

愛知県NPO雇用状況等調査事業

NPO法人における

# 雇用と働き方

～現状・課題・今後に向けて～

# はじめに

愛知県内のNPO法人は、2009年度末には1,266団体・収入総額は法人全体で約182億円・同一団体平均1,789万円へと成長しています<sup>1</sup>。事業・社会サービスの拡大とともに、雇用の受け皿としても発展をしており、昨今では「新しい公共」の重要な担い手としての期待も寄せられています。

しかし、未だに「NPOは好きでやっている」「ボランティアは安くつく」といった理解不足があり、NPOの雇用環境の厳しさの一因となっています。他方で、NPO法成立から12年が経過する中で、雇用条件の整備や新しい組織マネジメントに着手する団体も生まれてきました。その一方で、ボランティア活動を通して地域の人たちの参画を促しながら、社会的使命の実現に向けて地道な展開をしている団体も存在します。

こうした多様な状況を把握すると共に、NPO法人全体が人材確保・定着・育成において、どのような水準にきているのか全体像を探るために、愛知県では、愛知県認証全NPO法人を対象に、「NPO雇用状況等調査」を行いました。「団体調査」と「スタッフの意識調査」の両面から、「NPOでの働き方・関わり方」を洗い出すと共に、幾つかのNPOの活動展開モデルを踏まえたヒアリング調査を行い、それらの結果を踏まえて、今後取り組むべき課題を提言にまとめています。

今回の調査で改めて明らかになったのは、活動内容や事業規模によって、働き方・活動の仕方は多様であり、各々の社会的使命を実現していくことを軸とした「働き方・関わり方」を確立・発展させていく必要性です。その展開は多様に試みられることになるとは思いますが、同時に、各NPOの社会的な存在意義を考えた時、持続的な仕組みを作っていくことは共通の課題になると考えられます。その鍵となるのが、雇用条件・組織運営を整備し、「安心して働ける場」となることであると共に、「やりがいを感じられる」「多様な市民が参画できる」NPOならではの働き方の魅力を発信していくことではないでしょうか。

本調査が、そうしたNPOの健全な発展の基盤づくりに向けて、各々のNPOにとって今後の方向性を考える材料になると共に、NPOの人材や活動について正しい評価と価値の理解を促す一助になれば幸いです。また、NPOを支える社会的仕組みや施策を検討していくために、調査結果を有効活用したいと考えております。

最後に、アンケートやヒアリングにご協力をいただきましたNPO法人の関係者の皆様、調査の各過程でご協力いただきました検討委員、アドバイザーの皆様さまに感謝申し上げます。この冊子を通じて「NPOらしい働き方」とは何かを改めて確認し、今後のNPOセクター及び個々の団体の発展に少しでも役立てて頂ければ幸いです。

2011年1月

愛知県県民生活部社会活動推進課

---

<sup>1</sup> 収入総額の数値は、2010年12月段階で、愛知県のホームページでの公開情報を元に、本調査受託団体のボランティア・ネイバーズが算出したもの

# 緊急雇用対策 愛知県NPO雇用状況等調査事業

## 目 次

<b>序章</b>	<b>調査の概要</b>	
0-1	調査の目的	1
0-2	問題意識	1
0-3	調査の特徴・視点	1
0-4	調査の構成	2
0-5	調査の方法	2
0-6	調査の体制	5
0-7	調査スケジュール	6
0-8	調査結果の要約	7
0-9	本調査における用語の定義	21
<b>第1章</b>	<b>団体調査の結果</b>	
1-1	団体調査の概要	23
1-2	団体調査の結果	23
問0	調査対象団体（回答団体）の属性	24
問1	「所定労働時間」を決めているか	32
問2	活動に関わっている人数	33
問3	活動形態ごとの年代別構成・性別の人数	39
問4	所定労働時間の設定と、活動形態ごとの労働時間・従事時間	46
問5	正規職員の定着状況	49
問6	各仕事・活動について、どんな人材が担っているか	52
問7	総収入・総支出における人件費割合はどの位か	58
問8	ボランティアを必要とする理由	61
問9	定期的・有償ボランティアの取り決め	64
問10	ボランティアの活動環境に関して重視すること	67
問11	人材の定着や人材活用にあたり重視していきたい課題	71
問12	今後2～3年で重点的に強化したいテーマ	76
問13	NPOの人材確保・育成・定着の推進に向けてどんな仕組みが必要か(略)	78
問14	諸規定・諸制度の整備状況	79
問15	賃金規定と各種手当の支給	85

問 16	諸規定や制度を整備する上での課題	93
問 17	正規職員の給与の年収総額	95
問 18	非正規職員の時給の高低差について	99
問 19	正規職員の働いている時間	103
問 20	正規職員の働いた時間に対する団体の感覚	108
問 21	正規・非正規職員の雇用が発生する理由	113
問 22・23	正規・非正規職員の前職・属性及び、退職後の進路	118
問 24	職員の退職理由	120
問 25	求められる能力	122
問 26	職員の定着や育成への取り組み	126
1-3	団体の特性による状況の整理	132

## 第2章 スタッフ調査の結果

2-1	スタッフ調査のねらい	139
2-2	スタッフ調査の結果	140

### ■回答者の基本属性

問 1	所属団体の属性	140
問 2	性別	141
問 3	年齢	142
問 4	最終学歴	144
問 5	同居している家族の構成	146
問 6	同一生計の世帯総収入額(年収)の合計	147
問 7	現在の所属団体に働く以前の職業・属性等	149
問 8	現在の所属団体に活動・仕事することに対しての家族の反応	151
問 9-1	現在所属している団体以外で収入を得る活動・仕事の有無	152
問 9-2	団体以外で収入を得る活動・仕事の種類	153

### ■回答者の活動の仕方・働き方

問 10	所属年数	154
問 11-1	雇用形態	156
問 11-2	所属団体での立場と関わり方	160
問 11-3	職員の雇用形態	163
問 11-4	扶養控除(103万円上限)の関係で働き方を調整しているかどうか	165
問 11-5-①	(「正規・非正規職員」の場合で)所属団体が定めた労働・活動時間	167
問 11-5-②	(「正規・非正規職員」の場合で)手当の支払われた活動時間	170
問 11-5-③	(「正規・非正規職員」の場合で)残業時間に含まれない活動時間	172
問 12	責任形態	174
問 13	仕事内容	177

問 14	給与形態	181
問 15	2010年7月に受け取った給与総額	184
問 16	基本給(諸手当・賞与をふくまない賃金)の昇給	186
問 17	昨年度一年間で受け取った賞与の総額	188
問 18	給与の主な用途	191
問 19-1	各種手当(通勤手当や住宅手当、家族手当など)の現在の受給状況	193
問 19-2	(「手当を受給している」場合で)受給している手当の種類	196
問 19-3	2007年7月に受け取った各種手当の総額	198
問 20-1	各種手当の今後の充実を希望するか	200
問 20-2	(「充実を希望する」場合で)今後受給したい手当の種類	203
問 21-1	各種休暇の取得状況	206
問 21-2	(「休暇を取得したことがある」場合で)今まで取得した休暇の種類	209
問 22-1	各種休暇(年次有給休暇など)の今後の充実を希望するか	211
問 22-2	(「休暇の充実を希望する」場合で)今後取得したい休暇の種類	214
<b>■回答者がNPOで活動する・働く意義</b>		
問 23	現在の仕事を始める際に、「NPOだから活動したい、働きたい」と思ったか	216
問 24-1	働く場として「NPOだからよい、魅力がある」と感じるか	218
問 24-2	どのような点に「NPOならではのよさ」を感じるか	220
問 25	現在の所属団体で、活動・仕事を始めようと思ったきっかけ	221
問 26	活動・仕事の中で、従事していること以外に参加しているものの有無	224
問 27	所属団体の会員になっているか	226
<b>■NPOに関わってからの意識の変化とキャリア形成</b>		
問 28-1	活動・仕事を始めた頃と現在とで、活動・仕事に変化はあるか	229
問 28-2	活動・仕事内容が変わったきっかけ	232
問 28-3	活動・仕事内容が変わった主な理由	233
問 29-1	活動・仕事に関わり始めてから、生活や自身の中で変化したもの(分類)	235
問 29-2	活動・仕事に関わり始めてから、生活や自身の中で変化したもの(抜粋)	236
問 30	活動・仕事の中で最も印象的だった事柄	238
問 31	スキル取得の有無	239
問 32	研修や講座の受講経験や希望	241
問 33	よりよい活動・仕事をしていくために必要な制度や仕組み	243
<b>■活動・仕事に対する評価／将来への展望</b>		
問 34	活動・仕事に対する満足度	246
問 35-1	活動・仕事をしていて「辞めたい」と思ったことの有無	247
問 35-2	辞めたいと思った理由	250
問 36-1	今後の働き方やイメージ	254
問 36-2	今後どのような活動・働き方をしたいか	257

問 37 所属団体への希望、仕組みや支援策の提案等(自由記述)	259
2-3 前回調査結果との比較	262
2-4 スタッフ調査のポイント	275
2-5 スタッフ調査から導き出される提言	280
<b>第3章 団体ヒアリング調査の結果</b>	
3-1 ヒアリング調査の概要	283
3-2 ヒアリング団体と考察ポイント一覧	284
3-3 各団体のヒアリングレポート	
(1) 特定非営利活動法人コリアンネットあいち	287
(2) 特定非営利活動法人たすけあい名古屋	293
(3) 特定非営利活動法人メンタルネットとよかわ	298
(4) 特定非営利活動法人ゆいの会	304
(5) 特定非営利活動法人りんりん	309
(6) 特定非営利活動法人アスクネット	314
(7) 特定非営利活動法人揚輝荘の会	320
(8) 特定非営利活動法人ウィル大口スポーツクラブ	325
(9) 特定非営利活動法人たかはまスポーツクラブ	330
(10) 特定非営利活動法人伊勢湾フォーラム	336
(11) 特定非営利活動法人参画プラネット	341
(12) 特定非営利活動法人こどもNPO	347
<b>第4章 本調査から見えてきた課題と今後の展望</b>	
4-1 はじめに	353
4-2 主な課題は何か	353
4-3 「よりよい雇用・働き方」に向けたテーマを整理する流れ	356
4-4 提言「よりよい雇用・働き方に向けて」	357
4-5 課題の提示「よりよい雇用・働き方に向けて」	371
<b>資料編</b>	
1 愛知県NPO雇用状況等調査事業 団体調査 調査票	a-1
2 愛知県NPO雇用状況等調査事業 スタッフ調査 調査票	b-1
3 先進調査事例「若年層NPO・NGOスタッフ採用・雇用実態調査」	c-1