

調査結果の概要と考察

1. 個別調査の分析結果

1-1 【NPO組織向け】アンケート調査結果

回答NPOの特徴：

女性が設立・運営する団体が多い。保健・医療・福祉、子どもの健全育成分野が多い

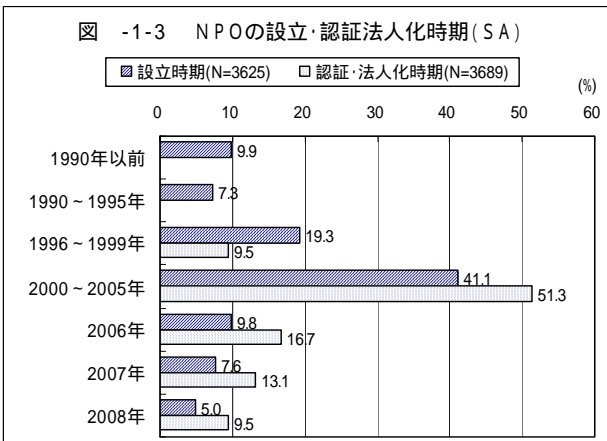
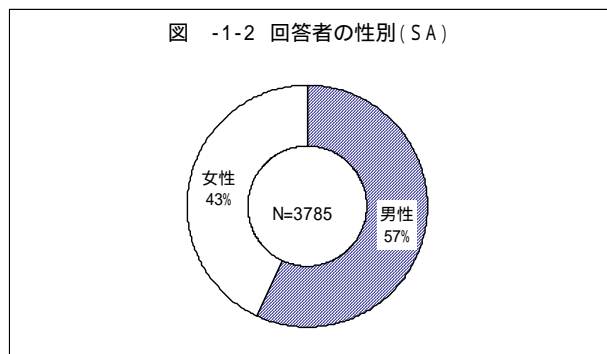
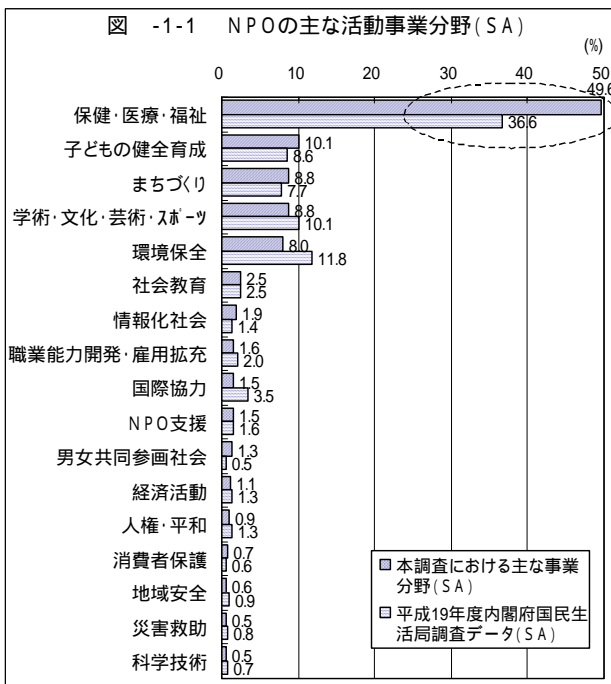
国等の他の調査に比べ、女性が設立・運営する団体の回答比率が高め（独立行政法人経済産業研究所「平成18年度NPO法人の活動に関する調査研究」では女性は2割だが、本調査では4割超とほぼ倍）。

保健・医療・福祉分野（介護関連サービス）、子どもの健全育成分野（子育て支援）が中心。事業収入が発生する日常業務（サービス提供）を伴う活動が多い。

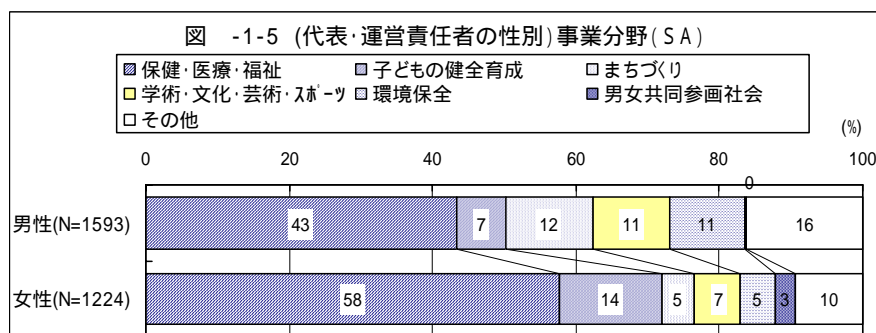
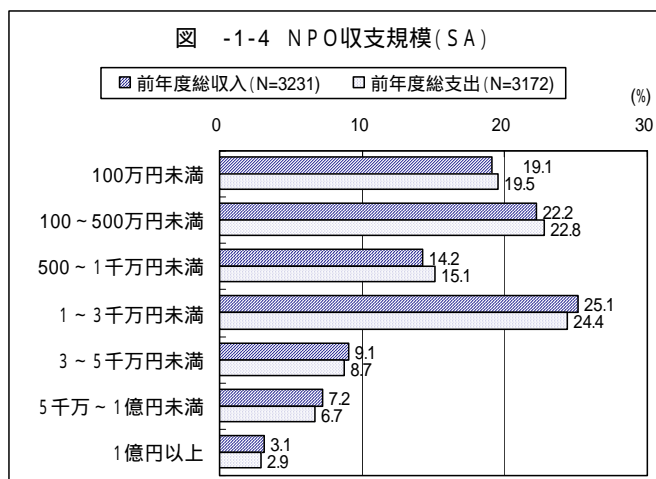
（男女共同参画局を実施主体とする“女性の再チャレンジ”テーマの調査であるため、国等が行うその他の調査に比べて、男女共同参画や女性活用に対する意識や事業の親和性の高い団体、女性スタッフが多く活動する団体からの回答比率が高い）

年間の事業収支規模1千万円未満が半数以上（p.70, 図-1-3参照）。

NPO法施行後の2000～2005年に設立・法人化した団体がほぼ半数。設立が直近3年間の団体は設立後長く経過している団体に比べて事業規模が小さい（p.71, 図-1-6参照）。



(注) データ中の記載については以下のとおり。
 N: 設問に対する回答標本数
 SA: 単数回答
 MA: 複数回答

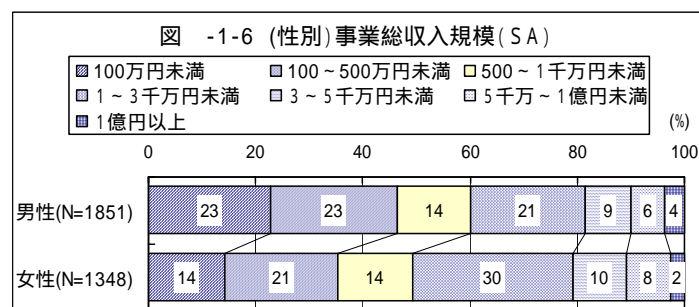


(注)「代表者・運営責任者の性別」クロスデータは、以下すべて(性別)と表記。

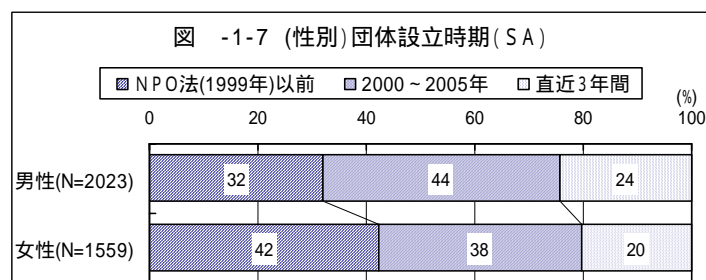
表 -1-1 事業分野別×総収入額 (SA)

単位：%

	100万円未満	100～500万円未満	500～1千万円未満	1～3千万円未満	3～5千万円未満	5千万～1億円未満	1億円以上
保健・医療・福祉(N=1199)	10.8	15.3	14.5	31.7	12.8	11.4	3.6
子どもの健全育成(N=242)	16.9	27.3	17.8	26.4	7.4	3.3	0.8
まちづくり(N=215)	27.4	28.8	17.2	15.8	5.6	2.8	2.3
学術・文化・芸術・スポーツ(N=223)	23.8	26.0	11.7	21.1	8.5	5.8	3.1
環境保全(N=195)	34.4	30.3	11.3	14.9	4.1	4.1	1.0
男女共同参画社会(N=33)	18.2	30.3	3.0	30.3	3.0	9.1	6.1
その他(N=323)	24.8	27.6	14.2	20.7	5.3	2.8	4.6



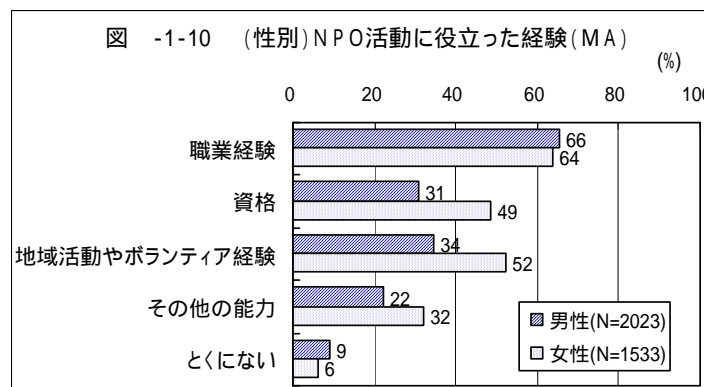
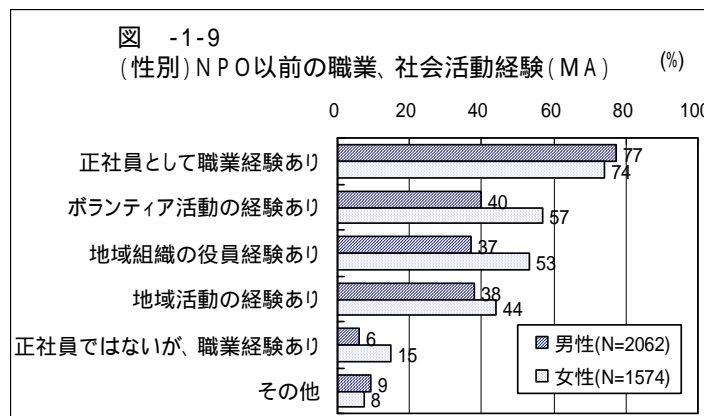
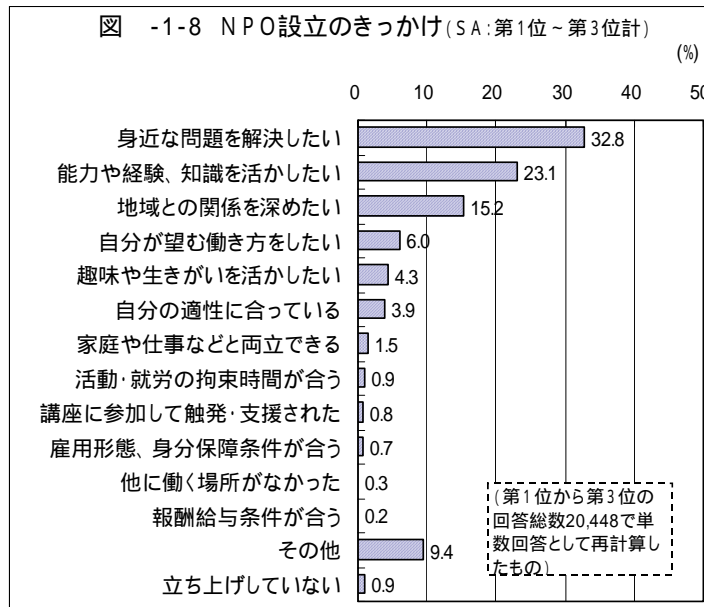
(注)表中のアミカケは、他のカテゴリーや属性と比べてデータが高く出現している部分。以下同。



地域との関わり、つながりを背景に、地域の課題解決のためのNPOを設立

地域の課題解決のために、をきっかけにNPOを設立。雇用形態、拘束時間、報酬など、就労条件面での意識は低い。

回答者（NPO代表者・運営責任者）の性別でみると、男女ともに職業経験、地域活動・ボランティア経験、地域団体等の役員経験をもつ人が多い。とくに女性代表者・運営責任者の場合、地域での活動、NPOの活動に関連した分野を経験していることが多く、こうした経験やつながりがNPO設立・運営に活かされるケースが多い。



就労の場としてのNPOの実態 - やりがいはあるが、報酬が少ないなど就労条件は不十分な団体が多い

やりがい、能力が活かせるなど、NPO設立時の思いに対する満足度は高いが、報酬、身分保障など「就労条件」への不満は強い（ヒアリングによれば、NPOの社会的意義に対する熱意や責任感で補っているのが実態）。

活動・就労時間は多様だが、平均して週25時間程度。報酬は月0～5万円未満が半数。男性より女性のほうが、活動時間が長く報酬水準も高め。なお、代表者・運営責任者を務める男性の9割が生活費の主な負担者。

（分野別傾向）

保健・医療・福祉NPO：

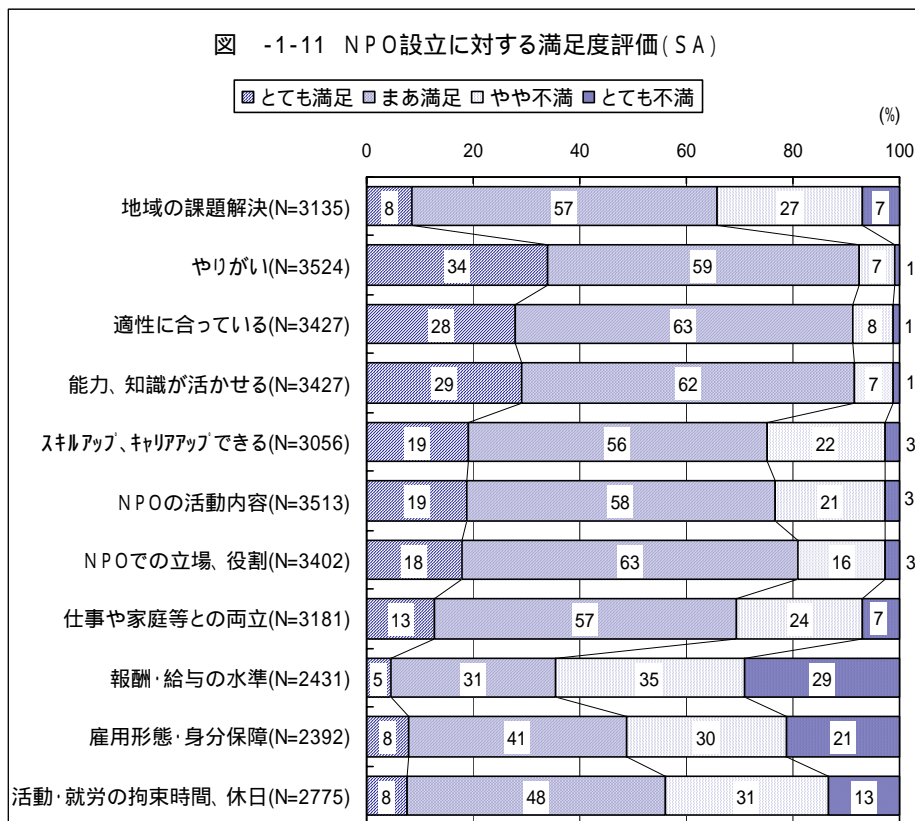
- ・収入規模、人員体制が安定。1週間あたりの活動時間長い報酬水準も高い。
- ・「就労機会」としてハローワーク等を通じた公募・採用（p.92,表 -1-10、 -1-11 参照）
- ・スタッフ研修に積極的で、多様な支援制度がある（p.95,表 -1-13 参照）。

子どもの健全育成NPO：

- ・収入規模は1千万円未満が多い（p.74,表 -1-1 参照）。人員多く、女性中心の構成が多い。
- ・活動時間は多様。報酬額は少ない。

まちづくり、環境保全NPO：

- ・事業規模が小さく、活動時間・報酬とも少ない。他の分野に比べて報酬額0～5万円未満の比率がかなり高い。



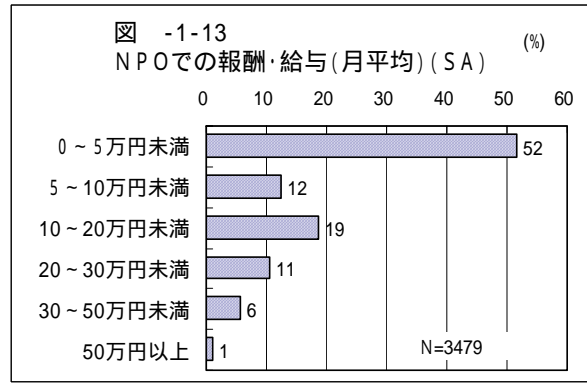
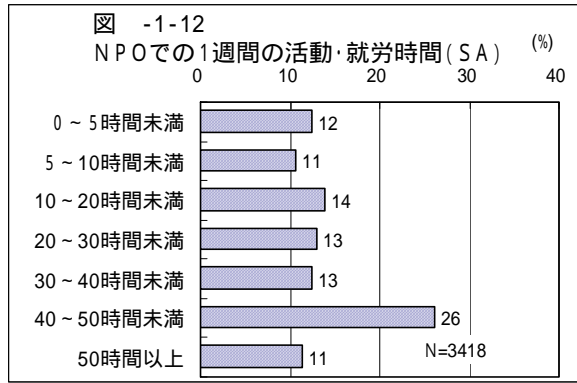
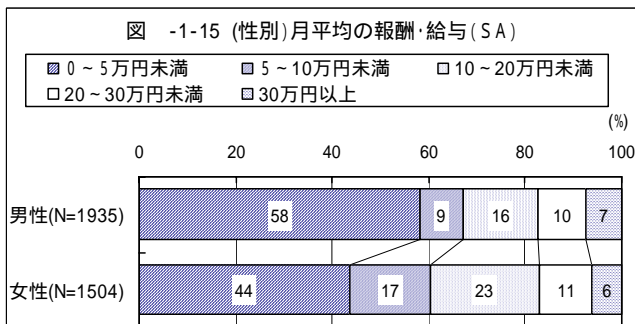
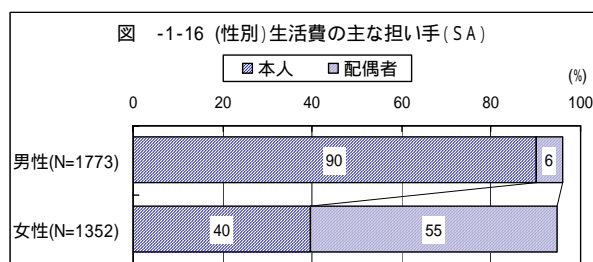
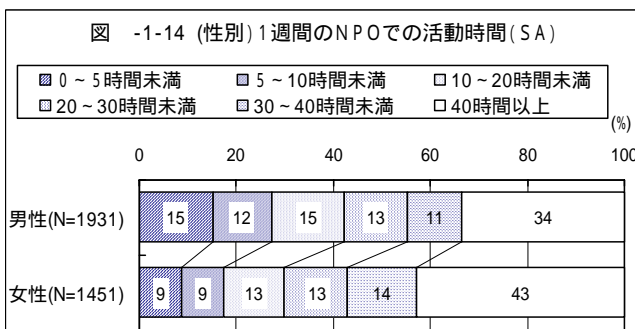


表 -1-2 事業分野別×代表者・運営責任者の1週間の活動・就労時間(SA) 単位: %

	0～5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上
保健・医療・福祉(N=1300)	6.3	7.8	10.1	11.7	14.2	36.5	13.4
子どもの健全育成(N=263)	9.5	9.5	12.9	20.2	13.3	17.1	17.5
まちづくり(N=219)	20.5	16.0	19.6	13.2	9.6	11.4	9.6
学術・文化・芸術・スポーツ(N=217)	17.5	16.1	17.1	14.3	9.7	18.4	6.9
環境保全(N=191)	20.4	16.2	17.3	15.2	4.2	16.8	9.9
男女共同参画社会(N=33)	15.2	15.2	3.0	12.1	15.2	30.3	9.1
その他(N=337)	17.5	13.1	18.7	11.9	10.7	22.8	5.3

表 -1-3 事業分野別×代表者・運営責任者の1ヶ月の報酬・給与額(SA) 単位: %

	0～5万円未満	5～10万円未満	10～20万円未満	20～30万円未満	30～50万円未満	50万円以上
保健・医療・福祉(N=1325)	34.4	15.1	27.2	14.1	7.8	1.4
子どもの健全育成(N=270)	56.3	14.4	14.4	8.5	4.8	1.5
まちづくり(N=221)	75.1	7.2	9.5	5.0	3.2	0.0
学術・文化・芸術・スポーツ(N=221)	65.2	8.6	15.8	6.3	2.7	1.4
環境保全(N=189)	75.1	7.9	7.4	6.3	2.6	0.5
男女共同参画社会(N=30)	56.7	0.0	23.3	13.3	6.7	0.0
その他(N=345)	64.6	10.4	11.6	7.0	5.5	0.9



再チャレンジとして働く女性がいる団体は全体の4割。女性の再チャレンジ支援、インターンシップ、再チャレンジの女性に対する家庭等との両立の配慮にも前向きである

再チャレンジの女性がいる（+過去にいた）団体は全体の44%。1団体あたりの人数は1，2名と少ないが、保健・医療・福祉、子どもの健全育成分野では、再チャレンジの女性がいる割合が高く、所属人数も多い。収入規模が大きい団体、とくに1千万円以上では、再チャレンジの女性がいる団体は半数以上を占める。女性が代表者・運営責任者を務める団体では、半数以上に再チャレンジの女性がいる。

女性の再チャレンジの支援に前向きな団体が多い。女性が代表者・運営責任者を務める団体では、とくに積極的支援の意向が高く、人材登用が多い。

全般的に、再チャレンジの女性に対して、家庭等との両立に配慮した就労形態や就労時間の多様化・弾力化、スキルアップ機会の提供、活動を通じた意欲向上等への配慮がある。一方で、報酬・給与面での対応は弱い。報酬女性が代表者・運営責任者を務める団体では、より配慮する傾向がある。

人材に求める資質は、活動への理解と熱意。専門知識や資格がなくても、参加できる。

総じて再チャレンジの女性の活用・支援に前向きな団体はインターンシップ受入れにも前向き。

図 -1-17 再チャレンジの女性の有無(SA)

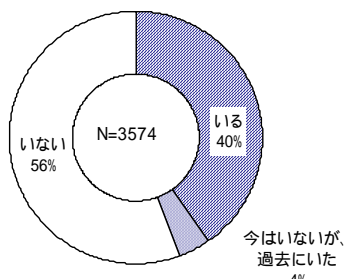


図 -1-18 NPOに所属する再チャレンジの女性の数(SA)

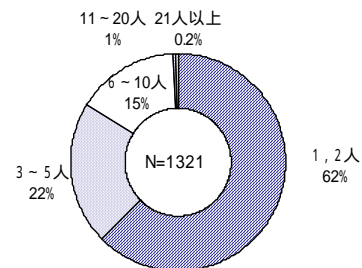


図 -1-19 (性別)再チャレンジの女性の有無(SA)

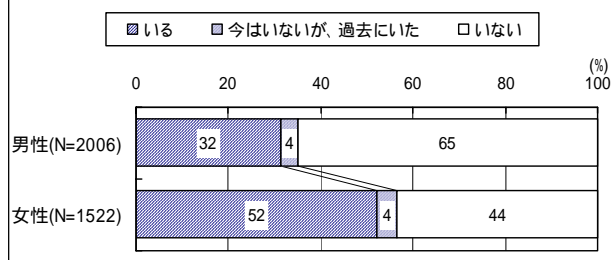


図 -1-20 (事業分野別)再チャレンジの女性の有無(SA)

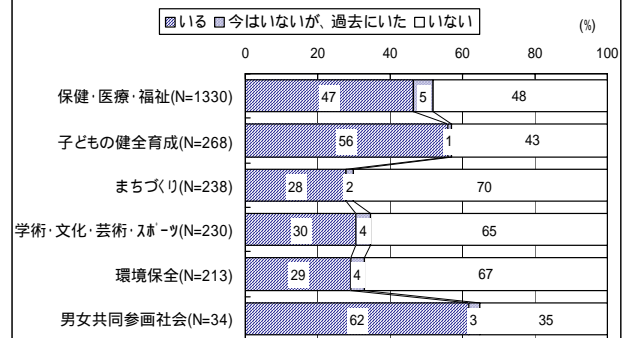
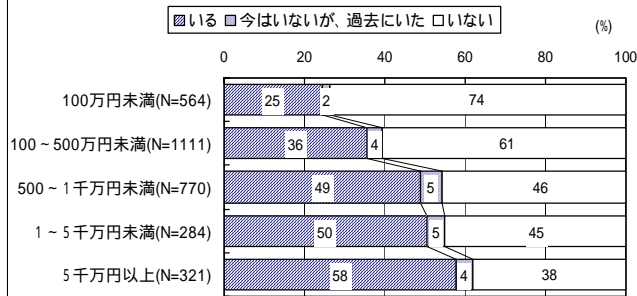
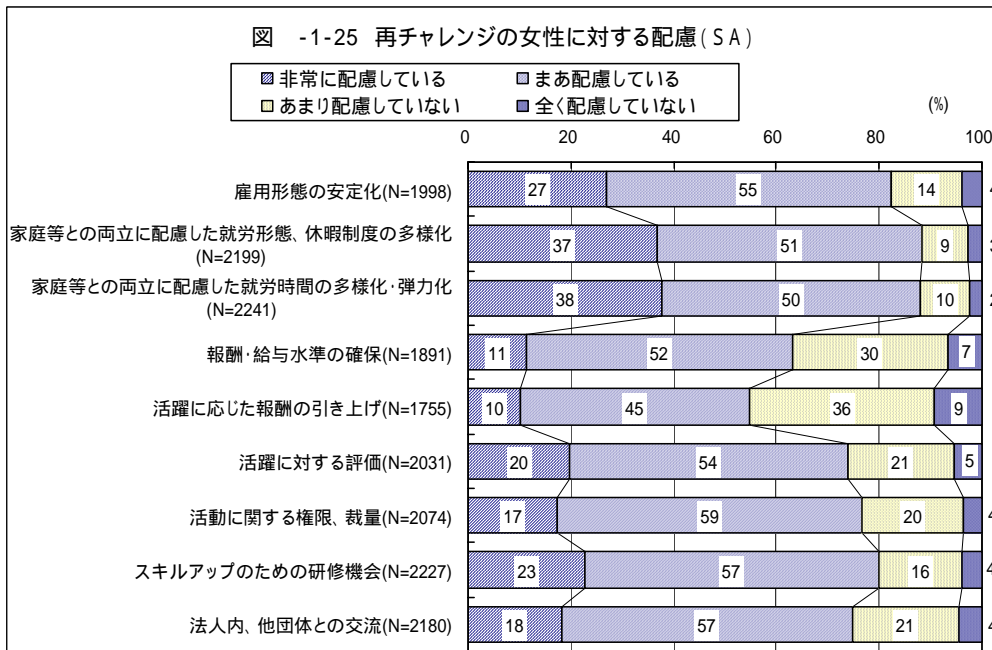
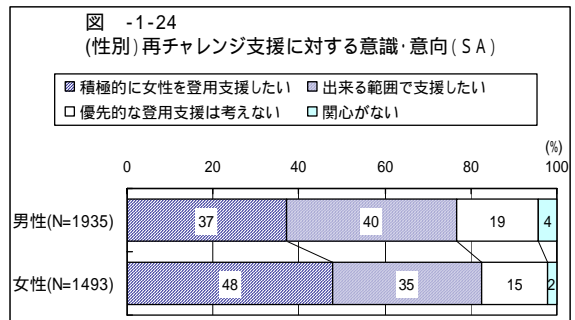
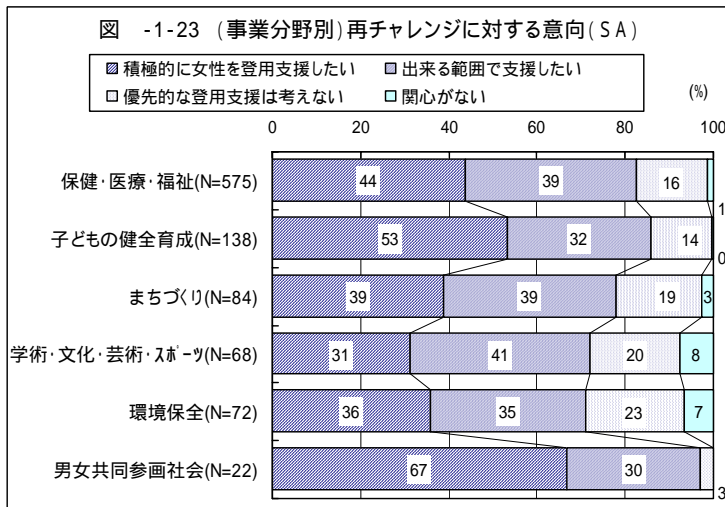
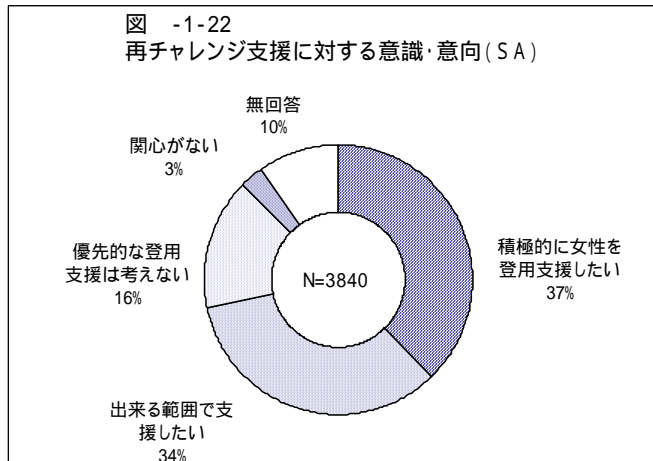


図 -1-21 (収入規模別)再チャレンジの女性の有無(SA)





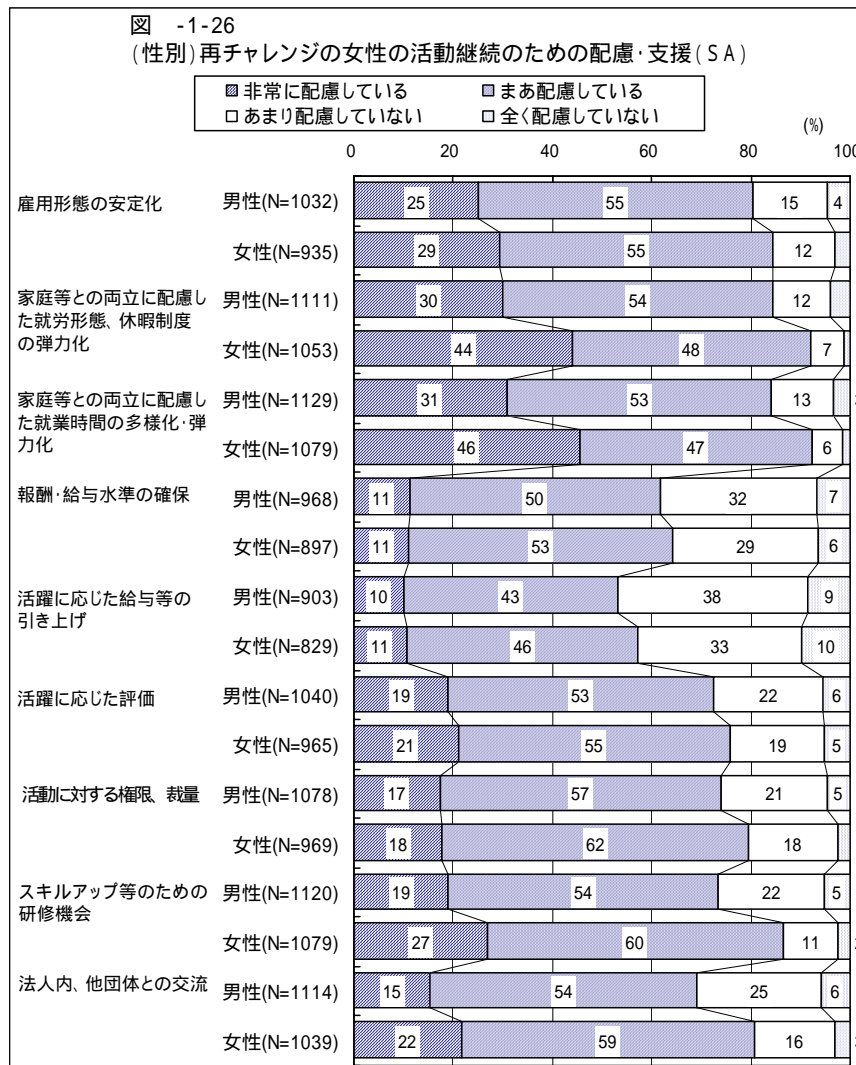


表 -1-4 事業分野×人材に求める資質(MA)

単位：%

	法人理念、活動に対する熱意、理解	NPOに関する知識、理解	活動分野の専門知識、理解	活動分野に関する各種資格	活動に対する熱意、態度	人柄、性格	家庭等と両立できるか
保健・医療・福祉(N=1358)	65.5	7.1	32.2	29.0	42.6	58.8	6.8
子どもの健全育成(N=276)	70.7	9.4	34.4	16.7	50.7	56.5	6.5
まちづくり(N=229)	62.9	12.2	27.5	5.7	51.5	46.3	6.1
学術・文化・芸術・スポーツ(N=233)	59.2	10.3	33.0	9.4	45.5	46.8	3.9
環境保全(N=201)	61.2	15.9	34.3	3.5	52.7	41.8	3.0
男女共同参画社会(N=34)	76.5	5.9	38.2	0.0	52.9	58.8	8.8
その他(N=355)	60.8	16.1	35.5	10.4	42.8	48.7	5.6

表 -1-5 事業分野×スタッフのスキルアップ等に対する支援(MA)

単位：%

	法人内で研修会を実施	参加機会の提供	研修等の時間の融通	研修費用等の補助	情報・資料等の提供	とくに行っていない
保健・医療・福祉(N=1359)	24.7	22.2	14.1	20.2	7.4	11.5
子どもの健全育成(N=277)	31.4	14.1	9.4	17.0	9.0	19.1
まちづくり(N=232)	19.4	19.4	4.3	9.5	10.3	37.1
学術・文化・芸術・スポーツ(N=236)	18.6	17.8	5.5	16.5	9.3	32.2
環境保全(N=215)	16.3	18.1	6.5	7.9	14.9	36.3
男女共同参画社会(N=33)	45.5	18.2	3.0	21.2	3.0	9.1
その他(N=364)	23.9	16.8	7.7	7.7	12.1	31.9

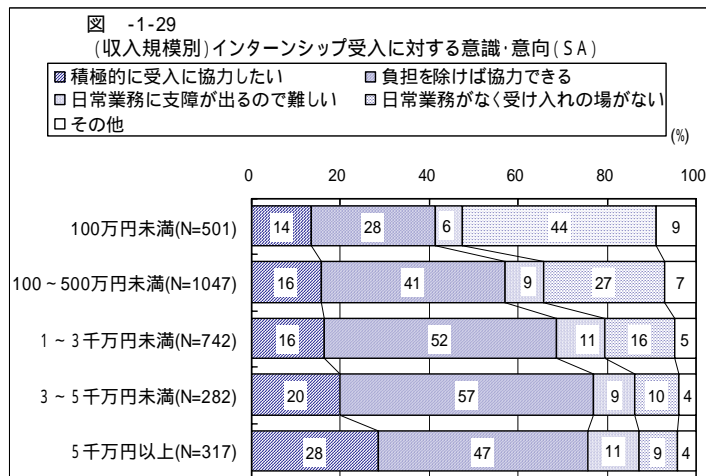
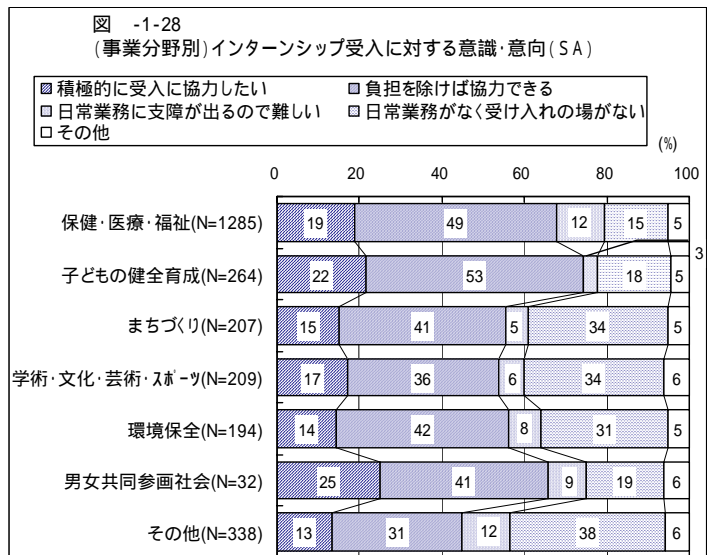
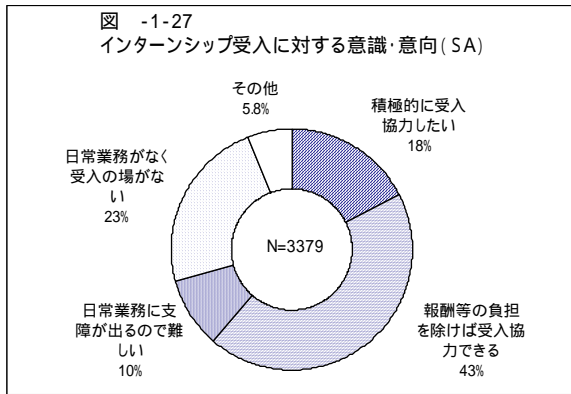


表 -1-6 女性の再チャレンジに対する意向×インターンシップ受入れ意向 (SA) 単位: %

	積極的に受入に協力したい	負担を除けば協力できる	日常業務に支障が出るので難しい	日常業務がなく受け入れの場がない	その他
積極的に女性を登用支援したい(N=1376)	27.0	46.1	7.4	13.8	5.7
出来る範囲で支援したい(N=1218)	12.6	45.8	9.6	26.7	5.3
優先的な登用支援は考えない(N=565)	7.8	39.6	13.5	34.0	5.1
関心がない(N=91)	6.6	20.9	13.2	45.1	14.3

NPO活動における男女差の認識・評価 - NPO内の権限・処遇等に男女差は少ないが、組織単体では構成員の性別に偏り

NPO内での役職・権限や処遇、活動機会等の男女差は小さく、むしろ女性優位の面も。NPO女性向け調査でも「男女差はない」との結果。

ただし男性が設立・運営するNPOは男性中心、女性が設立・運営するNPOは女性中心のメンバー構成になる傾向がある。

女性がNPO設立・運営することについて、「(有利でも不利でも)どちらでもない」との回答が大半ではあるが、

- ・家庭生活との両立
- ・資金調達、組織・事業運営マネジメント

などについて不利と考える割合が高い。

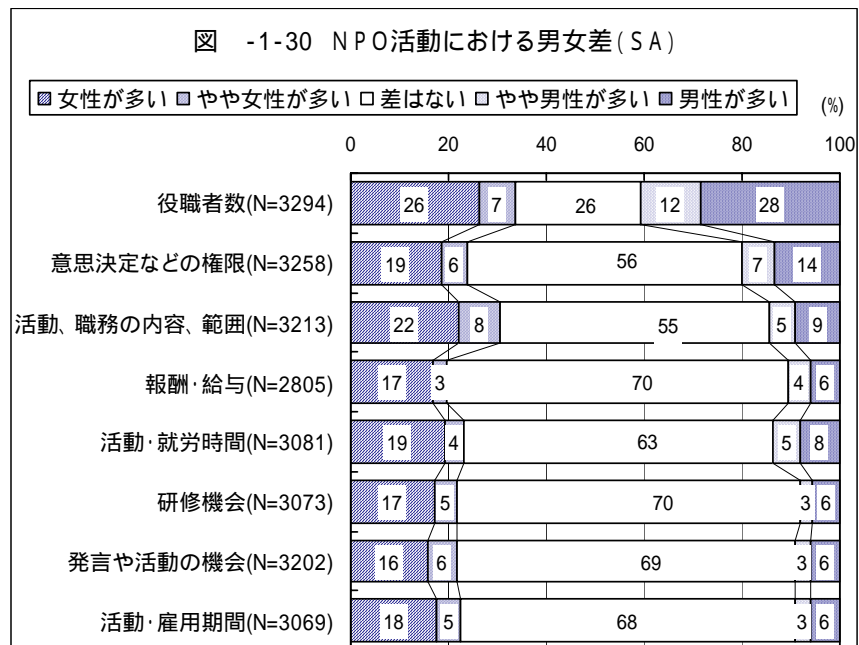


図 -1-31 (性別) NPO活動における男女差の認識・評価(SA)

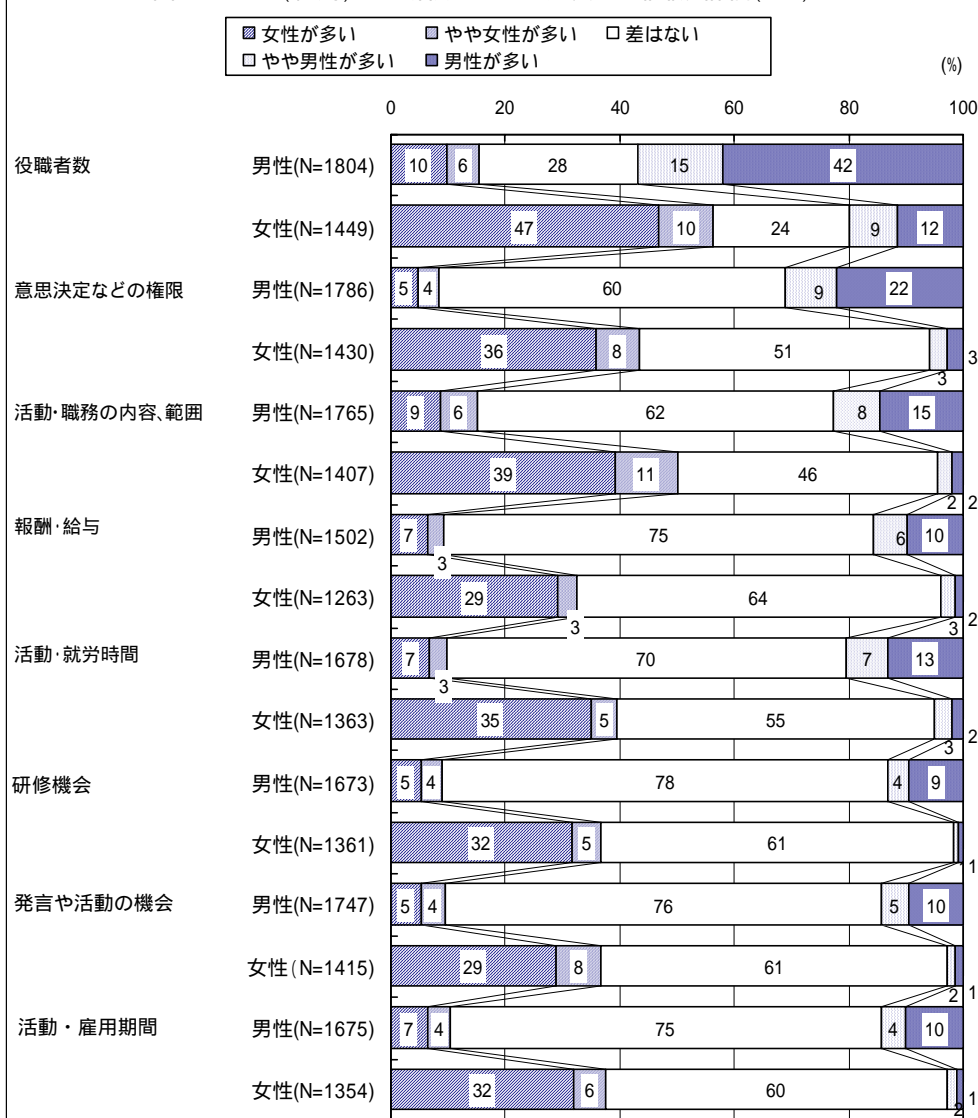


表 -1-7 事業分野×NPOにおける男女差の認識・評価（SA）

単位：%

		女性が多い	やや女性が多い	差はない	やや男性が多い	男性が多い
役職者数	保健・医療・福祉(N=1266)	34.4	8.8	28.9	11.3	16.5
	子どもの健全育成(N=256)	39.1	10.5	22.3	10.5	17.6
	まちづくり(N=205)	8.8	2.4	22.0	16.6	50.2
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=213)	13.1	3.3	20.2	17.8	45.5
	環境保全(N=184)	7.1	2.7	20.7	17.4	52.2
	男女共同参画社会(N=27)	66.7	11.1	18.5	3.7	0.0
意思決定などの権限	保健・医療・福祉(N=1259)	23.0	7.3	58.6	5.0	6.0
	子どもの健全育成(N=251)	33.1	4.0	49.8	6.8	6.4
	まちづくり(N=204)	6.9	2.0	59.8	6.4	25.0
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=210)	9.5	3.3	56.7	11.0	19.5
	環境保全(N=184)	6.0	2.2	55.4	7.1	29.3
	男女共同参画社会(N=27)	63.0	3.7	29.6	3.7	0.0
活動・職務の内容、範囲	保健・医療・福祉(N=1248)	27.9	9.9	55.6	3.4	3.2
	子どもの健全育成(N=249)	36.9	5.6	49.0	3.6	4.8
	まちづくり(N=198)	8.1	6.1	57.6	9.6	18.7
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=201)	10.4	8.5	63.7	5.5	11.9
	環境保全(N=183)	8.2	2.7	53.0	11.5	24.6
	男女共同参画社会(N=27)	59.3	7.4	33.3	0.0	0.0
報酬・給与	保健・医療・福祉(N=1166)	19.8	3.3	70.6	3.3	3.0
	子どもの健全育成(N=214)	29.4	0.9	65.9	1.9	1.9
	まちづくり(N=155)	6.5	4.5	72.9	6.5	9.7
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=171)	8.2	2.3	71.9	7.6	9.9
	環境保全(N=134)	7.5	0.7	73.1	4.5	14.2
	男女共同参画社会(N=21)	52.4	9.5	38.1	0.0	0.0
研修機会	保健・医療・福祉(N=1234)	20.7	4.9	70.7	1.6	1.9
	子どもの健全育成(N=239)	32.2	4.2	59.4	1.7	2.5
	まちづくり(N=186)	4.8	3.8	76.3	2.7	12.4
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=186)	8.1	3.8	79.0	2.2	7.0
	環境保全(N=167)	4.8	0.6	72.5	4.2	18.0
	男女共同参画社会(N=26)	46.2	15.4	38.5	0.0	0.0
発言や活動の機会	保健・医療・福祉(N=1252)	19.3	6.7	70.8	1.4	1.8
	子どもの健全育成(N=250)	30.0	6.4	59.6	2.0	2.0
	まちづくり(N=200)	6.0	3.5	70.5	8.5	11.5
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=197)	9.6	4.1	71.1	6.1	9.1
	環境保全(N=174)	5.7	0.6	71.3	5.7	16.7
	男女共同参画社会(N=27)	40.7	22.2	37.0	0.0	0.0
活動・雇用期間	保健・医療・福祉(N=1220)	21.1	5.2	69.8	1.6	2.3
	子どもの健全育成(N=241)	31.1	4.1	60.6	2.1	2.1
	まちづくり(N=187)	7.5	5.9	70.6	5.9	10.2
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=191)	9.9	2.6	72.8	3.7	11.0
	環境保全(N=168)	7.7	1.2	68.5	5.4	17.3
	男女共同参画社会(N=25)	52.0	12.0	36.0	0.0	0.0

図 -1-32 (NPO設立時)女性で有利なこと・不利なこと(SA)

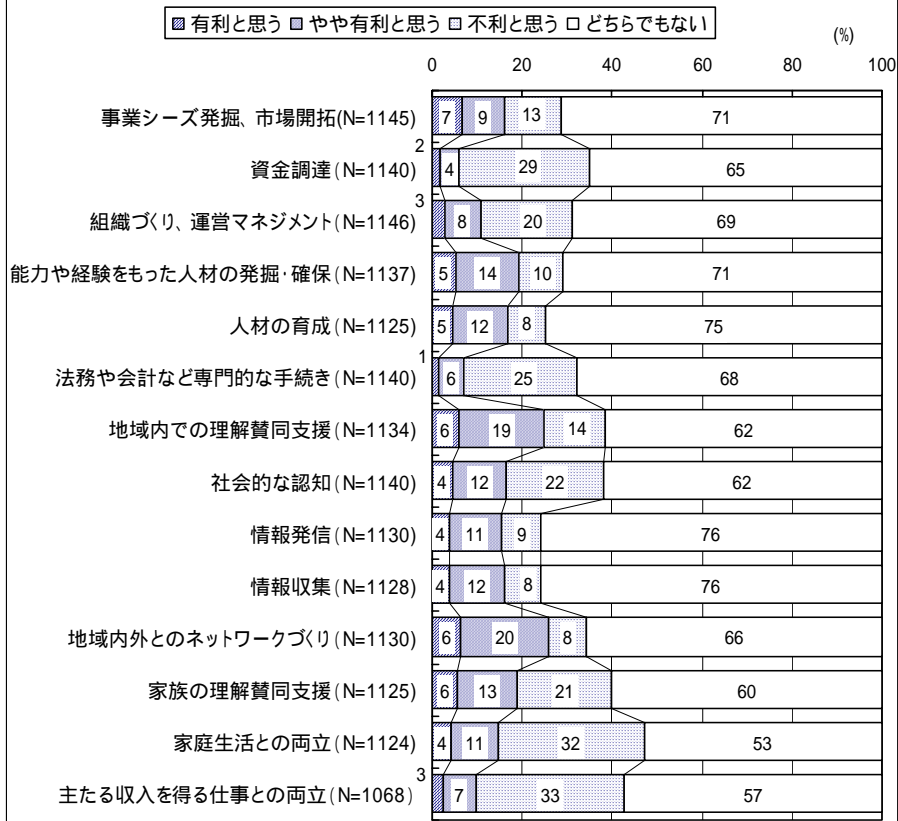
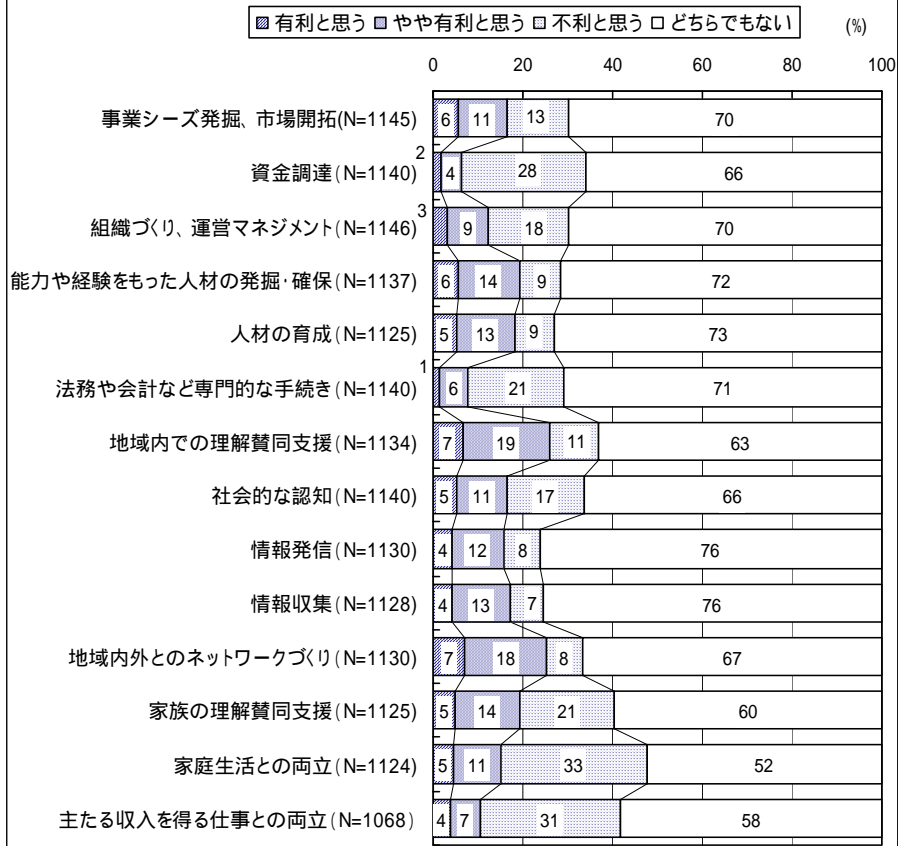


図 -1-33 (NPO運営)女性で有利なこと・不利なこと(SA)



多くの団体が運営に苦勞 とくにスタートアップ期、女性が代表者・運営責任者を務める団体では運営の自立・安定化に悩み、サポートを必要としている

設立時、運営時の強みはともに共通しており、家族の理解協力、家庭との両立、地域内での理解賛同など、周囲の理解協力が上位。これに対して、弱みは、資金調達、人材確保・育成、組織づくり・マネジメント。設立後の時間経過と共に苦勞は小さくなる傾向にあるが、資金調達、組織づくり・マネジメント、人材の問題は運営時のほうが苦勞している団体が多く、継続的な課題となっている。新しい団体ほど苦勞も大きい。

女性が代表者・運営責任者を務める団体は、資金調達、組織づくり・マネジメント、人材をとくに弱みとする傾向がある一方で、地域とのネットワーク等は強みとしている。

女性が代表者・運営責任者を務める団体（女性代表者）の7割程度がこうした何らかの地域ネットワークをもっている。こうした地域ネットワークを通じて、情報収集、情報発信、運営に関する専門ノウハウを得るなどのメリットを得ている。しかし、設立後間もない団体では、こうしたネットワークが弱い。

今後の活動展望については、ほとんどの団体が今後の活動継続・拡大をめざしている（女性が代表者・運営責任者を務める団体のみの設問）。そのための支援として、事業運営に対する支援、融資・助成等を必要としている。一方で、働き方を変えたい等と考える背景として、拘束時間、報酬、家庭との両立など就労条件の改善のほか、ヒアリングでは後継者確保（代表者ほか中核メンバーの高齢化に伴う世代交代）が課題となっているとの指摘が聞かれた。

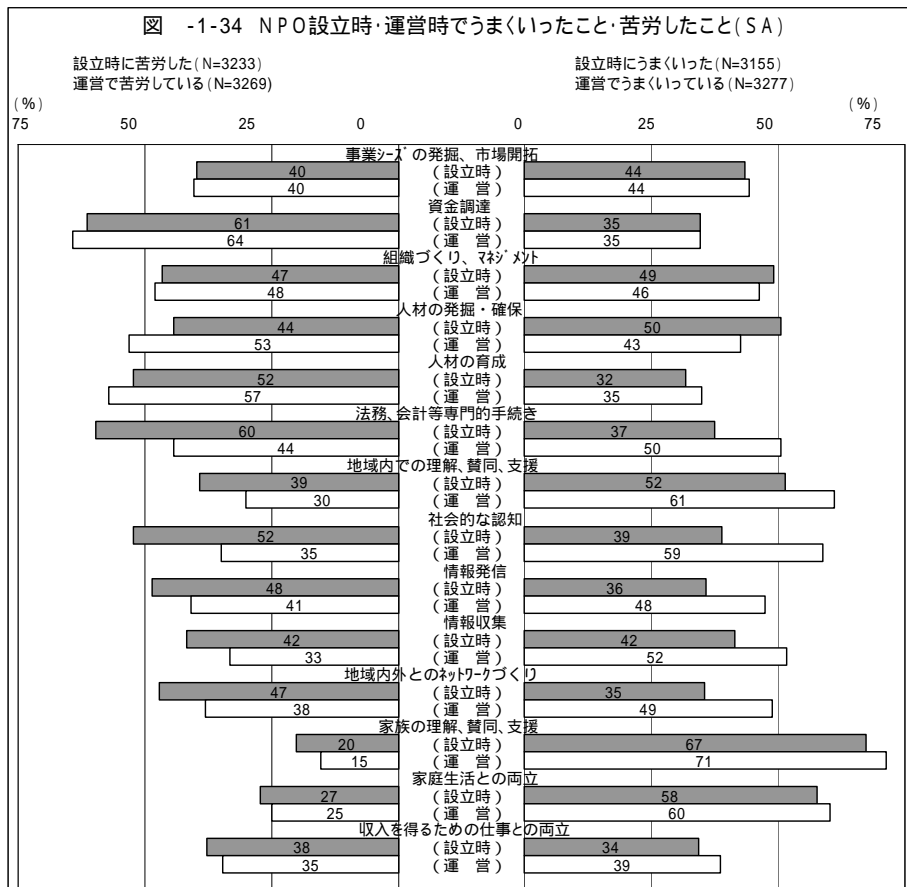


表 -1-8 性別×設立時・運営時にうまくいったことと苦勞（SA）

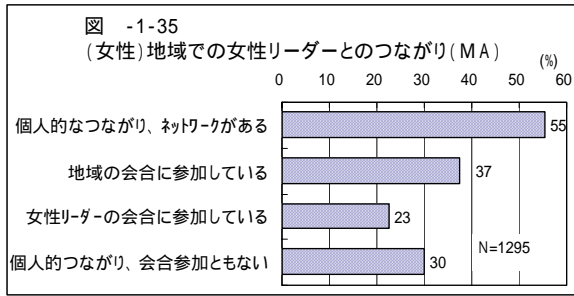
単位：%

	設立時うまくいったこと		設立時に苦勞したこと		運営うまくいっていること		運営で苦勞していること	
	男(N=1747)	女(N=1371)	男(N=1781)	女(N=1416)	男(N=1811)	女(N=1428)	男(N=1837)	女(N=1395)
事業シーズの発掘、市場開拓	41.9	45.5	40.7	38.7	42.7	46.5	41.4	38.6
資金調達	34.2	35.2	61.1	61.6	33.7	35.7	64.5	63.7
組織づくり、マネジメント	50.1	47.8	45.2	48.5	47.6	44.2	45.4	51.5
人材の発掘・確保	48.9	52.5	44.7	43.9	42.2	43.2	51.9	54.8
人材の育成	29.1	35.4	52.7	51.6	32.4	38.3	56.4	58.1
法務、会計など専門的手続き	38.4	35.9	56.4	63.8	49.3	51.4	43.6	46.1
地域内での理解、賛同、支援	49.8	53.4	38.8	39.9	57.5	65.3	31.4	28.5
社会的な認知	38.7	39.1	50.8	54.2	55.2	63.6	37.6	31.5
情報発信	32.8	39.5	49.1	47.5	44.9	50.8	42.5	39.1
情報収集	40.9	42.5	39.8	43.7	49.9	54.4	33.0	33.3
地域内外とのネットワークづくり	32.4	39.4	47.7	46.1	44.6	54.8	40.0	35.3
家族の理解、賛同、支援	61.6	75.1	21.2	18.8	66.2	77.9	17.0	13.0
家庭生活との両立	54.0	62.1	25.8	29.1	57.8	63.3	23.4	27.1
収入を得るための仕事との両立	35.3	33.0	37.3	38.3	39.4	37.7	35.2	34.5

表 -1-9 認証・法人化時期別×運営時に苦勞していること（MA）

単位：%

	NPO法施行時(N=296)	2000～2005年(N=1632)	直近3年間(N=1251)
事業シーズの発掘、市場開拓	38.5	36.8	43.9
資金調達	65.9	61.9	65.8
組織づくり、マネジメント	45.6	47.8	48.4
人材の発掘・確保	59.8	55.2	48.4
人材の育成	60.1	59.0	53.8
法務、会計など専門的手続き	36.1	40.9	51.1
地域内での理解、賛同、支援	26.4	29.7	30.9
社会的な認知	27.7	33.0	38.4
情報発信	39.9	37.2	45.3
情報収集	26.0	30.9	37.2
地域内外とのネットワークづくり	32.8	36.8	40.3
家族の理解、賛同、支援	13.9	15.5	14.7
家庭生活との両立	18.6	26.2	24.3
収入を得るための仕事との両立	28.7	33.9	35.9



(注) 質問対象を女性の代表者・運営責任者に限定した設問・データは、以下すべて(女性)と表記。

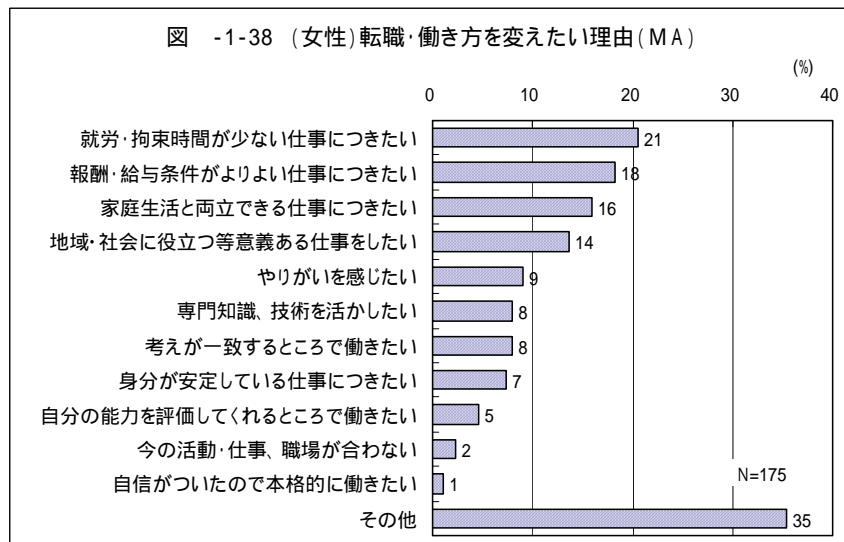
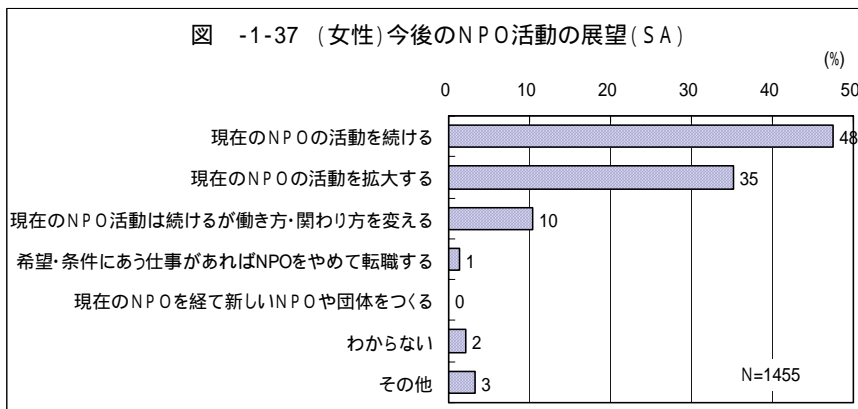
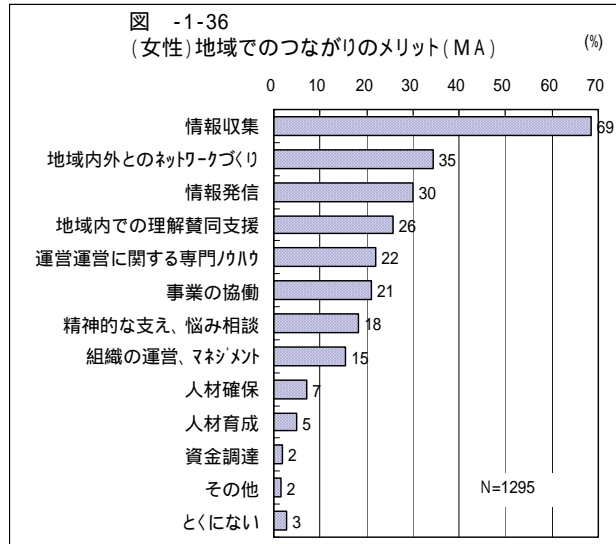
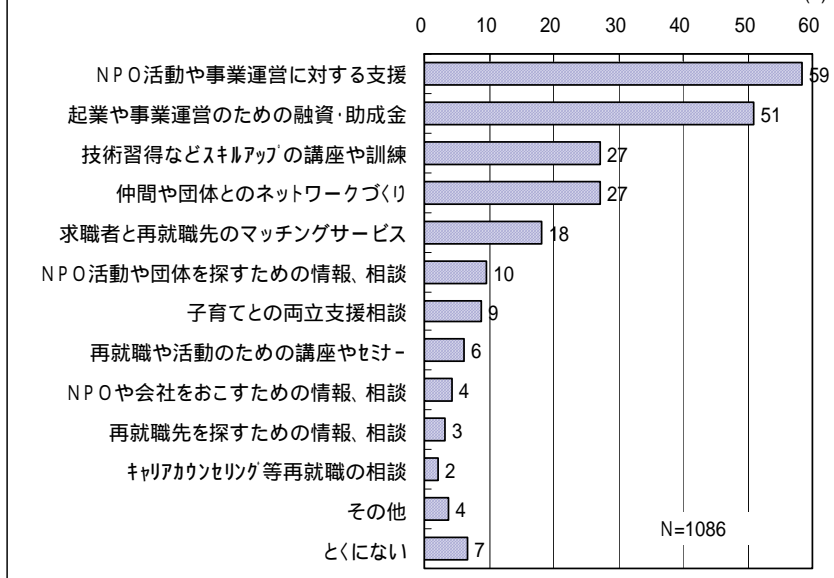


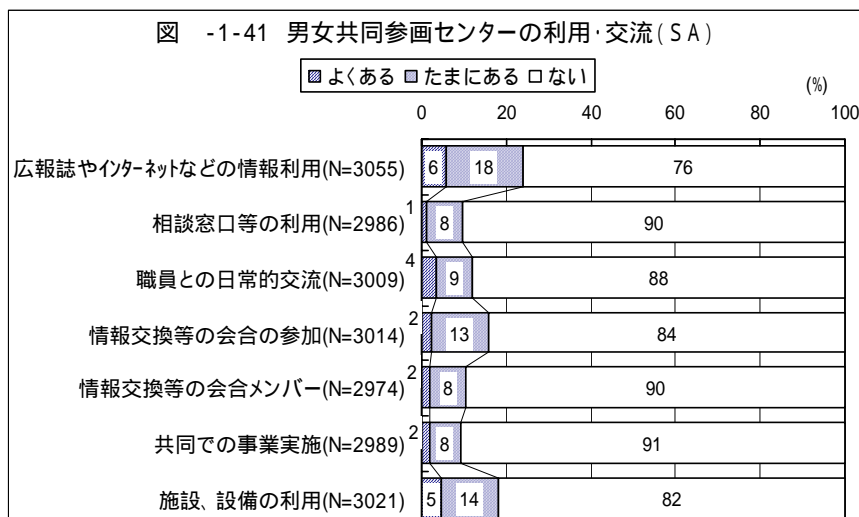
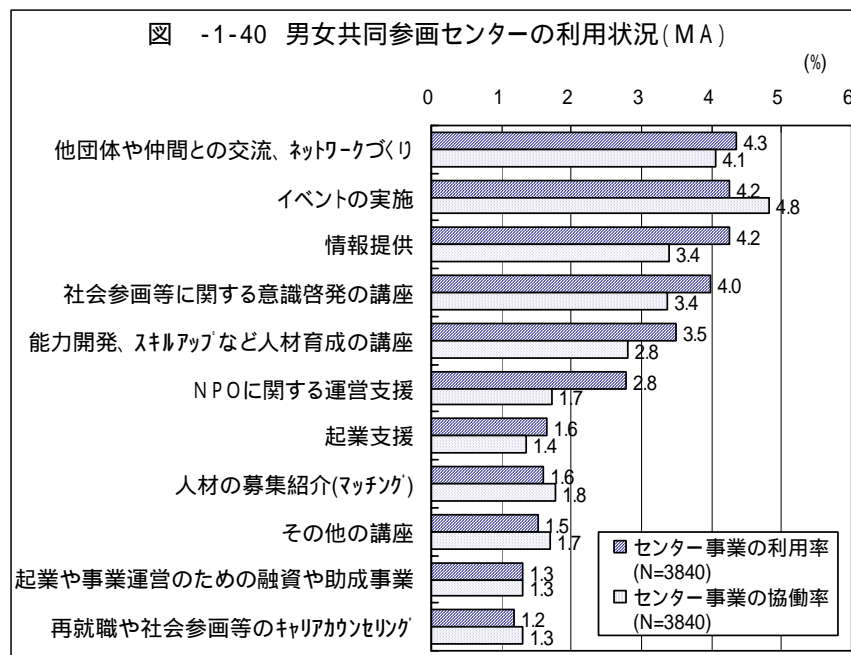
図 -1-39
 (女性)今後の活動のために必要な支援・サービス(MA)



男女共同参画センターの活用、交流はあまり活発ではないが、連携、ネットワークの拡がりに対する期待があるNPOも少なくない

NPOからみた男女共同参画センターの利用、双方向での交流はあまり活発ではない。地域でのネットワークの拡がりや女性の地域参画、予算の充実等への期待はあるが、こうした期待に対する成果は十分に得られていない。

ただし、地域活性化・まちづくりなど、より幅広い分野に関わる団体・個人が参画・協働できるプラットフォーム性(より多くの団体・機関、事業分野、人材の連携・協働を可能とする場)のあるテーマ、自らの団体の活動・運営にプラスになる事業の協働には関心あり(今後の事業展開の可能性に期待)。



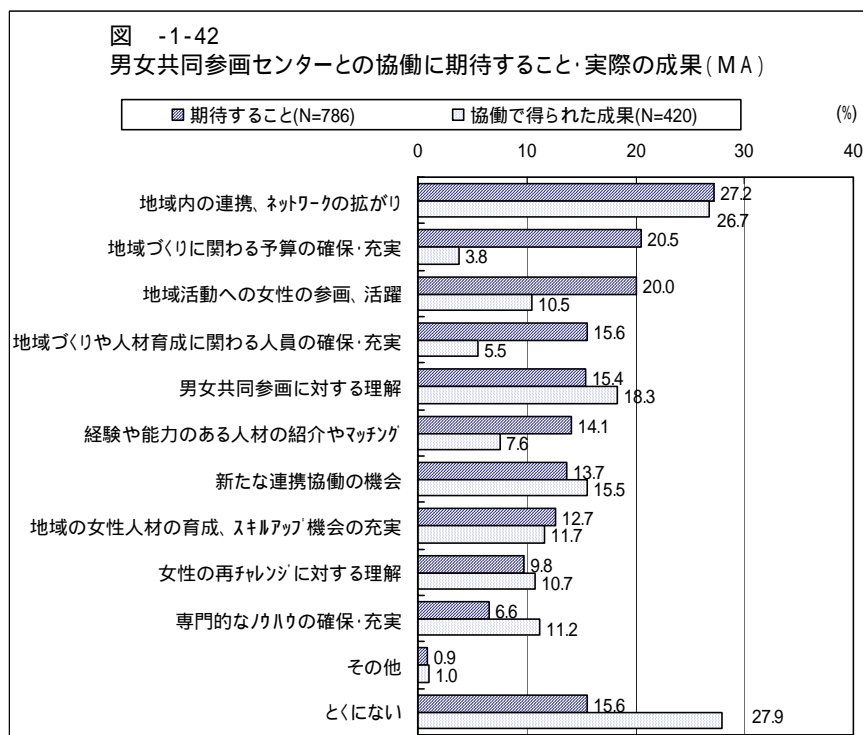


表 -1-10 今後男女共同参画センターと協働したいテーマ、事業 (MA)

単位：%

	講座、セミナー	相談、アドバイス	企画公募	情報提供	助成事業	交流、マッチング
地域づくり、活性化(N=1939)	37.5	18.5	16.8	41.6	32.5	26.5
活動に関連するテーマ(N=1799)	41.9	24.2	17.8	47.7	34.5	26.4
NPO 運営専門知識(N=1593)	41.9	32.2	8.2	42.2	21.0	14.4
ボランティア(N=1517)	22.5	16.3	12.8	45.5	18.2	33.3
女性の再チャレンジ(N=1331)	30.3	22.1	13.5	43.5	31.7	21.0
男女共同参画(N=1163)	32.2	16.4	13.8	44.0	24.8	22.2

1 - 2 【NPO女性向け】アンケート調査結果

NPO活動の中心的な担い手は、40～50代の子育てが一段落した女性

子どもが小学生以上で要介護の家族がないなど相対的に育児・介護にかかる負担が小さい、40～50代の女性が多いが、仕事を持っている人や子どもが乳幼児、自分自身がシニア、要介護の家族がいる等の人もあり、個別の生活状況に応じた活動ができるという側面も。意思決定（役員）ではなく、スタッフとして活動する女性が多数（7割）。役員、ボランティアでは他に収入を得る仕事がある人が約半数であるが、スタッフ職の7割以上はNPOの他には仕事を持っていない。

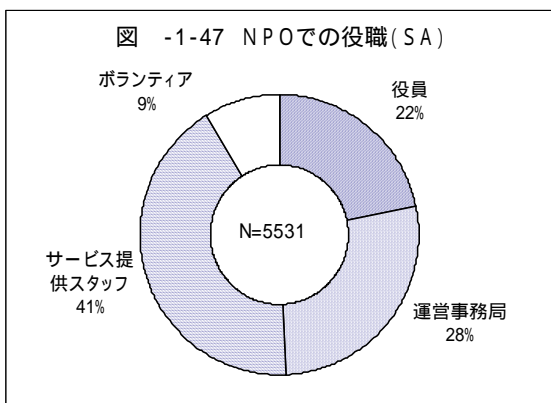
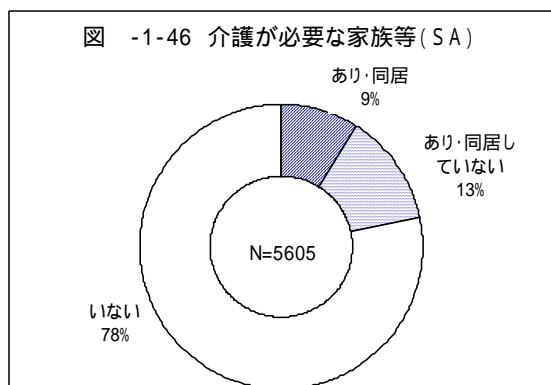
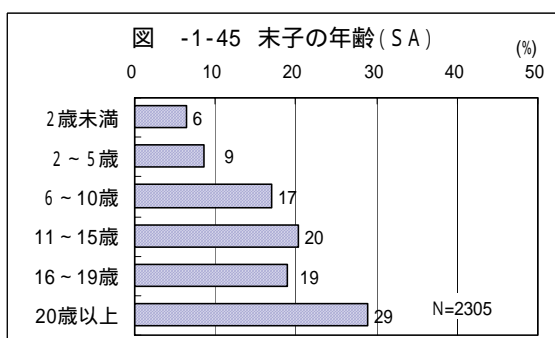
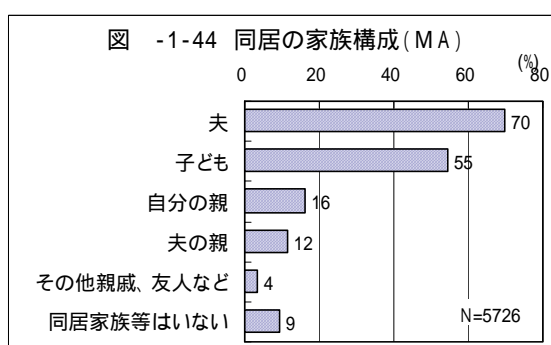
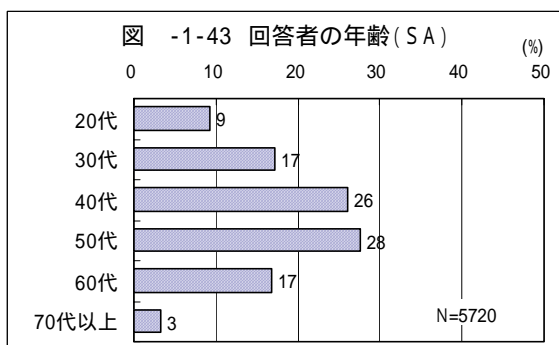


表 -1-11 役職別×NPO以外の収入を得る仕事の有無 (SA)

単位：%

	パート、アルバイト	正社員、正規職員	自営業	嘱託、契約社員	会社経営	派遣社員	その他	ない
役員(N=1136)	13.2	9.2	9.6	4.5	3.1	0.5	5.3	54.6
運営事務局(N=1440)	10.3	8.5	4.1	2.5	0.3	0.8	3.4	70.1
サービス提供スタッフ(N=2104)	11.4	5.5	3.3	2.2	0.2	0.0	2.2	75.2
ボランティア(N=453)	20.8	13.0	9.5	4.0	0.9	0.7	2.9	48.3

NPO参加の経緯 - 自分の能力・経験を活かしたい想いで、地域の人づてに参加する人が多い

NPO以外に再チャレンジの経験ある人は6割ほど（全回答母数に対して、NPO以外の再チャレンジについて回答した人の割合）で、経済的理由が主な理由。これに対して、現在のNPO参加の動機は、「自分の能力・経験を活かしたい」「新しい知識や経験を得たい」が主。家庭等との両立や拘束時間が合うという回答もあるが、報酬や身分保障があうことが動機とする回答は少ない。

友人・知人の紹介など人づてに参加するケースが多いが、スタッフ職（事務局運営スタッフ、サービス提供スタッフ。以下同）はハローワークなど公募経路で「就労機会」として参加するケースも少なくない。役職に関わらず、総じて自分の能力や経験を活かすことを重視しているが、役員は問題解決に、スタッフは家庭等との両立や拘束時間に、ボランティアは新しい知識・経験の修得や仲間づくりにそれぞれ関心が高い。

再チャレンジに際して資格取得、講座等の受講などの準備活動をしている人も多い。スタッフはハローワークでの仕事探し経験が多い。再チャレンジへの意欲・関心はあるが、何もしていない女性も3割強。

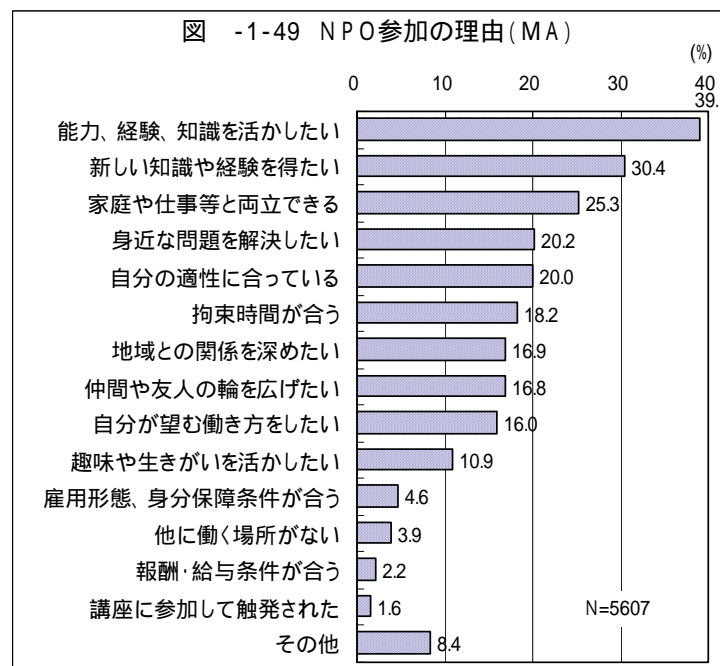
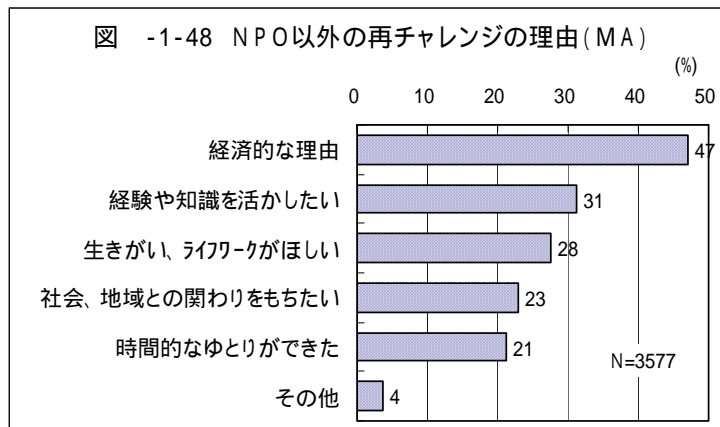


表 -1-12 役職別×NPO参画の動機・目的

単位：%

	役員(N=1167)	運営事務局(N=1498)	サービス提供スタッフ (N=2278)	ボランティア(N=471)
能力、経験、知識を活かしたい	46.8	37.0	38.2	34.5
新しい知識や経験を得たい	22.3	30.6	32.5	35.8
家庭や仕事等と両立できる	14.5	26.0	32.0	17.2
身近な問題を解決したい	39.4	18.5	11.4	22.1
自分の適性に合っている	19.8	17.6	22.3	18.2
拘束時間が合う	7.3	20.7	23.8	9.2
地域との関係を深めたい	25.2	13.2	11.9	29.8
仲間や友人の輪を広げたい	24.7	13.1	10.9	35.8
自分が望む働き方をしたい	15.5	14.6	19.4	7.3
趣味や生きがいを活かしたい	15.3	8.5	8.0	22.3
雇用形態、身分保障条件が合う	1.3	6.4	6.0	0.2
他に働く場所がない	1.2	5.7	4.5	2.4
報酬・給与条件が合う	1.3	3.0	2.7	0.0
講座に参加して触発された	1.5	1.5	1.8	1.5

(注)表中のアミカケは、他のカテゴリーや属性と比べてデータが高く出現している部分。以下同。

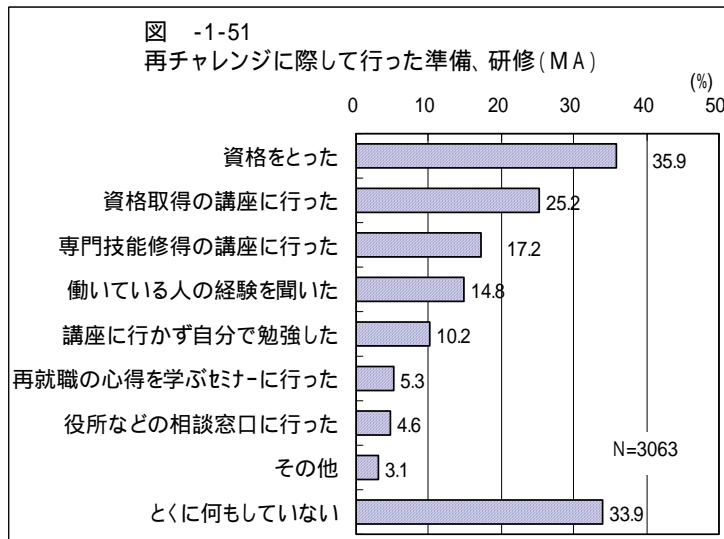
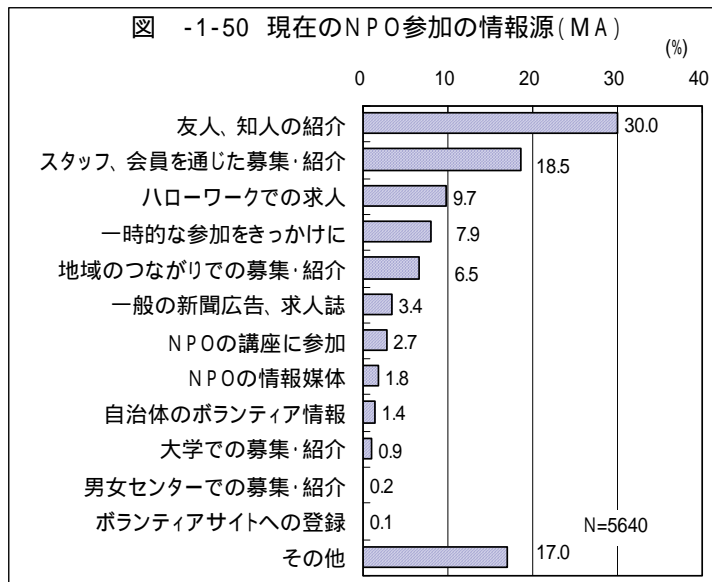


表 -1-13 役職×再チャレンジのためにした準備、研修

単位：%

	役員(N=595)	運営事務局(N=821)	サービス提供 スタッフ(N=1323)	ボランティア(N=207)
資格をとった	39.2	28.6	40.3	31.4
資格取得の講座に行った	28.1	21.0	27.1	27.5
専門技能修得の講座に行った	20.2	18.5	16.2	16.4
再就職の心得を学ぶセミナーに行った	6.2	5.7	4.8	5.8
働いている人の経験を聞いた	14.8	12.4	16.7	13.5
講座に行かず自分で勉強した	13.1	14.0	6.7	9.7
役所などの相談窓口に行った	6.2	5.4	3.7	4.8
その他	5.2	3.9	1.8	2.9

NPO活動に対してやりがいを感じている女性は多い。

活動時間は多様だが、活動報酬水準が低いなど、就労の場としての条件は十分ではない

活動時間は、1週間に5時間未満から40～50時間まで多様。報酬額の月平均は5万円未満が4割で、20万円以上の割合は少ない。活動時間が長いほど報酬額が上がり、週5時間未満では0～5万円未満が多く、20～30時間未満では月5～10万円に。活動時間に対して報酬水準が低い傾向。

立場によらずやりがい、活動内容に対する満足度が高い一方、報酬、身分保障、拘束時間・休日への不満がある。報酬額の多寡はやりがいに影響しないが、活動時間が長いと報酬、休日等への不満が大きく、活動時間に対する報酬等への満足度は低い傾向にある。このことから、NPOは就労の場としてみた場合の条件は、十分ではないといえる（なお、ヒアリングでは報酬面の弱さが活動継続、人材確保の阻害要因になっているとの指摘多数）。

NPOでの活動が週20～30時間以上の場合、または報酬10万円以上の場合では、他に仕事を持たない人の割合が高い。他に仕事をもたず、NPOでまとまった時間の活動をしたたり、まとまった報酬を得ている人はスタッフ職に多い。これに対して、役員は他に仕事をもつ人が4割

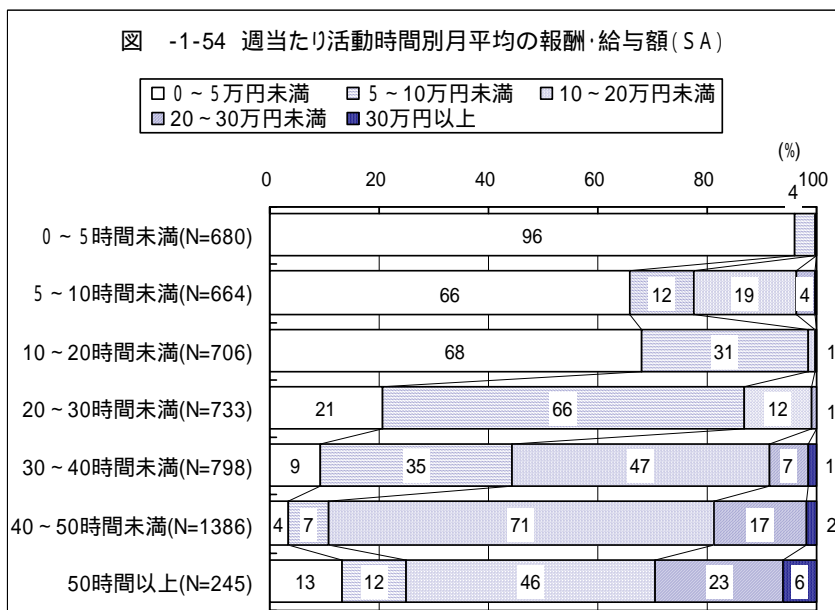
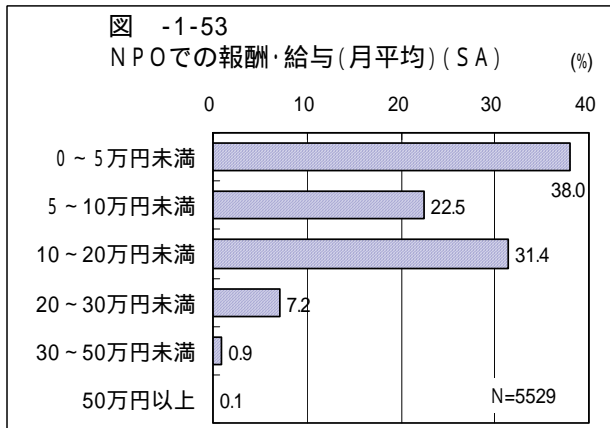
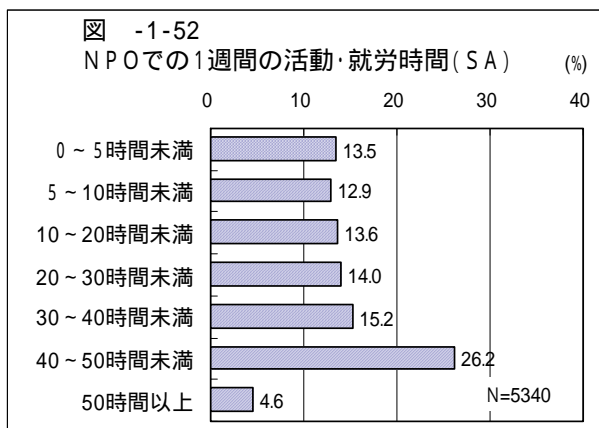


表 -1-14 活動時間別×NPO以外に収入を得ている仕事(SA)

単位：%

	0～5時間未満 (N=694)	5～10時間 未満(N=648)	10～20時間 未満(N=686)	20～30時間 未満(N=680)	30～40時間 未満(N=734)	40～50時間 未満(N=1285)	50時間以上 (N=227)
正社員、正規職員	17.9	8.5	5.0	1.9	5.2	6.3	4.4
嘱託、契約社員	7.6	3.9	3.2	2.1	1.6	0.7	3.1
派遣社員	1.2	0.6	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0
パート、アルバイト	21.6	17.6	19.1	11.5	7.5	3.5	5.3
会社経営	2.2	1.4	0.9	0.6	0.5	0.4	1.3
自営業	10.5	7.6	6.3	4.0	3.1	1.9	5.7
ない	34.9	57.4	60.3	77.1	79.8	84.9	74.9

表 -1-15 報酬額別×NPO以外に収入を得ている仕事(SA)

単位：%

	0～5万円未満 (N=2000)	5～10万円未満 (N=1142)	10～20万円未満 (N=1576)	20～30万円未満 (N=367)	30万円以上(N=49)
正社員、正規職員	12.6	1.5	5.3	8.4	6.1
嘱託、契約社員	5.7	1.1	1.0	1.4	0.0
派遣社員	0.9	0.0	0.0	0.5	0.0
パート、アルバイト	19.7	13.7	3.6	2.7	0.0
会社経営	1.6	0.4	0.2	1.4	2.0
自営業	9.6	3.8	1.7	2.7	6.1
ない	45.9	76.5	86.0	79.0	83.7

図 -1-55 NPO活動に対する満足度評価(SA)

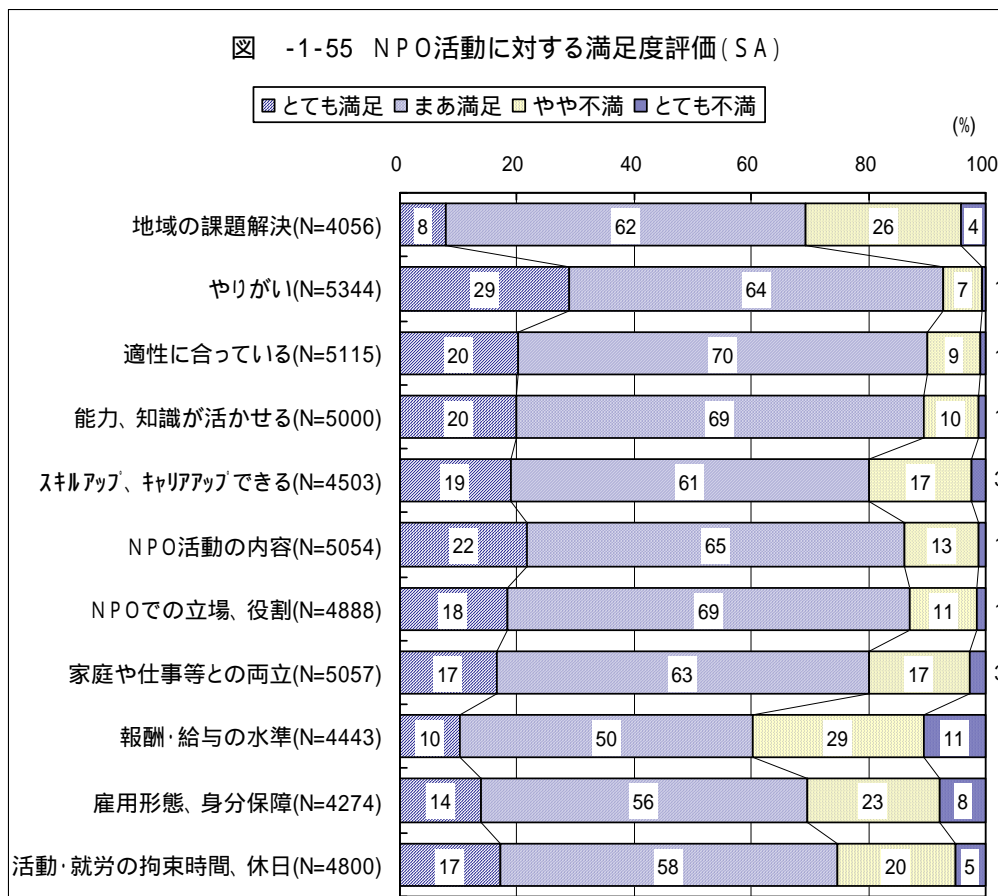


図 -1-56
 役職別 × NPO活動に対する満足度[とても満足 + まあ満足] (SA)

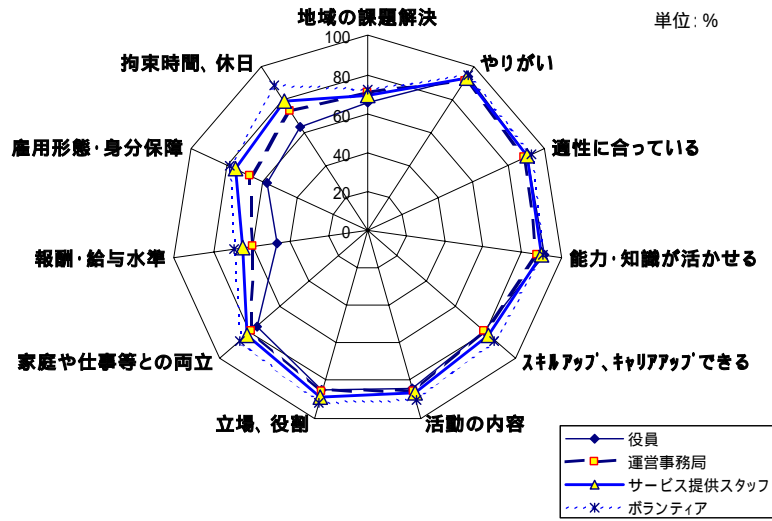


図 -1-57
 報酬額 × NPO活動に対する満足度[とても満足 + まあ満足] (SA)

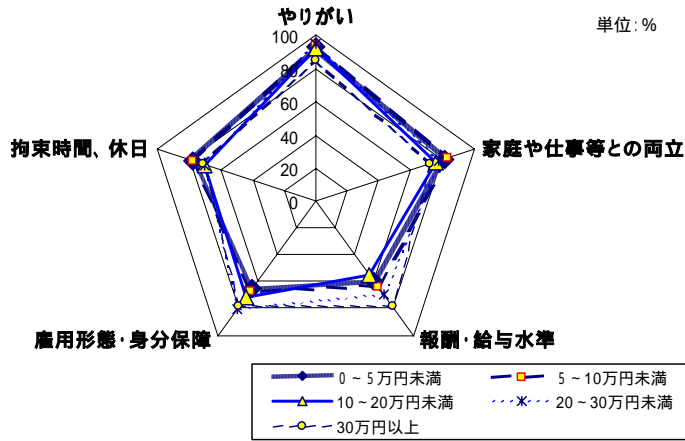
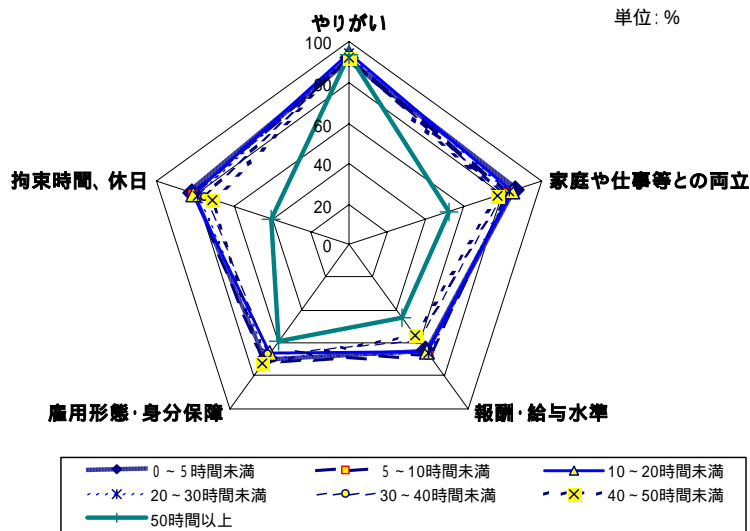


図 -1-58
 活動時間 × NPO活動に対する満足度[とても満足 + まあ満足] (SA)



NPO女性は、家庭生活との両立に配慮している。家族・家庭内から、NPO活動に対する理解・協力も得られている

NPO活動と家庭生活との両立のため、家事分担をする、理解者をつくるなど、家族・周囲の理解を得ているが、両立のためにとくに何もしていない人の割合も高い。
 家族も女性の活動を評価し、家事協力をしている割合も高いが、NPO報酬への評価は必ずしも高くない。
 報酬が低い場合は活動時間を抑制したり、家事等役割を従来通り担うなどの配慮をしている割合が高い。報酬額の多寡に関わらず、活動への評価、家事協力が得られているが、一定の報酬額を得ることによって、理解や家事協力を得られる割合がより高くなっている。ヒアリングでは、NPOの報酬が少ないために、配偶者の収入変化や子どもの進学等で家計補助の必要に迫られた場合、NPOを辞めてパート・アルバイト等に就くパターンが多く聞かれた。

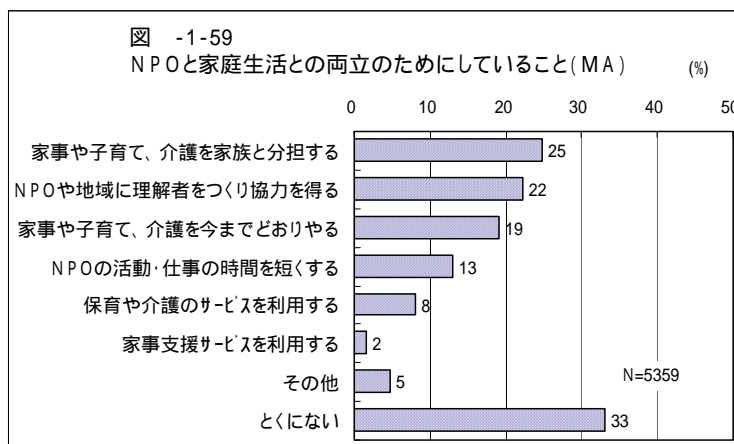


表 -1-16 報酬額別×NPOと家庭生活の両立のためにしていること 単位：%

	0～5万円未満 (N=1975)	5～10万円未満 (N=1181)	10～20万円未満 (N=1581)	20～30万円未満 (N=358)	30万円以上 (N=54)
家事や子育て、介護を家族と分担する	18.0	27.3	31.4	32.4	33.3
家事や子育て、介護を今までどおりやる	21.7	23.6	15.3	10.9	14.8
保育や介護のサービスを利用する	6.3	8.4	9.7	9.5	11.1
家事支援サービスを利用する	1.8	1.2	1.6	0.8	3.7
NPOの活動・仕事の時間を短くする	16.9	14.4	8.0	9.2	5.6
NPOや地域に理解者をつくり協力を得る	29.1	21.4	14.8	15.9	20.4
その他	5.0	4.5	4.2	7.0	7.4
とくにない	30.3	29.0	37.9	37.4	27.8

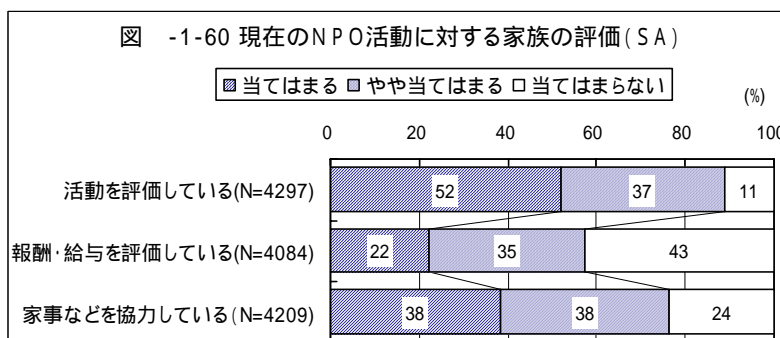
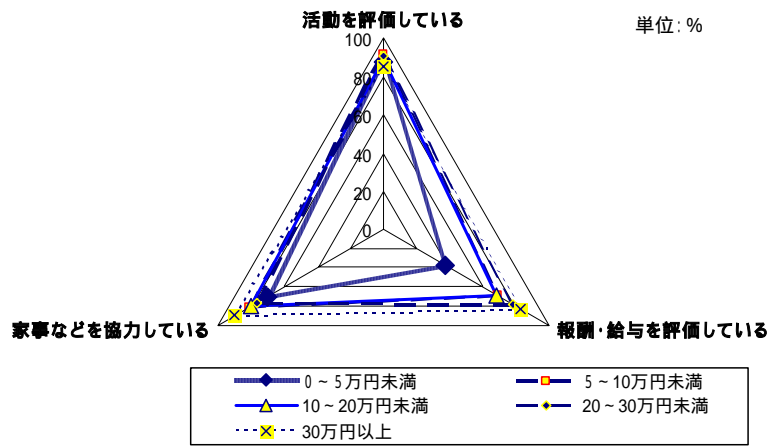


図 -1-61

報酬額×NPO活動に対する家族の評価[そう思う+まあそう思う](SA)



再チャレンジのためのサービス利用経験 - 再チャレンジのためのサービス・機関を利用している人は約半数

回答者の半数近くは、再チャレンジのためのサービス、機関を利用していない。主な利用先はハローワークだが、その内容には不満も少なくない（ヒアリングによれば、ハローワークは就職先とのマッチングが主であるため、個人の経歴やニーズと合わないケースも少なくないとの指摘）。

男女共同参画センター事業の利用については、回答者のうち8割がセンター利用経験がない。再チャレンジしたい人に対して、男女共同参画センターが必要なサービス提供、支援をできていない懸念も浮かがる。

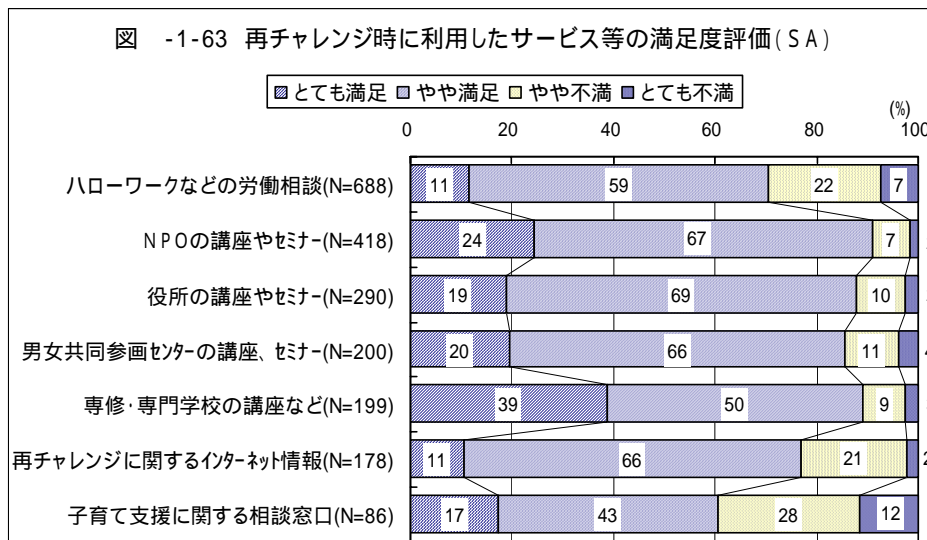
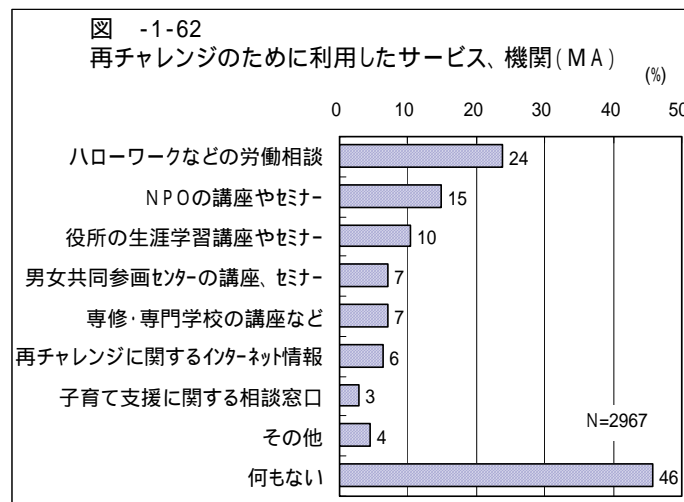
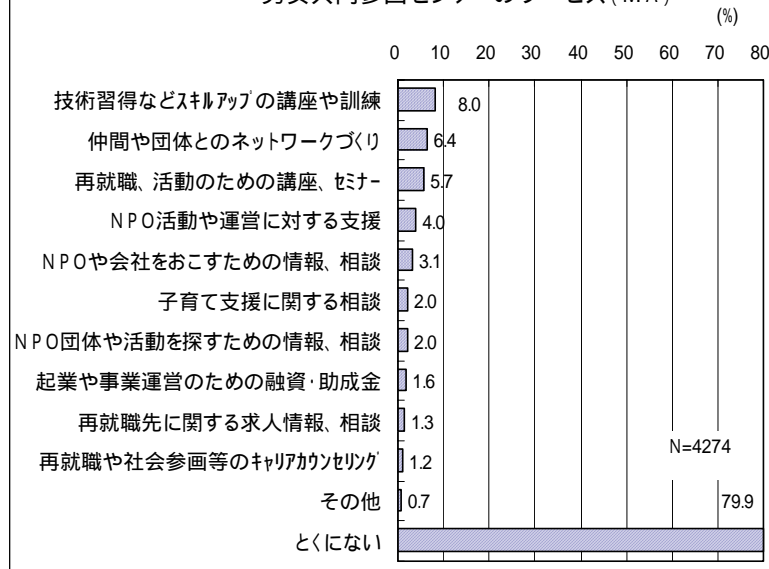


図 -1-64 再チャレンジのために利用した
男女共同参画センターのサービス(MA)



今後のキャリア展望 - NPOでの活動継続希望が中心。今後の活動のためにスキルアップの講座・訓練等のニーズが多い

役職に関わらず、活動継続の志向が高い。NPOを辞めたい理由として、報酬、拘束時間、身分の安定化を指摘する割合が高く、活動継続のためには報酬、身分保障、家庭等との両立に配慮した拘束時間や就労形態、休日等への配慮が課題になっている。

今後の活動継続や再就職のため、スタッフ職ではスキルアップの訓練や再就職のためのマッチング、セミナーの要望が高い。役員はNPO運営支援や融資・助成、ネットワークづくりの要望が高い。以前は再チャレンジの準備・訓練を経ていない人も、今後のキャリアのため何らかの支援を必要としており、NPO活動を通じてキャリア展望が明確になっている。

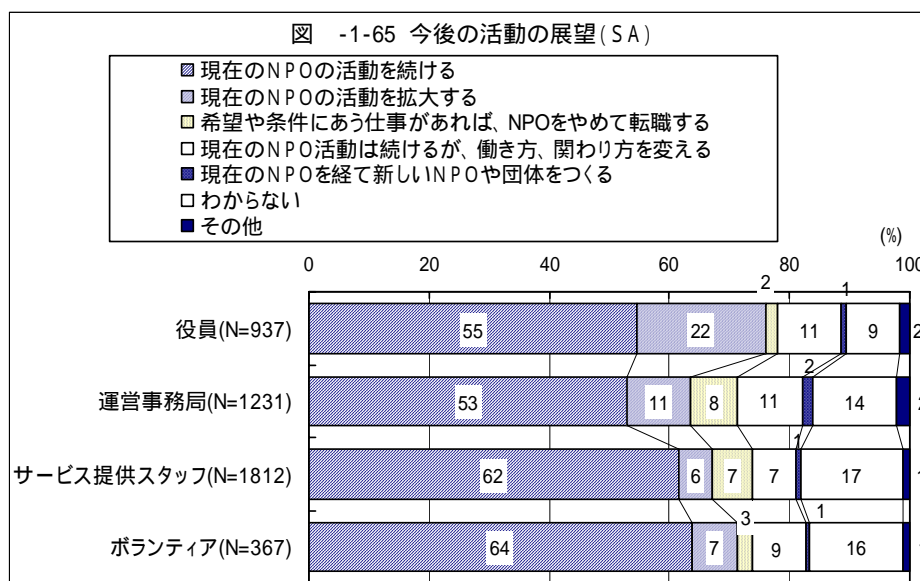


表 -1-17 役職別×働き方を変える・転職希望等の理由 (MA)

単位：%

	役員(N=123)	運営事務局(N=244)	サービス提供スタッフ(N=262)	ボランティア(N=41)
報酬・給与条件がよりよい仕事につきたい	17.9	29.9	30.9	34.1
就労・拘束時間が少ない仕事につきたい	20.3	16.8	16.8	0.0
専門知識、技術を活かせる仕事をしたい	9.8	9.8	17.9	29.3
身分が安定している仕事につきたい	8.1	15.6	13.0	9.8
家庭と両立できる仕事につきたい	15.4	11.9	11.5	17.1
自分の考えと一致するところで働きたい	5.7	11.5	12.6	9.8
地域・社会に役立つ等意義ある仕事をしたい	14.6	6.6	6.1	12.2
やりがいを感じたい	5.7	5.3	10.7	7.3
今の活動・仕事、職場が合わないと感じる	3.3	7.0	6.1	4.9
自分の能力を評価してくれるところで働きたい	4.1	6.6	5.0	4.9
自信がついたので本格的に働きたい	4.1	7.0	4.2	7.3
その他	32.5	22.5	18.7	24.4

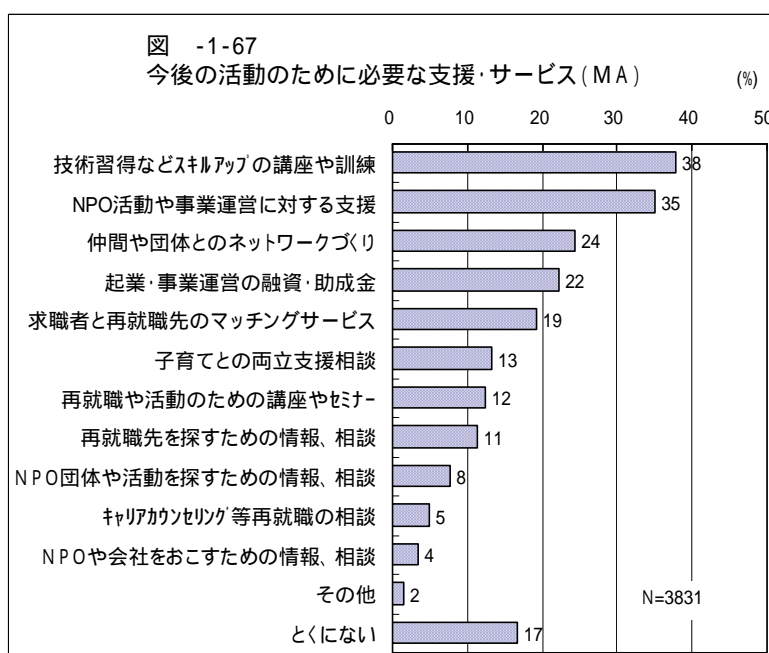
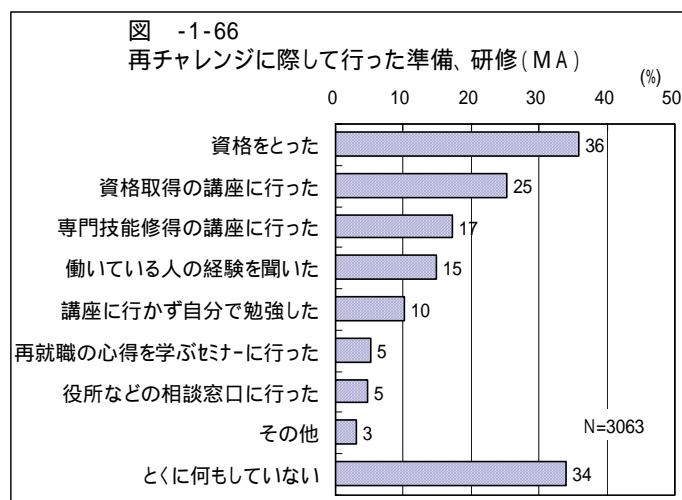


表 -1-18 役職別×今後の活動に必要な支援・サービス(MA)

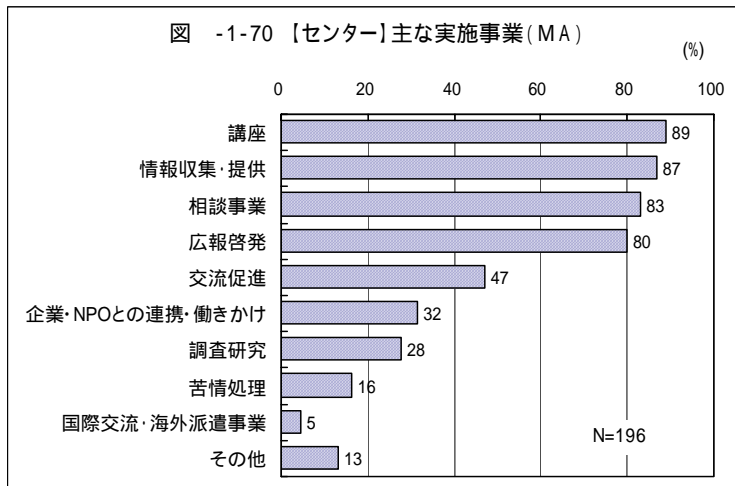
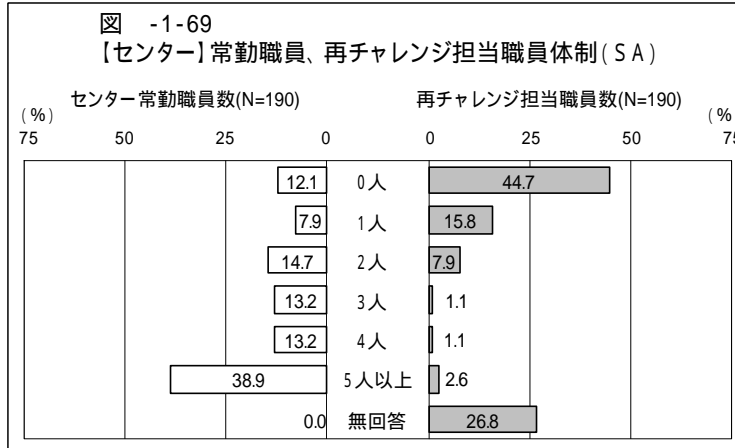
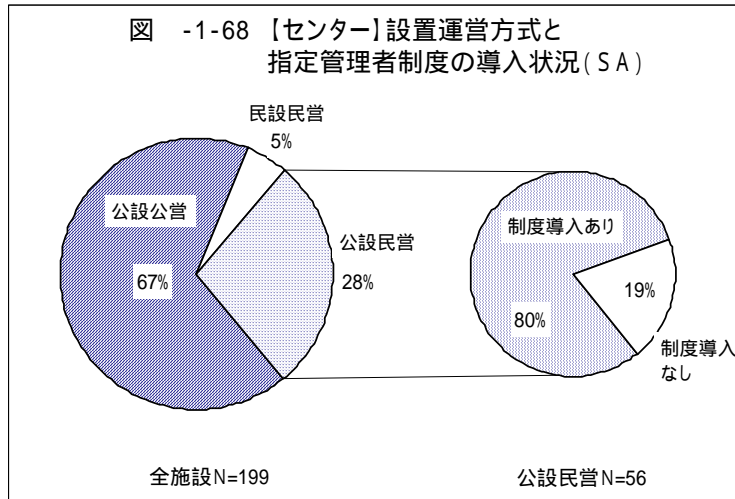
単位：%

	役員(N=777)	運営事務局(N=1049)	サービス提供スタッフ(N=1543)	ボランティア(N=311)
再就職や活動のための講座やセミナー	8.1	12.2	14.5	11.6
キャリアカウンセリング等再就職の相談	2.7	6.4	5.4	1.9
技術取得などスキルアップの講座や訓練	30.5	36.7	43.9	32.2
子育てとの両立支援相談	8.4	14.1	14.9	11.9
再就職先を探すための情報、相談	5.7	14.5	12.7	9.3
NPO団体や活動を探すための情報、相談	8.9	7.1	6.6	11.3
NPOや会社をおこすための情報、相談	4.4	4.1	2.3	6.1
仲間や団体とのネットワークづくり	31.1	21.9	22.4	25.4
NPO活動や事業運営に対する支援	51.0	37.7	25.2	37.3
起業・事業運営の融資・助成金	38.2	22.6	15.3	21.5
求職者と再就職先のマッチングサービス	14.9	21.9	21.8	12.9
とくにない	11.8	14.3	19.4	20.9

1 - 3 【男女共同参画センター向け】アンケート調査結果

男女共同参画センターのサービス提供実態

公設公営が7割、指定管理制度導入は公設民営施設の8割。
 常勤職員は5人未満の施設が6割、再チャレンジ担当者がいる施設は全体の3割弱。
 主な事業としてNPOとの連携を掲げる施設は少ない。

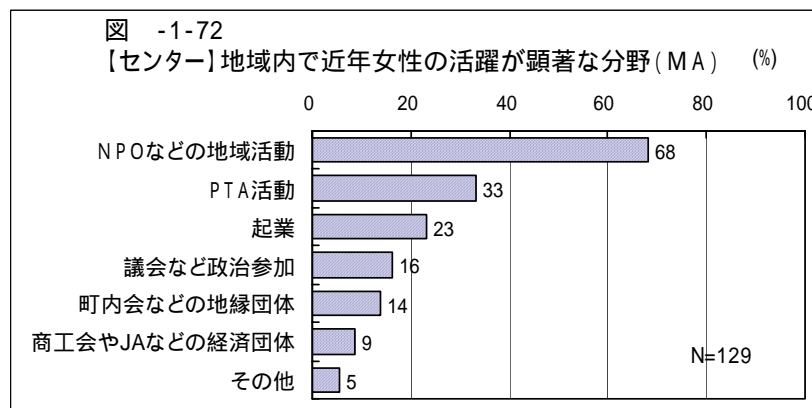
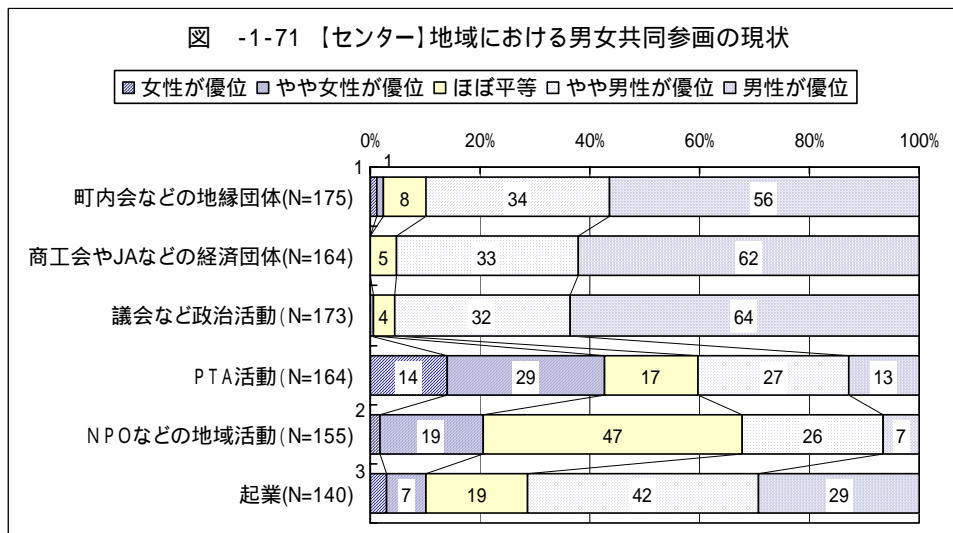


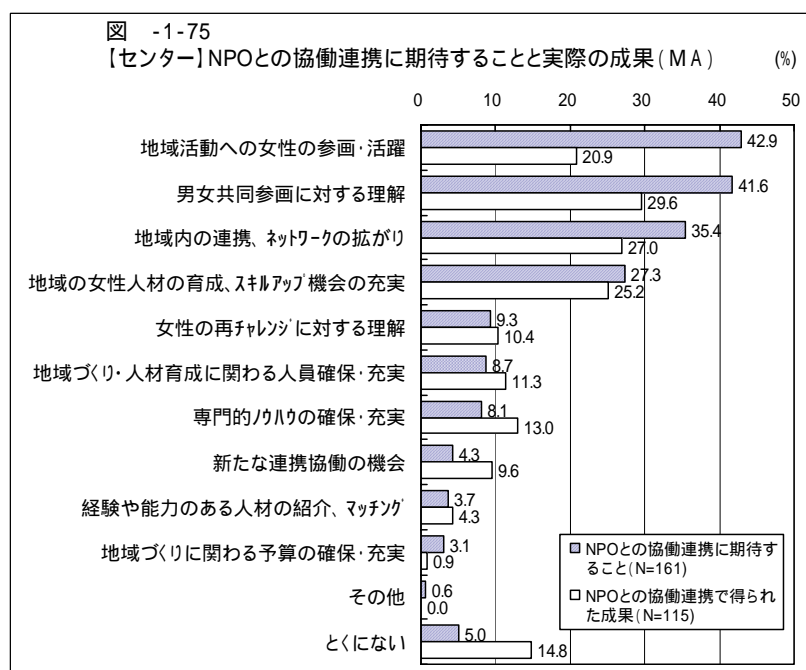
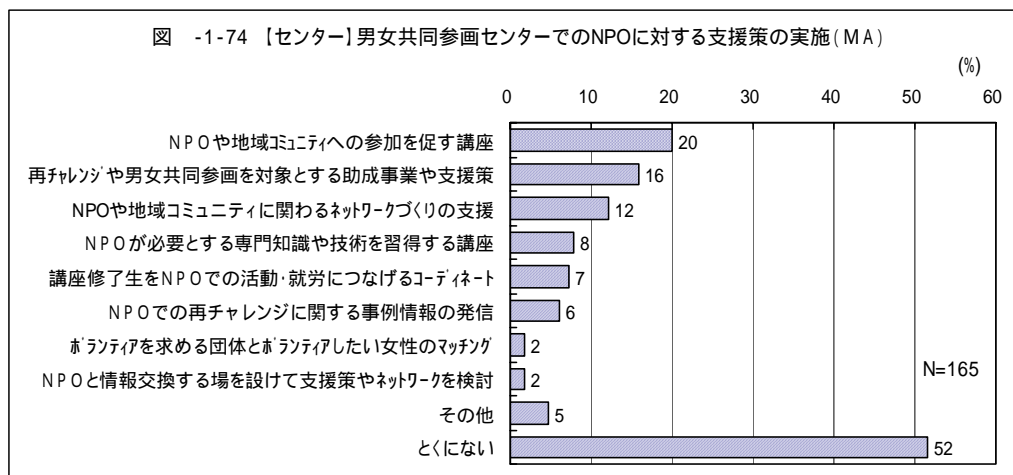
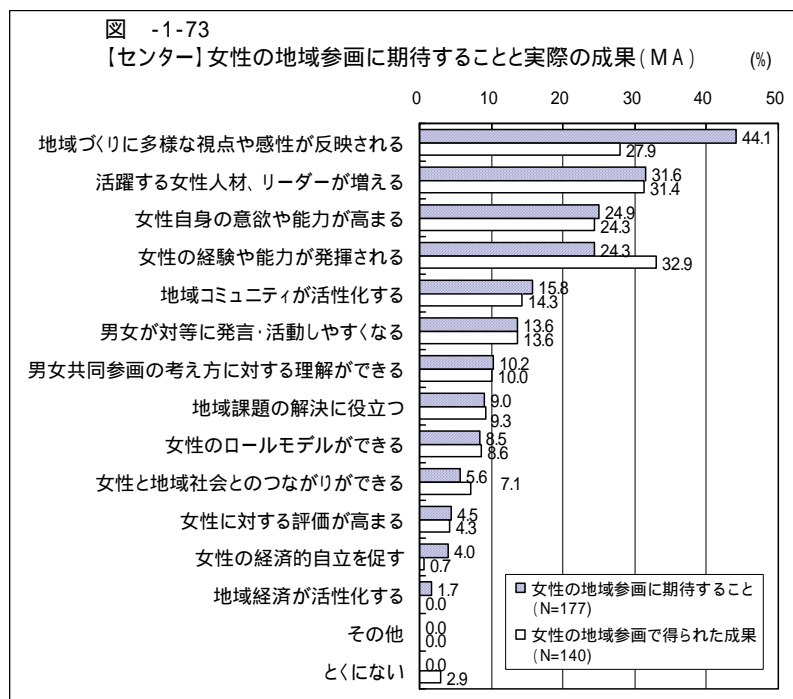
NPOは男女共同参画が進んでいる領域との認識があるが、NPO対象の事業は少ない

NPOは、既存団体と比べて男女共同参画、女性の参画が顕著な領域と評価。

女性の地域参画に期待し、成果も上がっていると認識。

現在のところ、NPO向け施策・事業は少なく、NPOとの連携・協働関係はあまり活発ではないが、NPOとの協働にむけて地域づくりに多様な視点が反映されることや女性人材が増えること等への期待が高い。こうした期待に対して実際に、女性の能力が発揮されたり、活動する人材が増える等の成果も出ている。





NPO等との交流・連携は活発ではなく、ネットワークづくりが進んでいない

NPOとの連携、ネットワークづくりを志向しているが、男女共同参画テーマでの連携、センターの人的体制不足から連携に困難ありと認識。

地域、NPOとの双方向交流は、施設登録団体を対象とした活動が中心（ヒアリングでは、まちづくりや防災など異分野への事業参加、NPO支援機関との情報共有を通じて、男女共同参画の共有化、新たな協働相手の開拓など、ネットワーク拡充に取り組む事例もみられた）。

なお、NPO調査結果では、男女共同参画センター等との協働に対して、男女共同参画テーマでなく地域活性化・まちづくりなど、より幅広い分野・団体が参画できるプラットフォーム性の高いテーマ、事業への関心あり。NPO支援機関調査結果では、実際の協働をきっかけに、男女共同参画視点への理解が進むとの成果評価も。

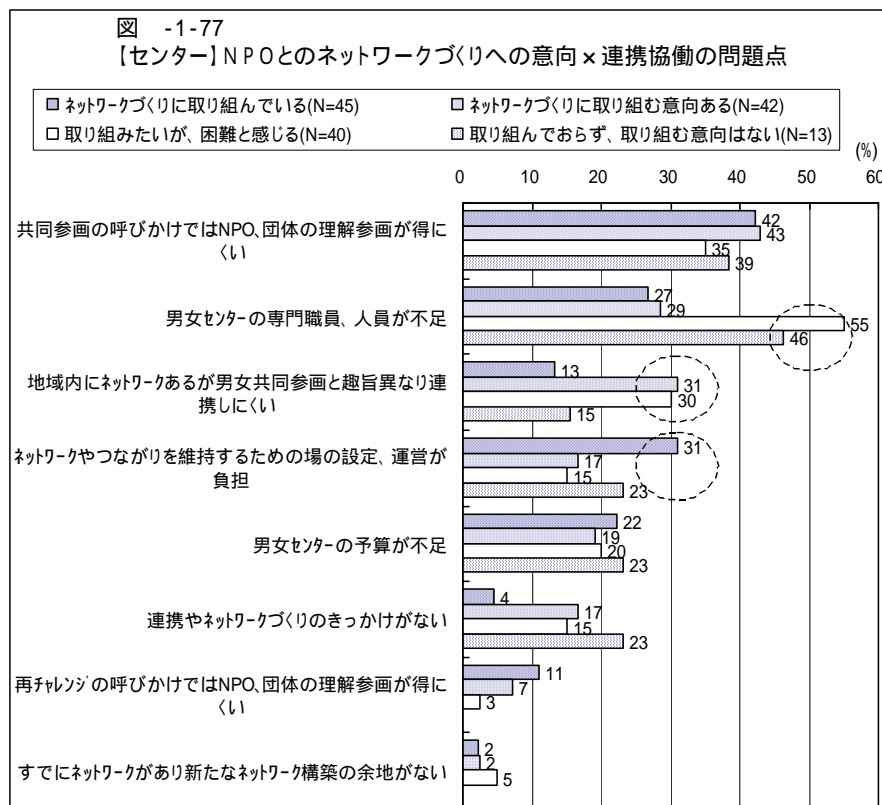
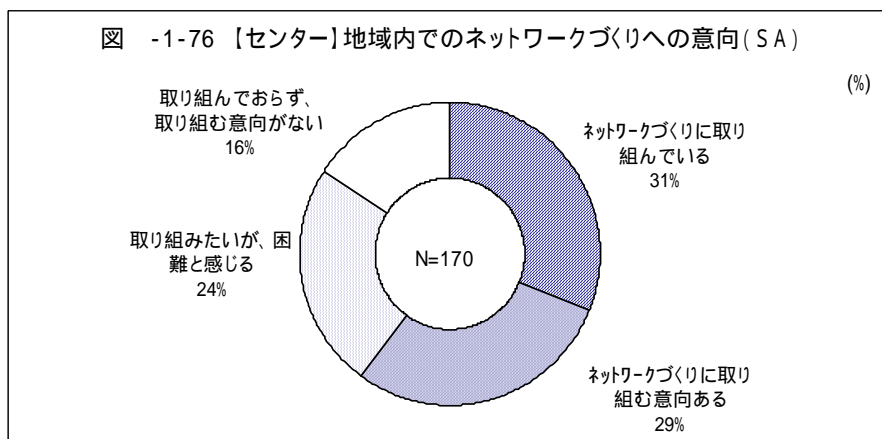
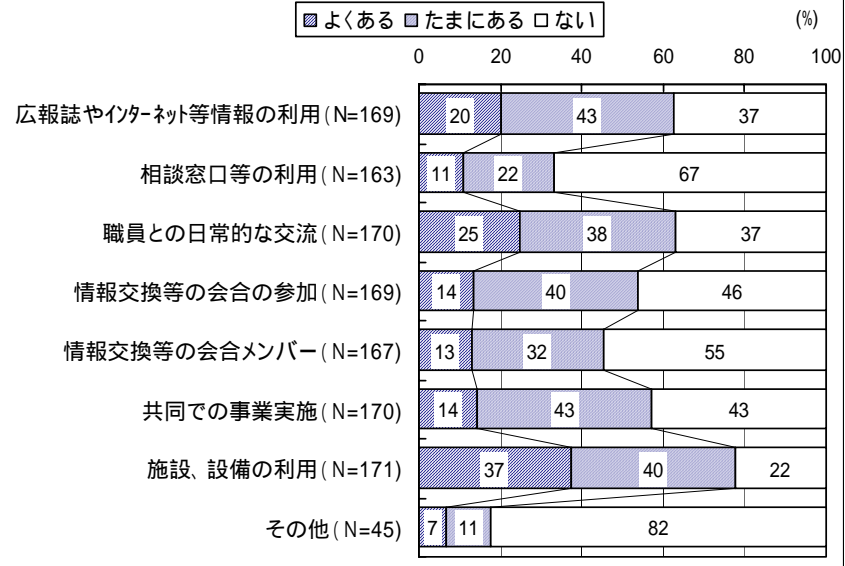


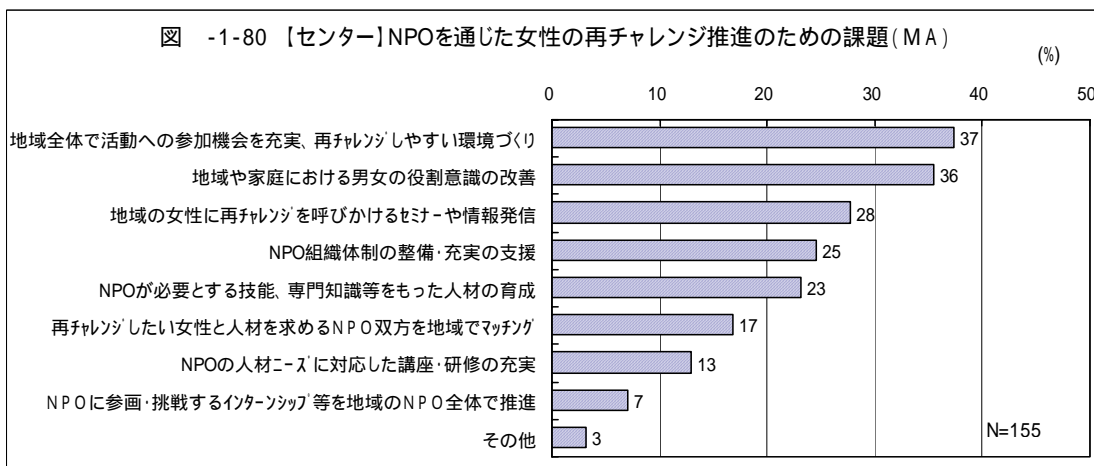
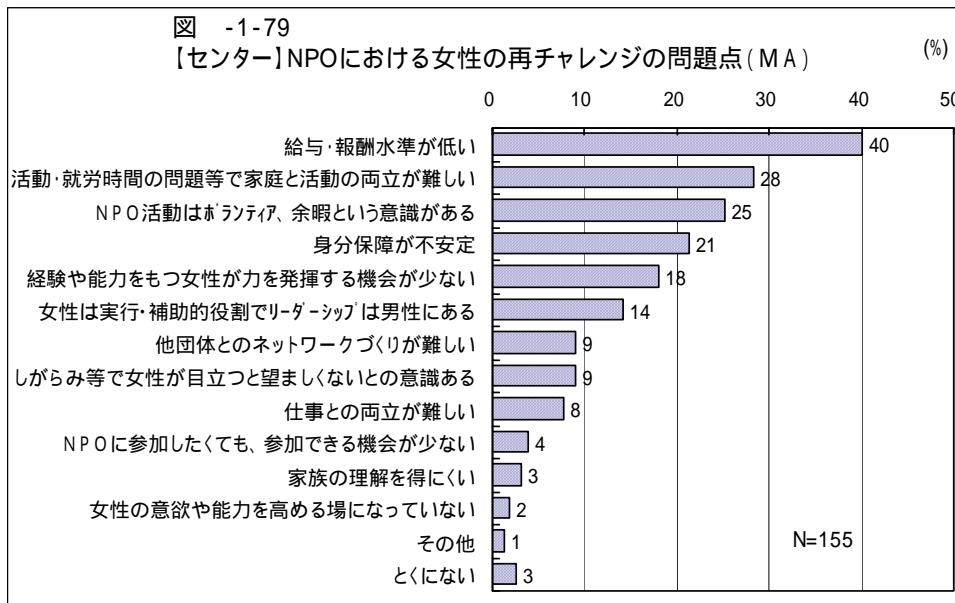
図 -1-78

【センター】NPO等と男女共同参画センターとの交流の現状(SA)



NPOへの再チャレンジ推進のためには、地域全体での地域活動への参加機会の充実が必要

現状では、男女共同参画センター等による再チャレンジ支援施策は少ない。
 NPOでの再チャレンジを推進する際の課題としては、給与・報酬水準の低さや身分保障の不安定さなどNPOの就労条件整備とともに、家庭とNPO活動の両立への配慮が必要。
 NPOへの再チャレンジ推進のためには、「地域全体での地域活動への参加機会の充実」、「地域や家庭での性別役割分担意識の改善」が必要と認識。



1 - 4 【NPO支援機関向け】アンケート調査結果

NPO支援機関・窓口のサービス提供体制 - NPOまたは行政による運営が多く、NPO設立・運営支援を中心に、情報提供や各種相談等を担っている

NPO設立・運営支援を中心に、情報提供や施設・設備等の提供、各種相談、ネットワークづくり、人材の育成・教育研修からマッチング（人材募集・確保支援）などを担っている。
NPOまたは行政による運営が多い。人員体制は、5人未満から10人以上の機関まで規模は多様である。

図 -1-81 【NPO支援】運営主体の組織形態(SA)

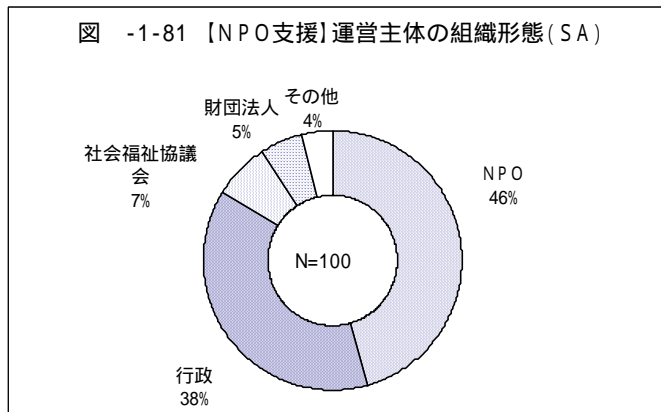


図 -1-82 【NPO支援】常勤職員数(SA)

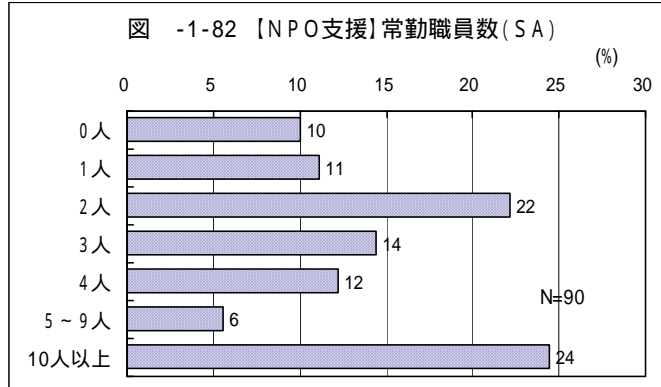
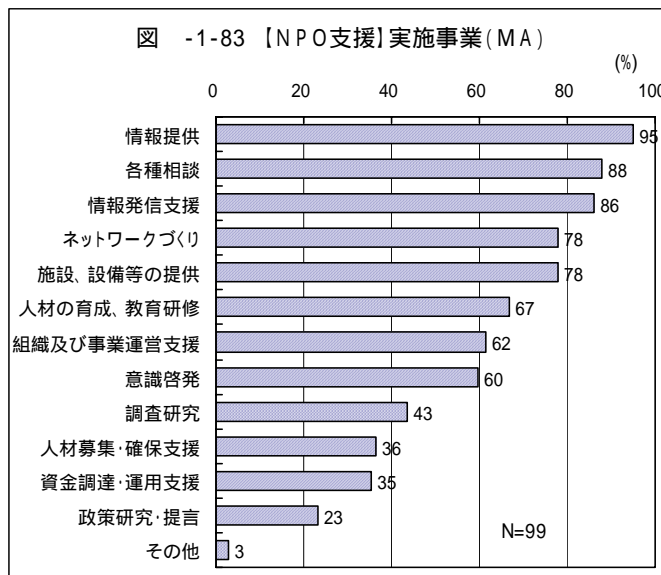


図 -1-83 【NPO支援】実施事業(MA)

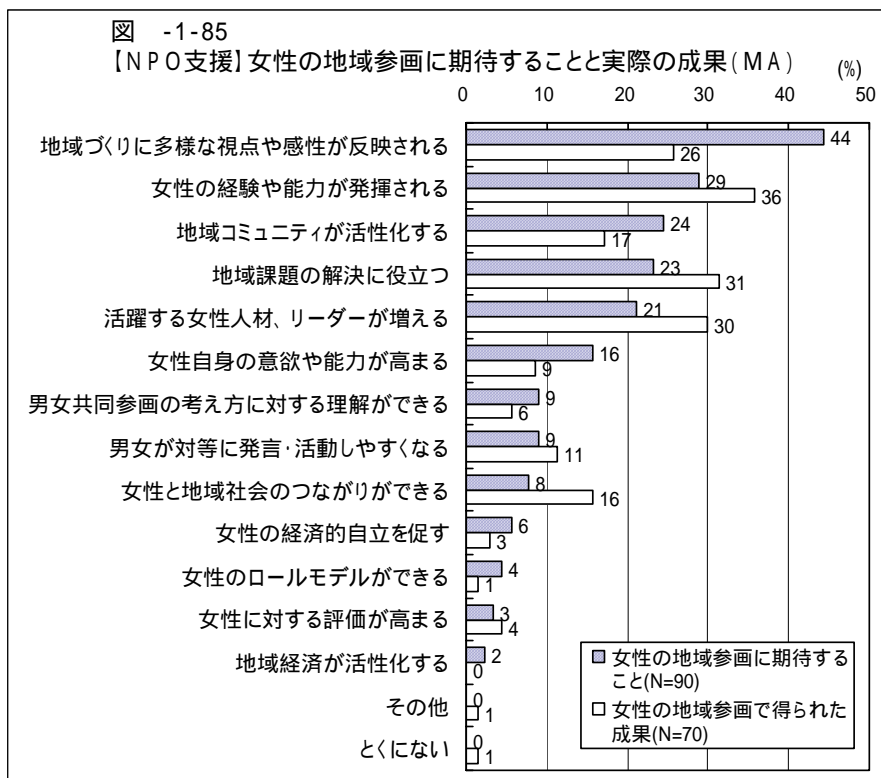
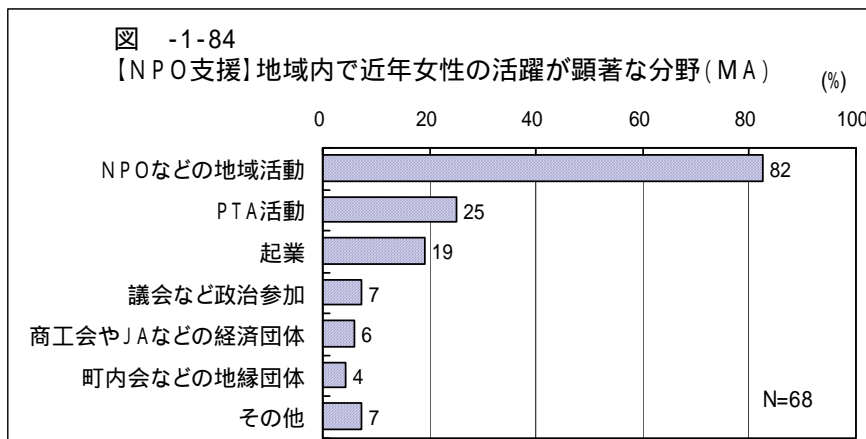


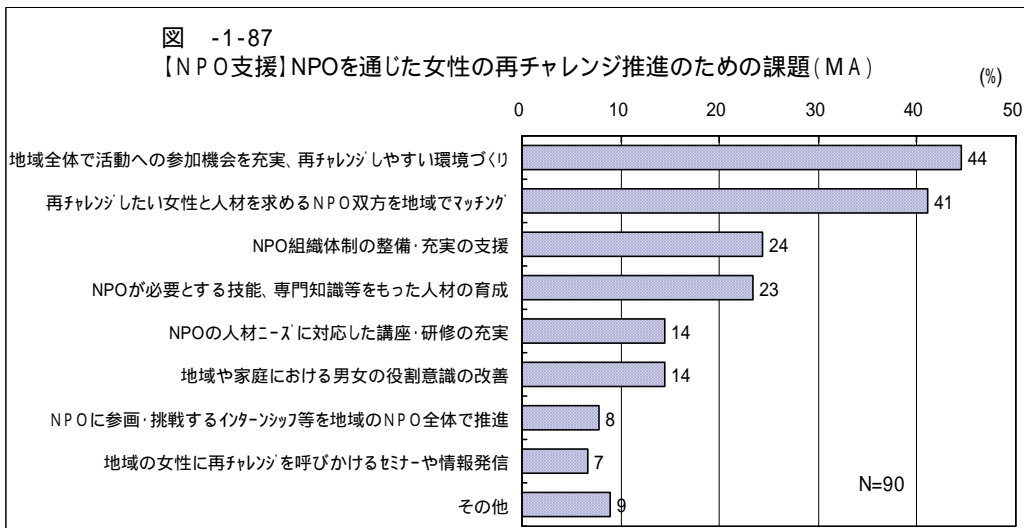
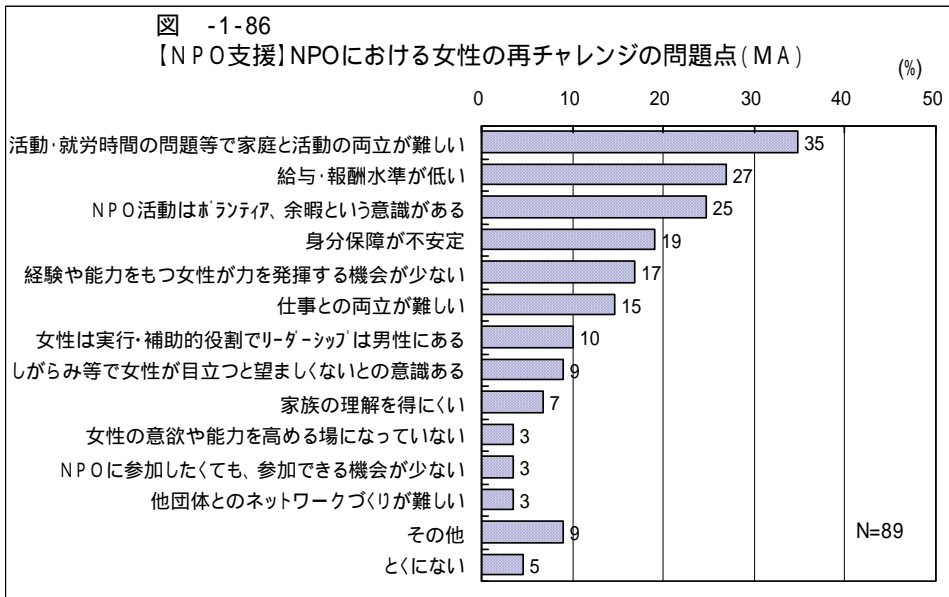
NPOは男女共同参画が進んでいる領域として評価、女性の地域参画で地域活性化に寄与してほしいとの期待

NPOなどの地域活動を、地域内で近年女性の活躍が顕著な領域と評価。

地域活動への女性の参画を、地域活性化に資する担い手として期待・評価。

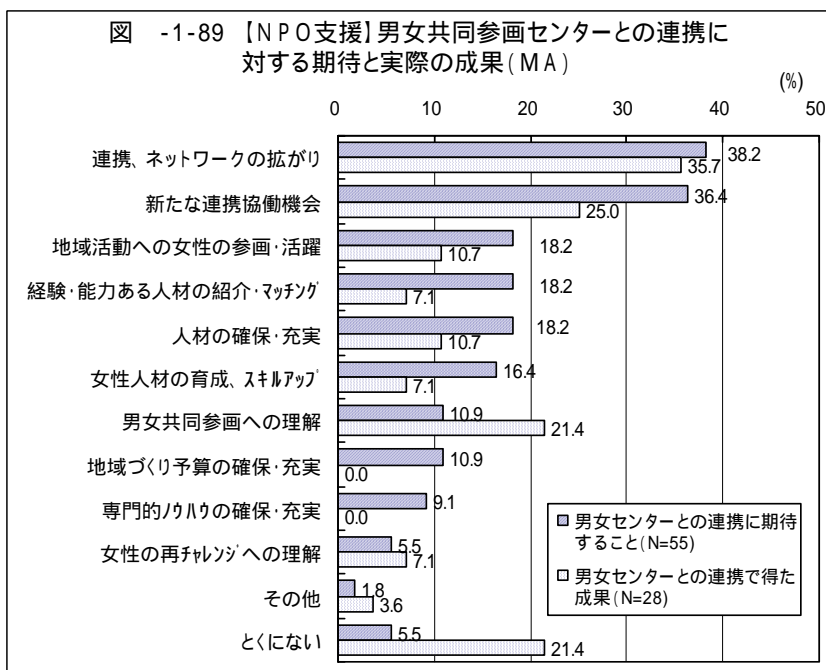
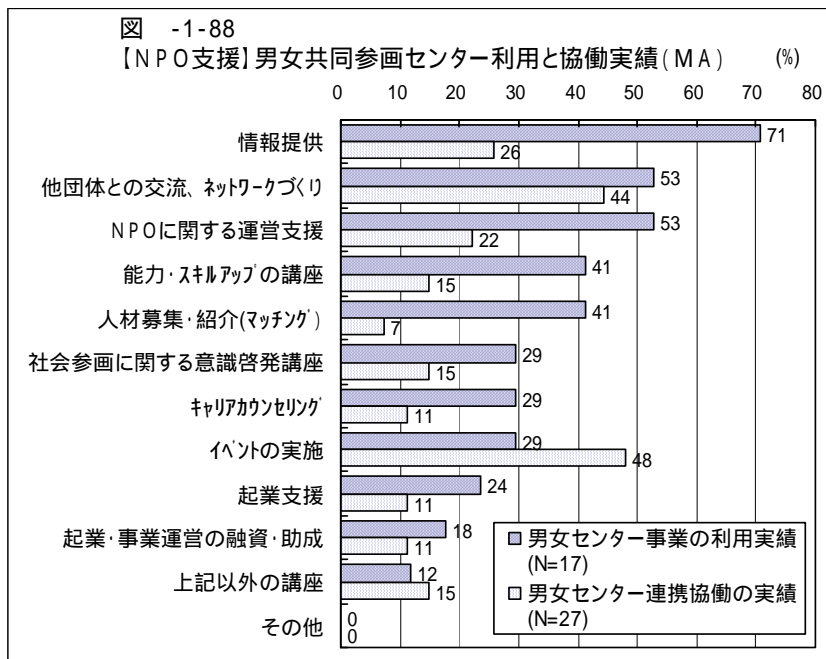
NPOにおける女性の再チャレンジ推進には、地域全体での参加機会の充実とともに、地域全体でマッチングできる仕組みの構築が必要と認識。また、家庭との両立、就労条件の整備等（報酬、身分保障）が課題と考えている。





男女共同参画センターの利用・協働実績は乏しいが、連携やネットワークの拡がりに対する期待はあり、男女共同参画への理解が進む成果も出ている

男女共同参画センターの利用経験、協働の経験に関するNPO支援機関からの回答数は、調査回答母数100件に対してそれぞれ17件、27件と少ないことから、利用・協働とも実績が少ないと見られる。連携に対する期待・成果も回答数は少ないが、男女共同参画センター等との多様な連携協働ネットワークの拡がりや新たな連携機会の拡充に対する期待はあり、実際の成果では男女共同参画への理解が進む結果も得ている。



2 . 調査結果の分析

各アンケート調査およびNPOに対するヒアリング調査の結果をふまえ、再チャレンジの場としてのNPO全体像を整理するとともに、男女共同参画の推進（第二ステージ）において重要な役割を担うとされるNPOの実態、男女共同参画センター等との連携・協働の実態について、特徴を整理分析する。

2 - 1 事業体としてのNPOの基本特性

NPOは事業分野、事業・人員の規模、設立の経緯・背景及び人員構成等によってその実態は千差万別であるため、画一的な特性評価は行いにくいですが、今回の調査における基本的な特性としては、以下のような傾向がある。

身近な地域課題に対応するため、熱意を持って設立、活動しているNPOが多い。

活動への熱意・理解を共有する意識を重視。地域のつながりをきっかけに人員を構成する傾向がある。

代表者・運営責任者は男性がやや多いが（本調査では男性53%、既往調査では7割とも）、現場スタッフやボランティアを含め実質的な活動は女性が多くを担っている（本調査の場合、役員4割、スタッフの6～7割は女性が占めた。回答団体の4割に、平均して1、2名の再チャレンジ女性が参画）。

多くの団体が財政基盤の安定化、組織・事業運営に苦労しており、今後の持続的活動のために支援を希望している。

組織属性は多様だが、本調査結果からはおおむね以下の傾向がみられた。

- ・事業予算が大きい団体　メンバー人員多く、報酬等の処遇条件も比較的整っている。人材育成、再チャレンジ支援にも前向き
- ・メンバー人員多い団体　女性、再チャレンジ女性の人員多い
- ・組織設立段階では運営が不安定でも時間を経て安定化した団体も多い（組織としての基盤が確立される）
- ・保健・医療・福祉を中心に、サービス提供事業がある団体は予算・人員規模が大きい

2 - 2 総合的分析

各アンケート調査およびNPOに対するヒアリング調査の結果を総合的に分析し、再チャレンジの場として、ならびに男女共同参画の推進（第二ステージ）において重要な役割を担うとされるNPOの特性等を整理する。

なお、本調査は、男女共同参画局が実施主体であったこと、“女性の再チャレンジ”をテーマとしていることから、国等が行う他の調査に比べると、同テーマに関心がある団体、男女共同参画や女性活用に対して意識や親和性の高い団体、女性が多く活動する団体からの回答比率が高い結果となった。

(1) 再チャレンジの女性は、NPOの日常業務の中核的な担い手になっている

NPOは、事業分野、活動内容、経済規模、事業目的などがきわめて多様であり、画一的な整理は困難であるものの、回答団体の4割に再チャレンジの女性が所属しており、全体としてみると多くの再チャレンジの女性がNPOで活動・就労している。

40～50代で、子育て・介護・家事等の負担が比較的小さい女性が多いが、乳幼児がいる、要介護家族がいる、仕事をしているなど、さまざまな状況にある女性が活動している。経済的理由を背景とした再チャレンジの経験をもつ人が多いが、自分の能力を活かしたい、新しい経験を得たいとの思いでNPOに参加している。

再チャレンジの女性のNPOに対する関わり方は、

・「役員」 ・「スタッフ職」 ・「ボランティア」

のいずれかで、スタッフ職が中心（7割）

再チャレンジの女性は、とくに保健・医療・福祉、子どもの健全育成分野での活動が顕著。女性の再チャレンジに際して、ハローワークや男女共同参画センターの支援は、必ずしも積極的に活用されていない現状がある。これに対して、NPOは女性の再チャレンジを支援する場になっているといえる。

(2) 就労の場としての処遇・環境整備は十分ではない

活動時間は個人の生活状況、ニーズ等に応じて多様だが、報酬は無報酬～20万円未満が多い。活動時間の長さや報酬額は比例するが、活動時間に対して報酬水準が低い(平均的にみて、週20時間で月5～10万円未満、30時間以上で10～20万円未満。20～30時間以上または報酬10万円以上では他に仕事を持たない人の割合が高い)。

スタッフの報酬や家庭等との両立に配慮した就労形態、身分保障に対する一定の配慮があるのは、保健・医療・福祉分野など一部の事業型NPOで(こうしたNPOは、ハローワーク経由で人材を公募する「就労機会」で、採用には資格や一定の能力が必要とされる場合もみられる。スタッフ職の就労時間や休日、研修機会への配慮が充実し、身分保障も整いつつある)就労の場として成立しているとみられる。

[ヒアリングから...]

- * 報酬は民間よりも低いが、その分は活動が担う社会的意義に対する満足感で補っている。理念に対する共感、ボランティア精神がないと続かない。
- * NPO報酬はごく少額のため、家族の収入変化、子どもの進学など家計補助の必要性に迫られた場合、NPOを辞めてパート・アルバイトに就くキャリアコースが少なくない。
- * 設立後10年以上の団体では、中核的人材の高齢化に伴って世代交代時期に来ているが、報酬や身分保障等の就労環境が十分に整っていないことが後継人材の確保・育成の阻害要因となっている。
- * 多くのNPOが、長期的な活動継続を展望しており、その中で経済的理由による人材離れ、中核的人材の疲労を危惧し、活動継続のための適正な報酬の確保、雇用の安定を意識し、そのためのNPO運営、財政基盤の強化を重要課題とする団体が非常に多かった。

(1)(2)から

再チャレンジしたい女性の社会参画や能力発揮などへの意欲には応えているが、報酬・身分保障など就労条件は十分ではない。

(3) 多様な関わり方ができ、誰でも能力を活かして活動・貢献できるので、やりがいある

自身の年齢、家族状況等に応じて関わり方・働き方が多様；

各人の活動時間が多様で、家庭との両立や拘束時間に対する配慮がある、他に仕事を持ちながらも参加できるなど、個人の意思や生活状況に応じて多様な関わり方ができる。

多くの場合、専門的な資格・技能・経験や準備がなくても熱意・理解があれば参加できる。組織内での立場や関わり方にかかわらず能力発揮でき、やりがいに高い満足を感じる人が多い。

代表・役員、スタッフとも地域活動、ボランティア活動を経験している人が多い。「身近な問題を解決したい」との思いから地域のつながり、活動の延長でNPOを設立するケースが多い。

[ヒアリングから...]

* 仕事や組織に合わせるのではなく、個人の意思や生活状況を主体とした働き方を設計・選択する「ハローワークにはない仕事」「第3の働き方」をめざしている団体もみられる。

* 立場に関わらず総じて満足度が高いのは、理念や情報が組織内で共有されていることがポイント。メンバー全体での意識共有のために、合議制、全体での会議など企業とは異なる水平型の意思決定の仕組みを導入する団体が多く、やりがい、社会的意義を実感・共有しやすい。

* 女性が代表者・運営責任者を務める団体の場合、PTAやボランティア等それまでの活動で感じた問題・課題に対応した事業をおこすケースが多い。また、当事者としての問題意識、ニーズがあるため、ユーザーの状況が見えており、事業の重要性を強く認識し、社会的責任を担う目的でNPO法人化しているケースが多い。このため、長く堅実に活動継続している団体も多く、コミュニティビジネスとしてのポテンシャルが高い。

(4) 女性が代表者・運営責任者を務める団体は、女性の再チャレンジを積極的に支援する傾向

本調査で再チャレンジの女性が多い団体、女性の再チャレンジ支援や人材育成に意欲的な団体の共通傾向として、女性が代表者・運営責任者を務めているケースが多い。

女性が代表者・運営責任者を務める団体の特徴をみると...

- ・再チャレンジする女性のポテンシャルを評価
- ・再チャレンジする女性の就労しやすい環境づくりのため、家庭等との両立しやすさ、やりがい、研修機会等の提供に配慮
- ・研修機会を充実しており、意欲向上、スキルアップを支援
- ・インターンシップの受入れにも前向き

本調査におけるNPO参加の理由は、活動に対する熱意・理解があって参加するケースが多いが、中には時間や報酬など活動条件が合う、他に働く場所がないなどの理由もみられた。しかし、NPO参加を通じてキャリア展望が開ける傾向がみられる（本調査では、回答者[NPO女性]の1/3が再チャレンジにあたって何も準備・訓練を経ていなかったが、NPO参加を通じて、今後の活動・就労に対する継続の意思やキャリアに必要な支援等の意識が高くなっている）。

[ヒアリングから...]

- * 長いブランクを経て社会参画のきっかけや意欲を失い、再就職にも不安・違和感を感じている女性は潜在的に多数いる。こうした女性に社会・地域への参加の糸口を提供したい、自立化を支援したいとの思いで活動する団体が多数ある（“苗床”“背中を押す場所”“ジャンピングボード”“リハビリ機関”等と自認）
- * 女性が自身の将来展望を見い出したり、精神的・社会的に自立したりするきっかけを提供。こうした気づき～キャリアビジョン構築を促す流れを定期・定型のプログラムとしてシステム化する団体も。
- * コミュニケーションを通じてきめ細かいサポートをしており、自分の好きなこと、やりたいこと、得意なことの発見、機会の提供（投げかけ）、新しいことへのチャレンジ、自信回復、創意工夫、チャレンジ、成長のプロセスづくり、社会的責任への意識づけなどを行い、女性自身の意欲と力を高める“エンパワーメント”を意識的に行っている。

(3)(4)から

再チャレンジする女性からみて、NPOは多様な関わり方・働き方が可能で、意欲があれば誰でも参加でき、活動を通じてスキルや意欲を高めることができる場となっている。女性の経済的自立を図るための就労機会としてはNPOは未成熟だが、「再チャレンジ」を精神的自立、社会的自立など、より広義にとらえた場合、多様な意義があると評価できる。

(5) 自立運営、活動継続をめざし、財政基盤と経営能力の強化を課題とするNPOが多い

活動継続を志向する団体が多い。事業収入の確保・安定化は重要な共通課題。実際には設立時から現在まで資金調達、組織の運営・マネジメント、人材確保・育成に多くの団体が苦勞している。

女性が代表者・運営責任者を務める団体の9割が活動継続・発展をめざすものの、資金調達、組織づくり・マネジメントをとくに弱みとしており、持続的発展の大きな課題となっている。「運営への融資助成」「組織運営支援」へのニーズが高い。

設立後間もない団体は事業化・自立化の意思が強い。一方で、単独運営の厳しさを補完する外部とのネットワーク、相談先に乏しい。

再チャレンジの場としてのNPOの課題について、NPO支援機関に対する調査結果では、“NPOは余暇、ボランティア”という地域・社会の認識、評価があることも問題のひとつとして挙げられた(全体の4分の1)。

[ヒアリングから...]

- * 女性の場合、出産・育児等で職業上のキャリアが中断されるために専門スキルの取得・訓練が難しかったり、収入を得る仕事を他に持たないためにNPO設立・運営に使える自己資金が少ないなど、とくに設立・運営の障害となりやすい背景があるとの意見が聞かれた。
- * NPO設立時は中間支援機関等を利用するものの、運営に関する日常的な問題の相談先に困っているという団体が多い。この場合、身近なNPOの知り合いに相談していることが多く、こうした日常的な相談相手、経験知にもとづく小さなノウハウやアドバイスの提供、NPO同士での相互支援に対する潜在的なニーズは大きいのでは...との意見も多数聞かれた。
- * 団体間のネットワークは、活動テーマなど共通性のある団体同士、個人同士でゆるやかに繋がっているケースが多いが、組織基盤が共通する団体等では研修や事業、政策提言等のより踏み込んだ協働も見られた。
- * 財政安定化のため、行政からの事業委託、指定管理等を受けるNPOも増加しつつあるが、単年度契約での委託方式、予算削減など、コストダウンの受け皿化する傾向があり、必ずしもNPOの育成、基盤強化につながっていないとの指摘が多かった。NPOの意義・特性を理解した上での協働、自立化を促すための政策的な配慮が必要との意見も多数聞かれた。

(5)から

自立・活動継続したいが組織運営が課題となっている。
財政力・マネジメント力の弱さとともに、NPOの役割や意義に対する社会的な認識が明確でないことも背景に。

(6) 運営・処遇における男女差が小さく、地域の男女共同参画を促す担い手としての可能性も

NPOの組織運営では、男女差を感じる場面は少なく、やりがい、評価、就労条件、立場、機会の平等が図られている。ただし組織ごとに構成員性別の偏りもみられる（女性の活動領域は保健・医療・福祉、子どもの健全育成が中心、男性はまちづくり、環境保全が中心の傾向があるが、相互に活動領域は広がっている。女性であることを不利と感じる人、場面は少ない）。

家族の理解、家事分担に配慮している女性が多い。また、活動報酬を得ていることから、NPO活動参画が家庭内の意識変化、家庭内協力・分担にもつながっている。

地域での活動、つながりの延長でNPO設立するケースが多く、女性代表者の7割が他のNPOや地域社会とのネットワークをもっている。このネットワークは、NPOの組織単独による運営の負担や悩みを軽減するのに役立っている。とくに女性代表者・運営責任者には身近なロールモデルを得るなど、強みとなっている。

男女共同参画テーマでの交流・協働は進みにくいが、まちづくり・地域活性化、NPO支援など、より幅広いテーマには協働ニーズあり。協働・交流の経験をきっかけに男女共同参画への理解が進む成果も出ている。

[ヒアリングから...]

*従来の協働・交流がない分野への事業参入で男女共同参画視点への気づきを促すきっかけ、ネットワークづくりにつながった成果も。

*地域の活動では、男女で区別されることはあまりなく、結果を出せば評価される環境ができつつある。

(6)から

組織ごとの差はあるものの、組織内の運営・処遇や活躍機会に男女差はない。女性の代表者・運営責任者による活動では、地域とのネットワークを強みに、具体的な課題解決を通じて、地域全体の男女共同参画の底上げにつながる可能性が期待できる。

(7) NPO、地域コミュニティと男女共同参画センター間の連携・協働の活発化が課題に

男女共同参画センターでは、NPOを男女共同参画が進み、かつ女性の活躍が顕著な領域と認識しているが、NPO関連施策・事業は十分に取り組んできていない。

NPOからの男女共同参画センター利用、交流は少なく、利用や協働への期待に比べると、成果は十分に上がっていない。センター側には、地域とのネットワークづくりに対する意向はあるが、男女共同参画の視点での呼びかけによる連携の難しさ、センターの管理運営体制の問題を感じている。

NPOからは、地域活性化や自らの団体に関するテーマでの情報提供、講座、助成事業、ボランティアとのマッチング、NPO運営に関する相談にニーズが高い。より多くの主体の関心を引きつけ参画・協働を促すプラットフォーム性の高い事業テーマに、協働のきっかけがあると期待できる。

[ヒアリングから...]

* NPOと男女共同参画センターとの交流・連携の少なさの背景として、

- ・センター事業が男女共同参画学習、啓発中心で、他の分野に関わる実践的な活動が少ない
- ・センターから地域課題、生活者ニーズへの対応が十分でない
- ・センターから住民等に対する事業参加、利用促進の働きかけが十分でない
- ・センターの運営体制の弱さ（人員数。担当者個人の資質に依拠する面も多く、想いやネットワークが継承されないこともある）
- ・センター単体立地による交流・協働しにくさ（物理的、心理的障壁になり、利用しにくい）などが指摘された。

* NPO等による民営施設の事例では、「市民に頼りになるセンター」をめざし、地域ニーズにあった事業展開、若い世代の“集客”、まちづくり領域とのコラボレーションを進め、施設及び職員の活性化に成功（実践的男女共同参画への展開）

(7)から

センターには男女共同参画の視点にもとづく知見・情報集積はあるが、NPOを含む幅広い分野・部門への対応が十分でなく、地域との交流・協働の機会を創出しかねているケースもある。今後の対応充実、取り組みの活発化が課題。

3. 課題の考察

以上の結果から、女性の再チャレンジの場としてのNPOについて考察すると、就労機会としては新しい働き方、組織のモデルとして、また、再チャレンジする女性の能力、意欲を高める人材育成や能力開発の場としても可能性を有しており、さらに、課題解決型の地域の男女共同参画推進の担い手としても可能性を有していると考えられる。

こうしたNPOのもつ可能性をふまえて、以下では、女性の再チャレンジの場としてのNPOについて、また、地域における男女共同参画推進の担い手としてのNPOの役割発揮を促進するための課題について考察する。

具体的な方向性としては、

再チャレンジの場としてのNPOにおける女性の再チャレンジを推進・円滑化するための対応
再チャレンジの場としてのNPOにおける強みを伸ばし、運営上の弱みを改善するための対応
男女共同参画センター等とNPOが連携し、地域全体で男女共同参画を推進するための対応
が課題としてあげられる。

再チャレンジの場としてのNPOに関する推進施策を考察する際には、全国各地で多種多様な活動、地域に根ざした活動を実践しているNPOの特性に着目し、NPO、男女共同参画センター等、地域の女性（再チャレンジしている人材、再チャレンジを考えている人材）それぞれが地域課題に根ざした実践的活動や交流を展開する機会を創出していくことが重要である。また同時に、相互の連携・交流のもとでの活動が円滑に行われるよう、これに適した環境づくり、支援等にも配慮することが必要である。

再チャレンジの場としてのNPOにおける女性の再チャレンジを推進・円滑化するための対応

女性の再チャレンジの場としてのNPOについては、調査対象のうち44%のNPOにおいて再チャレンジした女性が活動しており、中核的な担い手となっている。また、調査対象のNPOでは、年齢、家族、就労状況等に応じた多様な働き方、関わり方がみられるとともに、NPOへの参画要件が柔軟である（年齢、就労などにかかわらず、熱意・理解があれば参加できる）等の傾向がみられた。また、意識に関する調査結果からは比較的組織運営における男女差は少ない傾向がみられた。これらの傾向から、再チャレンジの場として、NPOは、女性の再チャレンジの新しいモデルの可能性を有しているとみられる。

女性の再チャレンジを推進するにあたっては、“何かやりたいが、何をしたいかわからない”という女性も多いことから、再チャレンジの選択肢が多様であることを知る機会や実践的な活動の場を得て、自分が望む再チャレンジのビジョン、行程・方法論を具体的に構築できるようサポートすることが必要である。

今回の調査結果によると、女性が設立・運営するNPOでは、このような人材育成の機能を担っているケースが多く見られる。このような人材育成機能などのノウハウを活用し、ビジョン構築からそれに向けた必要なスキル等の習得、実践まで、女性の再チャレンジを円滑にするための環境づくりが必要であり、以下のような方策を検討していくことが考えられる。

草の根ロールモデルとの対話の充実：

地域で活動する人物からキャリア形成の道のり、苦労・失敗、創意工夫等、実践的で身近な経験談を聞くことは、具体的なイメージが得られることから、とても有効である。また、NPO設立・運営上の課題に対して、日常的な相談相手、経験知による小さなノウハウ、アドバイスの提供が必要とされている。女性が自己のキャリアビジョンの形成や問題解決をしやすい環境づくりとして、ロールモデルとして実際に活動するさまざまな先輩・人材の情報・経験知の蓄積・共有化を図るとともに、再チャレンジを考える女性との対話・交流機会を充実することが必要である。

気づきから実践・就労まで一貫した再チャレンジ環境の充実：

再チャレンジを支援するサービス、機能は多様にあるが、現状ではワンストップでの対応は難しく、女性の生活状況によっては必要な情報、支援を利用できないケースもある。このため、男女共同参画センターや人材育成に意欲あるNPO等の連携のもとで、地域全体で再チャレンジや再チャレンジに向けた体験・訓練の機会を充実するとともに、地域で能力開発、就労支援を担う機関、団体等とのネットワークづくりを図り、地域全体で再チャレンジしやすい環境づくりを進めることが必要である。とりわけ、男女共同参画センターでは、意識づくり、機会の提供、訓練など地域での再チャレンジを支援・推進する総合窓口としての機能を充実していくことが期待される。

再チャレンジの場としてのNPOにおける運営上の弱みの改善や強みを伸ばすための対応

調査結果によると、NPOの代表者・運営責任者における報酬や処遇面の整備に関する満足度では、約4割が不満・やや不満という回答が得られた。また、NPO代表者・運営責任者の平均的な報酬等の結果から考察すると、経済的自立が可能な就労の場として十分ではない場合も多く見られる。その背景には、NPOの財政基盤の弱さ、組織運営・マネジメント力の弱さがあり、資金調達及び財政基盤の安定化、組織マネジメント力の向上・安定化が今後の課題である。これらの課題の改善によって、再チャレンジの場としてのNPOの基盤の安定化につながるとともに、女性の再チャレンジの支援・推進に資することが期待される。

また、調査結果では、身近な課題解決を通じた地域とのネットワーク、前述のようなNPOへの柔軟な参画要件、組織運営上の男女差が小さいことなどの傾向が見られることから、基盤の安定化を図りながら、再チャレンジの場としてのNPOの新しい可能性を伸ばしていくことが期待される。また、女性が設立・運営するNPOは、再チャレンジに前向きであり、活動を通じて人材育成やライフプランニングの支援、ロールモデルの提示など、女性に対する多様なエンパワーメントを担っている団体も多く、今後も地域における男女共同参画を推進する中心的な主体としての活動が期待できる。以上のようなNPOにおける課題を改善し、NPOのもつ可能性、強みを積極的に伸ばしていくため、以下のような方策を検討する必要がある。

NPOに対する社会的認識の向上

多数のNPOが地域・社会の課題に対応した活動、これに伴う社会的責任を担っていると思われる、今後は、地域、社会全体でNPOに対する認識・評価を一層深め、NPOを支える意識を育

てていくため、NPOの具体的な活動、役割を広く周知する継続的な取り組みが必要である。

また、行政を中心として、地域・社会全体がNPOの活動、役割を理解し、積極的に評価していくことが必要である。

「チャレンジ」機会の充実（スタートアップ期及び女性が設立・運営するNPO等）

NPO、とくにスタートアップ期からの離陸を支援するため、さまざまな事業分野でNPOが「チャレンジ（実践）」する機会を充実することが必要である。この際、地域が抱えるさまざまな課題に対応するために、男女共同参画の視点を共有しながら、地域、NPO、行政など多様な主体の連携・協働のもとで取り組むことが必要である。

また、調査結果によると、女性が設立・運営するNPOには、地域課題対応型の事業が多いが、事業継続、そのための運営の安定化が大きな課題となっている。しかし、過去の職業経験にもとづく専門スキルや自由になる資金が少ないなど、どちらかといえばNPOの中でも財政基盤、運営マネジメントに苦勞している団体が多く、自立化への道のりが険しい傾向にある。このため、行政としては、女性が設立・運営するNPOの安定化・自立化のきっかけとなるチャレンジ機会、これと一体となったアドバイスを充実することが必要である。

男女共同参画センター等の機能強化：

地域に根ざした課題解決の取り組みを支援する身近な拠点として、男女共同参画センター等が、NPO等を含め、多様な分野・領域の団体・活動と一層連携・協働していくとともに、活動を支援するためのコーディネート、アドバイス機能を強化することが必要である。その際、NPOの組織運営、事業実施における男女共同参画の視点への配慮を促進していくことが求められる。とりわけ、男女共同参画に関する情報、また全国規模での活動事例、モデルとなる先進事例等の情報を集積することによって、NPOの設立・運営の際に苦勞する課題に対して親身にアドバイス等する役割が期待される。また、NPOの設立・運営時には、前述の男女共同参画に関する情報、全国規模の活動事例等に加え、自立化のプロセス等の組織運営に関する経験知が参考となるケースが見られることから、分野・特性の多様性に配慮しながら、男女共同参画センター等が身近なアドバイザー、伴走役となって、地域の多様な団体のマネジメント力の強化・向上をサポートするなどの対応により、地域におけるNPO等との一層の連携・協働を図ることが重要である。

男女共同参画センター等とNPOが連携し、地域全体で男女共同参画を推進するための対応

NPOは地域における身近な課題の解決を目的に形成されることが多く、今回の調査結果では、地域内の多様なネットワークを有しているケースも多く見られたが、男女共同参画センター等とNPOとの連携・協働は少ない傾向が見られる。また、調査結果では、再チャレンジの場としてNPO等で活動している女性が多く、中核的な担い手となっているが、意識に関する調査では、地縁組織などでは男性が優位な傾向が見られる。

今後は、各地域における男女共同参画の推進のための拠点として重要な役割を担う男女共同参画センター等が、NPOなど多様な主体と連携・協働することにより、男女共同参画に特に関心がなかった層など幅広い対象への働きかけの場を創出することが重要である。

その際、従来の知識習得等を中心とした取り組みから、身近で具体的な課題を解決する実践的な活動を中心とする男女共同参画の推進への移行が求められることから、以下のような方策を検討することが考えられる。

プラットフォーム性の高いテーマによる参加機会の充実：

調査結果では、男女共同参画センター等とNPOの連携成果として「男女共同参画の理解」が最上位に上がっていたとおり、実践・協働が視点への気づき、共有化の近道となっている。また、連携のテーマについては、「まちづくり」「地域活性化」「NPO支援」などの幅広いテーマに協働のニーズが見られる。地域のニーズを吸い上げ、そのニーズに応じた実践的な活動をNPO等と連携協力して行うことが求められる。男女共同参画の視点を幅広く地域で推進していくためには、より多くの団体・機関、事業分野、人材の関心・結集を促す連携の場（プラットフォーム）をつくり、協働できる機会を充実することが必要である。そのためには、これまで関わりが薄かった分野への参入や協働等のために積極的に多様な主体との関わりに赴くなど新たな連携を構築し、男女共同参画センター等が核となって、地域の課題に即した分野、テーマのもとで、多様な主体が連携・協働できる場づくりが求められる。

男女共同参画の視点を活かした好事例の共有化：

地域の身近で具体的な課題を男女共同参画の視点を活かして解決するためには、地方公共団体や男女共同参画センター等とNPOなどの課題解決に有効なノウハウやつながりを持つ多様な主体との連携・協働が不可欠であり、前述の多様な主体が連携・協働できる場を通じた実践的な活動など男女共同参画の視点到配慮した好事例（具体的なモデル）等の共有化を図っていくことが求められる。

また、男女共同参画センターや男女共同参画の視点到配慮した運営・活動を行っているNPO等と地域における各種団体、NPO等との新たな交流・情報交換など対話等の場面や協働事業等を通じて、これまで男女共同参画に関心が薄かった団体等が男女共同参画の視点を持ち、従来とは違った側面から地域における男女共同参画の推進が図られるような取組が期待される。