

NPO法人の雇用創出力と多様就業対応型ワークシェアリング の可能性について；青森県の事例分析

The Job Creation and Worksharing Corresponded to a Variety of Ways of Working in Certified NPO: The Case Analysis of Aomori Prefecture

秋葉まり子*・中島 麻子**

Mariko AKIBA・Asako NAKAJIMA

要 旨

本稿では、NPO法人を取り上げて、その雇用創出力、特に、育児や介護を抱えている女性や定年退職後の高齢者、市場からの撤退を余儀なくされた失業者の受け皿と成りうるかどうか、またそこでの多様な働き方の実態とその可能性を、深刻な雇用問題を抱えている青森県の事例を通して明らかにしようとした。調査結果から、雇用創出及びワークシェアリングの実態が確認できた。さらに計測により多様な働き方を可能にする決定要因は、人口規模の大きい地域に位置し、就業規則は無いが柔軟な取り組みが行われているであろう NPO 法人であることが推測される。

キーワード：青森県NPO法人、雇用創出、多様就業対応型ワークシェアリング、実態調査、ロジット分析

はじめに

近年、特定非営利活動法人（以下、NPO法人）の活動が全国的に広がり、注目を集めている。NPO法人は、1998年12月1日に「特定非営利活動促進法」が施行されたことをきっかけに年々認証数を増やし、2010年時点での全国のNPO法人認証数は40,947団体となった。その活動は、医療や福祉、まちづくり、子育て、スポーツ、環境保全など多方面に渡り、行政や企業ではなしえないような、社会を担っていく新たな存在として期待されている。

それらの社会的役割の一つに「雇用創出」、特に、一般労働市場において雇用機会が限られている育児や介護を抱えている女性や定年退職後の高齢者、市場からの撤退を余儀なくされた失業者のための雇用を創り出すことが挙げられる。そして、近年政府により多様就業対応型ワークシェアリングの導入が進められているが、NPO法人が無理のない柔軟で多様な働き方に対応できる雇用環境を兼ね備えるならば、日本の深刻な雇用問題の解決にさらに一步近づくかもしれない。

しかし、実際に、NPO法人の雇用創出力や多様な働き方ができる場になっているのかどうかについて

は、これまで十分に解明されてこなかった。そこで、本研究では、青森県認証のNPO法人をサンプルにしてアンケート調査を行い、得られたデータに基づいてNPO法人の雇用実態、多様な働き方に対応できる雇用環境の実情やその可能性を明らかにすることを目的としたい。

本稿の内容は以下の通りである。まず次節では、NPOの法人化の流れと雇用との関係、特に、近年NPO法人には雇用創出や多様な働き方の場として政策的にも大きな期待がかかっていることを示す。次にIIで、全国NPO法人対象の先行調査の結果と我々がこの度独自に行った調査結果を比較し、青森県の特徴を明らかにする。IIIでは、青森県NPO法人における多様就業対応型ワークシェアリングの実態と、それに影響を及ぼす要因分析を行う。最後に、全体をまとめる。

I NPOの法人化と雇用

1. NPOの法人化

NPOとはNon-Profit Organizationの略で、民間の立場で営利を目的とせず、ミッション（社会的使命）

* 弘前大学教育学部社会科教育講座経済学研究室
**株式会社ブルーミコミュニケーション青森支社

の達成を目指して社会的なサービスの提供や問題の解決を行い、継続的に公益の増進を図る組織のことを指す。一般的に、NPOと言うと、我々に最も身近なボランティア団体だけを真っ先にイメージする人が多いと思うが、実は、図1にあるようにNPOの範囲は多種多様で、それぞれ法人格の有無や種類、団体規模、公益性の大小などにより異なる。そして、これらのNPOは次の6つの条件；①公式に設立されたもの、②民間（非政府組織）、③利益配分をしない、④自主管理、⑤ボランティア、⑥公益のため、を満たさなければならない（田中、1999）。中でも、③利益配分をしない、ということは、儲けてはいけないということではなく、ミッション達成のために有給職員が必要であるならばその人に対して給料も出して良いが、余剰利益を構成員の間で配分することは許されず、社会貢献の活動に充てなければならない。この点は、利益を株主に配当する株式会社と大きく異なる。

活動分野は「特定非営利活動促進法」により17に分類されており、活動の仕方や機能がさらに次の3タイプに分けられる。

1つ目は、「慈善型NPO」である。これは寄附やボランティアをベースに、例えば、貧困や難民、福祉などの課題に取り組む、ボランティアな支援活動を展開する団体である。

2つ目は、「監視・批判型（アドボカシー型）NPO」である。これは、例えば、地球環境問題や人権問題などについて企業の活動を独立した立場から調査したり、企業や市民に情報提供、政策提言を行ったりする。

3つ目は、「事業型NPO」である。これは自ら事業を起し社会的なサービスを有料で提供する、又は情報の分析や提供、コンサルティングといった活動を事業として行っているNPOで、例えば、介護事業などがそれにあたる。

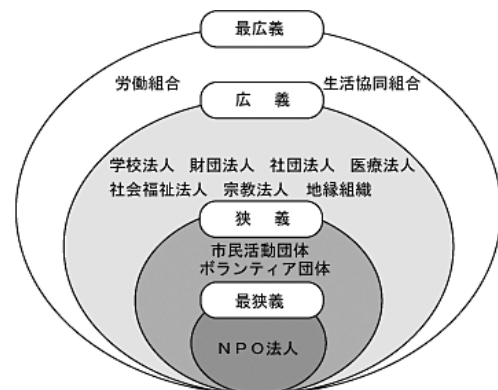
慈善型NPOと監視・批判型（アドボカシー型）NPOの収入は、比較的寄附金や助成金に依存している傾向にあり、事業を行うことが支出につながると考えられている。一方、事業型NPOは活動を行うことが収入につながり、有給職員を雇用していることが多く、収益の確保が見込めるNPOとされている。

NPOの中でも、NPO法人は非営利性、公益性、市民参加性が強く、法人格を持っているという特徴から最狭義に区分される（図1参照）。1995年に発生した阪神・淡路大震災でのボランティアによる支援活動が大きく評価され、任意団体に法人格を与えようとい

う気運が高まったことをきっかけにして1998年3月25日に「特定非営利活動促進法」が公布、同年の12月1日に施行されて、任意団体でも容易に法人格が取得できるように制度化された。NPO法人の設立には資金は必要なく、10人の所属メンバーを揃え、必要書類を所轄庁である都道府県知事（事務所が2県以上にある場合は内閣府）に提出する。そこで法律に定める要件を満たしていると認められれば、法人設立が「認証」される。

NPOが法人格を有することのメリットは、「契約の主体になれる」ことである。法人格がなかった時は、団体は存在するけれども社会的には存在が認められていないことから、銀行口座の開設や公共サービスの申し込みなどの契約は団体の代表者の個人名が使われていた。団体そのものの存在が認められることで、人を雇いやすくなるし、行政などから受託事業や補助金も受けやすくなる。さらには、公共施設の利用も行きやすくなる。つまり、NPO法人として認証されたことで、法律に沿った運営をしていると認識され、社会的な信用を得やすくなるのである。図2にあるように、法律施行の次の年である1999年から今日まで認証数は増え続けており、2010年9月時点では全国で40,947のNPO法人が存在している。

図1 NPOの分類

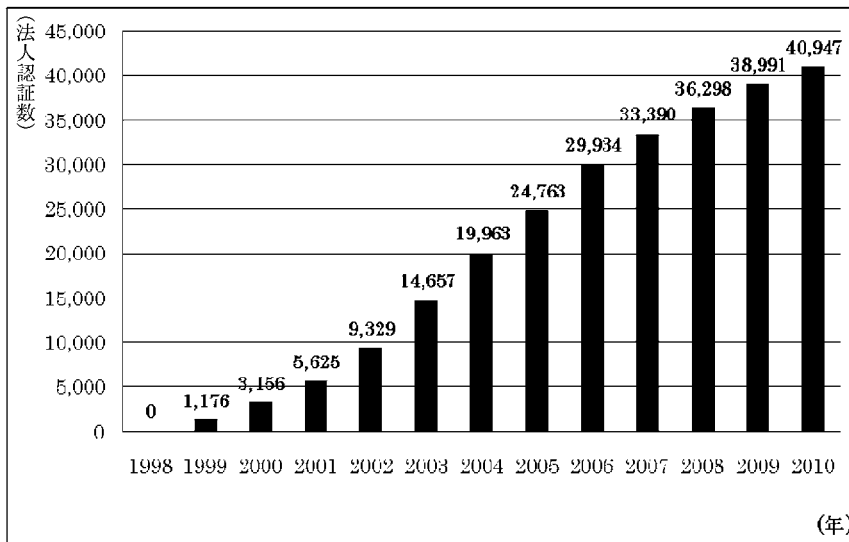


出所：八戸市市民活動サポートセンター
ふれあいセンター「わいぐ」より。

2. NPO法人による雇用創出力と多様就業対応型ワークシェアリングへの政策的期待

我が国では、少子化により労働力人口が年々減少する上に、定年退職者や育児や介護による女性の離職者数は増加している。厚生労働省研究会が2007年度に公表した試算結果によると、2006年の労働者数は6,657万人であるが、60歳退職者と出産・育児による離職者

図2 全国のNPO法人認証数の推移



出所：内閣府データを基に作成。

注：1998年～2009年の数値は12月末時点のもので、2010年は9月末時点のものである。

数の増加によって2017年には440万人減少し、2030年になるとその減少幅は1,070万人にまで達すると見込まれている。しかし、退職年齢の引き上げや女性の離職者への対策を講じることで、減少幅を480万人に抑えることができると報じられている（2008. 1. 4）。2007年8月三菱総合研究所による内閣府委託調査では、短時間勤務などのワークシェアリング制度を利用することで育児期間の女性離職率の減少が可能になれば、経済成長率を0.4%押し上げられるという試算予測を打ち出している（2007年8月17日共同通信）。

NPO法人は、そうした人々の雇用を作り出すことが出来るのではないかと考えられており、その期待は、以下の政策提言に盛り込まれている。また、産業構造審議会でその導入が提示されているワークシェアリングは、近年人々の仕事と家事のバランスを保ち、個人のライフスタイルにあったような働き方をすることに対するニーズや、労働に対する価値観そのものも多様化してきていることから、短時間勤務や隔日出勤、在宅勤務などの様々な働き方を設定しようとする多様就業対応型となっている。そこでは、社会貢献を意識しながら、女性の場合は育児や介護に合わせた働き方が出来るであろうし、高齢者であれば体力や健康面に配慮しつつ自分の持つ能力を発揮して自己実現ができる働き方を模索しながら労働市場にカムバックする可能性が持てるかもしれないのである。

- 『新市場・雇用創出に向けた重点プラン』経済産業省（2001. 5）より。

新たな経済主体（NPO）の育成

近年、介護福祉、リサイクル、まちづくり等の分野で先駆的な社会事業を実施する新たな組織形態であるNPOの設立が相次いでおり、その団体数（公益法人等を除く）は約9万に及ぶとの調査結果もある。こうしたNPOは、高齢者、女性、障害者の社会参画や雇用を促進し、充実した自己実現の場を提供するものとして我が国経済社会にとって益々重要な役割を果たすことが期待される。

- 『「新しい公益」の実現に向けて』産業構造審議会NPO部会（2002. 5）より。

雇用創出と雇用環境に与える影響

NPOの事業規模の拡大に伴い、高齢者、家事専業者、障害者等に社会参画を促し、中長期的に懸念される労働力人口の減少を補うことが期待される。NPOの発展基盤を整備し、その活動を活性化することにより、結果として雇用が創出され、雇用環境の改善に寄与することが期待される。

また、NPOがパートタイム型の就業形態を有している点に鑑みれば、ワークシェアリングの進展により、柔軟に自己実現を満たす働き方を求める労働者にとって、NPOは、主要な就業、兼業

の場の一つとなることが期待される。

II NPO法人の雇用創出の実態

1. 先行調査

NPO法人の雇用実態を明らかにしたのものとして、次の代表的な2つの先行調査がある。一つは、独立行政法人労働政策部・研修機構の「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告」(2004.8)で、NPO法人の労働の実態や問題点を把握して今後の労働政策に繋げることを目的としており、全国のNPO法人14,003件を対象とした郵送アンケート調査を行い、有効回答数3,495件(有効回答率25.0%)を得た。第2は、内閣府国民生活局の「平成20年度市民活動団体等基本調査報告書」(2009.3)で、環境整備を進めるために年々注目度が増している市民活動団体(任意団体とNPO法人)の実態を把握しようとしたものである。内閣府が集めた70,986件の市民活動団体リストの中から10,000件のサンプルを無作為に抽出して郵送アンケートを行い、有効回答数は4,465件(任意団体:3,179件、NPO法人:1,200件)、有効回答率は46.9%である。これら2つの先行調査から次の雇用実態が明らかになっている。

① 今後の雇用創出に期待が持てる。

表1は、最初の報告書が明らかにしたもので、有給の職員やボランティアを今後3年間で増やそうと考えている法人の割合は43.6%で(無給は40.2%)、その内有償のボランティアが48.7%、次が非正規職員44.8%である。雇用の受け皿に成りうるかどうかに対する年

間収入別に分類したNPO法人の回答結果をまとめた図3からは、全体の55.2%が肯定しており、特に1000万円以上の収入を得ている団体の割合が高い傾向にある。

②雇用者の半数をボランティアが占め、有給者では非正規職員が中心的存在になっている。

表2は、NPO法人の雇用形態別の活動者数とその比率の内訳を示したものである。これを見ると、無償ボランティアが最も多く、次が有償ボランティア、そして非正規職員と続き、有給役員に占めるパートやアルバイトなどの非正規職員の割合が63.6%と、中心的な労働者になっている。

以下③から⑤は、内閣府国民生活局の調査結果であるが、ここでは事務局で組織運営や団体の事務に携わっているNPO法人事務局スタッフが調査対象となっている。

③女性の割合が多い。

図4から見た男女別構成比率は、男性だけ、男性がほとんど、そしてやや男性が多いと回答した割合は32.8%だったのに対して、女性だけ、女性がほとんど、そしてやや女性が多い割合の方が45.5%という結果となっていることから、NPO法人では女性の労働者の方が13%ほど多く占めていることになる。

④50才代、60才代以上の年齢層の割合が多い。

事務局スタッフで多い年齢層を2つまで回答してもらった複数回答の結果を図5にまとめた。これによると、年齢が高くなるにつれて、特に、60才代以上が45.9%で最も大きい。民間企業では、この年齢層は大

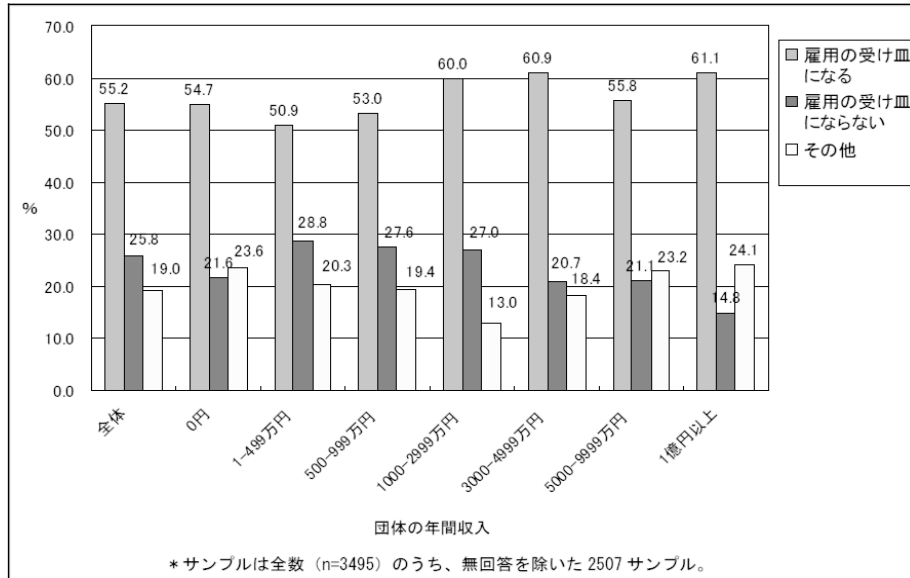
表1 NPO法人が今後3年間に増やそうと考えている職員・ボランティア数内訳

	(複数回答: %は、団体数ベース)		
	全体	有給なし (無給役員+ ボランティア)*	有給あり (有給+ ボランティア)*
正規職員	39.5	32.0	44.6
非正規職員	37.3	24.3	44.8
出向職員	10.0	9.8	11.0
有償ボランティア	44.2	44.1	48.7
無償事務局ボランティア	36.7	45.2	34.6
その他の無償ボランティア	38.0	42.8	38.9
現行のまままで対応する	9.5	11.2	7.3
その他	2.5	2.0	3.0

*「有給なし(無給役員+ボランティア)」(40.2%、n = 1,372)、「有給あり(有給+ボランティア)」(43.6%、n = 1,487)、「ボランティアなし」(16.1%、n = 550)の3パターンに分類した(無回答 = 86)。

出所:『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告』独立行政法人労働政策研究・研修機構(2004.8)。

図3 「NPOは雇用の受け皿になると思うか」の回答結果（年間収入別）



出所：『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告』独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004. 8）。

体が管理職に就いており、その割合は12.5%（厚生労働省『雇用管理調査報告』2001年）にすぎない。

⑤家事従業者や年金生活者と定年退職者が主な活動の担い手である。

事務局スタッフの普段に従事している職業や身分を3つまで挙げてもらう複数回答の結果を図6に示してある。正規職員の団体スタッフ以外に多いのが、年金生活者と定年退職者34.5%、家事従業者27.3%である。

以上の先行調査の結果をまとめると、NPO法人の主な担い手は女性で、50才代～60才代以上が中心に

なっており、雇用形態はボランティアが約半数を占め、有給職員の中では非正規雇用の割合が多い。また、雇用創出力は全体的に期待ができ、当然のことながら、収入の多い団体ほどそれはより高い。次に、これを、青森県NPO法人を対象とした我々の調査結果と比較してみることにする。

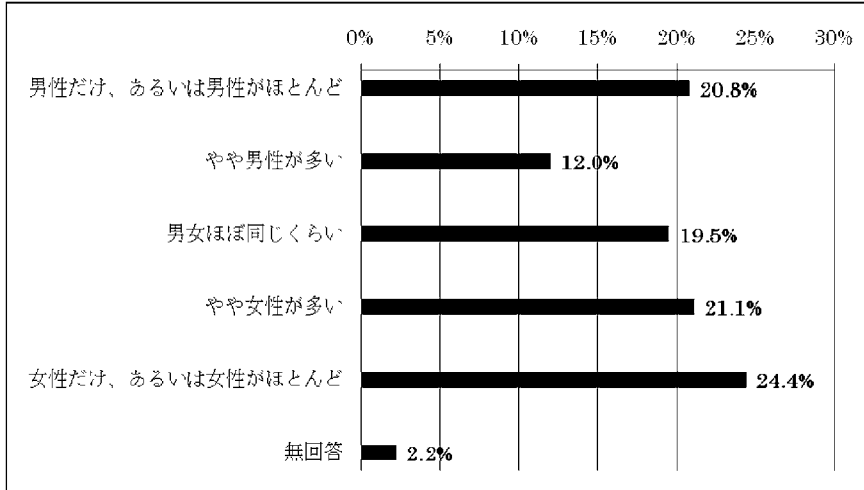
表2 NPO法人の雇用形態別活動者数内訳

	当該活動者の有無(%)		合計人数	当該活動者の割合(%)		1団体あたり平均人数(異常値処理後)
	有り	無し		活動者全体に占める割合	有給役員に占める割合	
役員	100.0	—	31,463	28.6	—	8.96
うち有給役員	31.7	68.3	2,012	1.8	8.5	0.46
有給役員						
正規職員	40.6	59.4	5,969	5.4	25.4	1.40
非正規職員	43.7	56.3	14,981	13.6	63.6	2.95
出向職員	10.1	89.9	580	0.5	2.5	0.08
	59.7	40.3	23,542	21.4	100.0	4.89
ボランティア						
有償ボランティア	39.7	60.3	17,324	15.8	—	3.34
無償事務局ボランティア	51.8	48.2	5,452	5.0	—	1.33
無償その他ボランティア	53.3	46.7	34,130	31.1	—	7.06
	21.6	78.4	56,908	51.8	—	11.73
合計	—	—	109,899	100.0	—	25.58

注)3495サンプルのうち、無回答を除いた3362サンプルを使用。

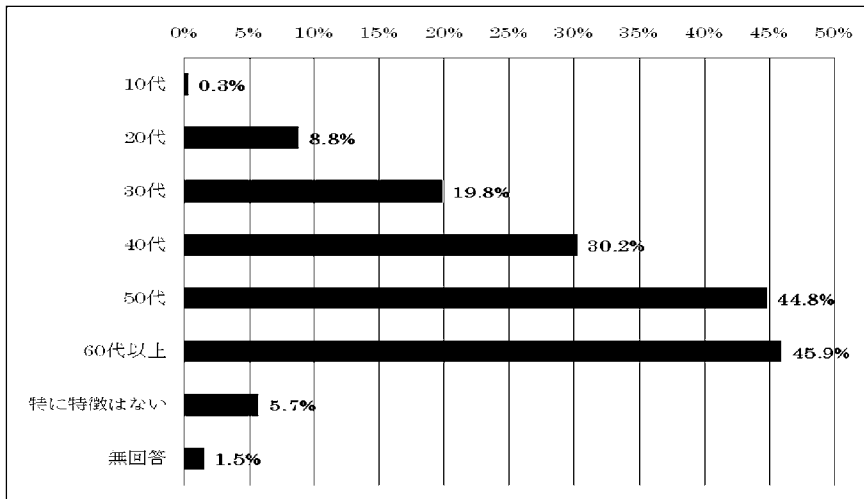
出所：『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告』独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004. 8）より。

図4 NPO法人スタッフの性別構成比率



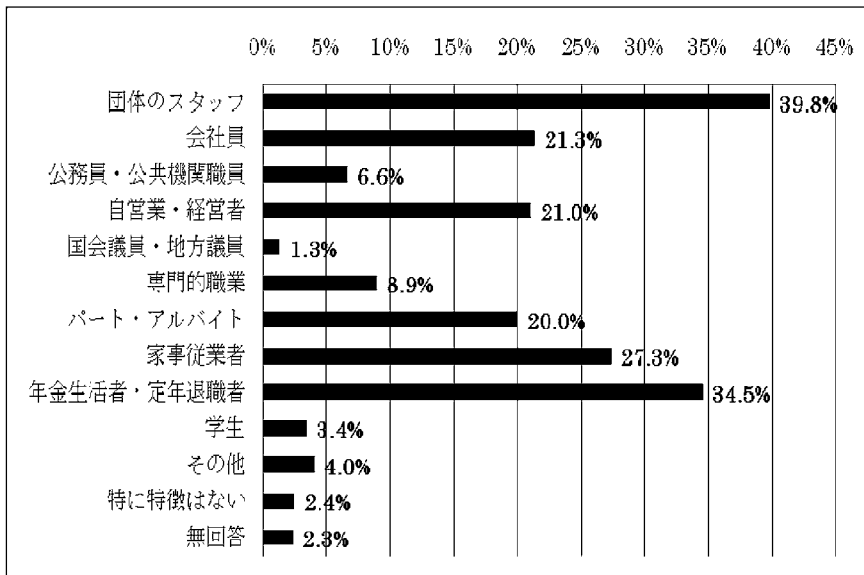
出所：『平成20年度市民活動団体等基本調査報告書』内閣府国民生活局（2009. 3）のデータを基に筆者作成。
注：サンプル数はNPO法人1, 200件。

図5 NPO法人スタッフの年齢別構成比率



出所：図4と同じ。注：図4と同じ（複数回答）。

図6 NPO法人スタッフの普段従事している職業や身分の構成比率



出所：図4と同じ。注：図4と同じ（複数回答）。

2. 青森県NPO法人の調査

2-1 調査とサンプルの基礎データ

最初に、我々が調査対象とした青森県のNPO法人の概観を捉えることしたい。2010年の内閣府データによるNPO法人認証数は、東京都の6,654団体が最も多く、青森県は下から10番目の294団体となる。都道府県別に認証数が異なることについて日下部（2002年）は、「NPO法人の認証数を規定する要因は人口要因とGDP要因であり、GDPの中でも特に第3次産業部門のGDPが強く相関している」と述べている。また、NPO活動に理解があり、それを積極的に推進しようと努力している首長がいるなどといった地域性も大きく関与しているとも言われる。

青森県の認証数の推移を図7で見ると、「特定非営利活動促進法」が施行された次の年の1999年からは年々増加しており、県内に着実にNPO法人が広まっていることが確認できよう。青森県『平成21年度青森県NPO法人意識調査中間報告書』（2009.9）によると、それらの設立の目的は、社会貢献24.5%、地域課題の解決18.0%が1,2位を占め、雇用の場の確保は8.2%と第6位である。団体の所在地は、東青地域が33.3%と最も多く、次いで三八、上十三の順となっている。

我々の調査では、これら294件（住所不明の2件を除いて実際は292件）を対象とし、育児・介護を抱える女性や定年退職後の高齢者、採用時失業者であった者の雇用状況と多様な働き方の導入の有無を中心にし

た内容を郵送アンケート形式で、2010年11月～12月にかけて行った。回答は、NPO法人の理事長及び理事関係者からが全体の45.3%、事務局長や事務局代表22.2%と、主に団体の運営を支える中心的な役職に就いている人々から得られ、回答数は126件（有効回答率43.2%）であった。

サンプルの基礎データは以下の通りである。

① 活動年数

活動年数は平均で6.1年である。図8は年数別の分布を表したものであるが、7年が12.7%で最も高く、次いで3年が11.9%を占める。NPO法人になる以前に任意団体として活動していたところは40年、60年以上のキャリアを持つ団体も稀にあるが、一般的に活動年数は短い。

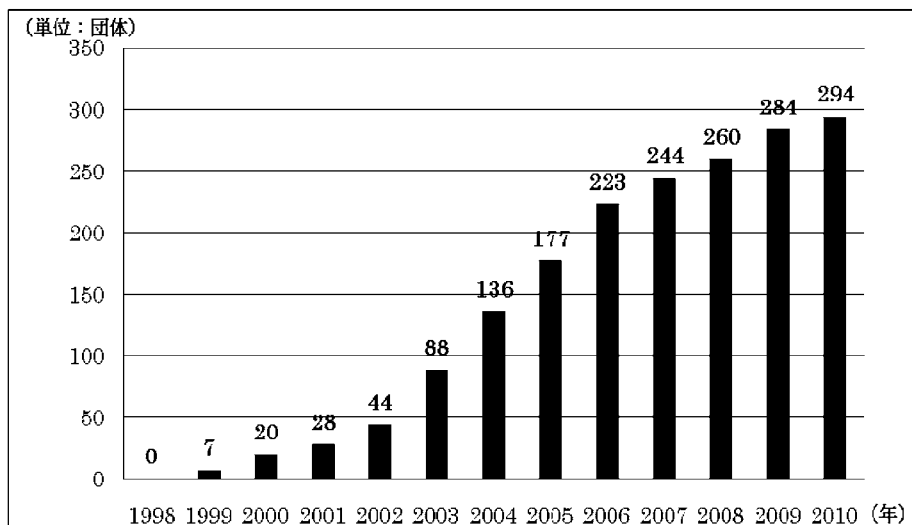
② 中心的な活動分野

青森県認証のNPO法人の場合、1団体あたり平均で約4分野にわたって活動をしている。その中でも、特に割合が高いのは「保健・医療又は福祉の増進を図る活動」で47.6%を占め、半数近い団体がこの分野と関わっている。次いで「まちづくりの推進を図る活動」21.4%、「学術・文化・芸術又はスポーツの振興を図る活動」及び「環境の保全を図る活動」17.5%と続く（図9）。

③ 経営状況

非常に悪い、悪い、良くも悪くもない、良い、非常に良い、の5段階に分類した現在の経営状況を図10に示した。半数以上の56.3%（71件）の団体が「良くも

図7 青森県認証のNPO法人数の推移



出所：内閣府 NPOホームページに掲載のデータを基に著者作成。

注：1998～2009年までの数値は各年の12月末のもので、2010年の数値は10月末のもの。

悪くもない」経営状況で、20.6%の「悪い」がそれに続く。

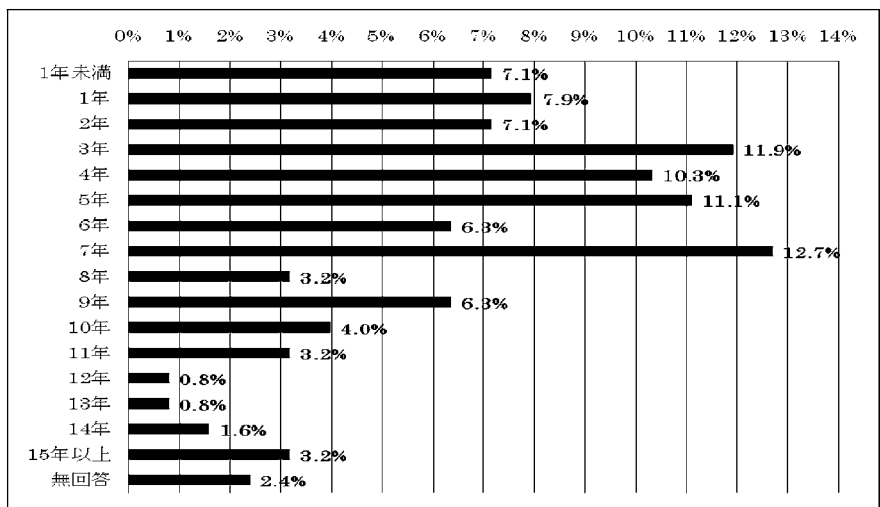
④ 男女別、雇用形態別活動者数内訳

表3からは、正規職員、非正規職員、ボランティアのいずれにおいても女性の人数が男性のそれを上回っており、先の内閣府による調査結果同様に女性が主な担い手となっている。また、役員数を入れないで計測した本調査と先行調査の結果とを比較すると、青森県ではボランティアの割合が小さく、1団体あたりの平均人数及び有給職員に占める正規職員の割合が多い点が目立った。

⑤ 活動者の平均年齢

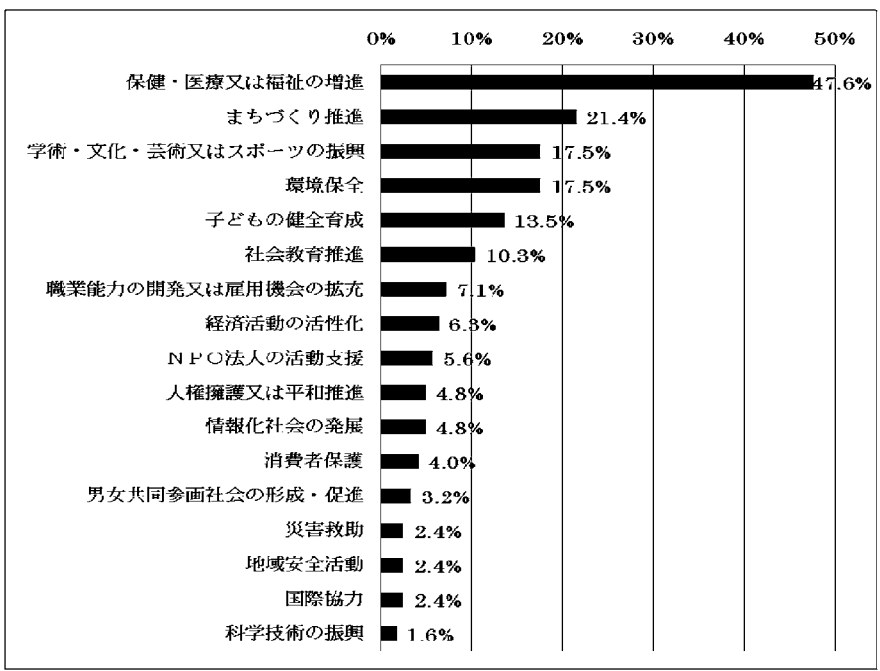
図11は男性の、そして図12は女性の活動者の雇用形態別年齢構成である。男性の場合は正規職員が40才代(34.3%)、50才代(25.7%)、非正規職員は50才代(24.4%)、60才代(19.5%)の順に多く、有償ボランティアになると、60才代が最も多い。非正規職員に占める20才代の男性の割合が14.6%もあり予想外であった。先行調査と比べて全体的に年令が低い傾向が見られるが、女性になると、正規職員は40才代(32.4%)、30才代(25.0%)、非正規職員では30才代(27.6%)、40才代(25.9%)とさらに低年齢化する。有償ボラン

図8 活動年数の分布



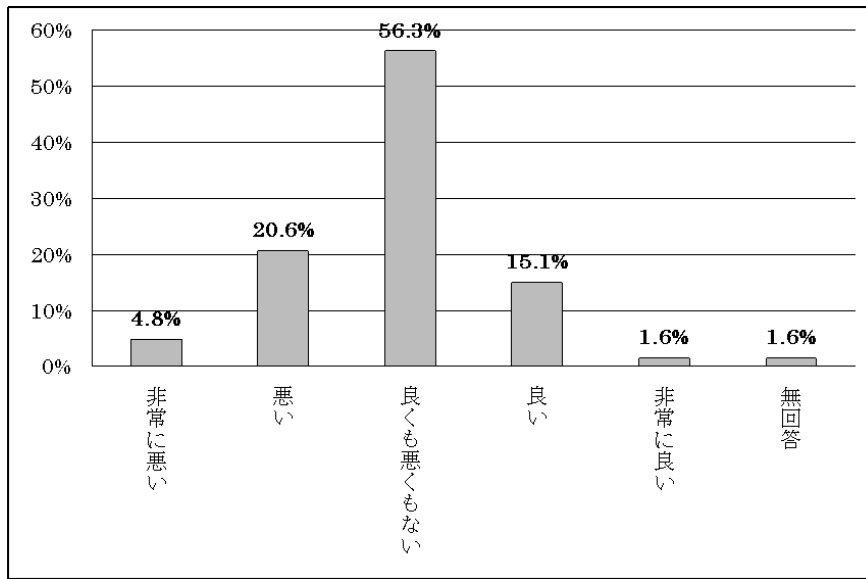
出所：アンケート調査の結果より。

図9 中心的な活動分野の分布（複数回答）



出所：アンケート調査の結果より。

図10 経営状況の分布図



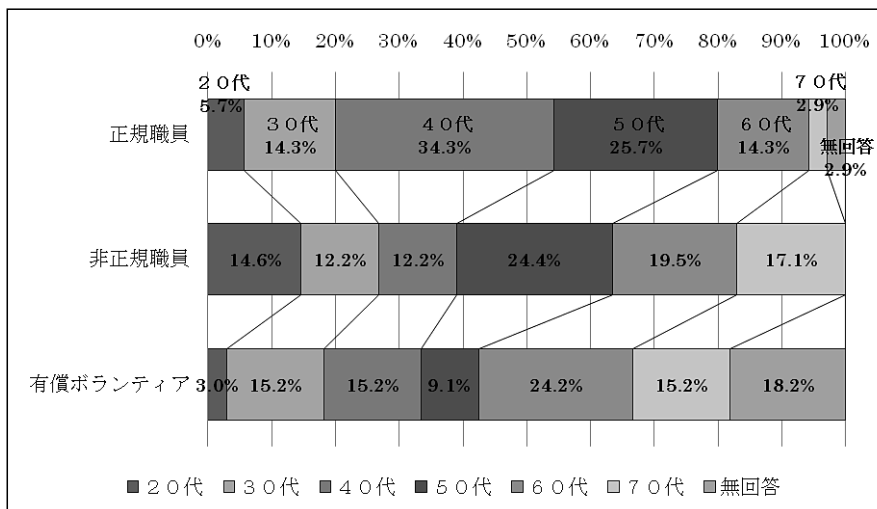
出所：アンケート調査の結果より。

表3 男女別・雇用形態別活動者数内訳

	有給職員				ボランティア			全体
	正規職員		非正規職員		有償ボランティア		無償ボランティア	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
人数(人)	208	296	88	237	112	168	1,014	2,123
1団体あたりの平均人数(人)	1.7	2.4	0.8	1.9	0.9	1.3	8.0	17.0
有給職員に占める割合(%)	60.8%		39.2%					100.0%

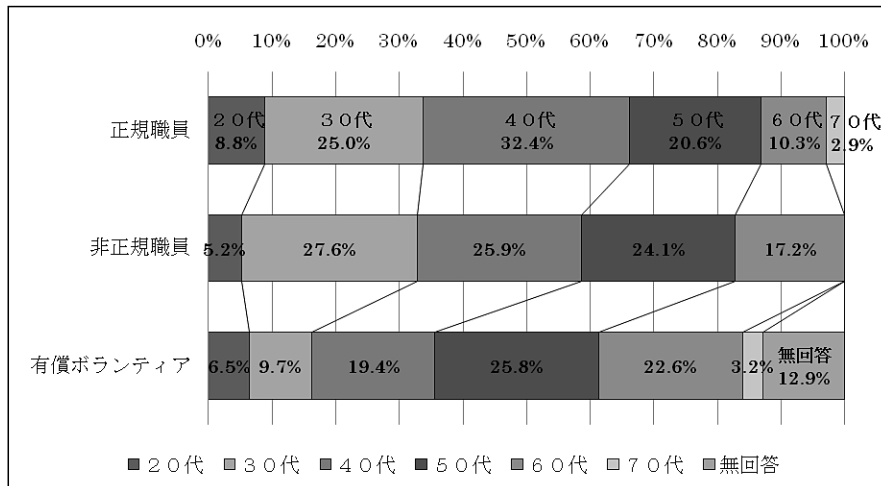
出所：アンケート調査の結果より。

図11 男性の雇用形態別、年代別構成比率の分布



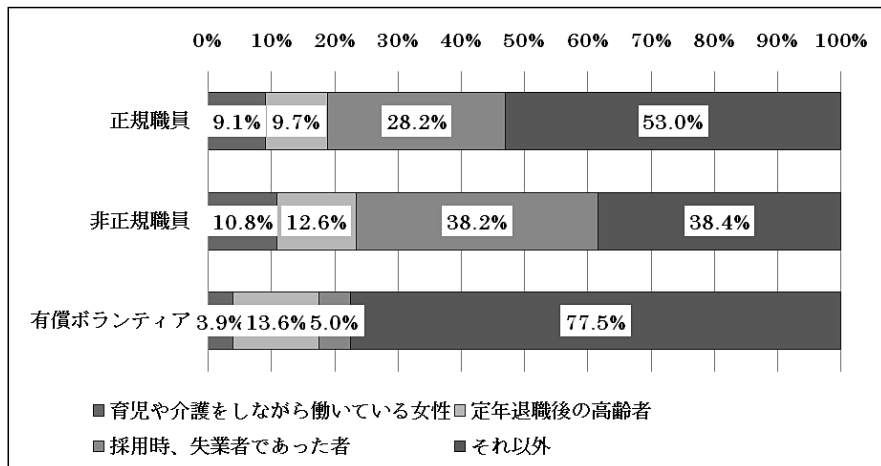
出所：アンケート調査の結果より。

図12 女性の雇用形態別、年代別構成比率の分布



出所：アンケート調査の結果より。

図13 育児や介護を行っている女性、退職後の高齢者、失業者等の雇用形態別分布



出所：アンケート調査の結果より。

ティアは60才代、70才代以上が半数を占めている。

2-2 雇用創出に関する調査結果

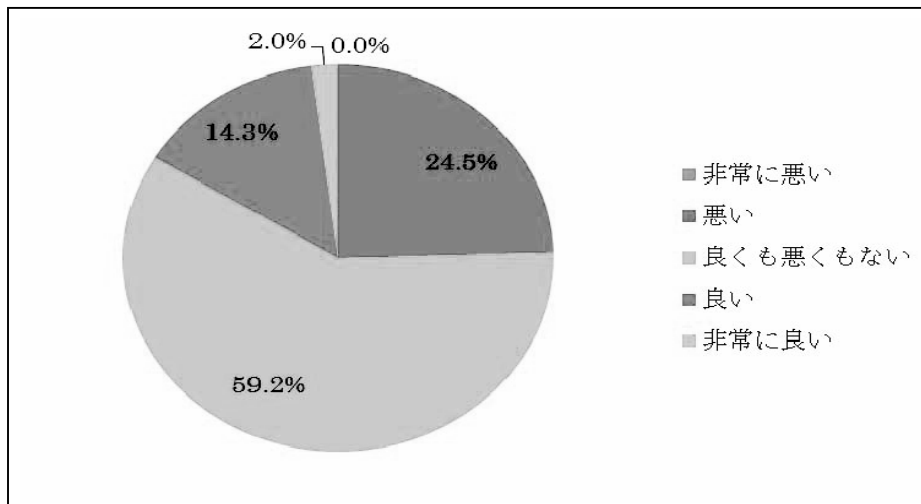
ここでは、まず一般的な労働市場では雇用機会が限られている「育児や介護をしながら働いている女性」と「定年退職後の高齢者」に「採用時、失業者であった者」も加えて、実際にはそれぞれがどのような形態で、どれだけの割合が雇用されているかを明らかにしようとした。図13は、NPO法人の各活動者の総数におけるそれらの割合を表したものであるが、3タイプとも有給職員として活動している割合が多く、正規職員では47.0%、非正規職員としては61.6%も占めていることから、NPO法人はこうした労働者にとって非常に重要な雇用の受け皿になっていると考えられる。その内訳は、女性と高齢者は、正規、非正規職員共にそれぞれ10%前後で、失業者の割合はその3倍以上

も高い。

NPO法人がこうした活動者に対して今後雇用の場を提供することが出来るかどうかという質問に対しては38.1%が出来ると回答しているが、全国NPO法人の調査結果50~60%と比較すると低い。出来ると回答した活動分野の中で最も割合が高いのは「保健・医療又は福祉の増進を図る活動」の62.5%である。次いで、「まちづくりの推進を図る活動」が22.9%、「学術・文化・芸術又はスポーツの振興を図る活動」が16.7%を占める。また、図14でそれを経営状況別に見てみると、良くも悪くもないが59.2%と大半を占め、次いで悪いが24.5%である。これは、年間収入の上昇と平行して雇用創出力が高まる先行調査の結果と大きく異なる。

以上の結果を、全国NPO法人を対象とした先行調査と比較すると、青森県のNPO法人の雇用形態の特

図14 雇用の場を提供できると回答したNPO法人の経営状況別割合



出所：アンケート調査の結果より

徴が見えてくる。まず、青森県はボランティアの割合が小さく、正規職員の割合が大きいこと、また、有給の正規職員や非正規職員として雇用されている労働者のうち、育児や介護を抱える女性や退職後の高齢者、失業していた労働者の占める割合は半数を占め、特に失業者の割合が目立っていること、従って、年齢構成は先行調査では60才代以上が中心であるのに対して、青森県の有給職員は女性が30~40代、男性が40~50代と若いことなどが挙げられる。これらの特徴から、本県の深刻な雇用状況の中でNPO法人は重要な雇用の受け皿になっていると考えられる。しかしながら、全国の数と比較するとこれからの雇用創出力にはあまり大きな期待が持てそうにない。その原因の一つに、本県のNPO法人の経営の問題があると予想され、状況の不安定さが阻害要因になっていると考えられる。

III 青森県NPO法人における多様就業対応型ワークシェアリングに関する分析

1. 多様就業対応型ワークシェアリングに関する調査結果

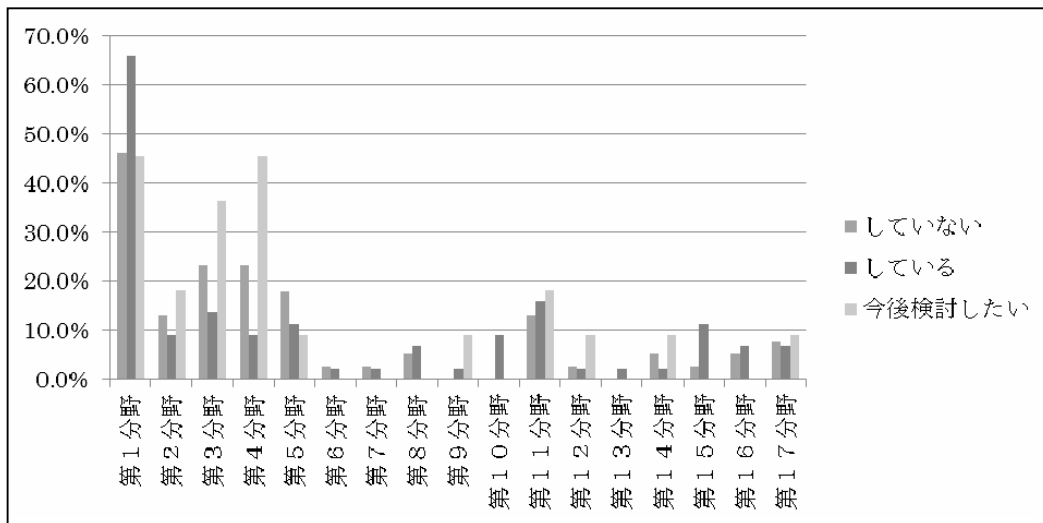
青森県NPO法人の多様な働き方に関する調査結果を表4にまとめた。これを見ると、実際に、必要に応じて、短時間勤務や隔日出勤、在宅勤務などの多様な働き方を労働者に提供しているNPO法人が全体の34.1%で、今後検討する予定のある8.7%を加えると全体で42.8%が肯定的に捉えていることになる。図15でこの割合を活動分野別に見ていったところ、第1分野「保健・医療又は福祉の増進を図る活動」が67.4%、次いで第3分野「まちづくりの推進」といった事業型に近いNPO法人の値が高く、第5分野「環境の保全」、第11分野「子供の健全育成」、そして第15分野「職業能力の開発又は雇用機会の拡充」も10%を

表4 多様就業対応型ワークシェアリングの実態 (%)

	Yes	No	今後検討する	無回答	合計
1. 必要に応じて短時間勤務、隔日出勤、在宅勤務などの多様な働き方を労働者に提供しているか。	34.1	31.0	8.7	26.2	100.0
2. 女性の場合、育児や介護に合わせた柔軟な労働時間を設定しているか。	34.9	28.6	8.7	27.8	100.0
3. 高齢者の体力や健康に配慮した労働時間を設定しているか。	34.9	23.8	14.3	27.0	100.0
4. 世の中の多様な働き方を求めるニーズに応えるため、NPO法人の人材雇用において多様な働き方を導入することは重要か。	45.2	27.8	0.0	27.0	100.0

出所：調査データより作成。

図15 「多様な働き方を労働者に提供しているか」への回答比率分布



出所：調査データより作成。
注：第1分野から第17分野の活動内容は図9を参照。

やや上回っている。今後検討する予定があるかどうかについても、主に第1、3、そして4「学術、文化、芸術又はスポーツの振興」分野に属する団体の値が目立つ。

育児や介護を行っている女性や退職後の高齢者に特定して多様な働き方が設定されているかどうかを調べてみると、いずれからも肯定的な回答（34.9%）が20%台の否定的な回答を上回る。効率性が優先される一般的な労働市場では、育児や介護をしながら働く女性や定年退職後の高齢者などは戦力になりにくいという意識があり、彼らは社会で能力を十分に発揮できる機会を持っていないケースが多いが、果たしてNPO法人ではそれが可能かどうかを改めて聞いてみると、全体の46.8%から肯定的な回答が得られた。また、

多様な働き方の導入の重要性を認識している法人の割合も45.2%（重要でないのは27.8%）を占めている。

2. NPO法人の多様な働き方とその重要性の認識を規定する要因分析

ここでは、NPO法人のどのような要因が育児や介護を抱えた女性と退職後の高齢者の多様な働き方を可能にしているのかの疑問に答えるべく、アンケート調査によって得た126件のサンプルデータを用いて二項ロジット分析を行った。使用する変数は、
従属変数：女性労働者に対して育児や介護に合わせた柔軟な労働時間を設定しているかどうか、そして高齢者の体力や健康に配慮した労働時間を設定しているか

表5 育児や介護を抱える女性の多様な働き方を可能にする決定要因

	値	標準誤差	Wald 検定	自由度	有意確率	期待値
所在地	1.333	.748	3.177	1	.075	3.794
活動年数	.164	.118	1.922	1	.166	1.178
活動分野						
V5	-.202	1.100	.034	1	.854	.817
V6	.683	1.112	.377	1	.539	1.980
V7	.974	1.393	.489	1	.484	2.649
V8	.115	1.310	.008	1	.930	1.122
V10	1.452	1.738	.698	1	.404	4.271
経営状況	-.143	.795	.033	1	.857	.866
規則	-1.586	.781	4.125	1	.042	.205
管理	-.917	.726	1.597	1	.206	.400
定数	-2.781	3.914	.505	1	.477	.062
Nagelkerke R2 乗	0.355					
サンプル数	126					

表6 退職後の高齢者の多様な働き方を可能にする決定要因

	値	標準誤差	Wald 検定	自由度	有意確率	期待値
所在地	.774	.769	1.012	1	.314	2.168
活動年数	-.066	.122	.295	1	.587	.936
活動分野						
V5	.246	1.153	.045	1	.831	1.279
V6	2.288	1.179	3.768	1	.052	9.858
V7	-.678	1.187	.326	1	.568	.508
V8	.709	1.280	.307	1	.579	2.032
V10	-19.125	22994.521	.000	1	.999	.000
経営状況	-.564	.842	.449	1	.503	.569
規則	-2.333	.880	7.033	1	.008	.097
管理	-.338	.782	.187	1	.666	.713
定数	19.336	22994.521	.000	1	.999	249712899.545
Nagelkerke R2 乗			0.367			
サンプル数			126			

出所：調査データにより筆者作成。

どうかという質問に関する回答で、それぞれ Yes/No のダミー変数。

独立変数：NPO法人の属性として、

① 所在地

青森市、八戸市、弘前市のような人口10万人以上を抱える市とそれに満たない市町村を区別した。失業状況の違いや小規模市町村では多世代同居が比較的多く、育児が母親だけの負担とはならないため、多様な働き方の必要度が異なるかもしれないと予想されるからである。

② NPO（法人認証以前も含めた）としての活動実績年数。

③ 活動分野（1～16）、ただし所属のNPO法人数が複数の分野のみを対象とした。

また、組織内要因として、

④ NPO法人の経営状況

経営状況によって女性や高齢者による多様な働き方を可能にする余裕が生じることから影響力を及ぼすかもしれないと考えられる。

⑤ 雇用主体が就業規則をきちんと作成しているかどうかの有無と、労働時間をタイムカードなどにより管理しているかどうかといった雇用のシステム化についても、その影響力を問うことにした。

計測結果は、女性労働者が表5、高齢者を表6に示してある。表5からは、女性労働者に対して柔軟な労働時間が設定できる要因の一つは所在地で、1.333の値で1%水準で正の有意な結果が得られている。10万人以上の規模の地方都市では小規模市町村に比べると

3.7倍ものNPO法人が女性のための柔軟な労働時間を設定していると予想される。また、規則の有無が0.5%水準でも一つの有意な値となっている。ここでは、マイナスの結果であったため、就業規則が整備されておらず、多様な働き方がきちんとシステム化されていない、所謂慣習的に行われてきているNPO法人においてこそ柔軟な労働時間が可能になっていると考えられるかもしれない。表6の高齢者のケースでも同じ結果が得られている。

従って、NPO法人において多様な働き方を可能にしているのは、小規模市町村と比較すると育児や介護に割ける人手の不十分な核家族が多く住んでいると考えられる人口10万人以上の地方都市に位置していて、尚且つ就業規則を持たずに働き方のシステム化が緩い、おそらく柔軟に、あるいは慣習的に運営されている団体であろうと推定できる。

おわりに

労働力人口の減少と経済停滞がより深刻な地方経済においては、長い間その有効な打開策が模索され続けてきた。今回我々はNPO法人に着目して、その雇用創出力、特に、育児や介護を抱えている女性や定年退職後の高齢者、市場からの撤退を余儀なくされた失業者の受け皿と成りうるかどうか、また多様な働き方の実態と可能性を、青森県を事例にして明らかにしようとした。

292の認定NPO法人を対象とした我々のアンケート

ト調査の結果から、現状ではそれらは雇用の受け皿としての役割を果たしていると思われる一方で、全国NPO法人対象の先行調査結果と比較すると、その経営状況の悪さが今後の創出力に対する期待値を低下させているのではないかと推測される。また、女性や定年退職後の高齢者に対して多様な働き方が提供されている実態が見られ、特に、人口規模が10万人以上の市に位置していること、就業規則が無くとも柔軟な取り組み方をしているNPO法人であることがその要因になっているものと予想される結果が得られた。所得を優先するよりも、ワークシェアリングによって少ない雇用機会を互いに分け合うと共に、参加者にとって適合的な労働環境を選択できるのではないかと期待の持てる結果となった。

今後、どこよりも深刻な雇用問題を抱える青森県において、この地域課題の解決に少しでも貢献できるNPO法人を増やすにあたっては何よりも経営の体質改善が求められる。本県では平成16年頃から徐々に取り上げられるようになってきたコミュニティービジネスの手法が、こうした問題を和らげて新しい公共の役割の道を開いてくれるものとして注目していきたい。

参考文献

- 小原直子『レ・シトワヤン2008 VOL.25』「短時間勤務制度による離職率への影響－育児期間の女性に着目して」弘前大学教育学部社会科学研究会、2008年。
- 川口清史他『よくわかるNPO・ボランティア』ミネルヴァ書房、2005年。
- 日下部眞一『NPOの規模を規定する要因の解析と“回帰偏差値”による地域NPOセクターの規模の相対評価』社会文化研究、2002年。

小林昌子『「有償ボランティア」という働き方－その考え方と実態－』独立行政法人労働施策研究・研究機構、2005年。

産業構造部審議会NPO部会中間とりまとめ『「新しい公共」の実現に向けて』2002年。

下河辺・香西『ボランティア－経済学への期待』実業之日本社、2000年

田中弥生『「NPO」幻想と現実－それは本当に人々を幸せにしているのだろうか？－』株式会社同友館、1999年。

特定非営利活動法人NPO推進青森会議『平成21年度青森県NPO法人意識調査中間報告書』2009年。

独立行政法人労働施策研究・研究機構『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告』2004年。

内閣府国民生活局『平成20年度市民活動団体等基本調査報告書』2009年。

山内直人『市民インデックスによる地域差測定の試み』ESP、2003年。

米田雅子『NPO法人をつくろう』東洋経済新報社、1999年。

青森県ホームページ

<http://www.pref.aomori.lg.jp/>

ソーシャルビジネス&エコビジネス総合情報サイト

<http://www.socialecoo.jp/dictionary/archives/2008/08/10/entry106.html>

統計局ホームページ

<http://www.stat.go.jp/>

内閣府NPOホームページ

<https://www.npo-homepage.go.jp/index.html>

(2012. 1. 10 受理)