

## NPO活動と女性のキャリア形成

大槻 奈巳

(聖心女子大学文学部 准教授)

### 1. 女性とNPO活動の現状

近年、日本において非営利セクターが拡大し、そこで活動する人たちが増えてきている。

1998年には市民が行う非営利活動の健全な発展を促進し、公益が増進することを目的に特定非営利活動促進法が施行され、この法律によって特定非営利活動を行う団体に法人格が付与されることになった。NPO法人の認証数は、2003年に1万件を超え、2005年に2万件を超え、2010年9月末で40,943件となり、短期間で急激な増加を見せている（内閣府調べ）。

総務省の「事業所・起業統計調査」によると非営利セクターの従業員に占める女性の割合は徐々に増加し、2006年には全体の約6割を占めている（図表-1）。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2005年にNPO法人とその法人で活動する個人を対象に行った「NPO活動と就業に関する調査」によると、個人の回答者全体の男女比はおよそ4対6である。2005年の就業者全体の女性比率が41.4%なので、この調査の回答者における女性比率は高いと指摘している（労働政策研究・研修機構 2006）。つまり、女性がNPO活動に男性より従事している傾向がある。さらに、同調査では、男性の平均年齢は56.2歳、女性は50.3歳と高いこと、活動し始めた年齢をみると、女性は40歳くらいから50歳代前半が比較的多く男性は50歳代後半と60歳前半が多いこと、事務局長は男性比率が高く有給職員や有償ボランティアは女性比率が高いことを明らかにしている（労働政策研究・研修機

構 2006）。

なぜ日本では、女性は男性よりNPOで活動しているのだろうか。また、なぜ中高年女性が多いのだろうか。NPO活動の担い手として女性が注目される理由として岡本は、①性別役割分業によって女性はお金を稼ぐことから解放もしくは排除されているので非営利的な活動が男性よりも女性に親和的であること、②NPOは男性によって主導されてきた営利企業と異なり、行政サービスによって十分供給されていないサービスの提供者として、新たに登場してきたので、男性による主導の程度がそれほどでもなく、周辺的であるがゆえに女性が活躍しやすい面があること、③現在のNPO活動の主流をなす福祉や教育が、女性に向いている活動であるとみなされているので女性に参加しやすい状況をつくっていること、と述べている（岡本 2005）。

また、非営利セクターにおいて女性が多く存在していることについて、山内はセクター間賃金格差、男女間賃金格差の影響を検討し、その結果、営利企業セクターにおいて女性労働者の雇用上の地位が低いことが背景にあること、主婦が非営利セクターで低い報酬、無償で働けるのは夫が家計を支えていることが多いからであるという（山内 2001）。

さらに、小野はNPOの賃金の特徴として、第一にNPOでは男性の賃金において民間企業との差が大きく、このため多くの男性がNPOへの参入をあきらめ、民間企業との賃金格差が小さい女性が中心になっていること、第二にNPOでは男女間の賃

図表-1 事業所の従業員の女性比率(全産業)

	2006年	2004年 <sup>注3)</sup>	2001年	1996年 <sup>注4)</sup>
営利セクター	40.4%	40.4%	40.6%	36%
非営利セクター <sup>注1)</sup>	61.1%	60.1%	58.6%	55%
政府セクター <sup>注2)</sup>	40.3%		39.1%	37%

出典: 総務省「事業所・企業統計調査」各年

注: 1) 非営利セクターは「会社以外の法人(2006年は「その他法人」)」と「法人でない団体」の合計

2) 独立行政法人は2001年、2006年とも政府セクターとした

3) 2004年調査は民営事業所のみ簡易調査

4) 山内論文の図1による計算値(山内 2001: 31)

金格差が小さく、女性も男性も同様の職務をこなし、男女平等の労働条件の下で働ける環境にあると女性に受け止められている状況があり、このような職場の特徴から女性が優先的にNPOで働くことを選択していると考えられると指摘し、企業社会で報われにくい女性の生き方がNPOに映し出されていると述べている(小野 2005)。

女性がNPOで活動することは、日本における性別役割分業の状況を反映していること、営利セクターで女性が働くことが不利であることを反映していることがあるといえよう。

## 2. NPO活動が女性のキャリア形成にもたらす意義

ところで、一般に「キャリア」という言葉は「個人が一生のうちにたどる職業上の経歴」として用いられることが多いが、ホールは、「キャリア」は、①昇進、②専門職、③生涯を通じた職務の連続、④生涯を通じた役割に関する経験の連続、として用いられているという(Hall 2002)。日本においても、文部科学省「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」の第二次報告では、「職業」のみをキャリアの要素としてとらえることをやめ、多様なキャリアを生活のあらゆる領域、段階での経験とその連鎖や組み合わせを通して獲得される「力・ポテンシャル」としてとらえると述べている(女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003)。つまり、キャリアを職業上の経歴としてとらえる考えから、職業だけでなく社会的活動を含めて個人の活動の連鎖を意味するものとして使われるようになってきている。

本稿ではこの意味において「キャリア」という言葉を用い女性のキャリア形成を考えてみたい。女性のキャリア形成を考えると、NPO活動を行うことが女性にとって社会的な活動と職業的なキャリアの連鎖のなかで、キャリア形成の一環となる可能性がある。多くの女性

は結婚前や出産前には正社員として働くが、結婚や育児によって就業を中断すると再就職することは難しく、職を得たとしてもパートとして働くことが多い。このような状況においてNPO活動の意義は大きい可能性がある。

また、日本の中高年女性は熱心に生涯学習を行っているが、学んだ内容を生かす場所がなく、学ぶこと自体が目的になっている傾向がある(大槻 2005)。このような状況のなか、現在NPOで活動する女性は増え、女性がNPOを立ち上げる例も少なくない。NPOで活動することは女性にとって、社会的な活動と職業的なキャリアの連鎖のなかで、キャリア形成の一環となる可能性があるかもしれない。今まで学んだことを生かす場を得られなかった女性たちの学んだことを生かせる場になる可能性がNPO活動にはあるかもしれない。さらに、女性が力をつけるという視点にたてば、NPO活動によって女性が「力をつける」ことは増す可能性がある。

本稿では、NPO活動がどのように女性のキャリア形成に結びついていくのか、女性が「力をつけること」にいかに関与しているのかについて考えてい。

## 3. 調査の概要

本稿で用いるデータは、独立行政法人国立女性教育会館が「生涯学習をいかした女性のキャリア形成に関する調査研究」として行ったインタビュー調査と「女性のNPO活動に関する調査」として行ったアンケート調査によって得たものである<sup>1)</sup>。

インタビューは2004年10月から2005年1月にかけて実施し、面接対象者に約1時間半の半構造化インタビューを行った。アンケート調査は、2007年1月～2月に実施し、NPO法人300団体、NPO法人で活動する個人3,000名を対象に行った。有効回収数は法人票129、個人票717であった。回答者の年齢は平均51.1歳、40歳未満は17.4%、40歳以上は81.6%であった<sup>2)</sup>。本稿では中高年女性に焦点をあてて考えてみたいので、40歳以上の回答者に分析の対象を絞って、分析を行う。40歳以上の有効回収数は585票である。

## 4. NPO活動とキャリア形成

### (1) 2名の事例にみるNPO活動とキャリア形成

インタビュー調査の対象者の中から2名の事例を紹介する。

#### ①配食サービスNPO法人A；

代表 aさんの場合（50代）

aさんが代表をつとめるNPO法人Aは食事づくりに困っている高齢者・障がい者のいる世帯を中心に配食サービスを行っている。aさんは高校卒業後、事務職として働くが出産と夫の転勤を機に退職する。その後は、主婦をしながら、国勢調査の調査員、スーパーの販売などをパートとして働いた。30代半ばに、生協活動に参加するようになる。生協活動では、学校の給食問題に取り組んだが行政の窓口に行っても、議員にかけあっても、理解が得られなかった。それならば、自分たちの仲間から議員を出そうと、1994年に市民の会を設立し、1997年にはaさん自身が市議会議員として立候補し、当選をはたす。自ら立候補することにしたのは、女性センターで受けたリーダー研修に大きな影響を受けたからだ。aさんは、研修に参加し、過去に活動してきた女性たちの姿を見聞きし、自分が行動することが必要だと強く思い、立候補を決意する。

市議会議員として活動するも2期目に落選し、生協や市民の会の仲間たち有志で配食サービスを立ち上げる。1999年に配食サービスの団体を立ち

上げ、2000年にNPO法人化した。スタッフは全部で22名、21名の女性と1名の男性のNPO法人である。全員が有給のスタッフとして金銭的報酬を得ている。

aさんにとって、パートやアルバイトをしていた時に改善の提案をしたことがたびたびあったが、自分が管理の側にいないのでどうしようもないことがあったという。現在のNPO活動では自分たちで話し合っ決めてられるので自己実現、能力の発揮、連帯感などはNPO活動にあると感じている。

#### ②男女共同参画推進支援NPO法人B；

代表 bさんの場合（40代）

NPO法人Bは、男女共同参画社会の「創造」を目的とし、主に研究会・講習会の実施、シンポジウムの企画運営・開催などを行っている。bさんは大学卒業後、一部上場の企業に勤めたが、その後結婚し、出産の際に退職した。bさんが勤めていた企業は当時としては先進的な企業で、退職しても出産・育児後に再就職できるシステムがあったが、商社勤めの夫の転勤によって、復帰はかなわなかった。bさんは専業主婦として子育てをするなかで社会とのつながりに枯渇した。そんなとき、地域の団体の行っている「おしゃべりタイム」に参加し、地域や人とのつながり、女性の生き方について考えるようになる。また「おしゃべりタイム」の参加をきっかけに、高齢社会をよくするための全国大会の開催の手伝いを無報酬で行うことになる。2年の準備期間に実行委員会の会議を毎月開き、行政や企業に協力を求め、大きな規模のイベントを開催するための寄付を集めるといった仕事を通して、bさんは会議の運営、企画、人の配置や調整の方法などを学ぶ。この経験をもとにbさんはNPO法人を立ち上げる。一緒に活動している仲間は主婦が中心であるが、金銭的な報酬はかなり少ない。bさんにとっても活動は経済的な意味では持ち出しの状況にあるが、全国の団体や行政の人々との間にネットワークを築き、彼らから新しいものの考え方・エネルギーを得て、「まさにNPO活動の醍醐味」を味わっているという。

図表-2 活動形態別×役職(%)

	理事長・代表	理事	事務局長	その他役職	役職なし	合計(n)
正規職員	24.8	23.3	4.5	21.1	26.3	22.7 (133)
非正規職員	2.1	18.9	3.5	18.9	56.6	24.4 (143)
有償ボランティア	10.4	35.4	3.1	12.5	38.5	16.4 (96)
無償事務局ボランティア	38.6	38.6	1.4	10.0	11.4	12.0 (70)
無償その他ボランティア	11.0	38.6	-	11.0	39.4	21.7 (127)
全体	15.7	29.1	2.6	15.7	36.9	(585)

図表-3 NPOで行っている活動(n=585)

	すべて% (複数回答)	主なもの%
1.組織全体の事業計画・運営・管理	39.7	19.3
2.個々のプロジェクトの企画・運営	33.3	7.0
3.資金調達	15.6	-
4.会計・経理	15.9	5.5
5.人事(職員の採用、管理)	15.4	-
6.ボランティアコーディネート	13.0	1.7
7.行政や企業との連携	21.4	0.7
8.広報(機関誌等)	24.4	2.7
9.一般事務	21.2	2.6
10.専門的な仕事(福祉、教育等)	32.6	20.3
11.1~10の業務の補助的な仕事	19.8	4.8
12.現場での活動	53.2	17.4
その他	10.8	1.7
無回答	5.6	16.2

## (2) NPO活動と「力をつけること」

「女性のNPO活動に関する調査」の結果から、NPO法人で活動する40歳以上の女性の活動状況、NPO活動と「力をつけること」の関係について検討したい。

### (a) どんな形で活動しているのか(図表-2)

活動形態であるが、「正規職員」として活動している者が22.7%、「非正規職員」24.4%、「有償ボランティア」16.4%、「無償事務局ボランティア」12.0%、「無償その他ボランティア」21.7%である。役職をみると「理事長、代表」であるものが15.7%、「理事」が29.1%、「事務局長」が2.6%、「その他の役職」が15.7%、「役職なし」が36.9%である。さらに、活動形態と役職の状況をみたのが図表-2である。「正規職員」では「役職なし」が26.3%、「理事長・代表」が24.8%、「理事」が23.3%、「その他役職」が21.1%、「非正規職員」では「役職なし」56.6%、「その他役職」が18.9%と

いう状況である。

また、調査対象の女性たちの活動程度は1日平均5.7時間、週に平均3.7日、1日以上活動している人は70.6%、1日未満の人は22.9%(無回答6.5%)であった。回答者は比較的活動している人たちといえよう。

### (b) どんな活動をしているのか(図表-3、4)

主な活動をみても「専門的な仕事」20.3%、「現場での活動」17.4%、「組織全体の事業計画・運営・管理」19.3%である。また、行っていることを「すべて」回答してもらったものをみると、「現場での活動」53.2%、「組織全体の事業計画・運営・管理」39.7%、「個々のプロジェクトの企画・運営」33.3%であり、以下「専門的な仕事」32.6%、「広報(機関紙等)」24.4%から「ボランティアコーディネート」13.0%である。NPO活動の基盤である「現場での活動」を軸としながら、「企画」「運営」「事務」「会計」「人事」「広報」など多岐にわたる活動が行われており、その多岐にわたる活動に女性たちが従事していることがわかる。

また、関与の度合いをみたのが図表-4である。「個々のプロジェクトや活動」は7割を超える一方で、「組織の全般的な業務」では6割を超え、「組織運営やミッションの方針決定」「所属NPOの運営にとって重要な人との連携」に関与している人が6割弱である。つまり、6割近くの女性は「個々のプロジェクトや活動」に関わるだけでなく、「方針の決定」「他との連携」「組織全般の業務」に携わっていることがわかる。

図表-4 NPO内での関与の割合(n=585) (%)

	かなり関与 している	やや関与 している	あまり関与 していない	関与して いない	無回答
a.組織運営やミッションの方針決定	33.5	25.0	12.5	22.4	6.7
b.所属NPOの運営にとって重要な人との連携	34.0	24.6	16.1	17.8	7.5
c.組織の全般的な業務	31.3	32.6	16.1	14.2	5.8
d.個々のプロジェクトや活動	36.6	35.9	11.1	11.3	5.1

図表-5 活動前の学校以外の学習経験(複数回答/n=585)

	%
1.女性センター・公民館等の講座や教室通学	60.0
2.カルチャーセンター等の民間の講座や教室通学	51.6
3.専修学校、各種学校通学	15.9
4.大学等に社会人入学、公開講座利用	19.5
5.通信教育、放送大学利用	18.3
6.本やテレビ等を利用して1人で学ぶ	41.7
7.その他	6.8
8.上記のような学習経験はない	10.8

(c) 学習経験、仕事の経験はNPO活動に  
役立っているのか(図表-5)

NPOで活動する女性の60.0%が「女性センター・公民館等の講座」を受講し、51.6%がカルチャーセンター等の民間講座や教室に通った経験のあることがわかる。また、「本やテレビ等を利用して1人で学ぶ」という人も41.7%である。NPOで活動する女性たちの多くが、過去に生涯学習で学んだ経験を持っている。

「今までの学習経験」と「収入を伴う仕事の経験」が現在のNPO活動に役立っているかについてみると、「今までの学習経験」は「とても役に立った」は38.5%、「ある程度役立っている」は45.6%と、84.1%の人が「今までの学習経験」が現在のNPO活動に役立っていると回答している。また、「収入を伴う仕事の経験」がNPO活動に役立っているかを聞いたところ、「とても役立っている」40.3%、「ある程度役立っている」40.1%であり、「収入を伴う仕事の経験」がNPO活動に役立っていることがわかる。

(d) NPO活動は「力をつけること」に  
寄与しているか(図表-6、7、8、9、10)

次に、NPO活動は女性が「力をつけること」に

寄与しているかをみてみたい。

①NPO活動から何を得ているのか

図表-6はNPO活動を行っている女性たちに、NPO活動で得たことを聞いた結果である。「あてはまる」がもっとも高いのは「仲間ができた」46.7%、次に「考える力が向上した」38.3%、「知識や技能を得た」37.1%である。一方で、「生活に必要な収入を得た」に「あてはまる」と答えた人は8%に満たない。「ややあてはまる」は17.3%、「あてはまる」と「ややあてはまる」を加えても24.5%である。

NPO活動から得たこととして「収入」はあまり当てはまらないが、「仲間」で約9割が、「社会との関わり」で約7割が、「知識や技術」「考える力」は約8割が、「自信をつけること」は約5割の人たちがNPO活動から得たこととしてあげている(「あてはまる」+「ややあてはまる」)。先に「どんな活動をしているか」でみたように、女性たちは「現場での活動」「企画」「運営」「事務」「会計」「人事」「広報」などの活動を行い、「方針の決定」「他との連携」「組織全般の業務」に携わるなかで、「仲間」をつくり、「社会との関わり」をもち、「知識や技術」「考える力」を伸ばしている姿が浮かびあがっている。NPO活動は女性のキャリア形成の場になっているといえよう。

②NPO活動と「自信をつけること」

次に、女性の「力をつける」視点に立ち、「自信がついた」に焦点をあてて検討してみたい。女性の「力をつける」を考えると「自信がついた」ということは非常に重要と考えられるからである。また、他の項目と比べて「どちらともいえない」が最も多い項目となっているからである。

図表-6 NPO活動で得たこと(n=585) (%)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
a.考える力の向上	38.3	36.1	15.0	3.2	3.4	3.9
b.知識や技能を得た	37.1	39.8	12.8	4.1	2.6	3.6
c.地域・社会貢献	36.2	42.2	14.7	2.4	1.4	3.1
d.コミュニケーション能力	27.0	40.9	20.9	5.0	2.9	3.4
e.自信がついた	22.2	30.1	31.6	7.7	5.0	3.4
f.生活に必要な収入	7.2	17.3	12.5	16.8	42.1	4.3
g.社会との関わり	30.8	39.0	15.4	6.2	5.1	3.6
h.仲間ができた	46.7	37.6	8.5	2.6	1.5	3.1
i.異業種交流	35.9	36.9	14.7	6.5	3.1	2.9
j.地域で他人と交流	35.6	34.2	15.7	8.2	3.9	2.4

図表-7 「自信がついた」当てはまるの割合 (%)

	(n)	自信がついた 当てはまる (%)
役職別		
理事長・代表	(91)	65.9
理事	(168)	48.2
事務局長	(14)	78.6
その他役職	(89)	60.7
役職なし	(203)	49.3
合計	(565)	54.2
活動形態別		
正規職員	(130)	60.8
非正規職員	(138)	60.9
有償ボランティア	(93)	51.6
ボランティア	(190)	46.3
合計	(551)	54.3
活動年間日数別		
52日まで	(154)	46.8
53日から200日未満	(147)	55.8
200日以上	(229)	59.4
合計	(530)	54.7
NPO設立への関与別		
中心的に関わった	(182)	64.8
中心的ではないに関わった	(150)	48.7
設立に関わっていない	(229)	48.9
合計	(561)	54.0

役職、活動形態、活動日数、設立関与と「自信がついた」(図表-7)

役職と自信がついたかとみても、「自信がついた」ことが「あてはまる」と回答しているのは「理事長・代表」では「あてはまる」が65.9%と最も高く、「その他役職」では「あてはまる」が49.3%である。「理事長・代表」として活動していることは「自信をつける」ことにつながっている。

次に「活動形態・活動日数」別に「自信がついた」をみたところ、「正規職員」「非正規職員」に「あてはまる」との回答が多く「ボランティア」に「あてはまる」が少ない。「年間活動日数」をみると活動日数が「200日以上」であると「あてはまる」が6割近くになっている。「NPO設立の関与」と「自信がついた」をみると、設立に「中心的に関わった」人の方が「自信がついた」と回答している。

「NPO内での関与」と「自信がついた」(図表-8)

「NPO内での関与」と「自信がついた」をみると、「組織運営・方針決定」「重要な人との連携」「組織の全般的な業務」「個々プロジェクト」のどの項目も「かなり関与している」人の方が「自信がついた」ことにあてはまると回答している(図表-8)。

「学習経験」「仕事の経験」「NPOで得られる年収」「活動満足度」と「自信がついた」(図表-9)

学習経験がNPO活動に役立っていると考えている者ほど、収入を伴う仕事の経験が役立っていると考え人ほど、「NPOで得られる年収」が高いほど、「現在のNPO活動の満足度」が高いほど、「自信がついた」と回答している。

NPO活動で「自信がついた」女性はどうな人か

最後に、NPO活動で「自信がついた」と思っている女性はどうな人であるかを検討するため、年齢、学歴、就業状況、収入を伴う経験の有無、

図表-8 「自信がついた」当てはまるの割合(%)

	(n)	自信がついた 当てはまる(%)
a.組織運営・方針決定		
かなり関与している	(193)	65.3
やや関与している	(145)	49.0
あまり関与していない	(73)	58.9
関与していない	(126)	39.7
合計	(537)	54.0
b.重要な人との連携		
かなり関与している	(196)	63.8
やや関与している	(142)	54.9
あまり関与していない	(94)	51.1
関与していない	(99)	36.4
合計	(531)	54.0
c.組織の全般的な業務		
かなり関与している	(180)	65.6
やや関与している	(186)	58.6
あまり関与していない	(94)	43.6
関与していない	(79)	29.1
合計	(539)	54.0
d.個々プロジェクト		
かなり関与している	(209)	65.6
やや関与している	(207)	50.7
あまり関与していない	(65)	49.2
関与していない	(62)	32.3
合計	(543)	54.1

図表-9 「自信がついた」当てはまるの割合(%)

	(n)	自信がついた 当てはまる(%)
学習経験は役に立っているか別 <sup>注</sup>		
とても役立っている	(194)	68.0
ある程度役立っている	(225)	52.4
あまり役立っていない	(53)	32.1
まったく役立っていない	(11)	27.3
合計	(483)	55.9
収入を伴う仕事の経験が役立っているか別 <sup>注</sup>		
とても役に立っている	(176)	65.3
ある程度役立っている	(175)	45.1
あまり役に立っていない	(58)	43.1
まったく役に立っていない	(25)	44.0
合計	(434)	53.0
NPOで得られる年収別		
50万円未満	(278)	51.1
200万円未満	(154)	56.5
200万円以上	(46)	73.9
合計	(478)	55.0
現在のNPO活動の満足度別		
満足している	(124)	73.4
まあ満足している	(318)	54.7
やや不満である	(96)	37.5
不満である	(16)	18.8
合計	(554)	54.9

注: 経験者のみ

NPOから得られる収入、活動形態、NPO設立への関与の度合い、NPO活動への関与の度合い、NPOの組織の全般的な業務への関わり、学習が役に立っているか、現在のNPO活動への満足度を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った(図表-10)。

その結果、年齢が低いほど、ボランティアに比べて非正規職員の方が、NPOの設立に中心に関わった場合の方が関わっていない場合より、組織の全般的な業務に関与している方が、学習が役立っていると考えている方が、現在のNPO活動に満足している方が「自信がついた」と考えていることがわかった。

## 5. NPO活動は女性のキャリア形成に寄与

中高年の女性に焦点をあて、NPO活動はどのように女性のキャリア形成に結びついているか、それは女性が「力をつけること」にいかに関与して

いるかについて考えてきた。

まず、事例のaさん、bさんともに、学校を卒業後、正社員の仕事についているが、出産や夫の転職をきっかけに正社員の仕事を退職している。そして、その後、aさん、bさんともに正社員の仕事にはつかなかった。そんななか、aさんはパートとして働きながら生協活動をすることで仲間をつくり、それがきっかけで、市議会議員になる。つまり、社会的活動を基盤として自らの職業的キャリア形成をとげている。また、市議会議員をやめたあとは、NPO法人をたちあげ、最初は少ない金銭的報酬しか得ることができなかったが、事業を拡大し、現在はある程度の金銭的報酬を得ている。職業的なキャリアと社会的な活動の連鎖のなか、aさんが確実に力をつけていくことができた結果である。bさんは、金銭的報酬を得ることは重要であるとは考えているが、やむを得ない現実の社会構造のなかで雇用労働にでられない主婦がいる現状を受け止めることが必要と考えている。

図表-10 「自信がついた」のロジスティック回帰分析

	NPO活動で得たこと「自信がついた」 (1=当てはまる, 0=どちらともいえない・当てはまらない)	
	B	Exp (B)
▼年齢	-0.035 *	0.965
▼学歴 (参照:中学・高校)		
短大・高専	-0.053	0.949
大学・大学院	0.360	1.433
専門学校・その他	0.244	1.276
▼就業状況 (参照:有業)		
無業	0.104	1.109
NPO以外無業	-0.090	0.914
▼収入を伴う仕事の経験が役に立っているか (1=とても…… 4=まったく)	-0.012	0.988
▼NPO収入 (参照:50万円未満)		
200万円未満	-0.520	0.594
200万円以上	0.403	1.496
▼活動形態 (参照:ボランティア)		
正規職員	0.930 +	2.535
非正規職員	1.234 **	3.436
有償ボランティア	0.761 +	2.141
▼NPO設立の関与 (参照:関わっていない)		
中心的に関わった	0.857 *	2.356
中心的でないが関わった	0.260	1.298
▼世帯を経済的に支える者・本人ダミー	-0.573	0.564
▼組織の全般的な業務への関わり (1=かなり関与……4=関与していない)	-0.492 **	0.611
▼学習は役立っているか (1=とても……4=まったく)	-0.648 **	0.523
▼現在のNPO活動の満足度 (1=満足……4=不満)	-0.713 ***	0.490
定数	4,844 ***	
分析ケース数 (n)	(297)	
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0.253	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.339	
$\chi^2$	86.492	
有意確率	P<.000	
-2対数尤度	319.559	

\*P&lt;.10, \*P&lt;.05, \*\*P&lt;.01, \*\*\*P&lt;.001

注: 収入を伴う仕事の経験があり、かつ学習経験ある人を対象とした分析である

そして、bさんの行っているNPO活動で主婦が活動することによって、そのような状況にいる主婦に社会の壁を超えるためのプロセスを提供する場と、社会の壁を超えた人が活躍するための場の二つの機能をもつことを目指している。それは、bさん自らが歩んできた道のりであったといえる。bさん自身は労働市場に働きのでることがなかなか難しい状況のなか、生涯学習を積み、NPO活動を通して、学んだことを生かし、自らに力をつけている。

また、アンケート調査「女性のNPO活動に関する調査」の結果から次のことが明らかになった。第一に、NPO活動から女性たちは多くのことを得ていた。女性たちは「専門的な仕事」「組織全体の事業計画・運営・管理」「現場での活動」を中心とした活動を行い、「組織運営やミッションの方針決定」「個々のプロジェクトや活動」にかなり関与している。これらを経験するなかで、「仲間」「社会との関わり」「知識や技術」「考える力」「自信をつけること」を得ている。つまり、NPO

活動は女性たちのキャリア形成の場になっており、また、「力をつけること」にも寄与しているといえよう。

第二に、収入を伴う仕事の経験はNPO活動に役立っていると女性たちは考えていた。職業的キャリア形成と社会的活動の2つをあわせて人生を通じたキャリア形成がなされると考えられるが、職業上の経験と社会的活動の経験の連鎖を確認できたといえよう。

第三に、「力をつける」の観点から、どのような女性にとってNPO活動が「自信をつけた」につながっているのか焦点をしばって分析した。その結果、年齢が若い方が、NPO活動への関わりが深い方が（ボランティアに比べて非正規職員、NPOの設立に中心的に関わる、組織の全般的な業務に関与している）、学習が役に立っていると考えている方が、現在のNPO活動に満足している方が「自信がついた」と考えていることがわかった。NPO活動へ深く関わることを経ることが、「力をつける」につながっているといえよう。

第四に、NPOで活動する女性たちの多くが生涯学習で学んだ経験をもっていること、多くの女性たちが生涯学習で学んだ経験は現在のNPO活動に役立っていると思っていることがわかった。日本の中高年女性は生涯学習に熱心であるが、それをなかなかいかす場がないと指摘されてきたが、NPO活動が、生涯学習で学んだことをいかす場となっている。

中高年女性のNPO活動は女性の生涯学習の経験、仕事の経験をいかしつつ、NPO活動それ自体が女性のキャリア形成の場となり、NPO活動が「力をつけること」に寄与していた。社会的な活動と職業的なキャリアの連鎖のなかでキャリアが形成され、キャリア形成それ自体が女性の「力をつけること」に寄与する点も示唆されたといえよう。また、学習してもそれを「いかす場」がなかった中高年女性たちにとって「いかす場」となっている。一方で、NPO活動から十分な金銭的報酬を得るのは難しい状況もあった。日本におけるNPO活動が、その中核となるメンバーに十分な金

銭的報酬を支払い、メンバーが職業的な活動として行うことが可能となったとき、NPO活動は女性のキャリア形成および「力をつけること」にとって、より大きな広がりをもつともいえよう。

#### 注

- 1) 「生涯学習をいかした女性のキャリア形成に関する調査研究」では、調査対象はNPO法人の立ち上げに関わり、現在立ち上げたNPO法人で活動している女性21名である。対象者は、内閣府が分類しているNPO法人活動の分野17分野を参考に、質的な多様性が確保できるように各々の活動分野において代表性のある活動を行っているNPO法人を対象にし、対象としたNPO法人の立ち上げに関わり、調査時点で活動を継続している人とした。なお、筆者は研究メンバーとして両方の調査に参加した。
- 2) 欠損値1.0%

#### 文献

- 大概奈巳, 2005, 「生涯学習と女性のエンパワーメント——日本・韓国・ノルウェー・アメリカの4か国比較調査から」『国立女性教育会館研究紀要』9: 7-17.
- , 2006, 「女性のNPO活動と金銭的報酬」『労働社会学研究』7: 37-59.
- 岡本英雄, 2005, 「女性のキャリアとNPO活動」国立女性教育会館編『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』1-9.
- 小野晶子, 2005, 「なぜNPOは女性をひきつけるのか——賃金からの考察とその課題」『We learn』634.
- 国立女性教育会館, 2005, 『ヌエックブックレット4 キャリア形成にNPO法人をいかした女性たち』.
- 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会, 2003, 『多様なキャリアが社会を変える 第二次報告(生涯学習との関わりから)』文部科学省.
- 山内直人, 2001, 「ジェンダーからみた非営利労働市場——主婦はなぜNPO市場をめざすのか」『日本労働研究雑誌』493: 30-41.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『NPOの有給職員とボランティア』労働政策研究報告書No.60.
- , 2007, 『NPO就労発展への道筋』労働政策研究報告書No.82.
- Hall, Douglas, 2002, *Careers In and Out of Organizations*, Thousand Oaks: Sage .

おおつき・なみ 聖心女子大学文学部 准教授。主な論文に「女性のNPO活動と金銭的報酬」(『労働社会学研究』7, 2006)。社会学専攻。(otsuki@u-sacred-heart.ac.jp)