

調査の詳細結果

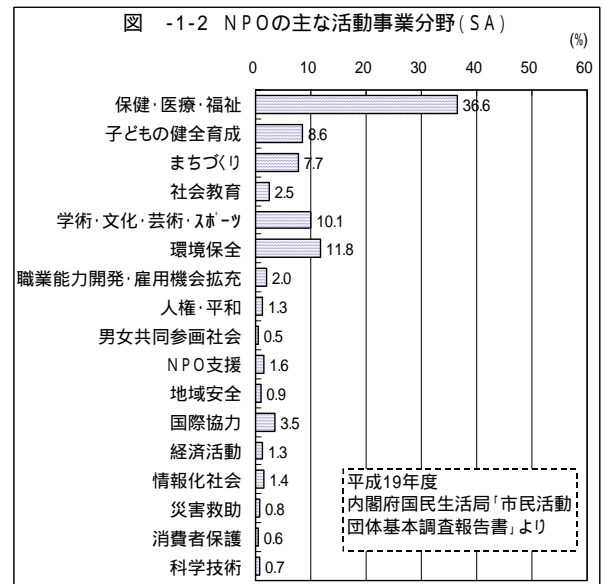
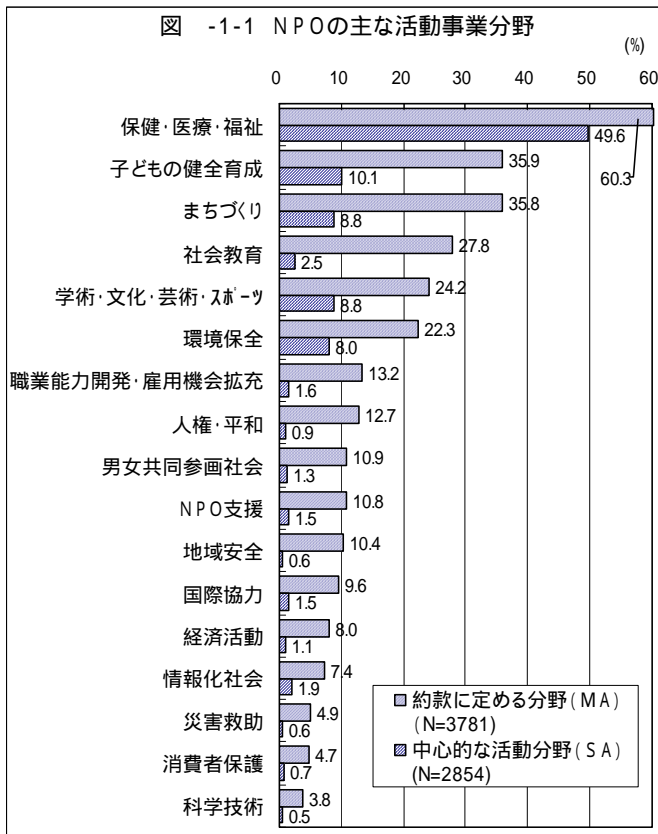
1.【NPO組織（代表者・運営責任者）向け】アンケート調査結果

1-1 回答属性

(1) 回答団体の活動・事業分野

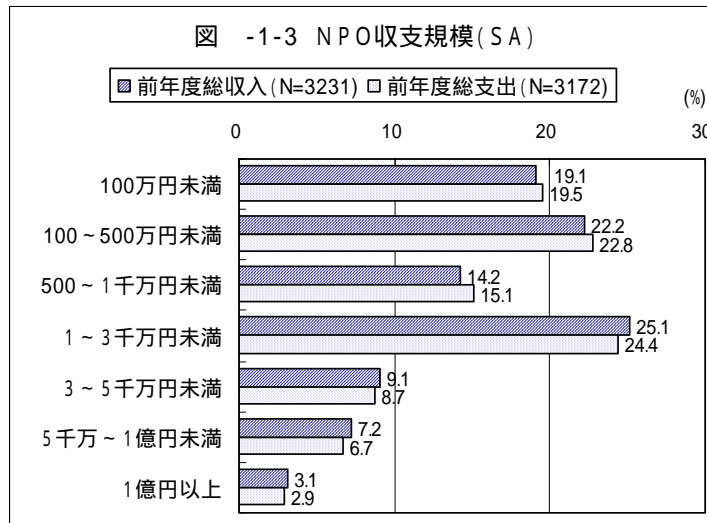
半数が「保健・医療・福祉」(高齢者・障害者の介護、生活支援に関するサービス等)で、他に「子どもの健全育成」(子育て支援に関するサービス等)、「まちづくり」「学術・文化・芸術・スポーツ」「環境保全」など。

男女共同参画という調査趣旨のため、女性が設立・運営、または女性が多く参加する団体など、調査テーマに一定の親和性をもつ団体比が高い。内閣府国民生活局「市民活動団体基本調査」と比べ、「保健・医療・福祉」団体の回答ウエイトが非常に多いのが特徴。



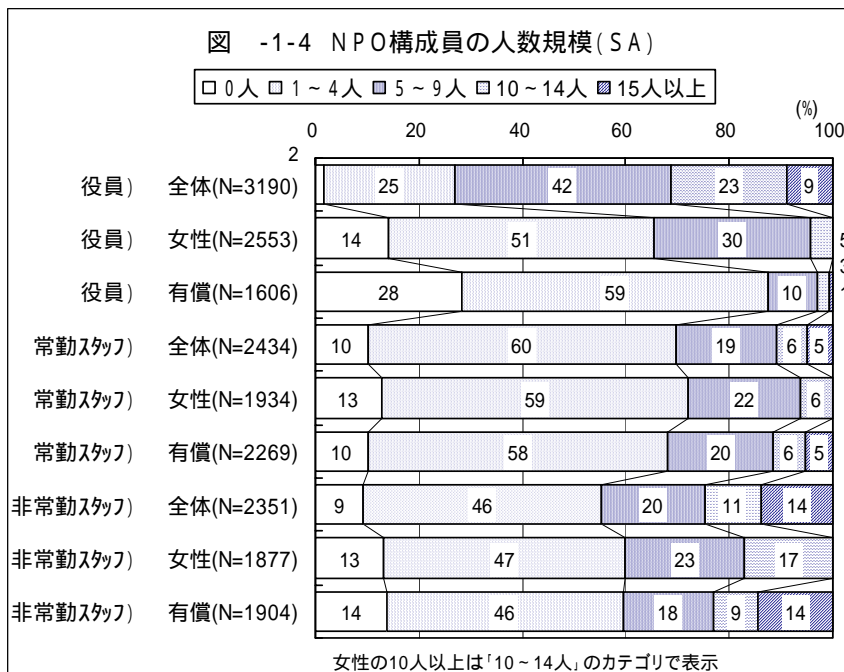
(2) 回答団体の前年度収支

年間予算1千万円未満の団体が半数以上で、とくに100万円未満の団体が全体の2割、財政規模が小さい団体が多い。



(3) 回答団体の人数規模

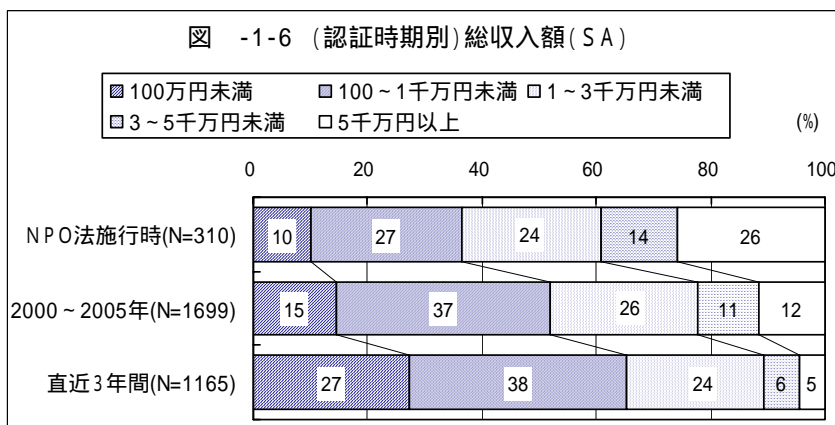
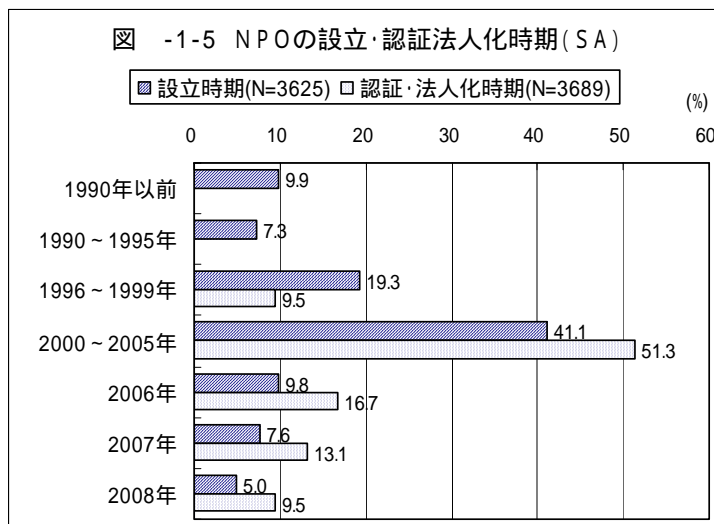
役員は5～9人が42%、10人以上が32%。これに対して常勤スタッフ、非常勤スタッフともに1～4人の団体が最も多く(それぞれ60%、46%)、全体的な傾向としては少人数の団体が多い。また、常勤者よりは非常勤者のほうが人数規模が大きい傾向がある。



(4) 回答団体の設立・認証・法人化時期

「NPO活動推進法」(1999年12月施行)後の2000～2005年間に設立・法人化した団体がほぼ半数。法人化後5～10年以上を経た団体が半数超。直近3年間に設立・法人化した団体は全体の4割。

認証・法人化時期別に収入額を比較すると、直近3年間に法人化した団体の3割が100万円未満、6割が500万円未満であるのに対し、NPO法施行時＝法人化後10年を経ている団体では6割が3千万円以上。長い活動期間の中で財政基盤の安定化が図られた団体も多いと考えられる。



(5) NPO代表者(運営責任者)の性別と、男女別にみた団体属性

回答者(NPO代表者または運営責任者)は男性6割、女性4割。

なお、独立行政法人産業経済研究所「平成18年度NPO法人の活動に関する調査研究」では、男性7割、女性が2割と本調査結果に比べて女性比率が半数であった。本調査は、男女共同参画局が実施主体であること、テーマが女性の再チャレンジであることから、女性からの回答比率が高くなったと考えられる。

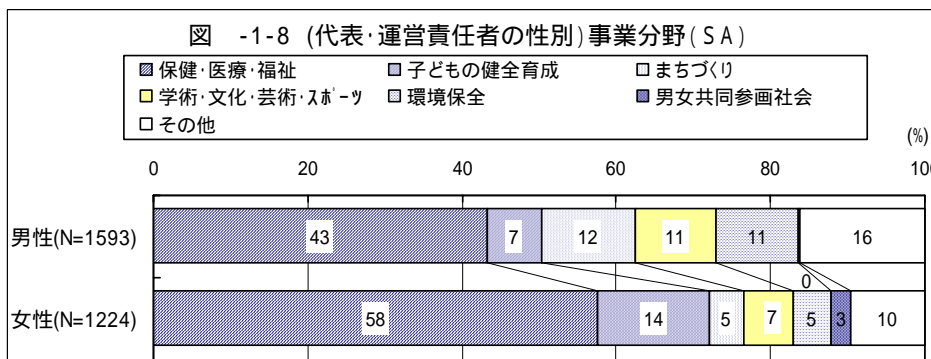
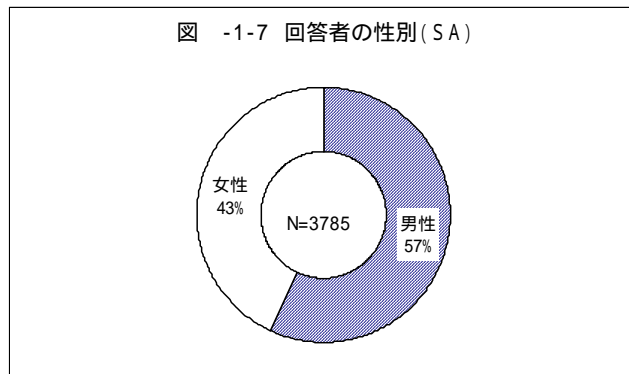
代表者・運営責任者を男性が務める団体と女性の団体を比較すると、男性は「保健・医療・福祉」「まちづくり」「環境保全」の分野が多く、また小規模な団体が多い。女性は「保健・医療・福祉」「子どもの健全育成」が多く、活動期間が長く事業規模が相対的に大きい団体が多い。

男性代表者(責任者)の団体の特徴

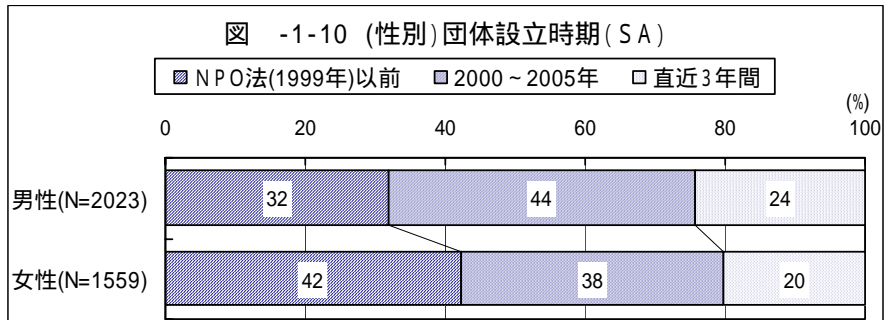
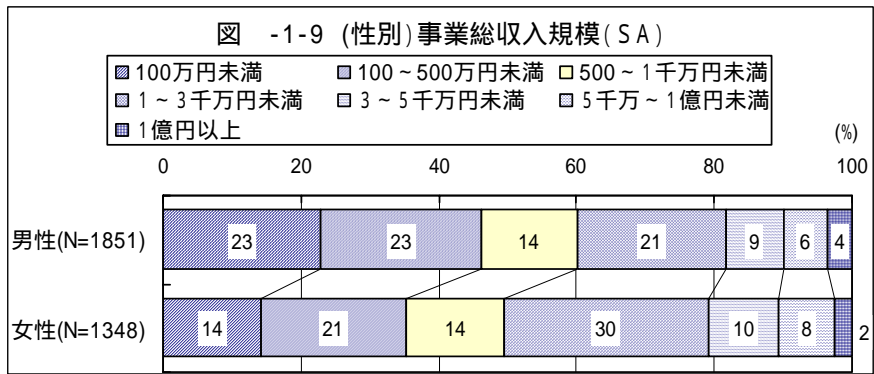
中心的分野:「保健・医療・福祉」、そのほか「まちづくり」「環境保全」「学術・文化・芸術・スポーツ」
前年度収入500万円未満が46%。一方で、1千万円以上も40%

女性代表者(責任者)の団体の特徴

中心的分野:「保健・医療・福祉」「子どもの健全育成」
前年度収入1千万円以上が半数、500万円未満は35%
NPO法施行以前に設立し10年以上活動継続している団体が4割



(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。



(6) 事業分野別に見た団体属性

保健・医療・福祉の団体特性

収入規模：1～5千万円が4割超、5千万円以上が15%で、他分野に比べて事業規模が大きい。
 スタッフ：有償常勤スタッフ10名以上が13%。他の事業分野と比べて、常勤・非常勤とも女性が多く、また有償で活動する人数が多い。女性の有償常勤が多く、女性が常勤で就労する割合が高い。
 同じ分野の事業・施設での勤務経験、介護等の資格をもつ人が設立・運営。就労するスタッフも有資格が条件。

子どもの健全育成の団体特性

収入規模：5百万円未満が4割超、3千万円未満がほとんど。
 スタッフ：常勤スタッフ10名以上が16%。常勤・非常勤ともに女性が多い。
 人数規模は大きいですが、保健・医療・福祉団体に比べると事業費規模は小さい。

まちづくり、環境保全、その他の分野の団体特性

収入規模：100万円未満が3割弱、過半数の団体が500万円未満。
 スタッフ：常勤・非常勤ともに、ゼロまたは数人(1～4名程度)の団体が多い。女性の役員・スタッフ(常勤・非常勤)がいない団体はそれぞれ2～3割ほど。有償で活動する人員は、他の事業分野に比べて少ない。

男女共同参画分野の団体特性

収入規模：500万円未満がほぼ半数。1～3千万円未満が3割。
 スタッフ：常勤・非常勤ともに5～9名の団体が半数近い。また、女性人数が多い。

表 -1-1 分野別×前年度総収入額(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、または属性と比べてデータが高く出現している部分。以下同。

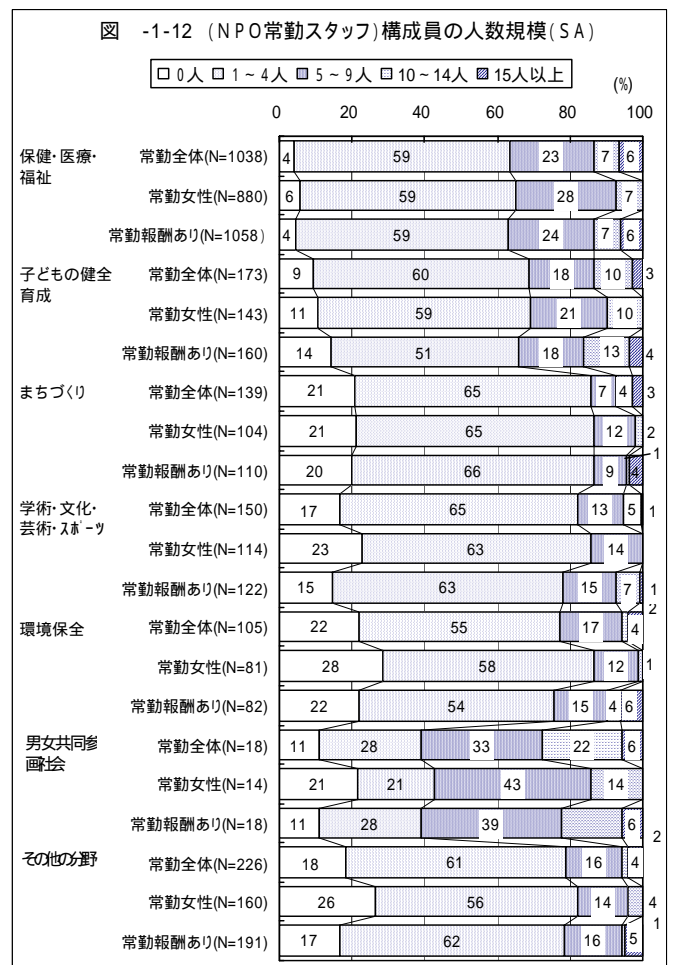
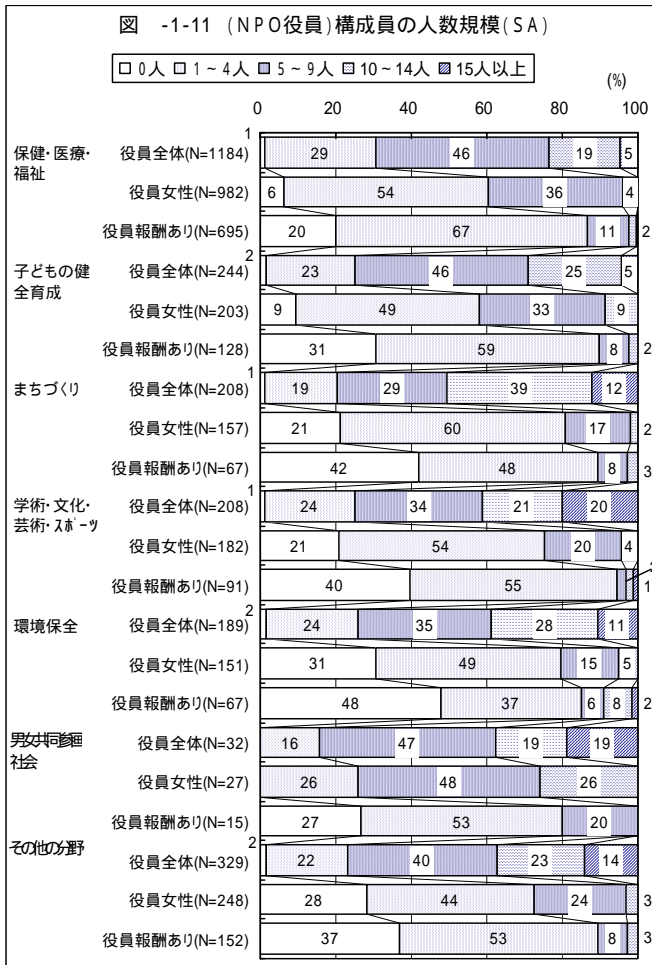
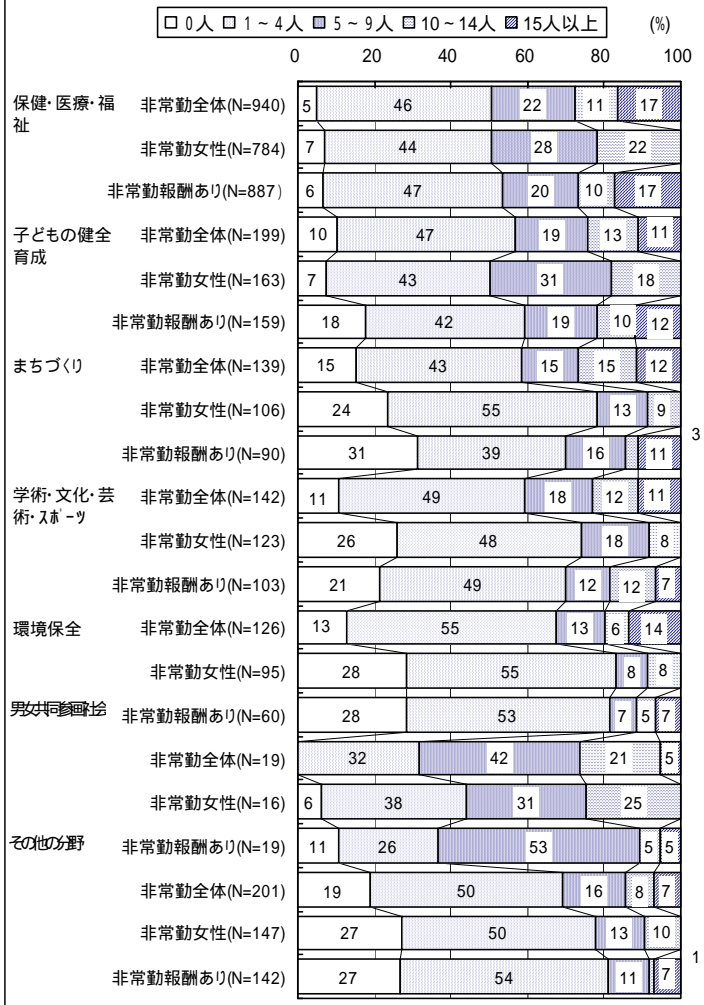


表 -1-2 分野別×スタッフ規模(SA) 単位：%

【有償常勤スタッフ(男女計)】	0人	1~4人	5~9人	10~14人	15人以上
保健・医療・福祉(N=1058)	4.4	58.8	23.5	7.0	6.2
子どもの健全育成(N=160)	14.4	51.3	18.1	12.5	3.8
まちづくり(N=110)	20.0	66.4	9.1	0.9	3.6
学術・文化・芸術・スポーツ(N=122)	14.8	63.1	14.8	6.6	0.8
環境保全(N=82)	22.0	53.7	14.6	3.7	6.1
男女共同参画社会(N=18)	11.1	27.8	38.9	16.7	5.6
その他(N=191)	16.8	61.8	15.7	1.0	4.7

【有償常勤スタッフ(女性)】	0人	1人	2人	3人	4~5人	6~9人	10人以上
保健・医療・福祉(N=887)	4.3	23.4	21.2	15.8	16.8	11.0	7.4
子どもの健全育成(N=138)	10.1	25.4	18.8	12.3	8.7	12.3	12.3
まちづくり(N=110)	17.4	48.8	11.6	8.1	4.7	7.0	2.3
学術・文化・芸術・スポーツ(N=94)	23.4	37.2	14.9	6.4	8.5	8.5	1.1
環境保全(N=65)	23.1	27.7	13.8	16.9	13.8	3.1	1.5
男女共同参画社会(N=14)	14.3	7.1	14.3	0.0	14.3	35.7	14.3
その他(N=143)	18.9	39.2	15.4	7.7	9.1	4.2	5.6

図 -1-13(NPO非常勤スタッフ)構成員の人数規模(SA)



1 - 2 詳細結果分析

(1) 代表者・運営責任者のNPO活動との関わり

NPO設立のきっかけ・理由：

社会貢献や自己実現を目的として設立し、就労という意識はあまりない

「生活や地域など、身近な問題を解決したい」が最も多く、そのために「自分の能力や経験、知識を活かしたい」という人が多い。「地域との関係を深めたい」との思いもある。「その他」でも、子育てやまちづくりなどの具体的な課題解決や理念普及があがっている。また、「趣味や生きがいを活かしたい」「自分の適性に合っている」「自分が望む働き方をしたい」といった、自己実現の場としてNPOを選択するケースも一定にある。一方で、「家庭や仕事などと両立できる」「雇用形態、身分保障条件が合う」「活動・就労の拘束時間が合う」「報酬・給与条件が合う」といった、一般に仕事を選ぶ際の就労・雇用条件を挙げる人は少ない。NPO設立の動機として、“就労”としての側面はあまり意識されておらず、社会貢献や自己実現の目的が強い。代表者・運営責任者の性別にみると、女性は理念重視、男性は地域との関わりを深めたい意識が相対的に強い。

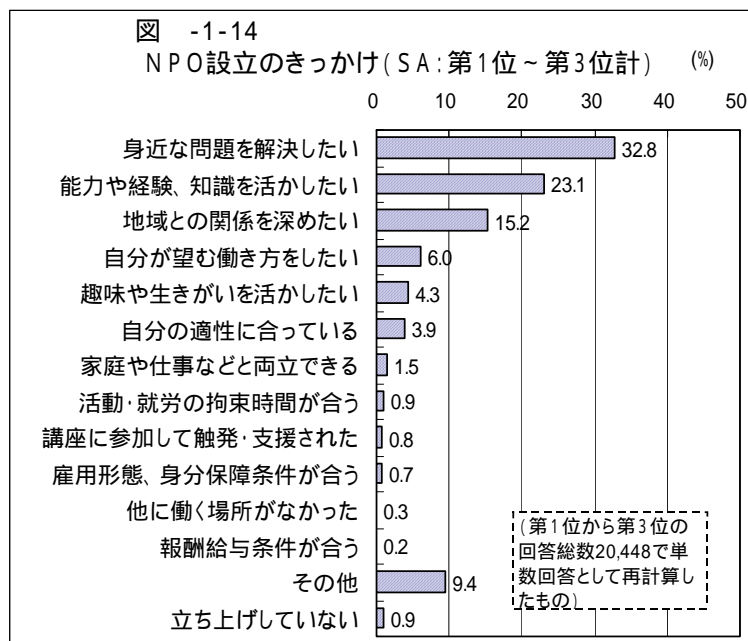
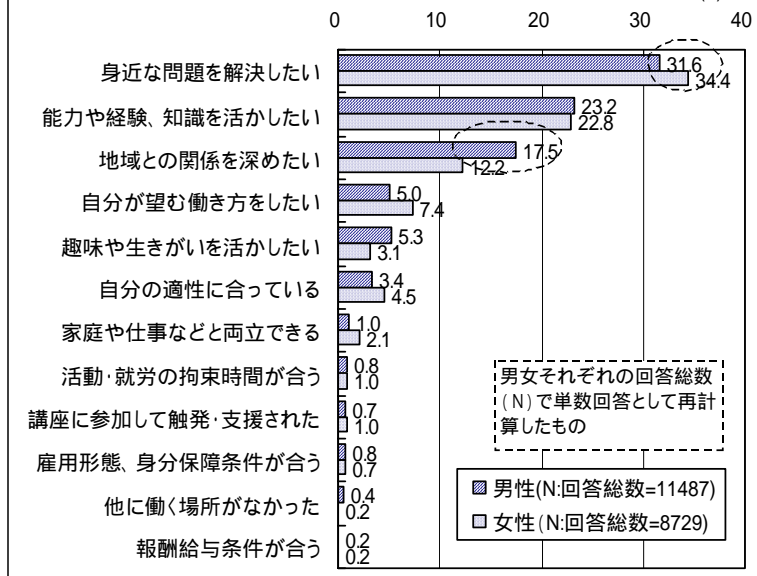


図 -1-15
 (性別)NPO設立のきっかけ(第1位~第3位:SA)



NPO活動に役立っている経験、スキル、資格：

特別なスキル・資格がなくても、それまでの人生経験で身につけたものが役立つ

「職業経験」を3分の2の回答者が挙げ、「地域活動やボランティア経験」「資格」も4割の回答者が挙げている。「とくにない」という人はわずかで、何らかの人生経験がNPO活動で活かされている。

役立っている経験・スキルの具体的な内容は多様で、

* 職業経験：具体的なビジネススキル（例えば、企画、編集、マーケティング、デザイン、経理、営業など、具体的な知識・技術、コミュニケーション能力など）、仕事に対する意識づけ（責任感、モチベーション）

* 地域活動：PTA活動、自治会活動、サークル等の設立運営、活動で培われた地域コミュニティでのネットワーク

* その他：家庭生活、子育て経験、趣味の

など、特別なものではなく誰もが身近に経験・習得しうるものが多い。ただし、保健・医療・福祉分野では、同じ分野の事業・施設での就労経験者や介護等の有資格者が多い。現在のNPO活動に関連するテーマ、分野を経験していることが多く、実際の活動・経験から問題意識を得ているなど、それまでの経験・活動の延長としてNPOに至っている。

男女別にみると、女性は男性よりも資格、地域活動、その他の能力いずれも役立っていると考えており、自身の経験・能力、資質を積極的に活かしている。

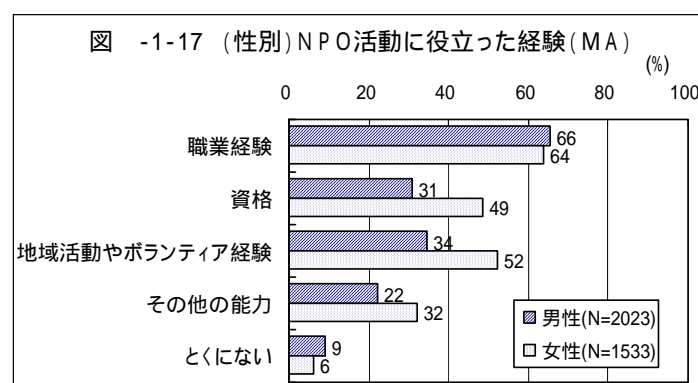
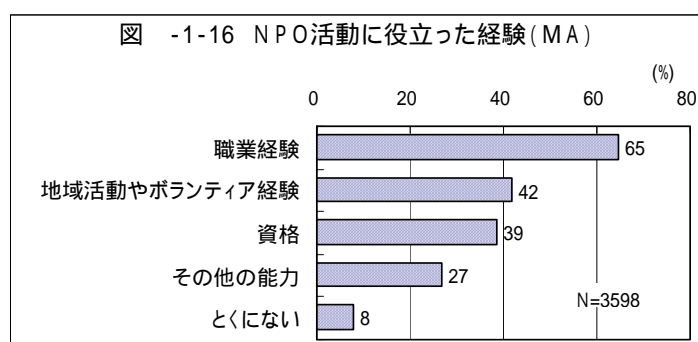


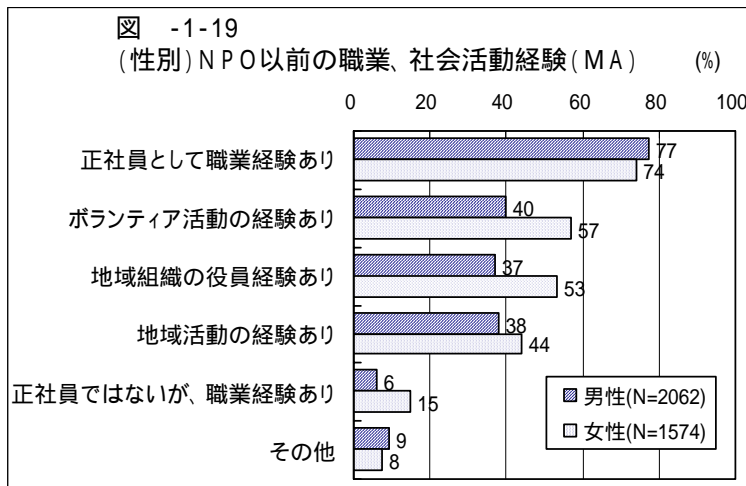
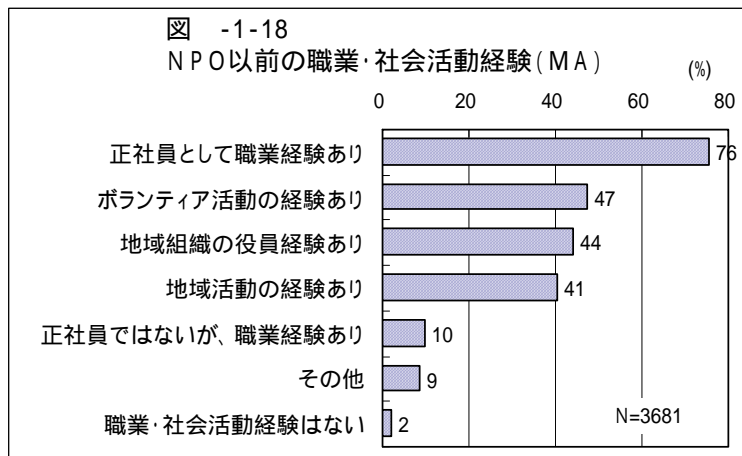
表 -1-3 事業分野×役に立った具体的な経験、スキル、能力などの回答例

事業分野	記入回答の一例
保健・医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の高齢者、障害者支援活動を通じて、実態をよく知っていた ・ 編集スキル・英語力・会計知識、マーケティングなど、会社での職業経験を通じたビジネススキル ・ 医師、看護師など医療現場での経験、知識 ・ 福祉関係施設での勤務経験、ケアマネジャー、介護福祉士、ホームヘルパーなどの資格 ・ 介護サービス事業経営・社会福祉士 ・ 自身の病気の体験、親・子どもの介護経験 ・ 地域での相談員等としての長年の経験
子どもの健全育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士、幼稚園勤務、教員、学童クラブ指導員 ・ 子育てサークル立ち上げ経験 ・ 人のつながり、PTA活動、ボーイスカウト活動 ・ コンサート・イベントなどの実施運営
まちづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政経験、自治会長 ・ 自然保護活動やまちづくり活動経験 ・ 建築関係での事業企画の経験・マーケティング、マネジメント力 ・ 海外での生活を体験し、日本の素晴らしさを認識できた経験
学術・文化・芸術・スポーツ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域のスポーツ活動のボランティア資格をとり、スポーツ競技の審判活動 ・ 販売営業で培った交渉力で、グラウンド管理者と交渉 ・ 趣味のスポーツが教室になった
環境保全	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会経験での基本的なマナー。社交的な性格、ボランティア活動 ・ 自然観察指導・調査・イベント・企画運営 ・ 学生時代からの山岳会活動経験・ボランティア経験

NPO活動以前の職業・社会活動経験：

職業経験を通じた具体的なスキル、地域での活動経験がポイント

「職業・社会活動経験はない」という回答者はほとんどなく、「正社員としての職業経験あり」が8割、以下「ボランティア活動の経験あり」「地域組織の役員経験あり」「地域活動の経験あり」がそれぞれ4割。NPO設立・運営にあたって、正社員として一定期間働いた経験から習得できる具体的なスキル・能力とともに、地域での活動がNPO活動の重要なキャリア・基盤となっている。地域組織の役員経験者は4割強あり、NPO設立との相関があるとみられる。代表者・運営責任者の男女別にみると、女性の半数以上がボランティア活動、地域組織の役員を経験している。



現在の活動実態：

代表者・運営責任者は少ない報酬での長時間労働が中心

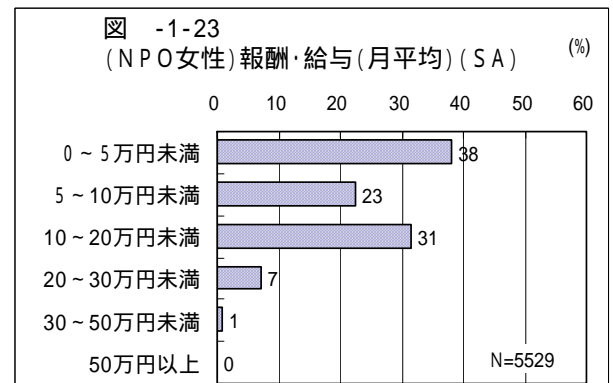
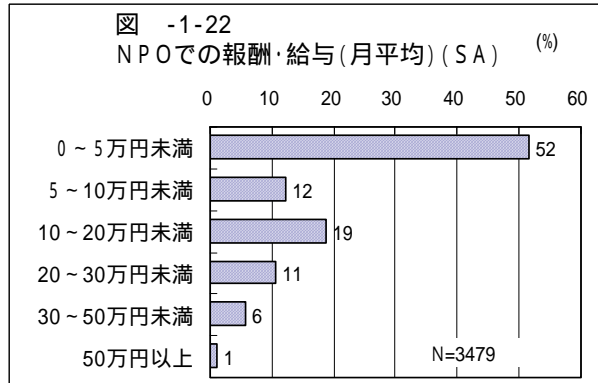
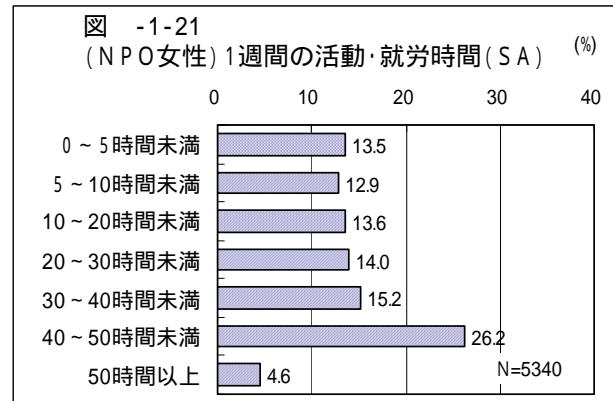
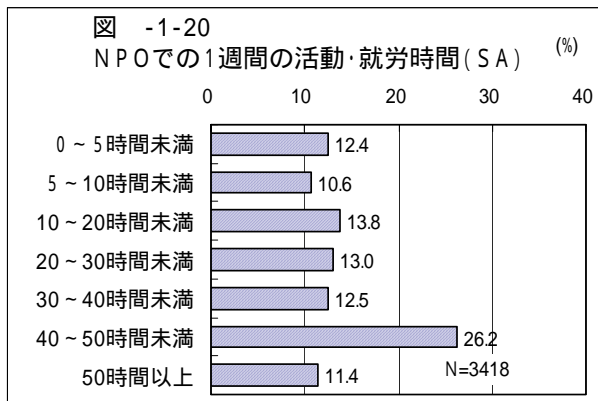
1週間あたりの活動・就労時間は、40時間以上のフルタイムの人が4割弱で、スタッフと比べるとやや多い。報酬・給与は、半数以上の人々が月平均0～5万円未満で、20～30万円未満が1割強、30万円以上は1割弱。

男女別にみると、男性のほうが活動時間が短く、かつ報酬額も少ない。男性回答者の9割は本人が生活費の主な負担者であり、収入を得るための仕事が生計時間の主で、NPOを従としていとみられる。これに対して、女性は活動時間も長く、報酬額もやや高め。女性回答者の半数が生活費の担い手を配偶者（夫）としており、NPO活動を主として、家計補助的な一定の報酬を得ているとみられる。

活動分野別にみると、まちづくり、学術・文化・芸術スポーツ、環境保全、その他分野では、5割が週20時間以内の活動、6割が報酬0～5万円未満で、とくにまちづくり、環境保全では8割が0～5万円未満での活動。保健・医療・福祉分野では、半数以上の団体が週40時間以上のフルタイム活動だが、報酬額も相対的に高い。NPOの中で保健・医療・福祉分野は日常的な事業・業務があり、これに伴う一定の報酬を得ていると思われる。

[ヒアリングから...]

* スタッフへの報酬は人材確保、事業継続のために必要不可欠と考えて事業設立前に条件整備を行うが、役員が担う管理運営等の事務局業務は無給というケースもみられた。



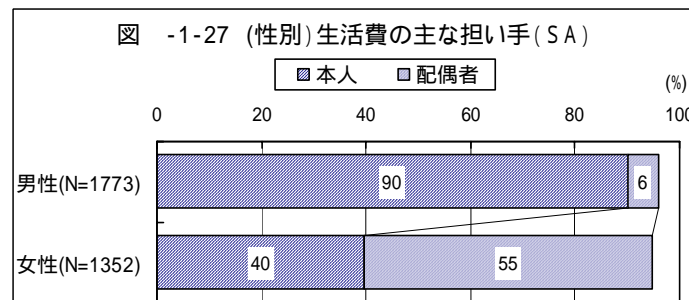
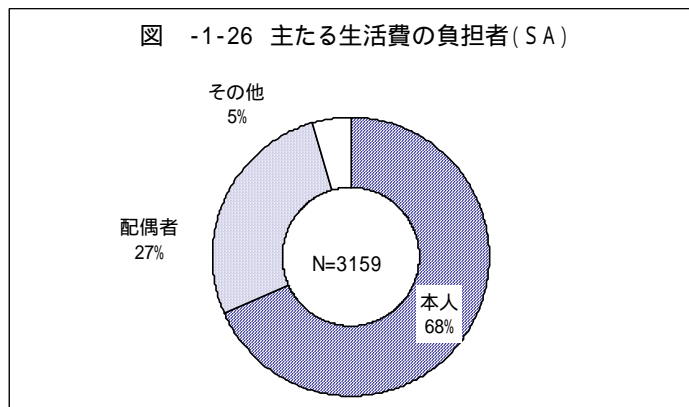
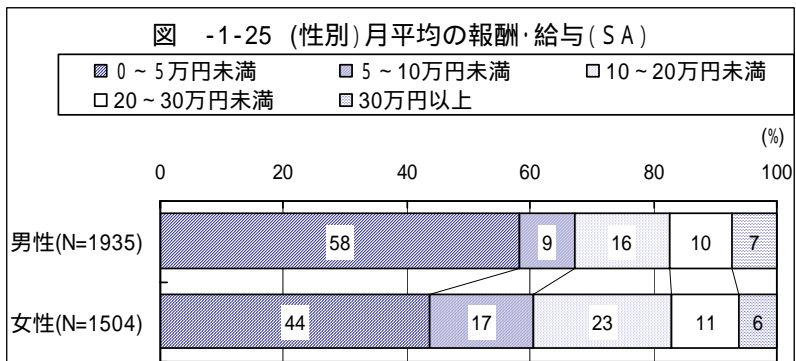
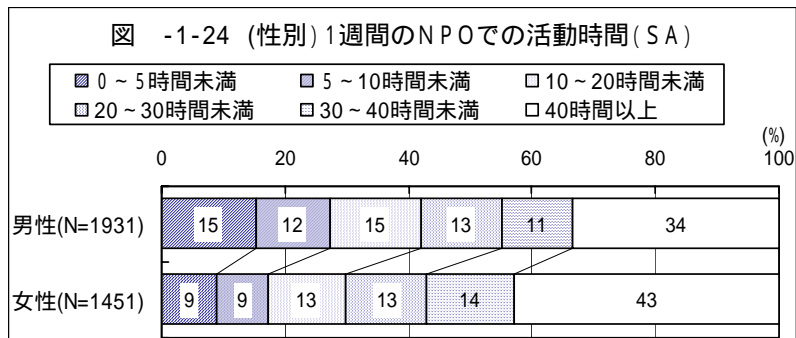


表 -1-4 事業分野別×代表者・運営責任者 1 週間の活動・就労時間 (S A) 単位：%

	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 -1-5 事業分野別×代表者・運営責任者の 1 ヶ月の報酬・給与 (S A) 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

(2) NPO設立の苦勞、周囲からの支援・協力

NPO設立・運営でうまくいったこと・苦勞したこと：

事業スタートとともに諸課題は好転するが、ヒト・カネ・組織の問題はいっそう深まる

設立当初からうまくいったこととして、「家族の理解、賛同、支援」「家庭生活との両立」「地域内での理解、賛同、支援」など周囲と協調できる環境があがっている。また、「社会的な認知」「法務や会計など専門的な手続き」「情報受発信」など、設立当初は苦勞したものの、その後、運営段階では好転している団体が多い。

反対に、設立当初から苦勞していることとして、多くの団体が「資金調達」「人材育成」を挙げているが、これらの問題は設立後も継続的な課題となっている。また、「人材の育成・確保」「組織づくり、マネジメント」は、設立当初よりも現在の運営段階で苦勞している団体が多い。総じて、人材、資金、組織の“経営”がNPOに共通する問題といえる。

代表者・運営責任者の性別に見ると、組織づくり・マネジメント、専門的手続きに対して、男性はうまくいったとの回答が相対的に多いが、女性は苦勞しているとの回答が多い。一方で、女性は、地域での理解協力、ネットワークづくり、情報受発信、社会的認知、事業シーズ発掘など、地域とのつながりについて、うまくいっているとの回答が多い。地域活動、地域団体の役員経験については、先の設問で役立った経験として半数以上の女性があげていたとおり、こうした地域との密接なつながりがNPO活動に反映・活かされている。

認証・法人化時期別に現在苦勞していることをみると、直近3年間に立ち上げたばかりの新しい団体では事業シーズの発掘から事業運営、地域とのつながりなど、あらゆる面で苦勞しているが、認証後の時間経過とともに改善・安定化している。その反面、10年を経過した団体では人材確保・育成が大きな課題となっている。

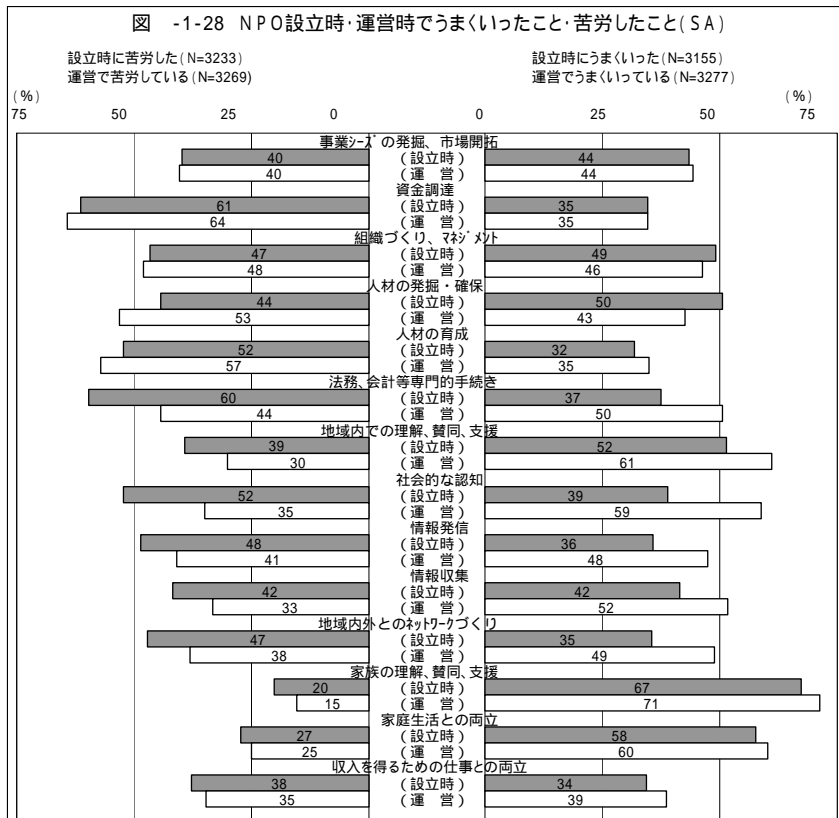


表 -1-6 性別×設立時・運営時にうまくいったことと苦勞 (S A)

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 -1-7 認証・法人化時期×運営時の苦勞 (S A)

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

NPO設立・運営に対する評価：

やりがいへの満足度が高いが、報酬や雇用形態には不満

NPO設立時・運営時（現在）とも、評価にはほとんど差がない。「やりがい」「能力、知識等が活かせる」「能力や適性に合っている」の点では、ほとんどの回答者が満足（とても満足+まあ満足）。NPO設立の理由（動機）である身近な問題を解決したいという目的に対して、6割超が満足している。「NPOでの立場や役割」「NPOの活動の内容」「スキルアップできる、キャリアアップできる」にもおおむね満足している。一方で「家庭や仕事等との両立」「地域の課題解決」には不満もある。また、「報酬・給与の水準」は不満が6割以上を占めたほか、「雇用形態、身分保障」「活動・就労の拘束時間、休日」も満足と不満がほぼ半々となっている。こうした就労条件面に対する評価は、設立時からその後もほとんど変化していない。

なお、「報酬・給与の水準」「雇用形態、身分保障」の設問に対して、“該当しない”と回答した団体数は有効回答数（N）に対して3～4割に相当し、報酬や雇用等の仕組みがない団体も少なくないことがうかがえる。

NPO女性調査結果では、総じて代表者・運営責任者の回答よりも満足度は高く、就労・雇用条件も回答者の6～7割超が満足。

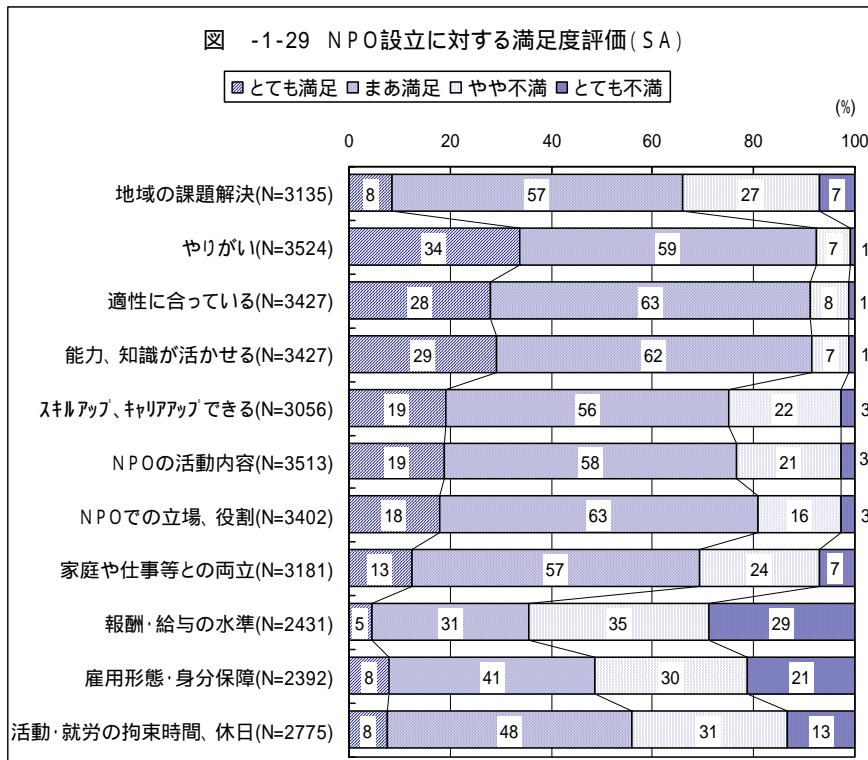


図 -1-30 NPO運営に対する満足度評価(SA)

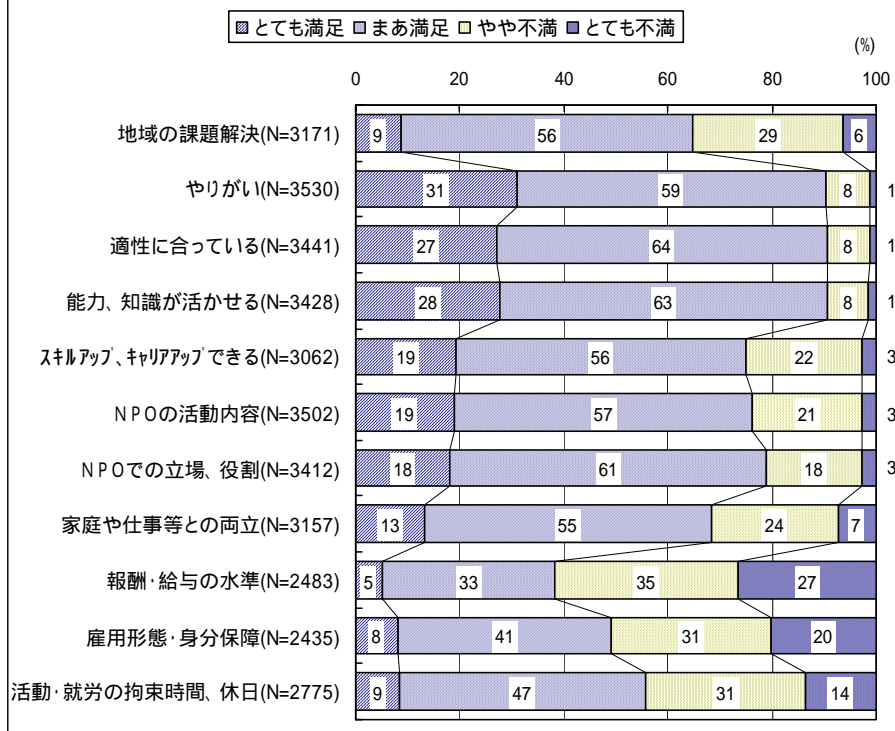
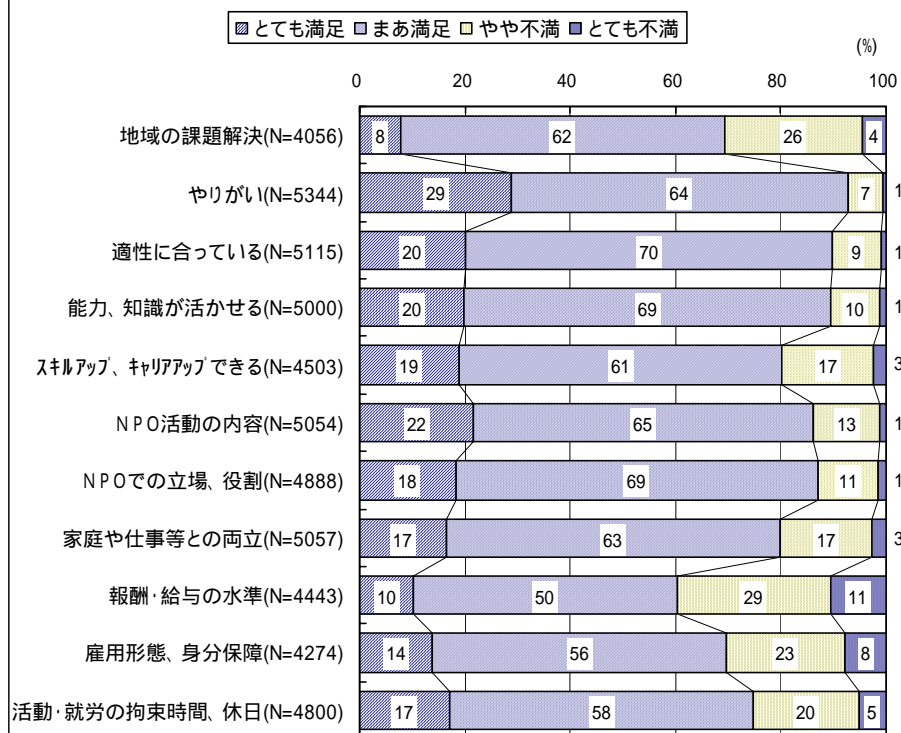


図 -1-31 (NPO女性)活動に対する満足度評価(SA)



NPO設立・運営にあたって得た支援・協力：

身近で相談できる知り合い・行政のバックアップによる社会的信用・家族の理解がポイント。

設立後は活動に伴って支援・協力を得られる相手先が拡大

() 設立時の支援・協力

「事業シーズ発掘」「組織づくり、マネジメント」「人材発掘、人材確保」「人材育成」「法務や会計など専門的手続き」には『友人・知人』に、「地域内での理解、賛同、支援」「社会的認知」「情報発信」「情報収集」では『地域のつながり』『行政・自治体』に、「家族の理解、賛同、支援」「家庭生活との両立」「主たる収入を得るための仕事との両立」では『家族・親族』に、それぞれ支援・協力を得ている。多くの団体が苦労する「資金調達」は、助成財団も含めて調達先が分散している。

NPO設立時には、

- * 身近な関係にある人（相談できる人）から：事業内容や経営に関する相談・サポート
- * 地域コミュニティ、行政から：組織や活動に対する社会的認知
- * 家族の理解・協力

が重要な要素になっているといえる。

表 -1-8 NPO設立時に得られた周囲からの支援・協力（MA）

単位：%

【設立時に得た支援】	行政・自治体	助成財団	NPO支援機関	企業	男女共同参画センター	地域のつながり	家族・親族	友人・知人
事業シーズの発掘、市場開拓(N=2689)	41.1	7.1	16.1	14.3	2.5	37.8	15.0	43.1
資金調達(N=2883)	32.8	28.6	7.4	18.6	0.6	14.4	25.1	32.0
組織づくり、マネジメント(N=2802)	21.0	3.1	28.5	9.1	2.4	24.3	10.3	45.5
人材発掘、確保(N=2674)	9.9	1.2	7.6	9.1	0.7	37.9	8.8	65.6
人材育成(N=2675)	19.5	4.5	17.1	9.2	2.0	30.2	6.5	44.8
法務や会計など専門的手続き(N=2816)	20.2	1.9	33.0	12.9	1.4	13.5	8.1	39.0
地域内での理解賛同支援(N=2610)	32.1	3.8	10.7	10.9	2.8	61.8	13.8	40.5
社会的認知(N=2626)	54.0	8.3	21.0	13.6	3.1	47.1	9.1	29.4
情報発信(N=2539)	42.5	6.5	27.1	13.2	3.6	39.9	8.3	36.0
情報収集(N=2579)	46.0	8.4	33.0	12.1	4.4	38.1	8.4	35.8
地域内外とのネットワークづくり(N=2439)	32.8	4.4	25.7	9.9	3.9	53.2	8.9	36.0
家族の理解賛同支援(N=2405)	1.9	0.5	1.6	1.8	0.2	9.0	86.2	20.5
仕事との両立(N=1896)	0.9	0.2	0.7	1.8	0.2	6.1	88.9	14.8
家庭生活との両立(N=2325)	7.6	2.2	2.2	13.6	0.4	8.9	69.4	18.4

() 運営にあたっての支援・協力

設立時との大きな差はないが、総じて各主体から得る支援・協力が大きくなり、活動に伴って協力を得られる相手先が拡大する傾向。とくに、設立時に比べて行政からの支援が事業面、人材面、資金面にも拡がり充実している。

表 -1-9 NPO運営にあたって得ている周囲からの支援・協力(MA)

単位：%

【運営時に得ている支援】	行政・自治体	助成財団	NPO支援機関	企業	男女共同参画センター	地域のつながり	家族・親族	友人・知人
事業シーズの発掘、市場開拓(N=2551)	47.3	10.0	18.1	19.7	2.7	39.3	10.3	38.6
資金調達(N=2809)	40.2	36.0	8.3	24.2	0.4	15.6	20.4	28.4
組織づくり、マネジメント(N=2528)	21.8	4.3	30.4	11.1	2.0	27.7	8.2	42.4
人材発掘、確保(N=2479)	12.1	1.7	10.6	11.0	1.2	41.0	8.4	62.6
人材育成(N=2166)	21.9	5.4	21.9	11.5	2.8	31.4	6.7	42.6
法務や会計など専門の手続き(N=2816)	20.2	1.9	33.0	12.9	1.4	13.5	8.1	39.0
地域内での理解賛同支援(N=2498)	32.3	3.6	12.5	11.8	2.7	67.3	12.9	36.5
社会的認知(N=2554)	56.5	10.4	23.9	16.6	4.5	48.8	8.4	28.9
情報発信(N=2511)	47.7	7.4	29.1	15.7	4.8	41.8	8.2	34.4
情報収集(N=2494)	49.8	9.6	34.8	14.0	5.1	40.3	8.4	35.9
地域内外とのネットワークづくり(N=2381)	34.6	3.9	25.2	10.4	4.4	58.8	9.2	35.6
家族の理解賛同支援(N=2311)	2.3	0.4	1.7	1.8	0.3	10.6	86.9	18.9
仕事との両立(N=1823)	6.5	2.0	2.3	13.1	0.5	8.7	71.9	18.2
家庭生活との両立(N=2248)	1.1	0.4	1.0	2.3	0.4	6.9	88.8	14.3

(3) NPOスタッフの人材確保、人材育成

スタッフ人材確保の方法：

人づてでの募集・確保が中心だが、保健福祉医療分野では公募で幅広く人材を得る意向も

人材募集の方法は「スタッフ、会員を通じた募集・紹介」が圧倒的に多く、「地域のつながりでの募集・紹介」「ボランティアスタッフ等の登用」も多い。これに対して「ハローワークでの求人」は全体の4分の1、一般の新聞、求人誌、インターネットサイトや自治体のボランティア情報など公開情報による募集は活発ではない。企業の人材募集のように広く公募するのではなく、知り合いを通じて人材募集する傾向が強い。

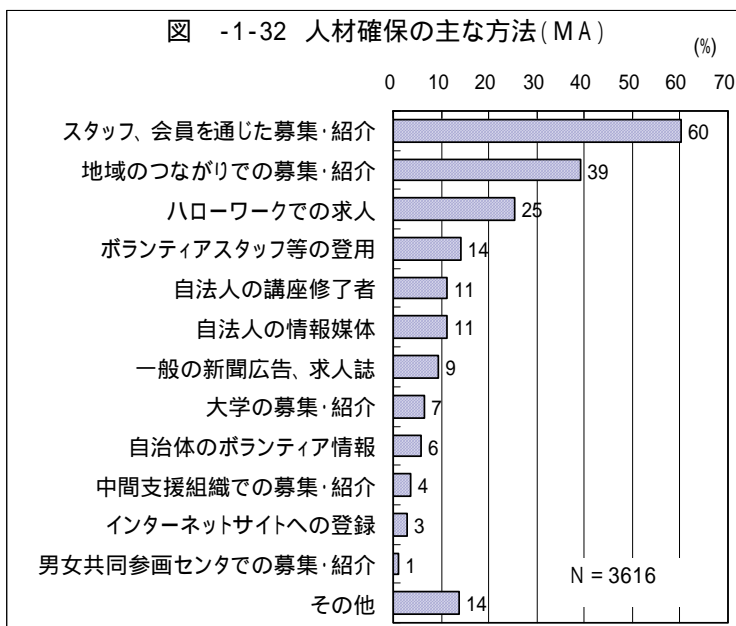
実際の雇用に結びついた方法は、4割が「スタッフ、会員を通じた募集・紹介」、2割がハローワーク。

事業分野別にみると、医療・保健・福祉ではハローワーク、求人誌で公募・人材獲得する団体が全体の3分の1を占める。これら団体では広く公募して専門性・資格を持った人材を得ている。

[ヒアリングから...]

* お互いを知った関係の中で募集することで、理念・雇用条件に対する理解のミスマッチが起きたり、ミスマッチな人材を採用するようリスクを避けたい意向がみられた。

* ハローワーク利用のねらいとしては、一般公募を通じて多様な人材の獲得を図りたい目的が主だが、“就労機会”として社会的認知を得るために行っている団体もあった。



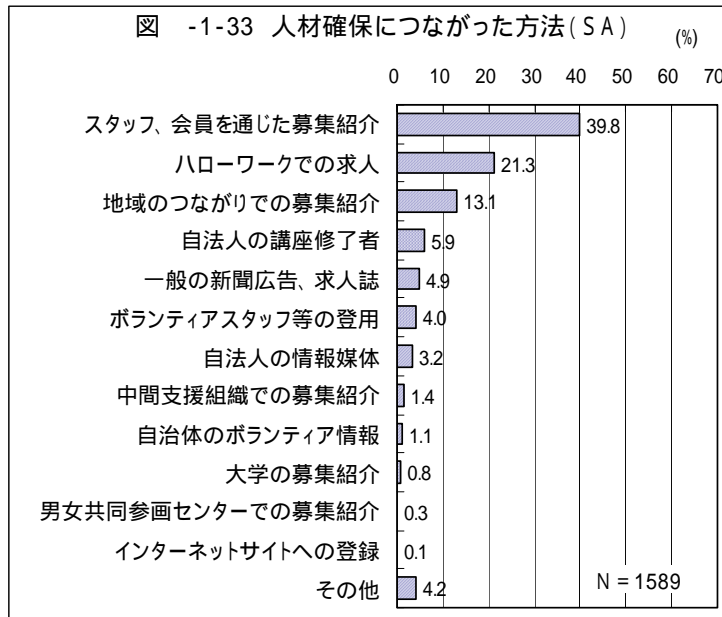


表 -1-10 事業分野別×人材募集の主な方法 (MA)

単位：%

	ハローワークでの求人	一般の新聞広告、求人誌	スタッフ、会員を通じた募集紹介	地域のつながりでの募集紹介	ボランティアスタッフ等の登用
保健・医療・福祉(N=1360)	40.4	14.0	59.7	41.0	11.9
子どもの健全育成(N=276)	19.9	7.6	67.0	45.3	20.3
まちづくり(N=235)	9.4	1.7	57.0	54.5	14.5
学術・文化・芸術・スポーツ(N=236)	10.6	5.1	71.2	31.8	14.8
環境保全(N=213)	7.5	4.7	66.7	36.6	15.5
男女共同参画社会(N=33)	21.2	9.1	63.6	21.2	15.2
その他(N=348)	14.2	6.7	55.3	29.3	13.7

表 -1-11 事業分野別×人材獲得に結びついた方法 (SA)

単位：%

	ハローワークでの求人	一般の新聞広告、求人誌	スタッフ、会員を通じた募集紹介	地域のつながりでの募集紹介	ボランティアスタッフ等の登用
保健・医療・福祉(N=684)	28.7	6.3	34.8	12.6	3.5
子どもの健全育成(N=145)	17.9	2.8	46.9	10.3	5.5
まちづくり(N=101)	12.9	3.0	47.5	17.8	4.0
学術・文化・芸術・スポーツ(N=97)	10.3	2.1	53.6	10.3	4.1
環境保全(N=85)	10.6	4.7	42.4	16.5	3.5
男女共同参画社会(N=20)	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0
その他(N=155)	11.6	2.6	40.0	10.3	3.9

スタッフに求める資質・条件など：

活動、理念に対する共感・熱意、人柄重視で、専門知識やスキルは絶対条件ではない

「法人の理念や活動に対する熱意、理解」「人柄、性格」「活動に対する熱意、態度」といった、一緒に活動する仲間としての“気持ち”を重視。「活動分野に対する専門知識、理解」「活動分野に関する各種資格」など活動に関連する技術的なスキル・知識を必要とする団体もあるが、「家庭等と両立できるか」「年齢」などを求める条件等に対する割合は低く、一般の就労とは異なる観点から採用が行われている。

事業分野別にみても、基本的には熱意等を重視しているが、保健・医療・福祉分野では有資格を条件とする団体が3割と多い。

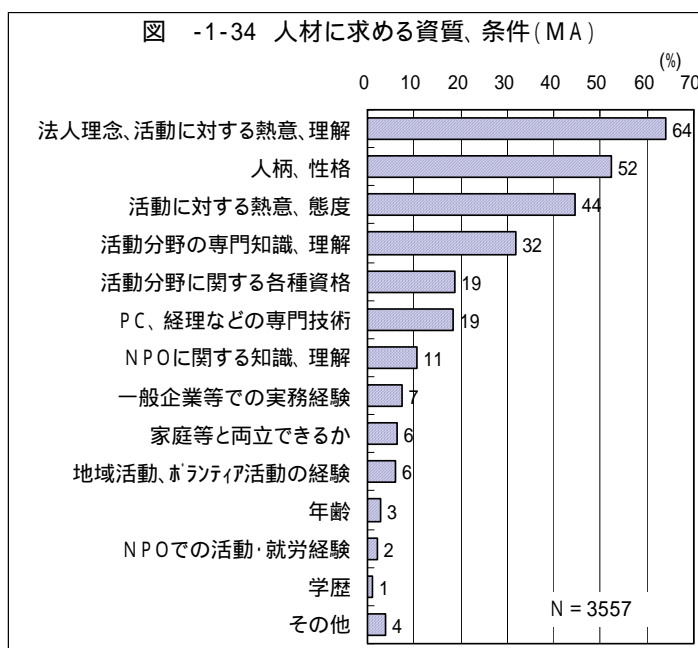


表 -1-12 事業分野別×スタッフに求める資質・条件(MA)

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
保健・医療・福祉(N=1358)	65.5	7.1	32.2	29.0	42.6	58.8
子どもの健全育成(N=276)	70.7	9.4	34.4	16.7	50.7	56.5
まちづくり(N=229)	62.9	12.2	27.5	5.7	51.5	46.3
学術・文化・芸術・スポーツ(N=233)	59.2	10.3	33.0	9.4	45.5	46.8
環境保全(N=201)	61.2	15.9	34.3	3.5	52.7	41.8
男女共同参画社会(N=34)	76.5	5.9	38.2	0.0	52.9	58.8
その他(N=355)	60.8	16.1	35.5	10.4	42.8	48.7

スタッフのスキルアップ、資格取得等に関する支援：

法人内での研修など、スタッフのスキルアップを積極的に支援

「法人内で研修会を実施」が全体の4分の1、以下「参加機会の提供」「研修費用等の補助」「研修等の時間の融通」「情報、資料等の提供。」「とくに行っていない」は全体の4分の1ほどで、多くの団体がスタッフのスキルアップに積極的。

事業分野別にみると、まちづくり、環境保全、学術文化スポーツ、その他では「とくに行っていない」団体が多い。男女共同参画のほぼ半数、子どもの健全育成の3分の1が自法人内で研修会を実施。保健・医療・福祉では参加機会の提供、費用補助、時間融通を行い、スタッフ育成に積極的。収入規模別では、100万円未満の団体の4割が何もしていないのに対して、5千万円以上の団体では研修費の補助を含めて充実している。

[ヒアリングから...]

* 自法人での研修会の他に、他の機関での研修会・交流会への派遣、資格取得に対するインセンティブなど、さまざまな方法・機会を活かしてスタッフの育成、意欲向上を図っている団体が多かった。保健・医療・福祉など資格や専門的技術が必要な場合でも、意欲があれば現場での経験を積みながら資格取得できるサポート、研修機会を提供している団体が見られた。資格取得したスタッフに対して時給単価アップというインセンティブを用意する団体もあった。

* 再チャレンジの女性の場合、「これがやりたい」「これができる」が明確な人は必ずしも多くなく、逆に「自分は何もできない」と思いながらNPOに参加するケースが少なくないとの意見が多かった。そのような場合、NPOから積極的に声かけや機会提供を行い、活動参加を通じた社会参画や自信回復を促すとともに、新しいことへのチャレンジ、努力・工夫を積み重ねてスキルを習得できるようサポートしていた。活動を通じて女性個人の自己発見、ステップアップに配慮した役務の投げかけを常に行ったり、活動の振り返り、キャリアビジョンづくり等を実践している団体も多い。

図 -1-35 スキルアップ等に対する支援(SA)

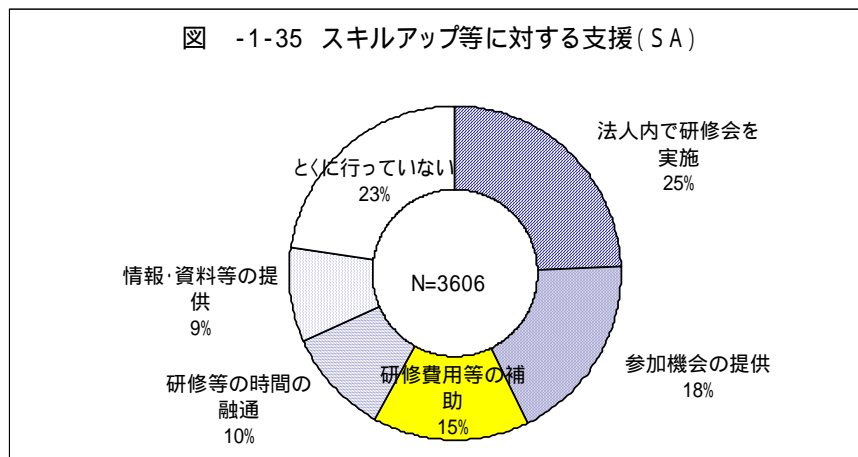


表 -1-13 事業分野×スキルアップ等に対する支援（S A）

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 -1-14 前年度収入規模×スキルアップ等に対する支援（S A）

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
100万円未満(N=589)	19.8	17.5	4.5	6.8	10.7	40.8
100～500万円未満(N=1144)	24.6	17.3	7.2	12.5	10.7	27.6
500～1千万円未満(N=784)	23.4	21.6	14.7	19.3	8.4	12.6
1～5千万円未満(N=290)	25.5	22.4	17.1	22.7	5.9	6.3
5千万円以上(N=324)	32.2	19.2	9.9	26.6	5.0	7.1

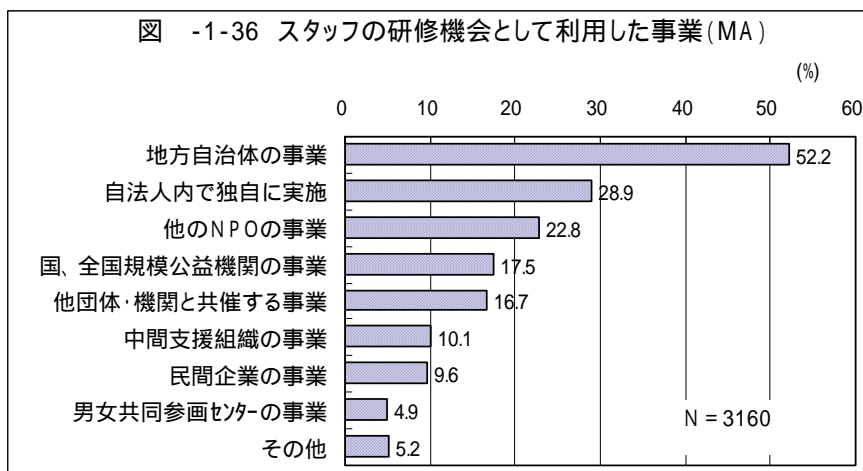
スタッフの研修機会として利用した経験のある事業：

地方自治体主催、NPO主催の事業で研修

スタッフの研修機会としては「地方自治体の事業」が半数以上、以下「自法人で独自に実施」「他のNPOの事業」「国、全国規模の公益機関の事業」「他団体・機関と共催する事業」が続く。

[ヒアリングから...]

* 独自に育成・研修プログラムを開発し、スキルアップ、意欲向上に取り組む団体があったほか、共通テーマなど関連性・つながりのあるNPO間で連合体をつくって協働研修等を行い、団体単独での事業負担の軽減に工夫する動きもあるなど、さまざまな工夫がみられた。



(4) NPOにおける女性の再チャレンジ

再チャレンジとして活動する女性メンバー：

再チャレンジとしてNPOで活動する女性メンバーがいる団体は全体の半数近く

女性の再チャレンジをテーマとする調査のため、女性メンバーが多い団体、とくに再チャレンジのメンバーが多い団体からの回答比率が高いとみられるが、再チャレンジとしてNPOで活動する女性メンバーがいる・過去にいた団体は全体の半数近い。再チャレンジの女性の存在はNPO活動の中で定着しているといえる。

代表者・運営責任者の性別にみると、女性が運営する団体の半数以上に再チャレンジの女性がいる。事業分野別にみると、女性の代表者・運営責任者が多い男女共同参画、子どもの健全育成、保健・医療・福祉分野に多い。収入規模別では、規模が大きい団体ほど、再チャレンジの女性がいるウエイトが高く、1千万円以上の団体の半数以上で再チャレンジの女性が参加している。

1団体あたりの再チャレンジした人材の数は1,2名から5名前後までが8割以上(ただし、再チャレンジの女性が多数いる場合でも具体的な人数を記入していない団体もあり、集計結果に反映されていない面もある。メンバー全員が再チャレンジという団体も)。再チャレンジの女性の参加が多い男女共同参画社会、子どもの健全育成の団体では、20名以上の団体が2割超あり、その他のNPOに比べて再チャレンジした人材の人数規模が大きい。

図 -1-37 再チャレンジの女性の有無(SA)

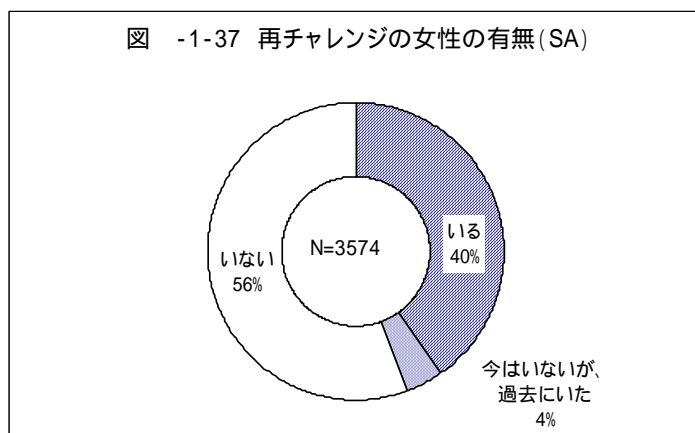
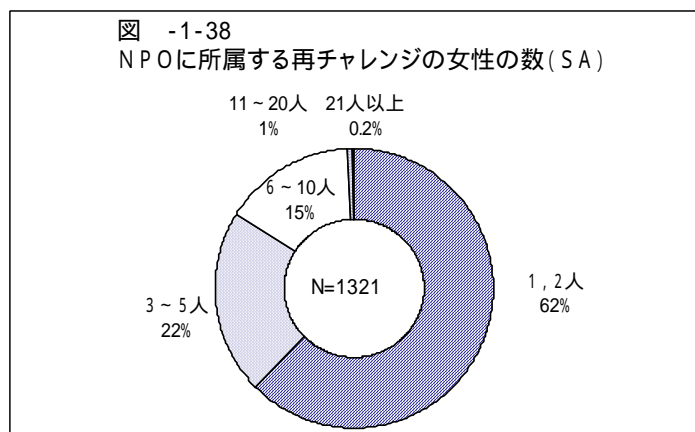
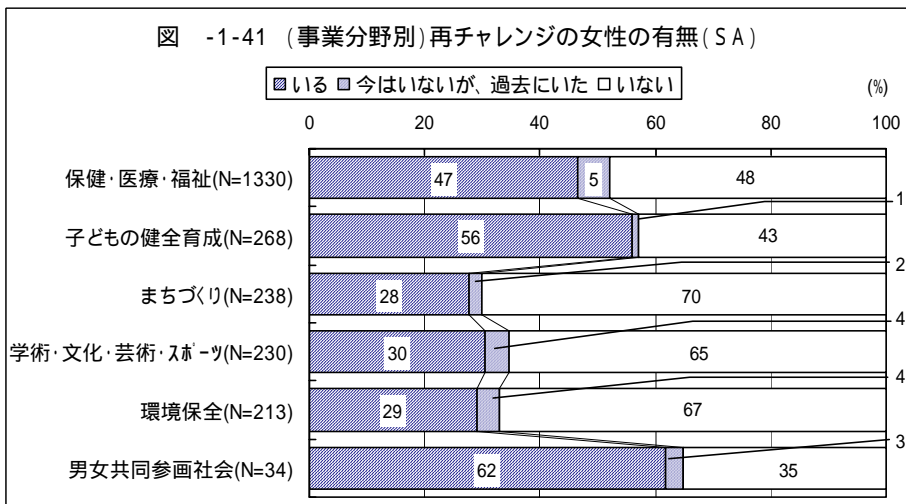
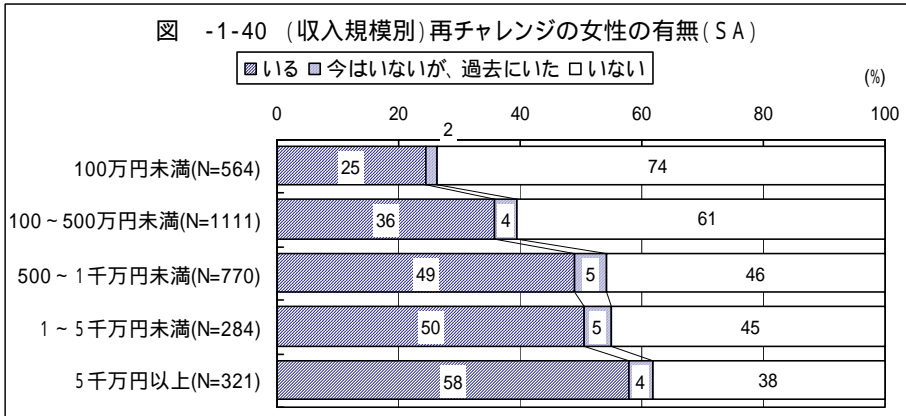
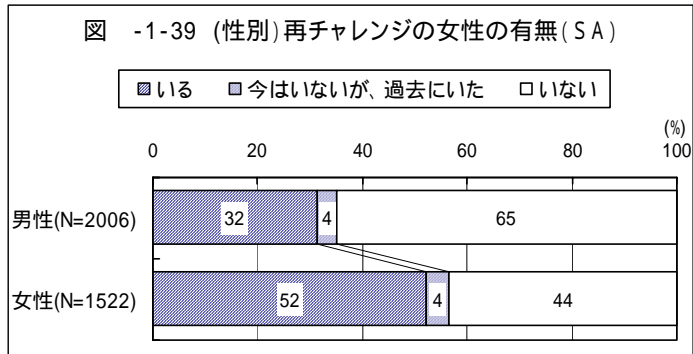


図 -1-38 NPOに所属する再チャレンジの女性の数(SA)



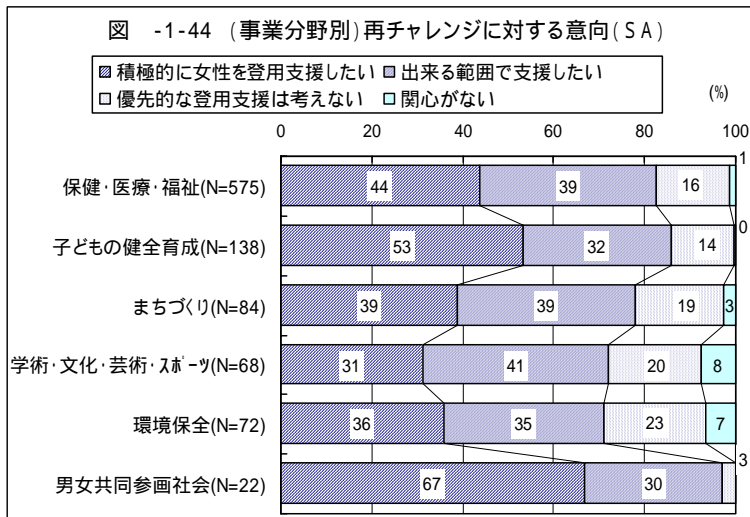
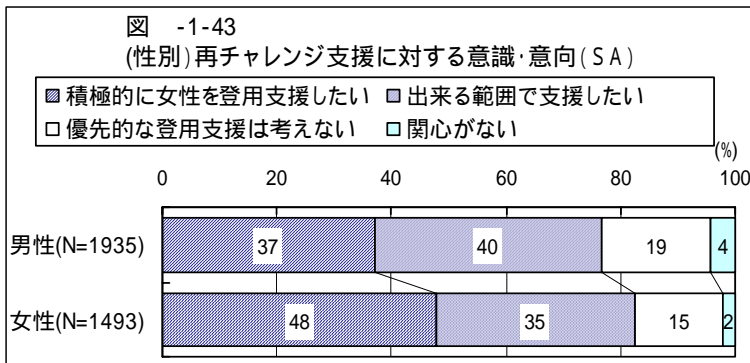
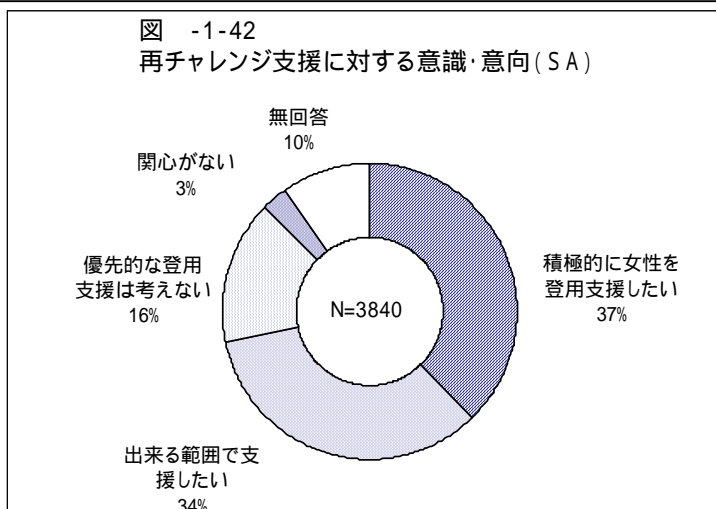


女性の再チャレンジに対する考え方：

女性の再チャレンジの意義、能力に対する評価は高い

女性メンバーが多い団体、とくに再チャレンジのメンバーが多い団体からの回答比率が高いことも影響していると思われるが、「NPO活動には女性の経験や能力を活かせる機会が多いので、再チャレンジの場として積極的に女性を登用・支援したい」が4割、「できる範囲で、女性の再チャレンジを支援したい」を加えると、全体の7割が再チャレンジの女性の活用・支援意向をもつ。無回答を含めても無関心・消極的意向は少ない。

代表者・運営責任者の性別にみると、女性は積極的支援に対する意向が男性より高い。また、男女共同参画、子どもの健全育成、保健・医療・福祉分野でも積極的支援の意向。



再チャレンジの女性メンバーに対する就労条件等の配慮：

柔軟な就労形態、スキルや意欲向上への配慮はあるが、報酬・給与面は弱い。

保健・医療・福祉、子どもの健全育成、男女共同参画分野は、就労条件、人材育成の両面から配慮

NPOを就労の場としてみた場合、再チャレンジの女性が働きやすい環境づくりのため「家庭等との両立に配慮した就業時間の多様化・弾力化」「家庭等との両立に配慮した就労形態、休暇制度の多様化」という、柔軟な就労形態への配慮がなされている。「スキルアップ等のための研修機会」「法人内、他団体等との交流」「活動の権限・裁量」など、スタッフの育成、意欲向上に対する配慮もある。一方で、報酬・給与に対する配慮は他と比べて十分ではない。

事業分野別にみると、保健・医療・福祉、男女共同参画、子どもの健全育成の団体では、雇用の安定化、就労形態、報酬といった就労条件の整備・向上に対する配慮とともに、活動に対する評価、スキルアップや交流など、個人のスキルや意欲を高めるための配慮がみられる。まちづくり、環境保全等の団体でも同程度の配慮があるものの、各設問について「該当しない」と応えた団体は有効回答数(N)の5～7割に相当する数あり、とくに報酬・給与に関しては有効回答数を「該当しない」との回答数が上回っており、就労条件や報酬・給与等の仕組みがない団体も少なくないことがうかがえる。

[ヒアリングから...]

* 報酬・給与の確保を強く意識していても、NPO自体の財政的基盤、収益力の弱さから十分な報酬が支払えず、人材離れに悩んでいる団体も少なくなかった。事業継続、優秀な人材・後継者確保のためにも、活動に見合った対価(報酬)を確保できる事業運営を強く意識する代表者は多い。

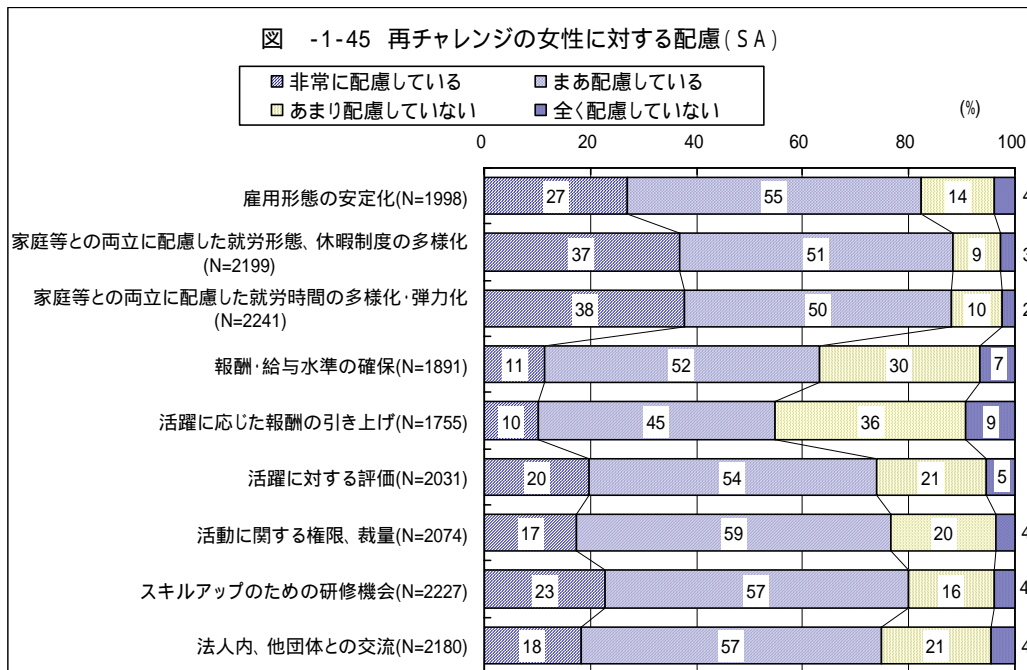


図 -1-46

(性別)再チャレンジの女性の活動継続のための配慮・支援(SA)

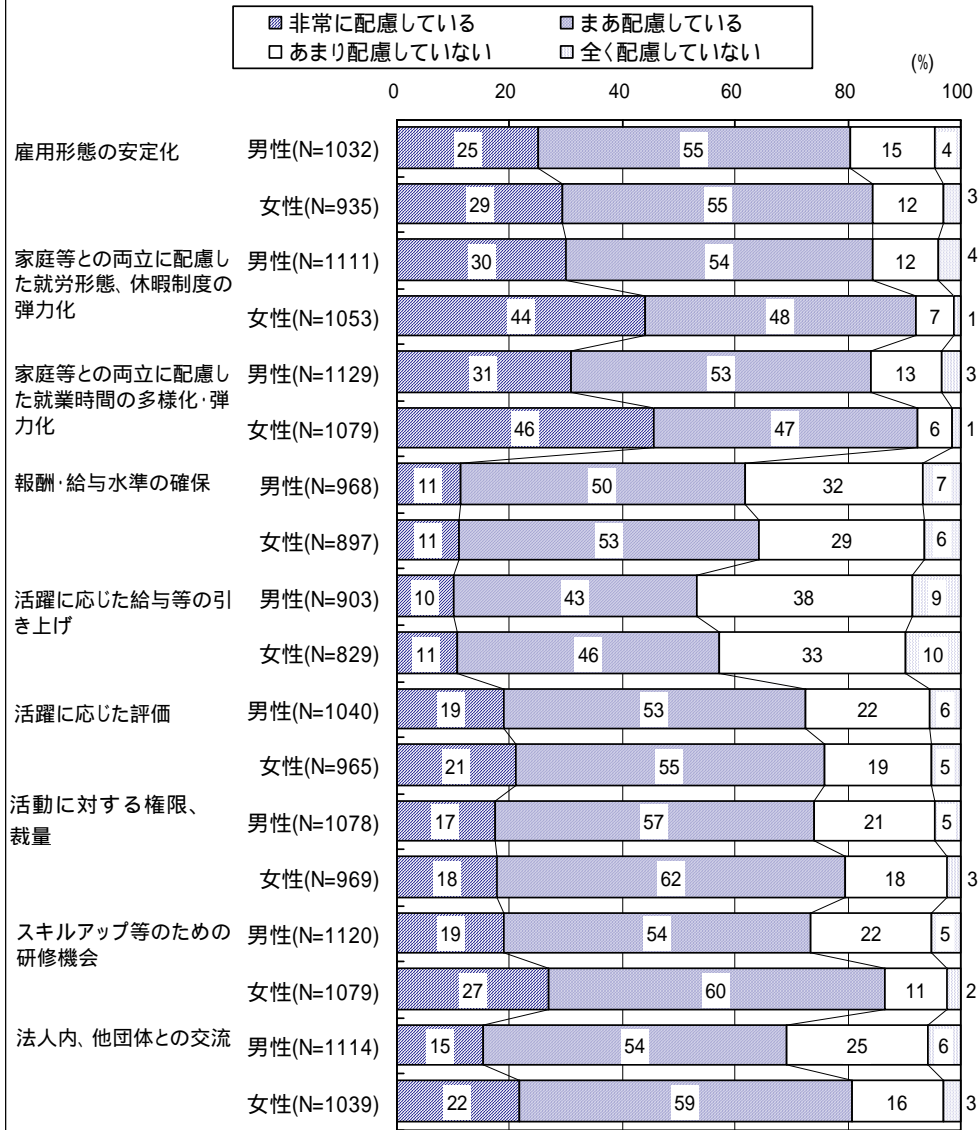


表 -1-15 事業分野×再チャレンジの女性の活動継続のための配慮・支援（SA） 単位：%

		非常に配慮して いる	まあ配慮して いる	あまり配慮して いない	全く配慮して いない	該当しない (実数)
雇用形態の安定化	保健・医療・福祉(N=926)	29.7	57.7	10.0	2.6	(195)
	子どもの健全育成(N=158)	24.1	53.8	17.1	5.1	(69)
	まちづくり(N=96)	20.8	54.2	18.8	6.3	(83)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=105)	21.0	59.0	17.1	2.9	(73)
	環境保全(N=78)	20.5	47.4	26.9	5.1	(86)
	男女共同参画社会(N=17)	35.3	52.9	11.8	0.0	(8)
家庭等との両立に 配慮した就労形態、 休暇制度の多様化	保健・医療・福祉(N=990)	35.7	56.5	6.6	1.3	(165)
	子どもの健全育成(N=183)	43.2	45.9	8.7	2.2	(50)
	まちづくり(N=105)	33.3	43.8	16.2	6.7	(77)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=118)	33.1	51.7	11.9	3.4	(63)
	環境保全(N=95)	36.8	48.4	10.5	4.2	(72)
	男女共同参画社会(N=19)	63.2	36.8	0.0	0.0	(6)
家庭等との両立に 配慮した就労時間の 多様化・弾力化	保健・医療・福祉(N=1010)	36.5	54.5	7.4	1.6	(151)
	子どもの健全育成(N=186)	44.6	46.8	6.5	2.2	(48)
	まちづくり(N=112)	35.7	45.5	14.3	4.5	(71)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=122)	35.2	47.5	15.6	1.6	(61)
	環境保全(N=100)	36.0	49.0	11.0	4.0	(68)
	男女共同参画社会(N=20)	60.0	40.0	0.0	0.0	(5)
報酬・給与水準の 確保	保健・医療・福祉(N=890)	11.8	55.2	27.5	5.5	(230)
	子どもの健全育成(N=151)	10.6	49.0	36.4	4.0	(74)
	まちづくり(N=187)	8.0	42.5	36.8	12.6	(91)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=100)	9.0	50.0	36.0	5.0	(78)
	環境保全(N=66)	10.6	48.5	31.8	9.1	(95)
	男女共同参画社会(N=16)	6.3	56.3	31.3	6.3	(10)
活躍に応じた給与 等の引き上げ	保健・医療・福祉(N=835)	10.8	47.3	34.0	7.9	(267)
	子どもの健全育成(N=135)	11.1	35.6	43.7	9.6	(86)
	まちづくり(N=81)	8.6	29.6	48.1	13.6	(96)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=88)	9.1	44.3	42.0	4.5	(87)
	環境保全(N=59)	6.8	37.3	42.4	13.6	(102)
	男女共同参画社会(N=14)	7.1	57.1	28.6	7.1	(12)
活躍に応じた評価	保健・医療・福祉(N=904)	16.5	55.8	22.5	5.3	(216)
	子どもの健全育成(N=164)	25.0	52.4	18.9	3.7	(59)
	まちづくり(N=110)	20.0	47.3	26.4	6.4	(71)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=112)	22.3	57.1	16.1	4.5	(67)
	環境保全(N=84)	15.5	58.3	19.0	7.1	(77)
	男女共同参画社会(N=23)	30.4	43.5	21.7	4.3	(3)
活動に関する権限、 裁量	保健・医療・福祉(N=916)	14.1	60.9	22.2	2.8	(197)
	子どもの健全育成(N=174)	22.4	58.6	16.1	2.9	(51)
	まちづくり(N=110)	17.3	58.2	19.1	5.5	(65)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=118)	16.9	60.2	19.5	3.4	(59)
	環境保全(N=92)	18.5	54.3	20.7	6.5	(69)
	男女共同参画社会(N=23)	30.4	65.2	4.3	0.0	(3)
スキルアップ等のための 研修機会	保健・医療・福祉(N=985)	22.3	61.7	13.8	2.1	(148)
	子どもの健全育成(N=193)	28.5	54.4	13.5	3.6	(37)
	まちづくり(N=116)	14.7	49.1	30.2	6.0	(64)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=124)	16.9	55.6	23.4	4.0	(57)
	環境保全(N=91)	17.6	57.1	20.9	4.4	(69)
	男女共同参画社会(N=21)	47.6	52.4	0.0	0.0	(4)
法人内、他団体との 交流	保健・医療・福祉(N=949)	17.1	58.8	21.1	3.1	(164)
	子どもの健全育成(N=193)	25.9	51.8	18.1	4.1	(35)
	まちづくり(N=124)	16.1	55.6	22.6	5.6	(55)
	学術・文化・芸術・スポーツ(N=116)	16.4	48.3	29.3	6.0	(62)
	環境保全(N=94)	16.0	59.6	22.3	2.1	(67)
	男女共同参画社会(N=21)	28.6	66.7	4.8	0.0	(3)

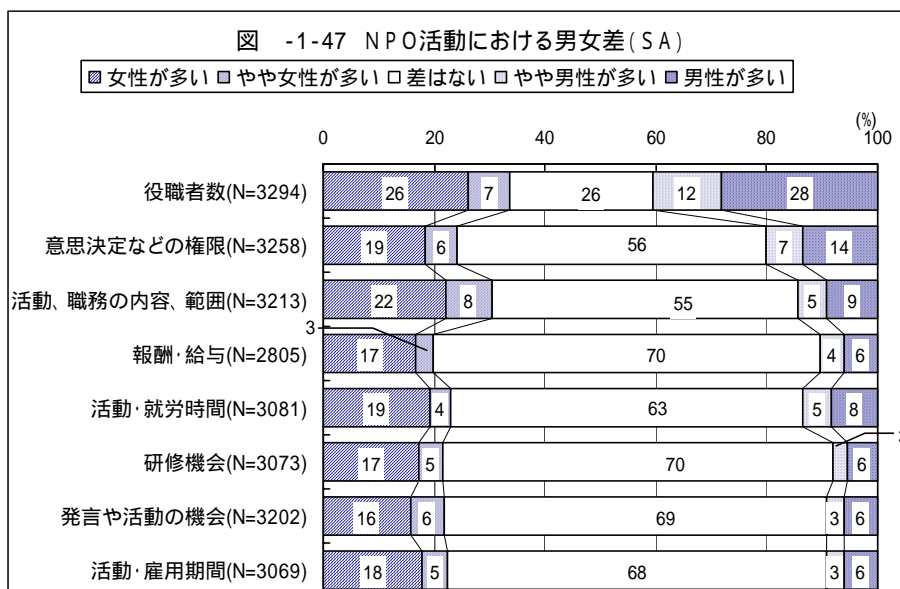
(注) 「該当しない」は実数。回答数(N)には含まない。

NPO運営における男女メンバー間での差：

NPOの組織運営、活動では、男女差はあまりない

団体の多くが、権限、活動内容・範囲、活動時間、報酬、いずれも男女差がないと回答。これは女性スタッフとも共通した認識。役職者数ではやや男性が多い傾向があるが、その他の事項は男性よりもむしろ女性のほうが優位に活動している。調査実施主体が男女共同参画局であることも回答に影響していると考えられる。

代表者・運営責任者の性別にみても、役職者数を除くすべての項目で男女差がないとの回答が最も高い。相対的にみて、男性代表者の団体では役職者、権限、活動範囲などで男性のほうが多い。また、女性代表者の団体は、役職者数は「女性が多い」がほぼ半数、その他の項目でも3割前後の団体が「女性が多い」としている。また、事業分野別にみると、男性が代表者・運営責任者を務める比率が比較的高いまちづくり、環境保全分野では、役職者数から活動・発言機会までほとんど「男性が多い」の割合が高い。これに対して、子どもの健全育成、男女共同参画分野では、「女性が多い」の割合が高い。



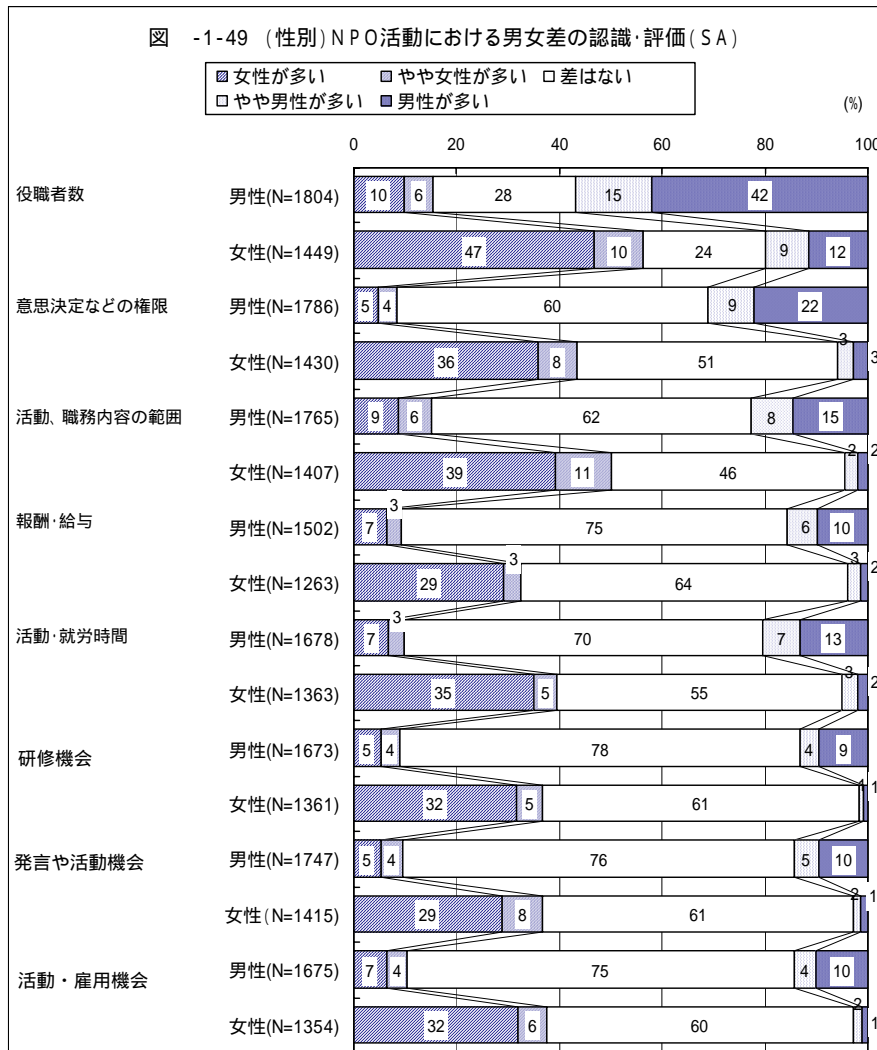
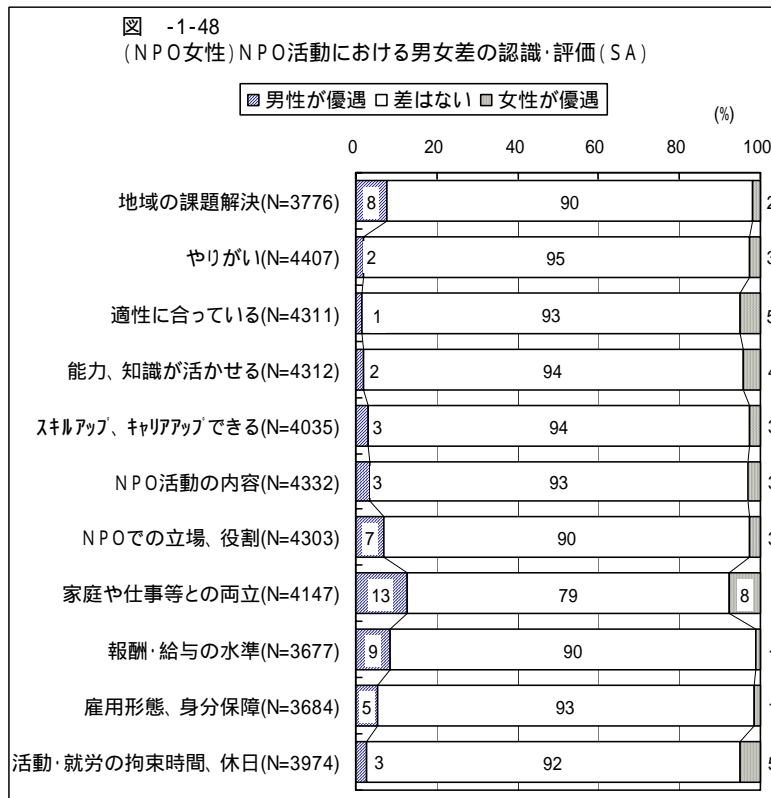


表 -1-16 事業分野×NPO活動における男女差の認識・評価（S A）

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

インターンシップ受入に対する意識・意向：
 インターンシップ受入れが意向あるNPOが多い

「積極的に受入協力したい」「報酬等の負担を除けば受入協力できる」と受入れに前向きな意向をもつ団体が6割超。自由記入での回答によれば、受入れの条件（課題）として、業務・活動に対して熱意・理解があること、活動内容により専門的な資格の保有、人権意識、守秘義務の遵守などが求められている。また、受入れに意欲はあるものの、インターンシップ向けの業務を新たに用意したり指導スタッフがつく必要があるなど、NPO側に日常業務外の負担が発生するため、受入れに躊躇する団体も多い。

事業分野別にみると、子どもの健全育成、男女共同参画、保健・医療・福祉では受入れに比較的前向きである。収入規模別にみると、年間100万円未満で日常的な事業運営がないような小規模団体の場合、過半数が受入れの場がないと回答しているが、3千万円以上ではほぼ8割の団体が受入れに前向き。

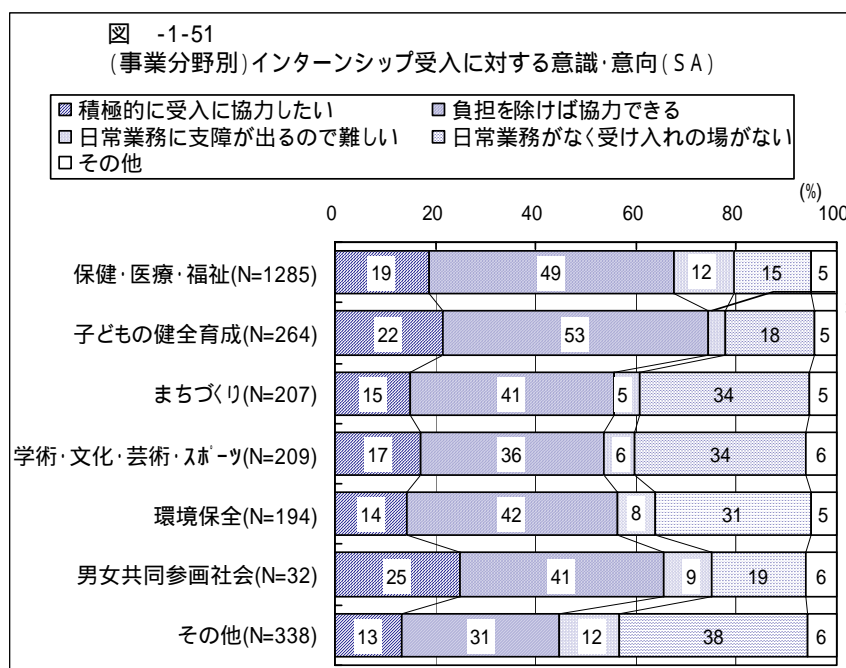
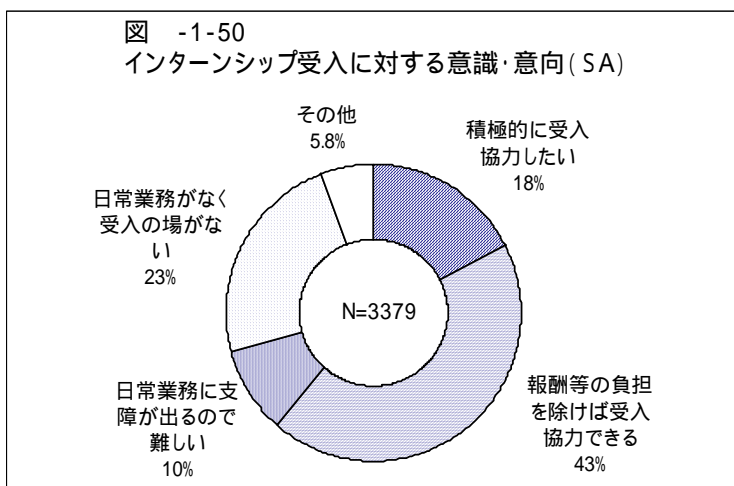
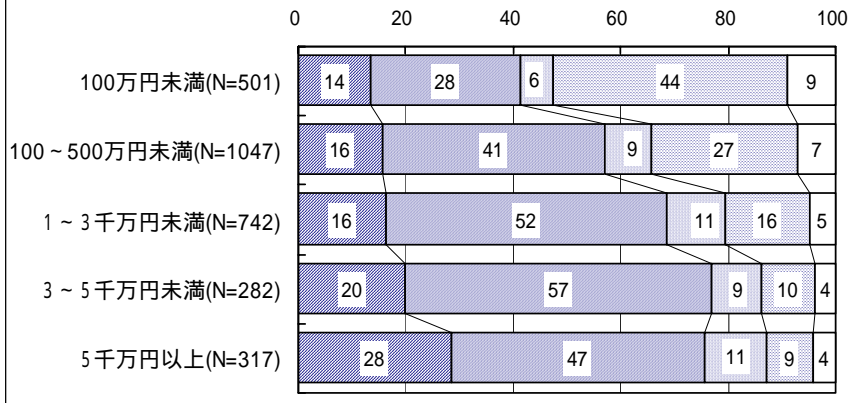


図 -1-52

(収入規模別)インターンシップ受入に対する意識・意向(SA)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| ■ 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 | |



(5) 男女共同参画センターとの連携協働

NPOと男女共同参画センターとの交流やネットワーク：

男女共同参画センターとの双方向での交流は多くなく、利用者としての関与が主

男女共同参画センターの日常的利用、交流がある団体はごく一部。つながりがある団体でも、相談や職員との日常的交流、共同での事業実施（協働）など双方向交流はごく一部で、情報利用や施設利用など利用者の立場からの関わり。

事業分野別にみると、男女共同参画分野の団体では男女共同参画センターとの交流が相対的に活発だが、それでも“よくある”は2～3割程度で、「共同での事業実施」「情報交換等の会合メンバー」に関しては“ない”が4割。

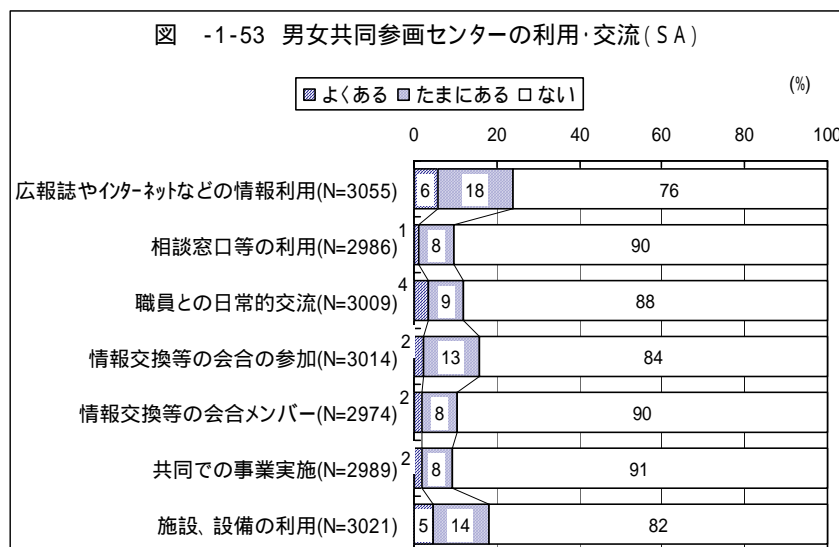


表 -1-17 事業分野×男女共同参画センターの利用・交流がある団体の割合(よくある+たまにある)

(MA)

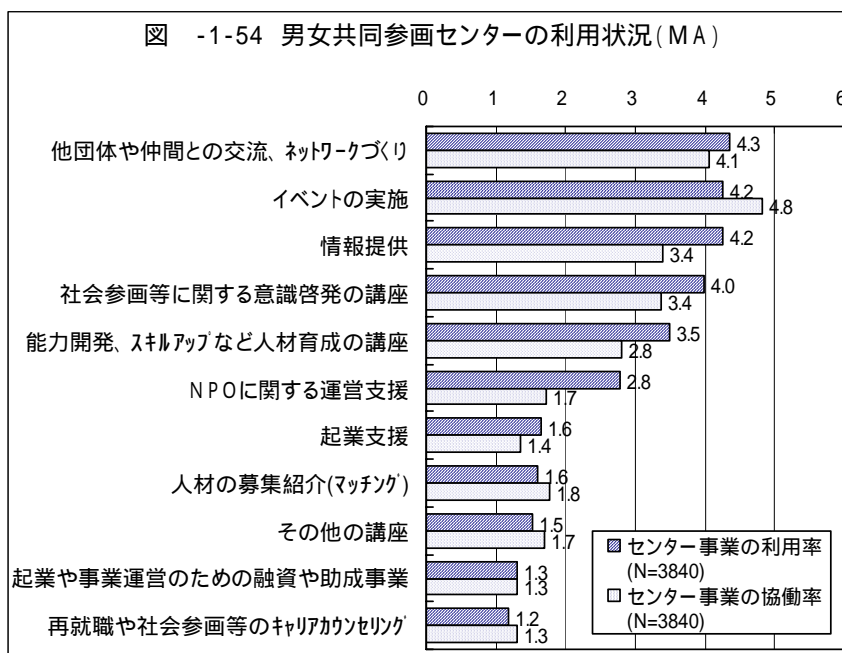
単位：%

事業分野	インターネットや広報誌など情報利用	相談窓口の利用	職員との日常的交流	情報交換等の会合の参加	情報交換等の会合メンバー	共同での事業実施	施設、設備の利用
保健・医療・福祉	19.8	8.4	9.6	13.5	7.0	5.9	14.5
子どもの健全育成	35.1	16.9	20.3	24.4	15.9	20.4	28.9
まちづくり	22.4	4.1	11.3	15.3	10.3	5.7	13.0
学術・文化・芸術・スポーツ	19.4	5.7	8.2	11.8	7.3	7.3	13.1
環境保全	19.8	6.1	7.1	13.2	8.3	5.4	13.9
男女共同参画社会	76.7	46.4	72.4	70.0	62.0	60.0	75.8
その他の分野	26.3	9.8	16.5	16.8	14.1	10.4	21.5

男女共同参画センターの利用、連携協働の実績：

センター施策の利用経験がある団体は少なく、協働経験も少ない

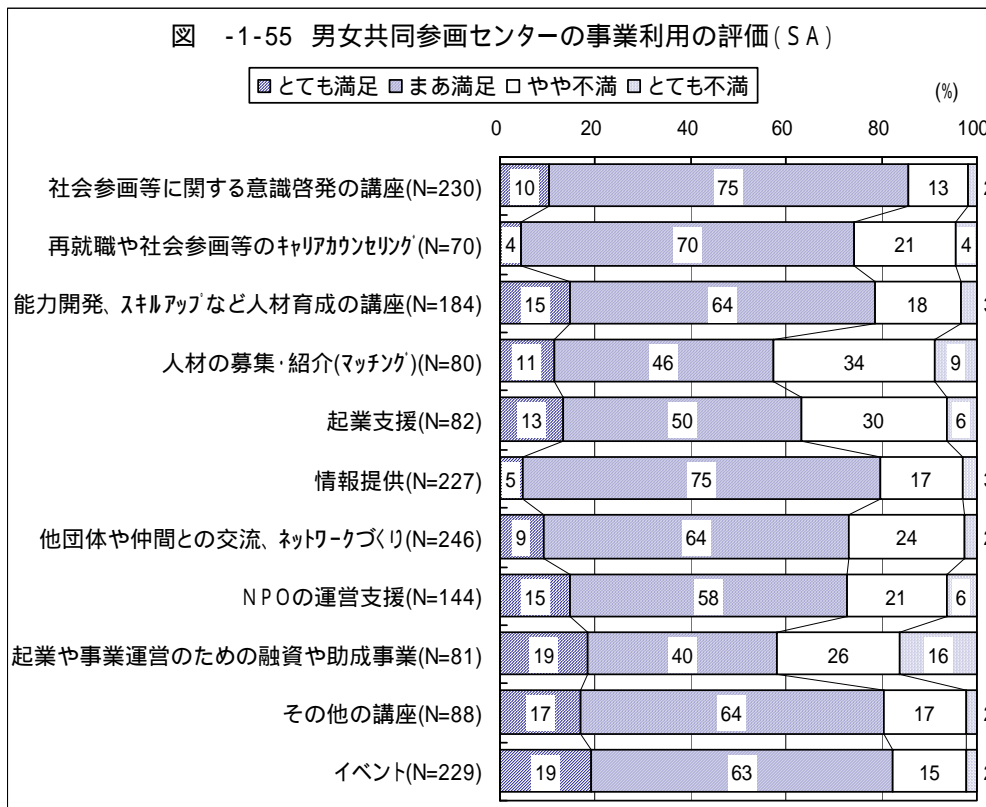
前の設問のとおり、センターとのつながりが少ない状況のため、男女共同参画センターの施策事業の利用実績がある団体は、全体の1～4%と少なく、協働実績も少ない。「他団体や仲間との交流、ネットワークづくり」「情報提供」「イベントの実施」などが中心で、そのほか支援や相談等の事業活用、再チャレンジに関する事業利用・協働もほとんどない。



男女共同参画センターの事業満足度：

NPOや再チャレンジに関する実務的サポートが弱い

「イベント」「社会参画意識啓発の講座」「情報提供」については8割超が満足（とても満足+まあ満足）との評価に対して、「起業・事業運営の融資・助成」「人材募集・紹介」「起業支援」など実務面での事業・サポートは他と比べて不満度が高い。

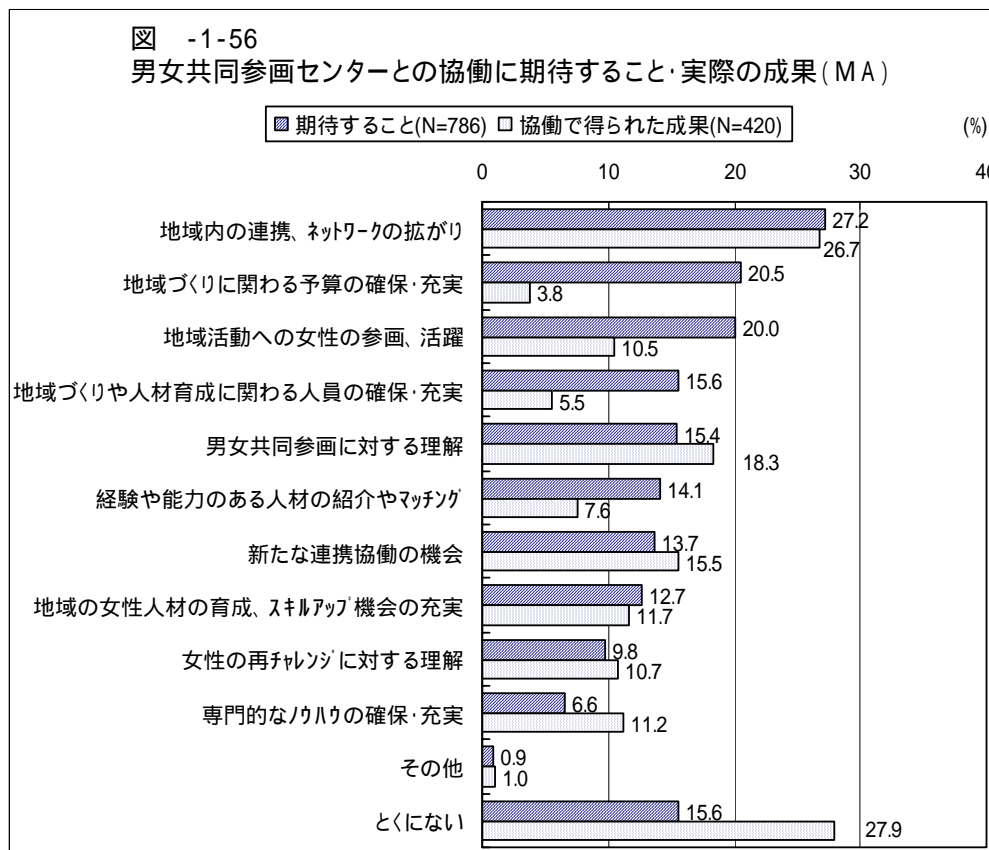


男女共同参画センターとの協働に対する期待と実際に得られた成果：

男女共同参画センターとの協働では、NPO側が期待する成果は必ずしも得られていない

前の設問のとおり、男女共同参画センターの利用や協働の実績が少ないこともあって、参画センター等との協働に対する期待、成果とも有効回答数が小さい（期待の回答数は全体の20%、成果の回答数は全体の10%）。

NPOでは男女共同参画センター等との協働を通じて「地域内の連携、ネットワークの拡がり」「地域づくりに関わる予算の確保・充実」「地域活動への女性の参画、活躍」を期待している。これに対して、実際の協働成果は「とくにない」「地域内の連携、ネットワークの拡がり」が多く、以下、「男女共同参画に対する理解」（18%）、「新たな連携協働の機会」（16%）が続く。



今後、男女共同参画センター等と協働したいテーマ、事業：

男女共同参画や再チャレンジだけでなく、より幅広いテーマに協働ニーズあり

本調査の回答者数全体に対する各テーマの事業に関する有効回答数(N)から関心の傾向をみると、『地域づくり、活性化』『活動に関連するテーマ』『NPO運営専門知識』『ボランティア』が上位にある。

具体的な事業としては、すべてのテーマに関して「情報提供」「講座・セミナー」へのニーズが高い。また、多くのNPOが事業運営、資金調達、人材確保に苦勞していることを背景に、『活動に関連するテーマ』や『地域づくり、活性化』『女性の再チャレンジ』の「助成事業」、『NPO運営専門知識』に関する「相談、アドバイス」にも関心がみられる。『ボランティア』の「交流、マッチング」へのニーズも高い。

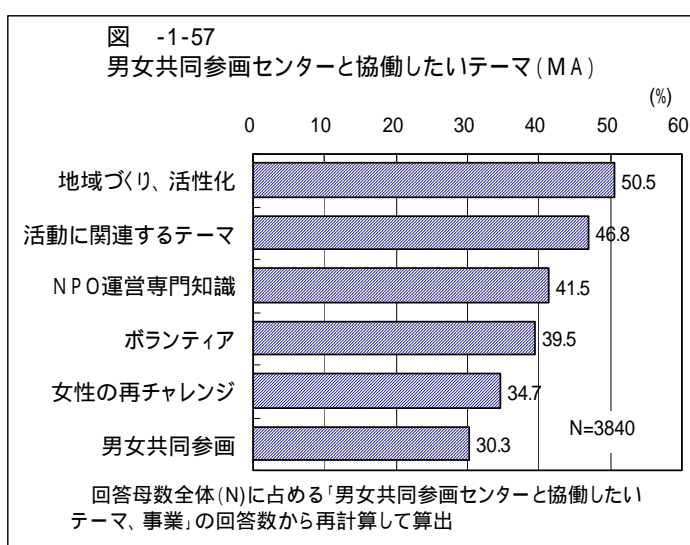


表 -1-18 今後男女共同参画センターと協働したいテーマ、事業 (MA)

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

(6) 女性代表者の実態と意識

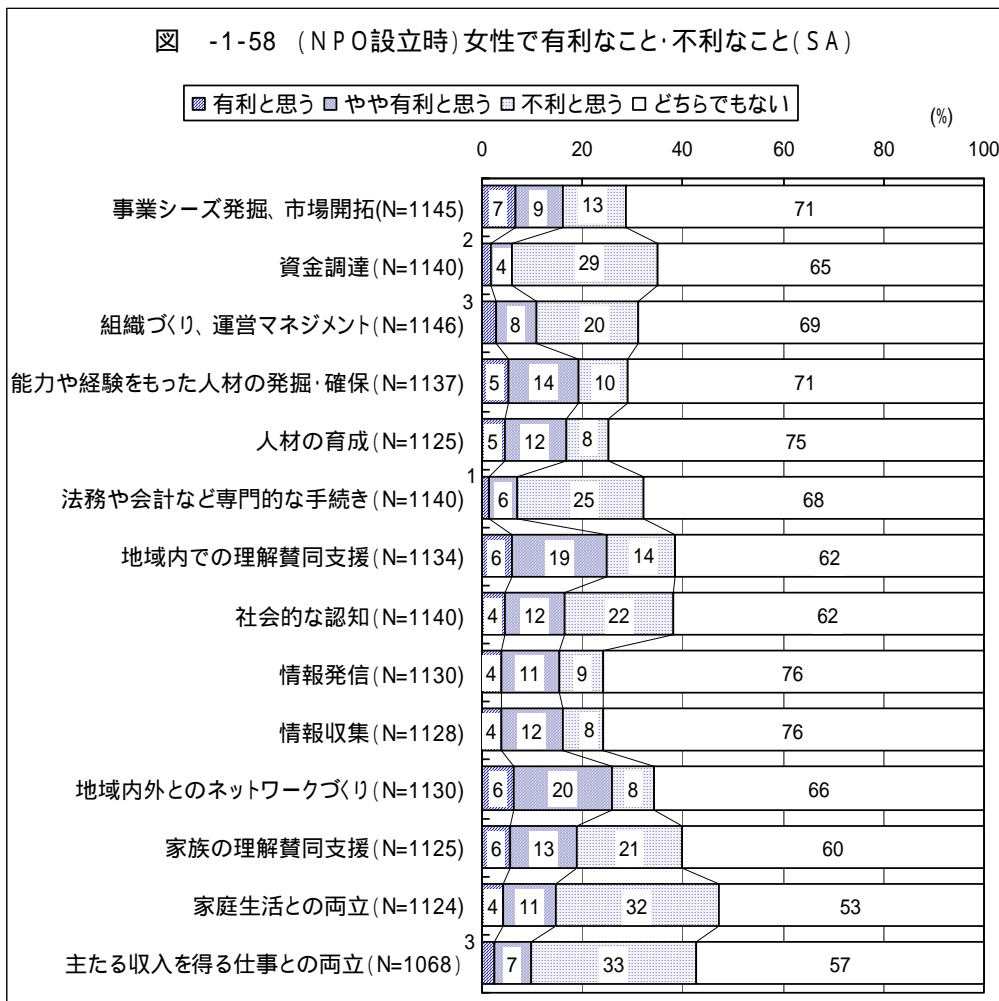
女性代表者がNPO活動で有利なこと・不利なこと：

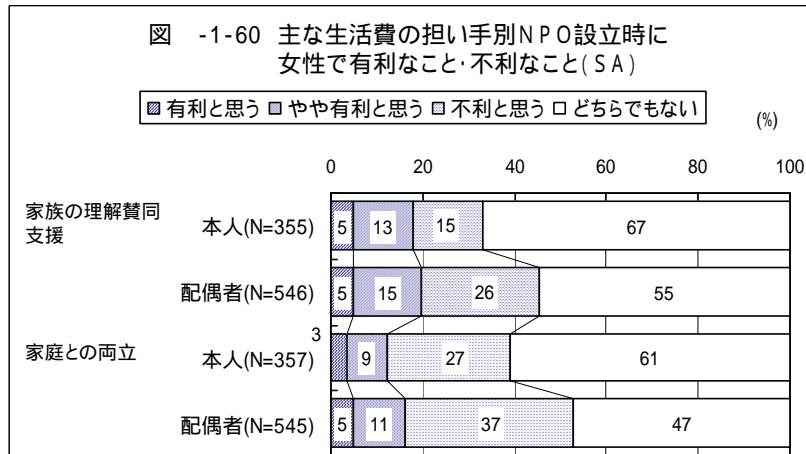
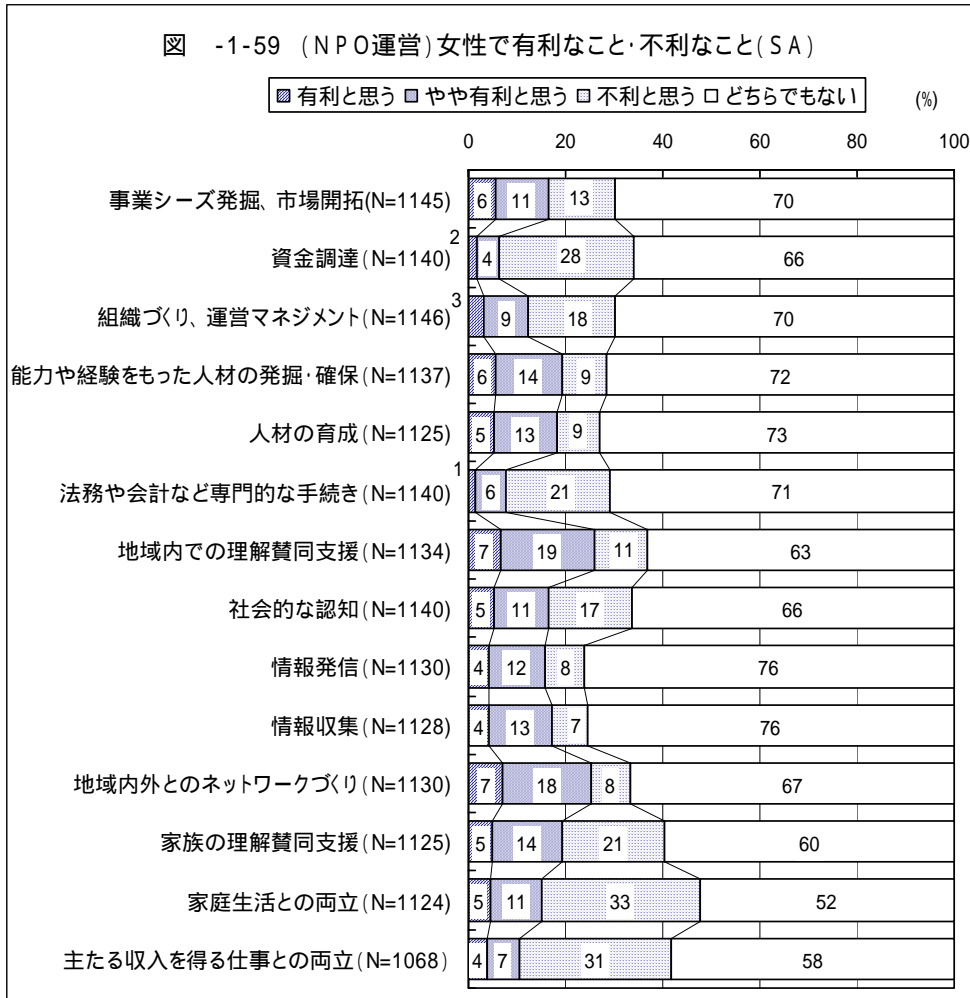
日常的なつながりが活きる反面、経営・組織運営、家庭との両立を不利と感じている

いずれの項目でも有利・不利に関して「どちらでもない」の回答が最も多く、“女性ゆえ”の影響は総じて大きくない。また、設立時・運営時ともほとんど変化はない。

「地域内での理解、賛同、支援」「地域内外とのネットワークづくり」「能力や経験をもった人材の発掘、確保」「人材の育成」「事業シーズの発掘、市場開拓」などは相対的に有利（有利＋やや有利）で、前出の経験に関する回答にみるとおり、女性の日常的なつながりが有利に働いている。逆に、「資金調達」「法務や会計などの専門的な手続き」「社会的な認知」「組織づくり、運営マネジメント」などは、相対的に不利との回答が多い。さらに「家庭生活との両立」「主たる収入を得る仕事との両立」は、3分の1の女性が不利と考えている。

配偶者が家計の主な担い手である場合、女性本人が家計を担っている場合と比べて家族の理解賛同支援、家庭生活との両立を不利とする人が多い。





地域内外の女性リーダー等とのネットワーク：

地域での活動を通じて地域内外とのつながりが育われ、相互の支えあいに活かされている

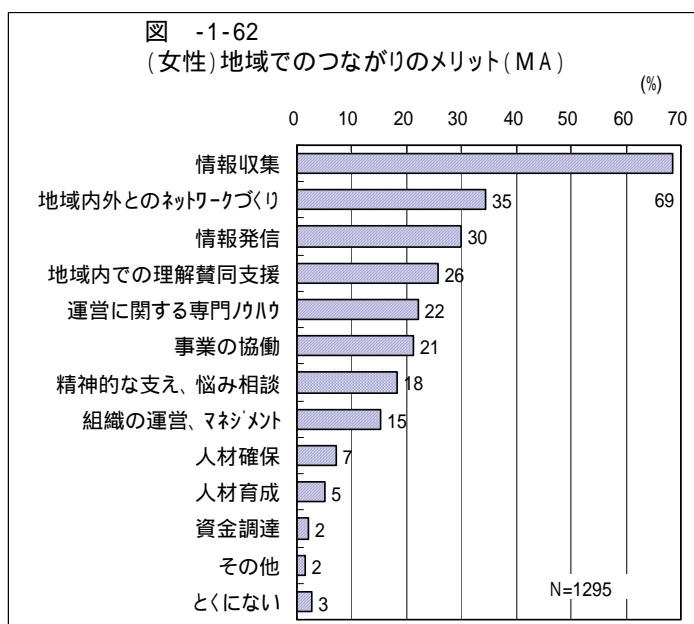
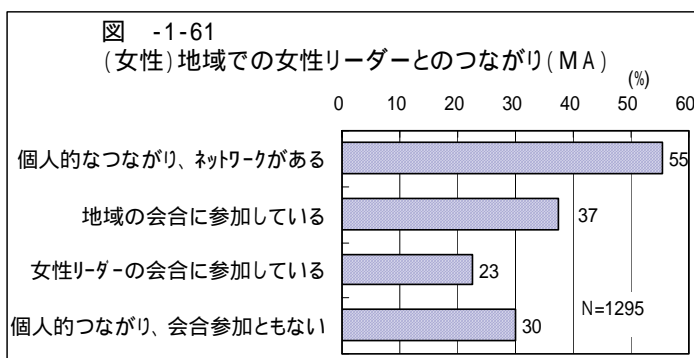
地域内外に何らかのつながりを持つ女性が7割。ボランティアやPTAなど地域に根ざした活動を経てNPO設立する人が多く、こうした経歴(キャリア)の中で地域とのつながりができ、広がっているとみられる。

地域でのつながりのメリットは「情報収集」が圧倒的に多く(7割)、以下「地域内外とのネットワークづくり」「情報発信」「地域内での理解、賛同、支援」など。「運営に関する専門ノウハウ」「事業の協働」「精神的な支え、悩み相談」「組織運営、マネジメント」も多い。地域でのつながりにより、ネットワーク、情報収集・情報発信、NPO事業運営、マネジメントに伴う相談ができるなど、支え合いにつながっているとみられる。

事業分野別にみると、男女共同参画分野ではとくにネットワーク化が進んでいる。また、活動期間が長い団体ほど地域でのネットワークが多く形成される傾向にある。

[ヒアリングから...]

* 1人の人が複数の活動・団体に関わっているケースが多く、地域内で多様・多層なネットワークが形成されていることが多い。活動していると同じ活動領域の団体で顔を合わせる機会が多く、行政の会議等にも参加するなどし、さらに拡がりが見られている。



(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。

表 -1-19 事業分野×(女性)地域での女性リーダーとのつながり(MA) 単位：%

	個人的なつながり、 ネットワークがある	女性リーダーの会合 に参加している	地域の会合に 参加している	個人的なつながり、 会合参加ともない
保健・医療・福祉(N=577)	52.5	21.7	37.1	32.2
子どもの健全育成(N=147)	58.5	27.9	36.1	27.2
まちづくり(N=100)	55.8	25.6	41.9	16.3
学術・文化・芸術・スポーツ(N=51)	49.0	13.7	27.5	43.1
環境保全(N=44)	59.1	18.2	31.8	27.3
男女共同参画社会(N=29)	79.3	41.4	62.1	6.9
その他(N=80)	55.0	21.3	35.0	38.8

表 -1-20 認証・法人化時期×(女性)地域での女性リーダーとのつながり(MA) 単位：%

	個人的なつながり、 ネットワークがある	女性リーダーの会合 に参加している	地域の会合に 参加している	個人的なつながり、 会合参加ともない
NPO法施行時(N=144)	66.7	40.3	45.8	19.4
2000～2005年(N=657)	56.2	24.5	39.9	28.2
直近3年間(N=450)	50.7	14.4	30.4	36.9

今後の活動の展望：

ほとんどが活動継続・拡大志向だが、世代交代と就労条件の改善が課題

ほとんどが「現在のNPOの活動を続ける」「現在のNPOの活動を拡大する」と活動の続行・拡大を志向し、辞める方向性は1%ほど。一方で「働き方・関わり方を変える」が1割。認証・法人化後10年程度の団体では「働き方、関わり方を変える」意向が1割を超える。

転職・働き方を変えたい理由として最も多いのは「その他」で、世代交代をしたい(代表者を辞めたい)が中心。また、活動期間が長い団体では「就労・拘束時間が少ない仕事」「よりよい報酬・給与条件」「家庭と両立できる仕事」といった“就労条件”への不満がある。

[ヒアリングから...]

*活動期間が長い団体では設立メンバーがそのまま代表を務め続けるケースが多いが、自身の年齢が上がって活動が負担になっている点、また、事業・組織の存続を意識して後継者確保を図りたい点とともに、長く活動継続してきた結果、報酬や活動時間などNPOの就労条件に負担を感じていた。また、こうした就労条件面の整備を進めないと、後継者確保が難しいとの悩みも聞かれた。

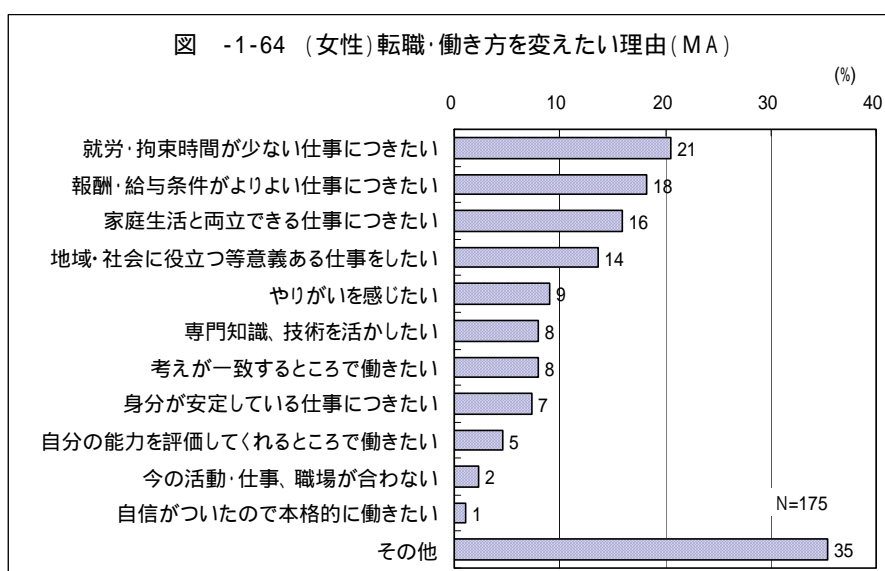
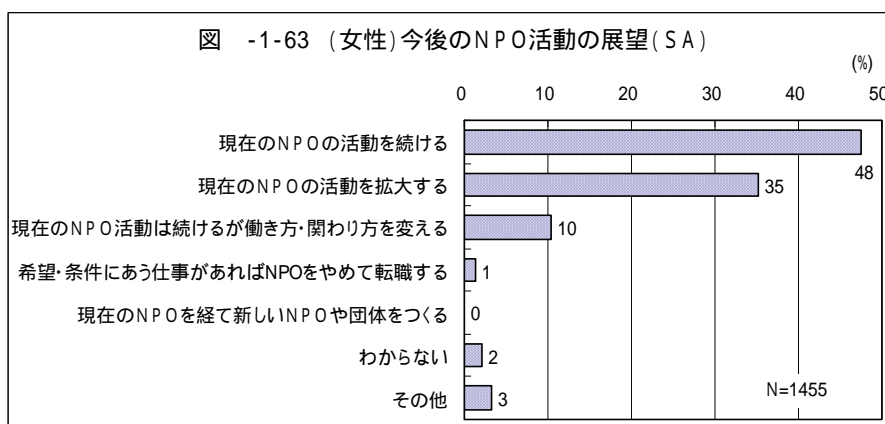


表 -1-21 認証・法人化時期×(女性)今後のNPO活動の展望(MA) 単位: %

	NPO法施行時(N=159)	2000～2005年(N=729)	直近3年間(N=516)
現在のNPOの活動を続ける	42.1	49.2	46.5
現在のNPOの活動を拡大する	33.3	32.8	39.7
希望・条件にあう仕事があればNPOをやめて転職する	1.9	1.4	1.4
現在のNPO活動は続けるが働き方・関わり方を変える	16.4	11	7.4
現在のNPOを経て新しいNPOや団体をつくる	0.0	0.3	0.2
わからない	2.5	2.5	1.7
その他	3.8	2.9	3.1

表 -1-22 認証・法人化時期×(女性)転職・働き方を変えたい理由(MA) 単位: %

	NPO法施行時(N=27)	2000～2005年(N=92)	直近3年間(N=49)
やりがいを感じたい	3.7	9.8	8.2
専門知識、技術を活かしたい	3.7	8.7	10.2
地域や社会に役立つなど、意義のある仕事をしたい	11.1	13.0	16.3
自分の考えと一致するところで働きたい	3.7	8.7	10.2
自分の能力を評価してくれるところで働きたい	3.7	7.6	0.0
NPOで活動して自信がついたので本格的に働きたい	0.0	2.2	0.0
報酬・給与条件がよりよい仕事につきたい	22.2	16.3	20.4
就労・拘束時間が少ない仕事につきたい	33.3	15.2	24.5
身分が安定している仕事につきたい	14.8	9.8	0.0
家庭生活と両立できる仕事につきたい	22.2	13.0	16.3
今の活動・仕事、職場が合わない	0.0	0.0	8.2
その他	40.7	33.7	36.7

就労、NPO活動に必要な支援、サービス：

NPO継続・拡大のため、苦手とするマネジメント、資金調達を支援してほしい

NPO活動の継続・拡大を前提に、「NPO活動や事業運営に対する支援」「起業や事業運営のための融資・助成金」へのニーズが半数を超える。組織経営、資金調達には、女性代表者・運営責任者は“苦労している”“不利”と回答する傾向があり、こうした面でのサポートが必要とされている。「技術習得などスキルアップ講座や訓練」「仲間や団体とのネットワークづくり」「求職者の経験・能力・資格と再就職先が求める人材とのマッチングサービス」にも一定のニーズ。再就職等に関する支援・サービスへのニーズは少ない。

認証・法人化時期別に見ると、設立後の時間経過に関わらず運営支援、融資・助成に対して50～60%のニーズがある。また、新しいNPOほどネットワークづくりへのニーズが高い。

前年度総収入額別に見ると、総収入規模が小さいNPOほど運営支援や融資・助成に対するニーズが高く、「NPO団体や活動を探すための情報・相談」「ネットワークづくり」も高い。とくに、100～500万円未満のNPOの6割が融資・助成へのニーズを示している。これに対して、収入規模が大きいNPOでは「技術習得などスキルアップの講座や訓練」「求職者と再就職先のマッチングサービス」「再就職や活動のための講座やセミナー」へのニーズが高い。

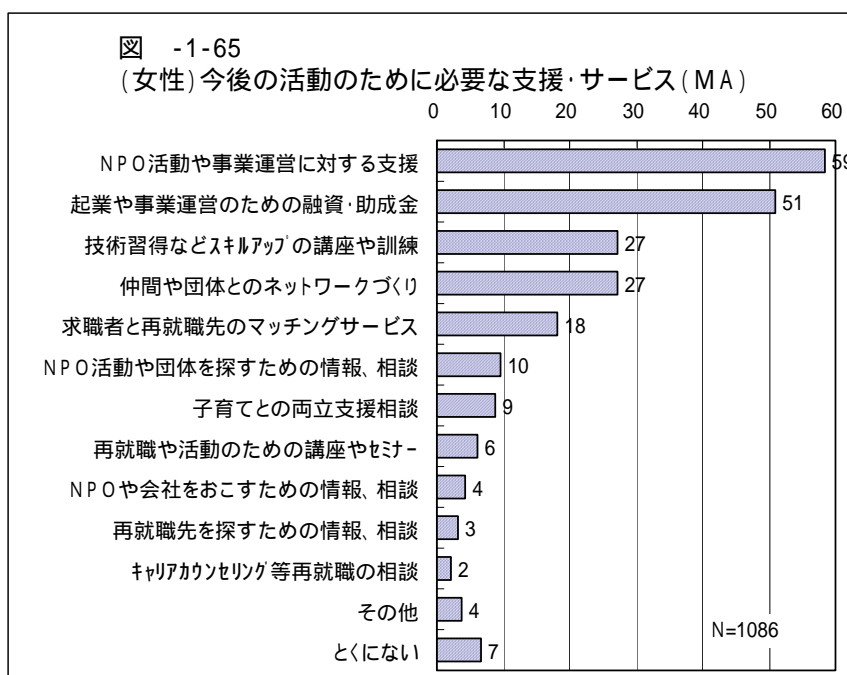


表 -1-23 認証・法人化時期×(女性)今後の活動のために必要な支援・サービス(MA) 単位:%

	NPO法施行時(N=113)	2000～2005年(N=556)	直近3年間(N=379)
再就職や活動のための講座やセミナー	9.7	5.0	6.6
キャリアカウンセリング等再就職の相談	2.7	2.3	1.6
技術習得などスキルアップの講座や訓練	29.2	26.1	27.4
子育てとの両立支援相談	7.1	9.4	8.4
再就職先を探すための情報、相談	3.5	3.6	2.6
NPOを探すための情報、相談	15.0	9.4	8.7
NPOや会社をおこすための情報、相談	2.7	4.1	5.5
仲間や団体とのネットワークづくり	15.0	28.2	29.8
NPO活動や事業運営に対する支援	61.1	55.4	63.9
起業や事業運営のための融資・助成金	54.0	48.2	54.6
求職者と再就職先のマッチングサービス	15.9	20.0	14.8

表 -1-24 前年度総収入規模×(女性)今後の活動のために必要な支援・サービス(MA) 単位:%

	100万円未満 (N=589)	100～500万円 未満(N=1144)	500～1千万円 未満(N=784)	1～5千万円未満 (N=290)	5千万円以上 (N=324)
再就職や活動のための講座やセミナー	4.7	4.1	5.6	6.7	13.5
キャリアカウンセリング等再就職の相談	0.8	1.9	1.1	6.7	3.1
技術習得などスキルアップの講座や訓練	23.4	26.6	30.1	28.9	33.3
子育てとの両立支援相談	7.0	9.1	9.3	10.0	7.3
再就職先を探すための情報、相談	2.3	2.8	3.3	3.3	6.3
NPOを探すための情報、相談	14.8	10.9	7.1	5.6	9.4
NPOや会社をおこすための情報、相談	6.3	3.8	2.6	7.8	3.1
仲間や団体とのネットワークづくり	34.4	31.3	24.5	18.9	16.7
NPO活動や事業運営に対する支援	61.7	61.6	62.1	45.6	49.0
起業や事業運営のための融資・助成金	46.9	57.2	46.1	46.7	49.0
求職者と再就職先のマッチングサービス	9.4	14.1	18.2	28.9	28.1