

## 2.【NPO女性向け】アンケート調査結果

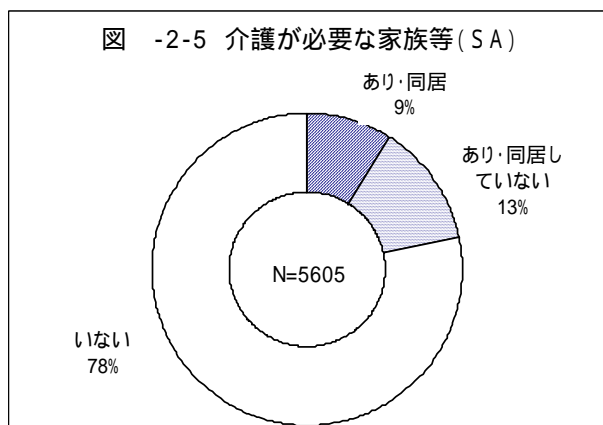
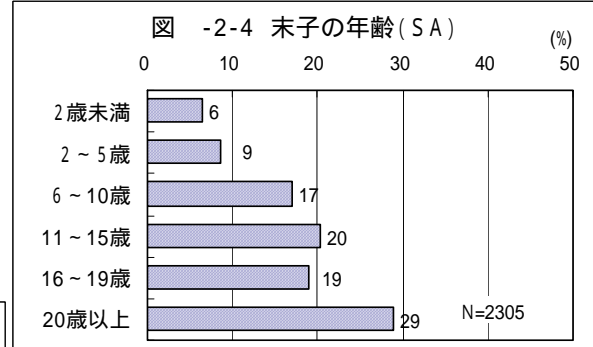
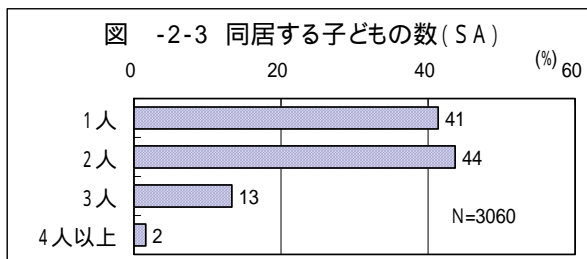
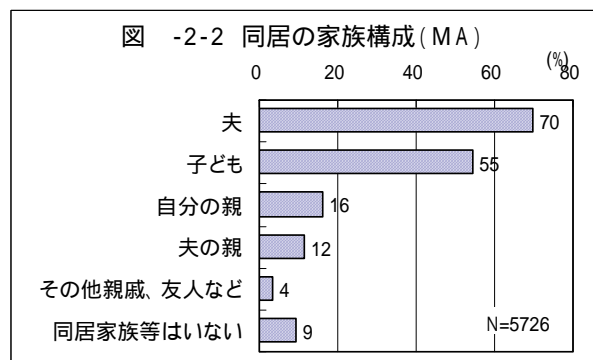
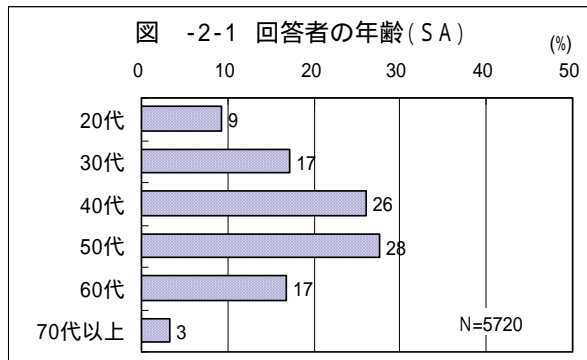
### 2 - 1 回答者の属性

(1) 主な回答者 (NPOで活動する中心的な女性) の特性

40～50代が中心層  
夫、子ども(就学以上)と同居  
要介護の家族はいない

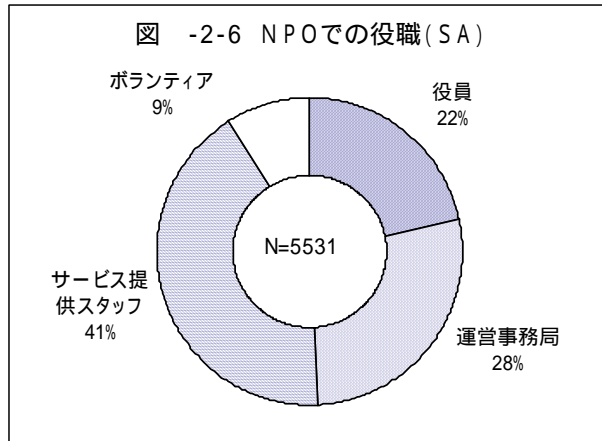
育児・介護の負担が比較的小さい女性がNPOの主な担い手

(ただし、乳幼児がいる、自身が高齢、要介護者がいる人もあり、生活状況に応じて活動参加できる側面も持つ)



(2) NPOでの立場・役職と、各役職の生活属性

「役員」(代表を含む) 2割、「運営事務局」3割弱、「サービス提供スタッフ」4割、「ボランティア」1割。役職からみると、経営・意思決定を担う立場よりも、活動の担い手として活動する女性が多い。



[役員]

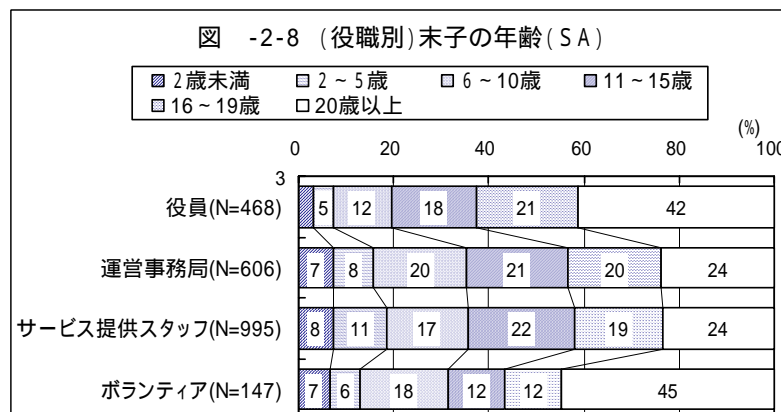
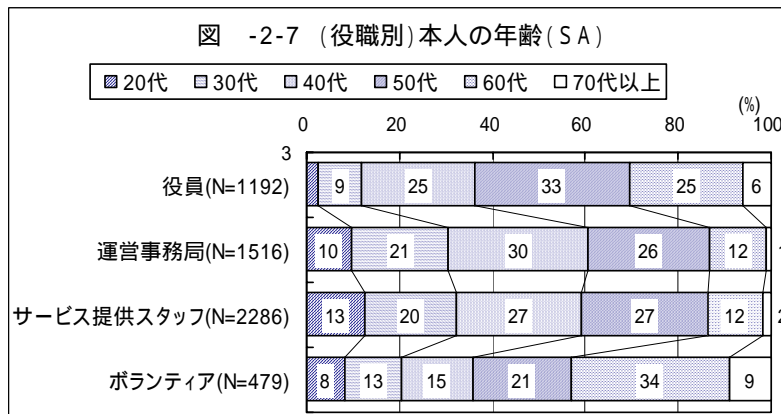
40～60代が多数。9割以上は家族と同居し、6割は子どもは高校生以上。

[事務局][サービス提供スタッフ] 以下、「スタッフ職」として分析

30～50代が主で、20代も1割程度。6割は子どもが中学生以上だが、未就学児もあり。

[ボランティア]

半数近くが60代以上で、5割程度は子どもが成人している。



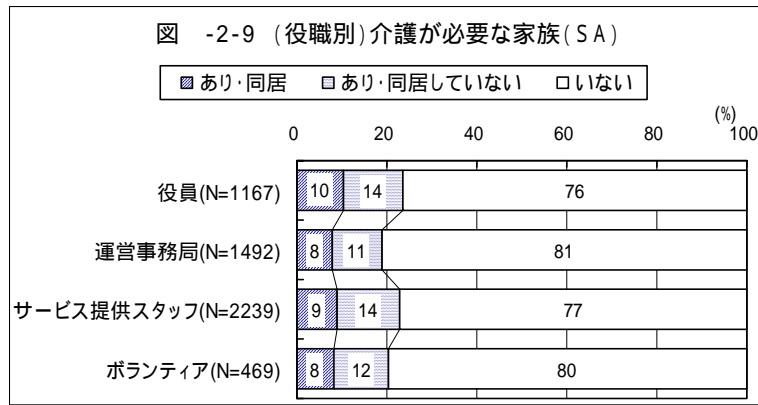


表 -2-1 役職別×同居の家族(MA)

単位：%

	夫	子ども	自分の親	夫の親	その他親戚、友人など	同居家族等はいない
役員(N=1190)	73.5	53.9	11.6	10.7	4.5	9.6
運営事務局(N=1514)	67.4	52.4	18.4	10.0	3.4	10.2
サービス提供スタッフ(N=2298)	69.6	58.1	18.3	12.8	3.0	8.1
ボランティア(N=479)	71.4	47.8	9.6	10.6	2.7	12.9

## 2 - 2 詳細結果分析

### (1) NPO女性の活動への関わり

NPO参加のきっかけ：

顔の見える関係での参加が中心。スタッフ職ではハローワーク経由の“就職”も

NPO参加の情報源・きっかけは、「友人・知人の紹介」「スタッフ・知人を通じた募集・紹介」が全体の半数。このほか、「地域でのつながりを通じて紹介」「一時的なボランティア参加をきっかけに」など、直接・間接に顔の見える“つながり”を通じた参加が多い。これに対して、一般的な再就職・就労ルートである「ハローワークを通じて」「一般の新聞、求人誌」は少ない。役職別にみると、役員は「その他」として設立当初からの参画や設立の中核的役割にあるケース、または友人・知人の紹介での参加が主。スタッフ職は、ハローワーク、一般新聞広告経由での参加が相対的に多く、“就職”としての関わりがきっかけ。また、「その他」で“NPOに入ったのではなく、以前から在籍していた職場がNPOにかわった”とのケースも一定数ある。

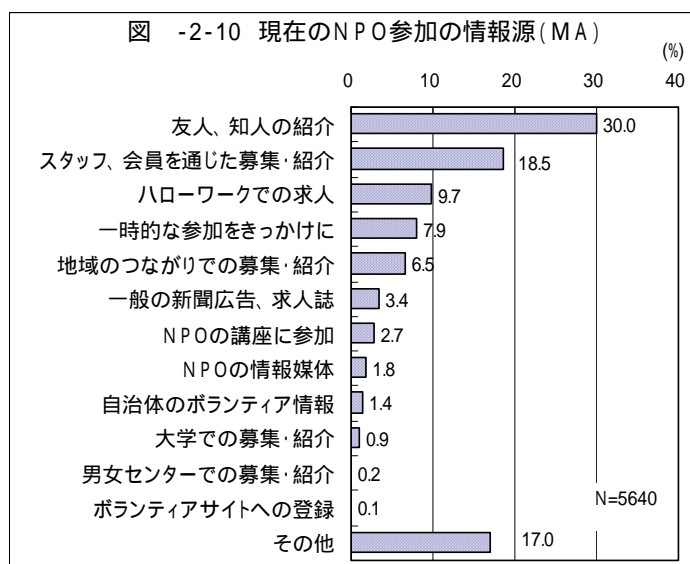


表 -2-2 役職別×NPO参加のきっかけ・情報源 (MA)

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)
友人、知人の紹介	22.1	30.5	32.7	33.3
スタッフ、会員を通じた募集・紹介	16.0	20.8	18.3	18.0
ハローワークでの求人	1.0	10.1	15.0	1.3
一時的な参加をきっかけに	11.3	7.0	5.9	13.2
地域のつながりでの募集・紹介	8.7	5.1	5.7	8.5
一般の新聞広告、求人誌	1.2	3.6	4.5	2.3
NPOの講座に参加	3.3	2.6	1.8	5.7
NPOの情報媒体	1.8	2.0	1.7	1.7
自治体のボランティア情報	1.9	1.2	0.9	4.0
大学での募集・紹介	0.2	0.7	1.2	0.8
男女センターでの募集・紹介	0.1	0.1	0.3	0.0
ボランティアサイトへの登録	0.0	0.2	0.1	0.2
その他	32.4	16.0	11.7	10.8

NPO参画の動機：

役員は社会的意義や理念を重視、スタッフ職は“働き方”、ボランティアスタッフは“自己実現・地域とのつながり”を意識して関わる人が多い

「能力・経験・知識を活かしたい」「新しい知識や経験を身につけたい」が3～4割で、以下に「家庭や仕事等と両立できる」「身近な問題を解決したい」「自分の適性に合っている」など。「雇用形態・身分保障が合う」「給与・報酬条件が合う」という“就労”としてみた理由による参加は少ない。

役職別にみると、役員は「能力・経験・知識を活かしたい」「身近な問題を解決したい」など社会的な意義・価値を重視。スタッフ職は、「家庭や仕事等と両立できる」「拘束時間が合う」「自分が望む働き方をしたい」を重視し、NPO働き方・活動しやすさを理由として参加する人が多い。ボランティアは、「新しい知識や経験を得たい」「地域との関係を深めたい」「仲間や友人の輪を広げたい」など、自己実現や地域とのつながりを求めている参加が多い。

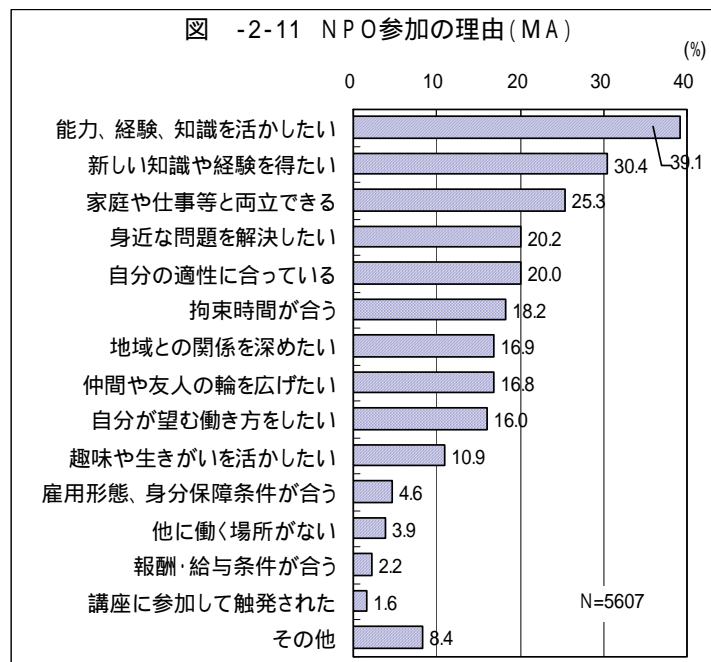


表 -2-3 役職別×NPO参加の動機

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

表 -2-4 世代別×NPO参加の動機(MA)

単位：%

	20代(N=504)	30代(N=959)	40代(N=1455)	50代(N=1530)	60代(N=926)	70代以上 (N=175)
能力、経験、知識を活かしたい	32.5	38.1	36.8	40.8	43.6	42.3
新しい知識や経験を得たい	40.9	39.5	30.0	27.0	23.4	23.4
家庭や仕事等と両立できる	11.1	27.9	32.1	26.2	20.2	12.6
身近な問題を解決したい	15.9	15.3	18.4	22.6	25.3	28.6
自分の適性に合っている	18.3	14.0	17.6	22.9	25.2	21.7
拘束時間が合う	16.3	19.5	22.4	17.4	14.5	8.6
地域との関係を深めたい	13.7	11.4	14.0	17.2	25.7	30.9
仲間や友人の輪を広げたい	7.5	10.0	13.5	19.7	25.1	38.9
自分が望む働き方をしたい	21.2	15.1	16.8	17.0	12.6	7.4
趣味や生きがいを活かしたい	12.1	6.0	8.4	10.9	16.4	26.3
雇用形態、身分保障条件が合う	4.8	6.4	5.9	3.6	2.8	1.1
他に働く場所がない	5.6	5.0	4.5	3.4	2.3	1.7
報酬・給与条件が合う	1.8	2.8	3.3	1.6	1.2	0.6
講座に参加して触発された	0.2	0.6	1.5	2.2	2.5	2.3

NPO以外の再チャレンジの理由：

NPO以外の再チャレンジの経験を持つ人は半数以上あり、経済的な理由が主な動機

NPO以外に再チャレンジをした経験のある女性は回答者全体の6割程度とみられ（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）、そのうち半分は「経済的な理由」を再チャレンジの主な動機としている。前の設問のとおり、NPO活動参加の主な動機は「知識、経験を活かしたい」「新しい知識や経験を得たい」といった自己実現への欲求だが、一方で、仕事をして収入を得たいとの希望も持っていると思われる。世代別にみると、20～40代では経済的要因が5割をこえ、50代以上では時間的なゆとりを背景に地域社会とのつながりや生きがいの場を求めている人の割合が高い。

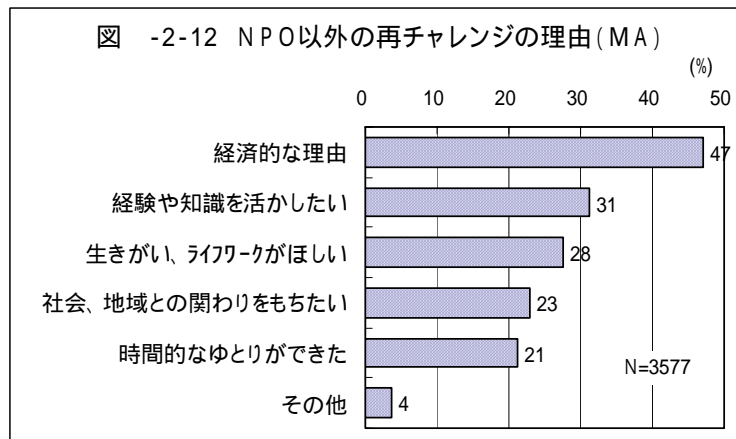


表 -2-5 世代別×NPO以外に再チャレンジした理由(MA)

単位：%

	20代(N=288)	30代(N=641)	40代(N=1012)	50代(N=1001)	60代(N=518)	70代以上(N=80)
経済的な理由	50.0	60.1	54.5	42.8	27.6	23.8
時間的なゆとりができた	6.9	12.2	25.7	23.0	28.6	17.5
経験や知識を活かしたい	31.3	32.1	29.4	32.7	30.3	28.8
社会、地域との関わりをもちたい	15.3	16.1	19.5	27.3	32.8	38.8
生きがい、ライフワークがほしい	25.7	23.6	25.0	28.7	34.7	33.8

## (2) NPO女性の活動実態

活動実態：

活動時間は多様だが、報酬は5万円未満の少額が中心

時間 給与の関係でみると、活動に費やす時間に対して報酬・給与水準が低い

活動・就労時間は1週間あたり「0～5時間未満」から「40～50時間未満」まで多様だが、「40～50時間未満」のフルタイム就労並みの人が最も多い。

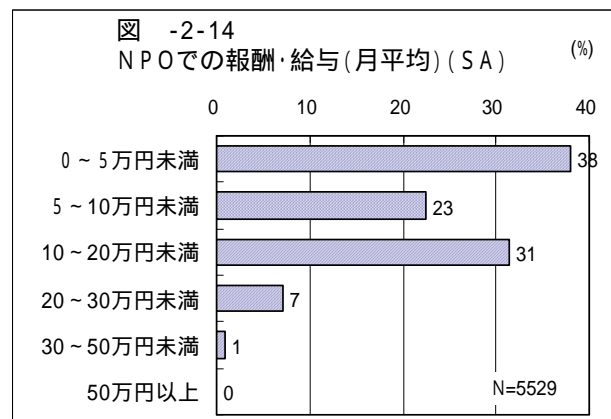
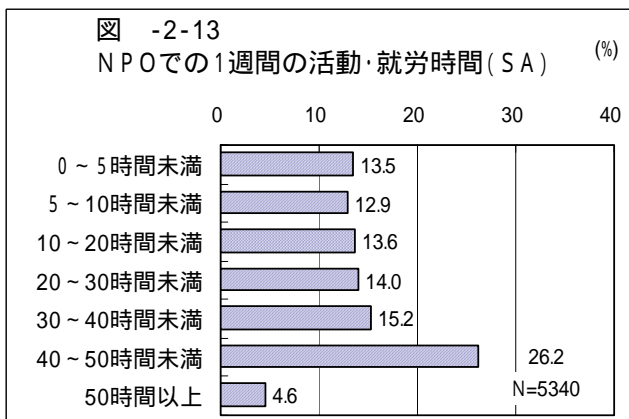
活動に対する報酬・給与は、月平均で「0～5万円未満」が最も多く、次が「10～20万円未満」。NPO活動を仕事(就労)としてみた場合、月平均報酬額10万円未満が6割で、NPO活動で経済的に自立できている人は少ないとみられる。

活動時間20時間未満では報酬額5万円未満の人が7割近く、活動時間40時間以上では報酬額10万円以上の人が8割超になるなど、活動時間が長いほど報酬額が高くなる比例関係がある。週30～40時間の活動の場合、月平均報酬額が10万円未満の人が多く、時間と報酬に関していえば、一般的な就労に比べると活動に費やす時間に対して報酬・給与水準が低いといえる。

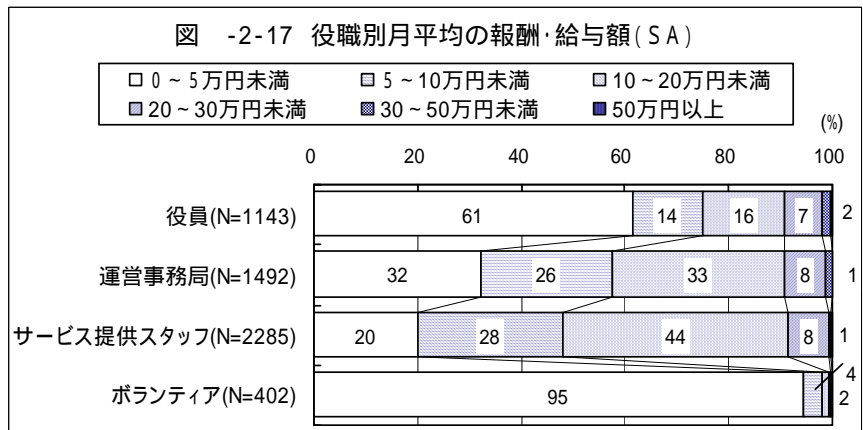
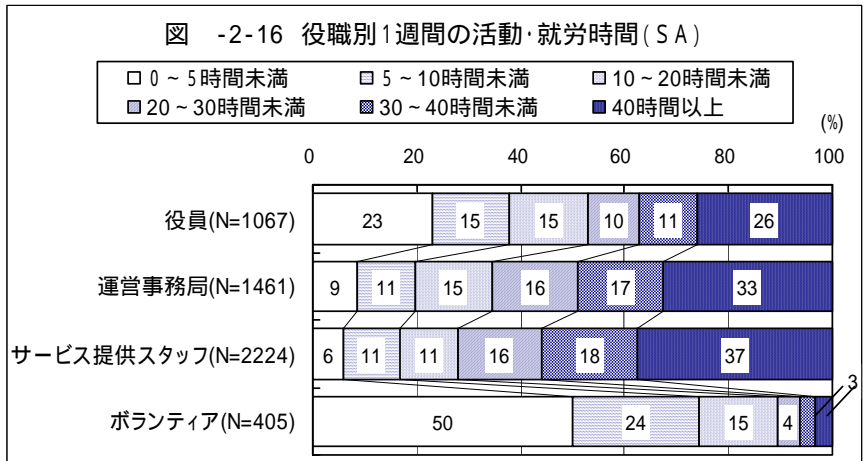
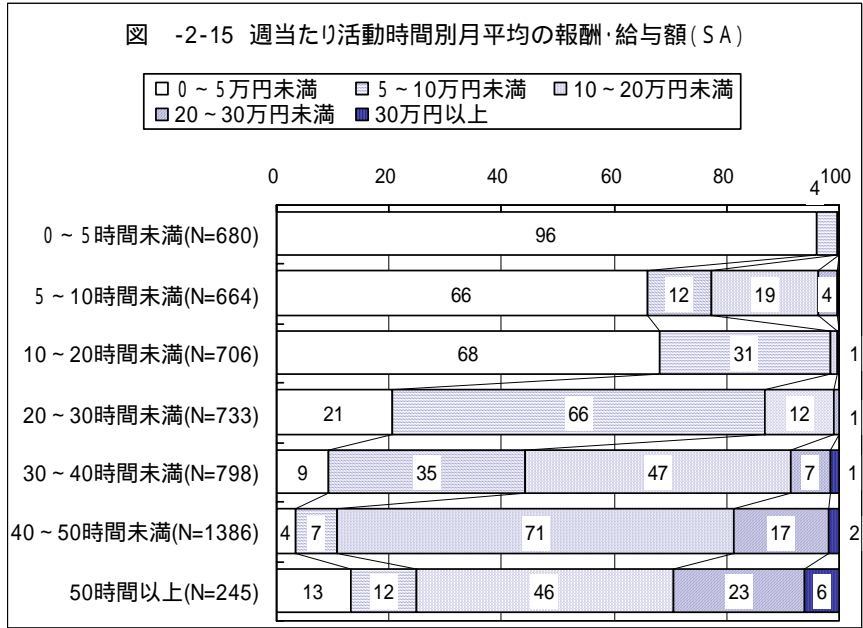
役職別にみると、スタッフ職では半数以上が週30時間以上活動している。また、半数以上が月10～20万円程度の報酬を得ている。役員では約4割が週30時間以上活動しているが、10万円以上の報酬を得ているのは25%で、相対的に報酬額が少ない。ボランティアは週10時間未満の活動が7割で、月0～5万円未満の報酬が9割以上。

[ヒアリングから...]

\*多くのNPOが民間企業等のアルバイト賃金を意識して報酬を支払っている・払う努力をしているが、民間の給与水準と比べた場合、結果的に活動内容や関与の度合いに比べて安価になっている。多くのNPOが、賃金面では民間企業等の給与水準より低いものの、地域社会に貢献していることの社会的価値、これに対する満足があること、通常のアバイト等では得られない自己研鑽や自己実現が得られることの意義、両者のバランスで補っていると考えている。NPOでは金銭的な目的、雇用条件を理由に参加するケースが少ないこと、またNPO側も経済的対価を目的とする参加ではなく、社会貢献や活動への理解・共感を前提にスタッフを採用しているところが多い。







NPO以外の収入源となっている仕事：

他の仕事をもつ人もあるが、家庭生活を主とする人が中心的な担い手

NPO以外に収入を得る仕事は「ない」が7割近く、NPOの給与・報酬を主な収入とする人が多い。NPO活動は、家庭生活を主とする人や家庭生活とNPO活動を両立している人が中心の担い手といえる。一方で、「パート・アルバイト」「正社員、正規職員」など就労しながらNPO活動をしている人は3割。

役職別にみると、役員では就労しながら活動している人が4割だが、スタッフ職では就労しながら活動する人は2割で、7割以上が仕事をもっていない。ボランティアも就労しながら活動している人が半数。

報酬額別にみると、5万円未満の場合、収入を得る仕事をしている人は5割強ある。5～10万円未満の場合、パート・アルバイトをする人が15%いるが、7割超は仕事をもたない。他方、NPOで10万円以上の報酬を得ている場合、そのほかに仕事をもたない人は8割。

[ヒアリングから...]

\* NPO女性に限っていえば、現在のNPOは“パート・アルバイトと同等程度での報酬でも可(やむを得ない)”とする女性が中心の担い手で、多くのNPOが女性の経済的自立を可能とする雇用・就労機会にはなっていないのが現状。家庭責任に影響がない範囲で活動し、一定の対価が得られればよいとする意識、経済的な対価よりも事業のもつ社会的意義、価値を優先するボランティアな意識によって支えられている。

\* NPOスタッフのキャリアコースとして、夫の収入変化や子どもの進学など経済的な状況変化で毎月の安定的な収入が必要になった結果、NPOを辞めてパートに出るというパターンが少なくなかった。活動継続したいがNPOから得る報酬が少ないために辞めざるを得ない状況があり、人材確保、後継人材確保の阻害要因になっている。

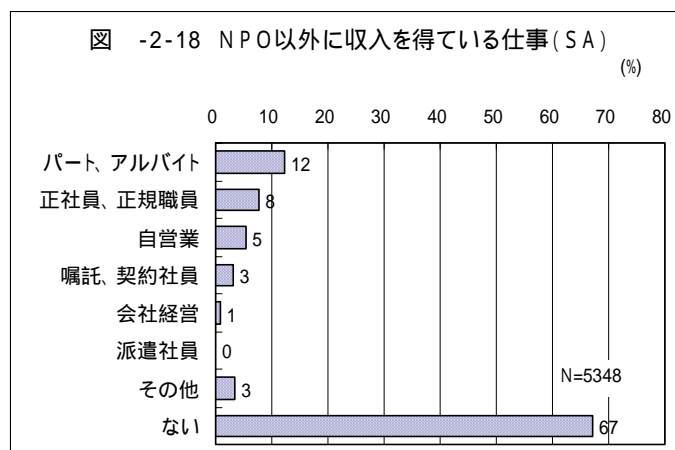


表 -2-6 役職別×NPO以外に収入を得ている仕事(SA) 単位：%

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

表 -2-7 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
その他	4.2	3.0	2.2	3.8	2.0
ない	45.9	76.5	86.0	79.0	83.7

表 -2-8 活動時間別×NPO以外に収入を得ている仕事(SA)

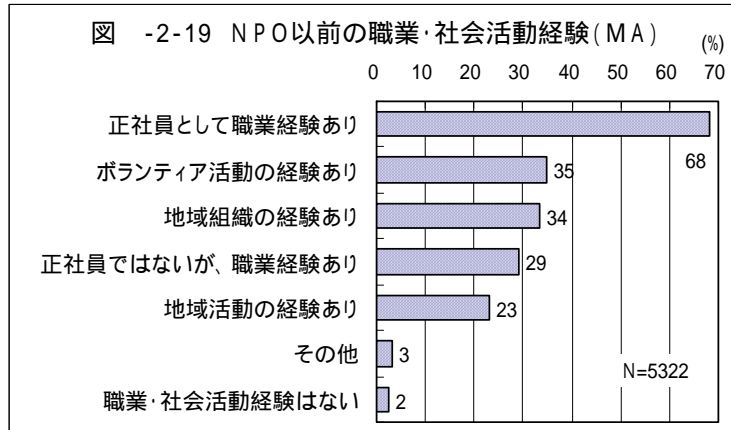
単位：%

	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
その他	4.2	3.1	4.8	2.9	2.2	2.2	5.3
ない	34.9	57.4	60.3	77.1	79.8	84.9	74.9

NPO以前の職業・社会活動経験：

7割の人が職業経験を、3割の人が地域に関わるさまざまな活動の経験をもつ

「正社員としての職業経験」が7割、そのほか「ボランティア活動の経験」「地域組織の経験」「地域活動の経験」がそれぞれ3割前後あり、職業経験を通じた経験・スキルとともに、ボランティアや地域活動に対する経験・知識をもっているとみられる。前の設問のとおり、友人・知人など地域のつながりを通じてNPOに参加するケースが多く、地域活動を通じた経験・つながりとNPOとの相関がうかがえる。



### (3) NPO活動に対する満足度評価

NPO活動に対する満足度評価：

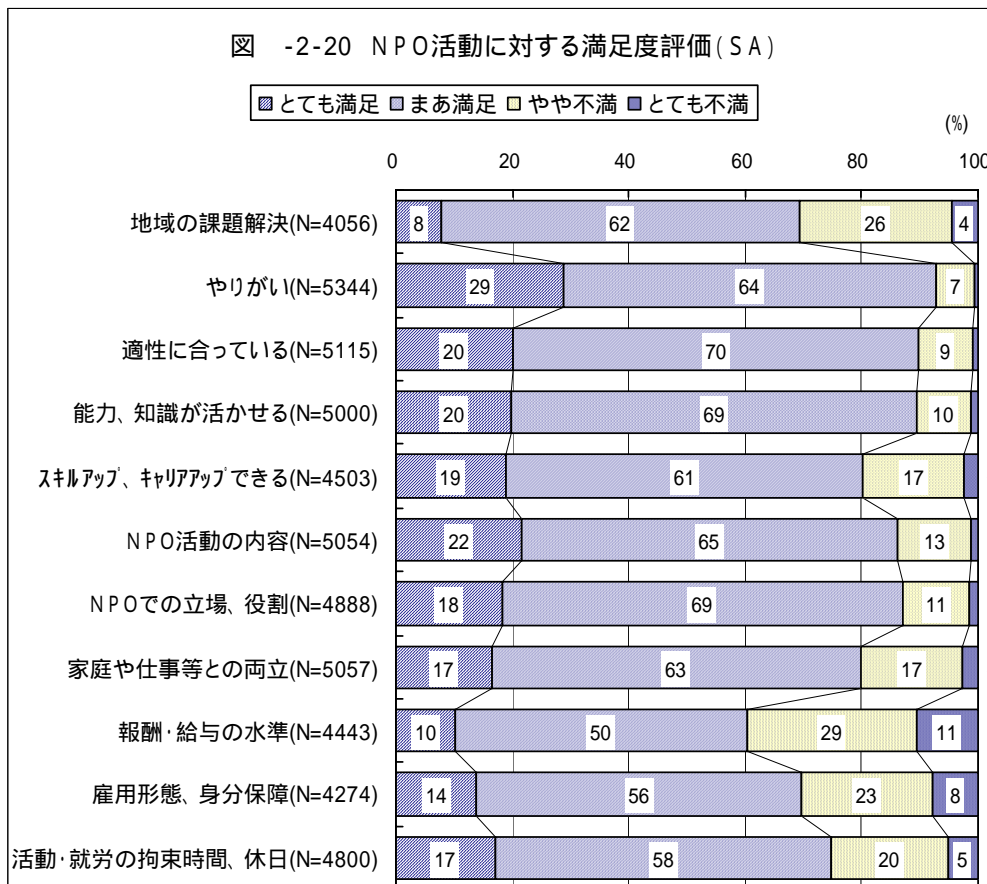
NPOでの活動にやりがいを感じているが、就労の場としての諸条件には不満の割合も高い

「NPOでの活動内容」「NPOでの立場、役割」に対して「自分の適性に合っている」「自分の能力、知識が活かせる」と感じており、全体の9割超がNPOでの「やりがい」に満足している(とても満足+やや満足)。「家庭や仕事等との両立」の満足度も高い。自分に合った立場、活動、働き方ができており、総じて満足度が高い。一方で、「地域の課題解決」への不満が高い。また、「報酬・給与の水準」「雇用形態、身分保障」など、就労の場としての条件に対する不満も大きい。

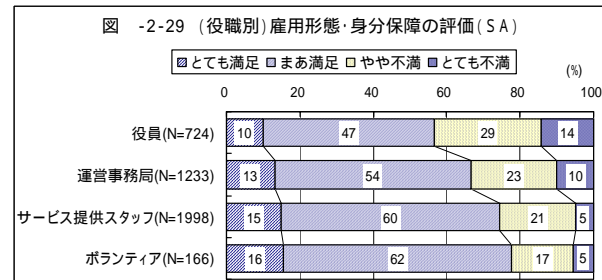
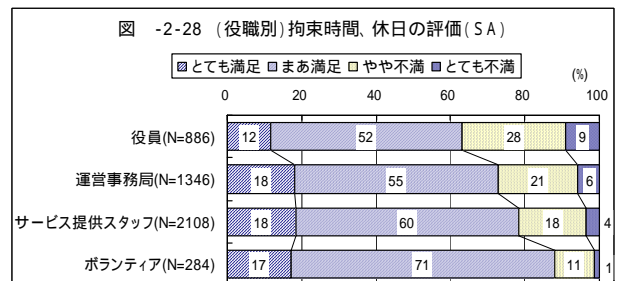
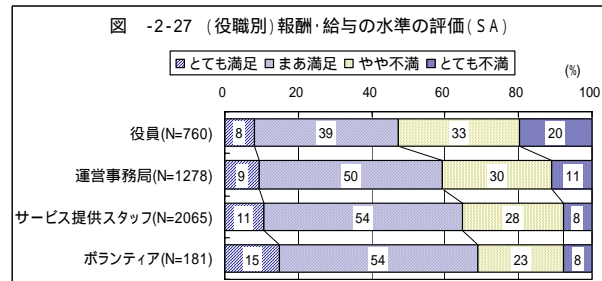
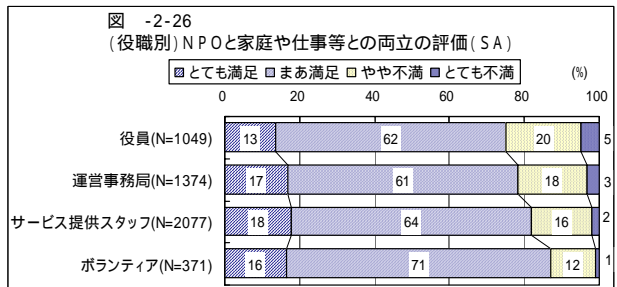
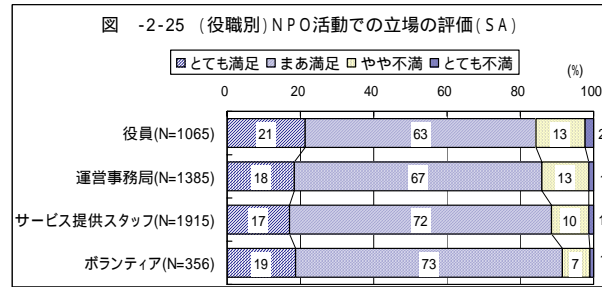
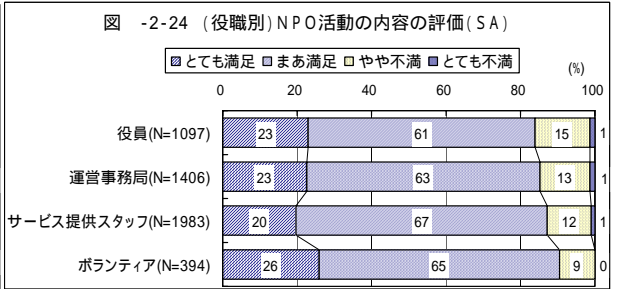
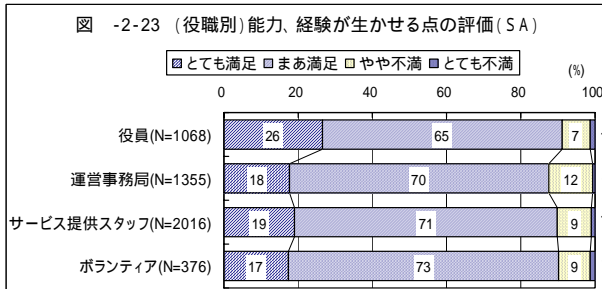
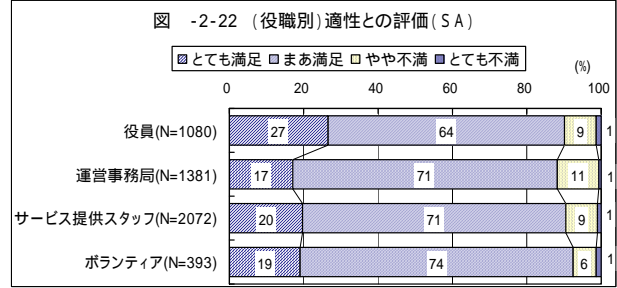
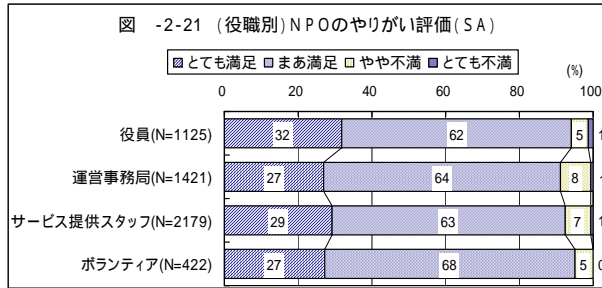
役職別でみると、やりがいや活動内容、家庭や仕事等との両立に対する満足度は総じて高いものの、報酬・給与水準、雇用形態・身分保障に対する満足度はスタッフ職が高く、役員はやや不満度が高い。

[ヒアリングから...]

\* 活動の経過でさまざまな地域課題が見えてくるが、団体事業で対応できる範囲に限界があるためにジレンマを感じているケースも少なくなかった。「地域の課題解決」への不満は、こうしたジレンマを背景にしているものと考えられる。



【役職別満足度】



### 【活動・就労条件別】

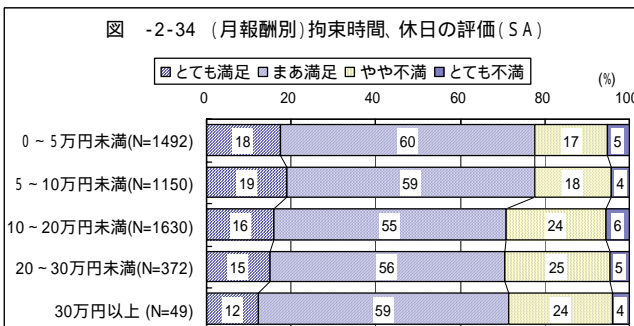
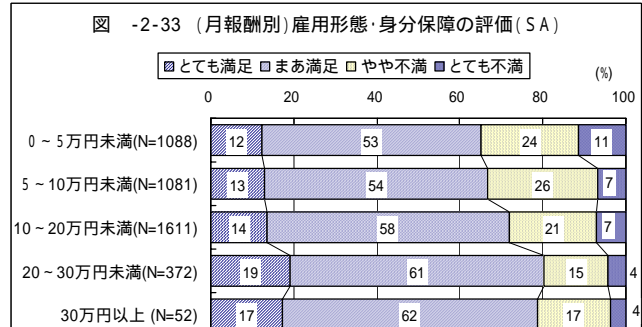
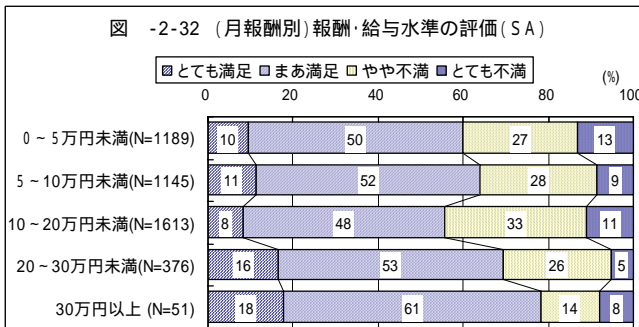
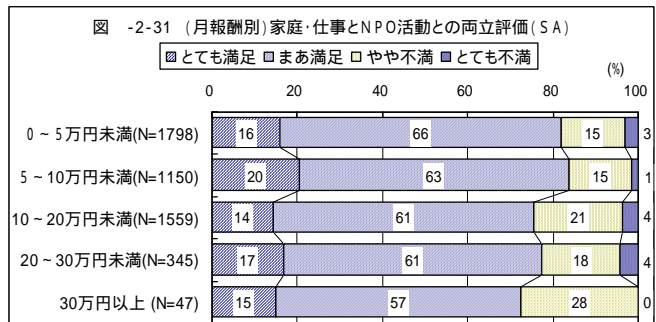
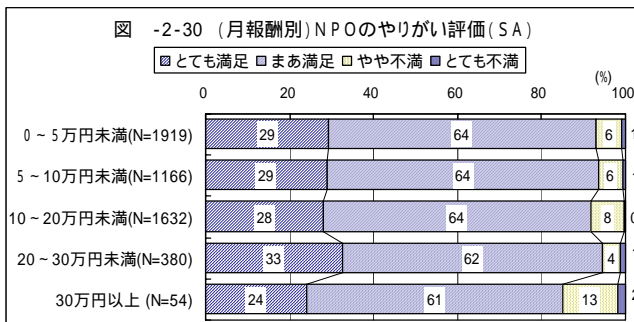
報酬額別に比較すると、やりがいに関しては満足度が高いが、拘束時間や身分保障といった就労条件には大きな差がある。報酬が高いほど報酬や雇用形態への満足度が高くなる傾向にあるが、家庭・仕事とNPOの両立に対する満足度はやや下がる。

活動時間別にみても、やりがいに対しては総じて満足度が高いが、活動時間、身分保障、報酬、家庭・仕事との両立に対する満足度は、活動時間が多くなるほど不満の割合が高くなっている。週50時間以上の活動をしている場合、報酬、休日には半数以上、家庭・仕事との両立には4割以上の方が不満を感じている。

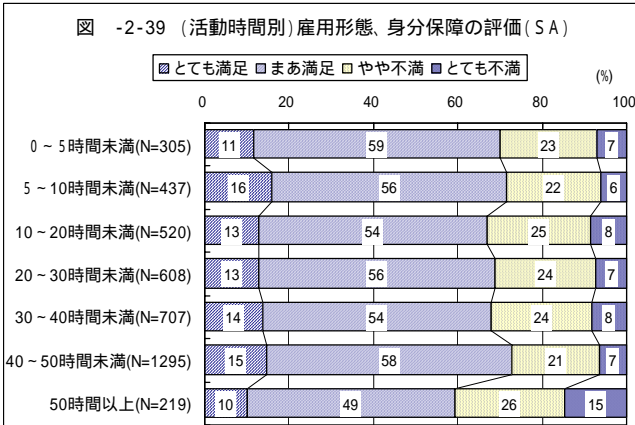
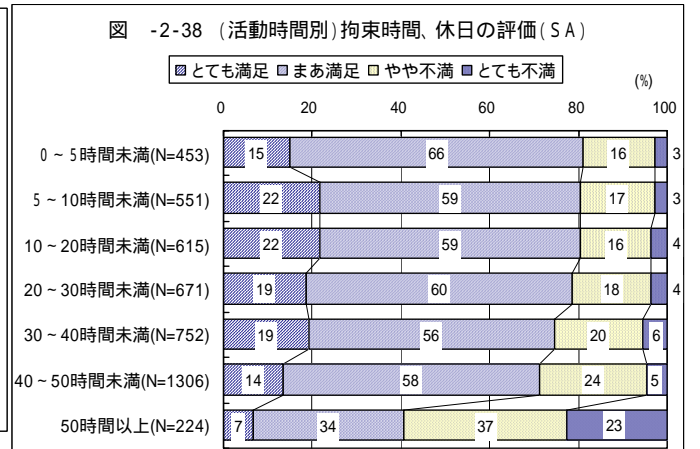
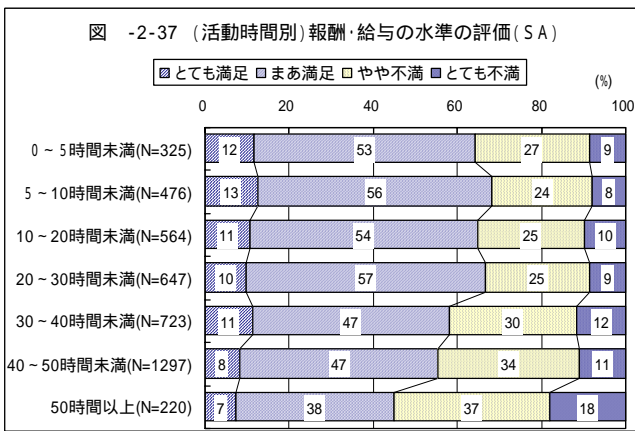
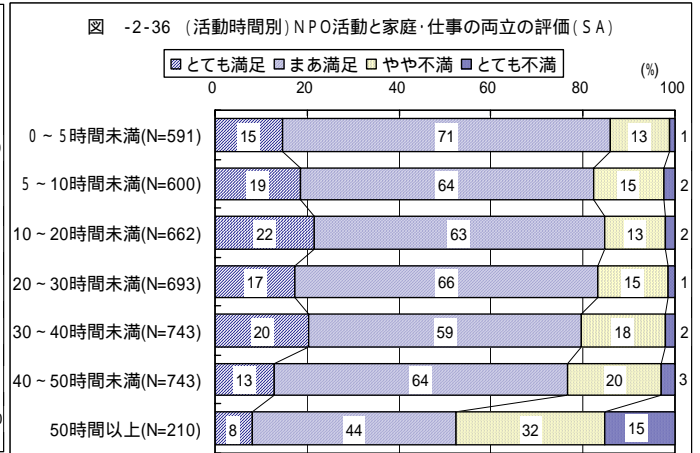
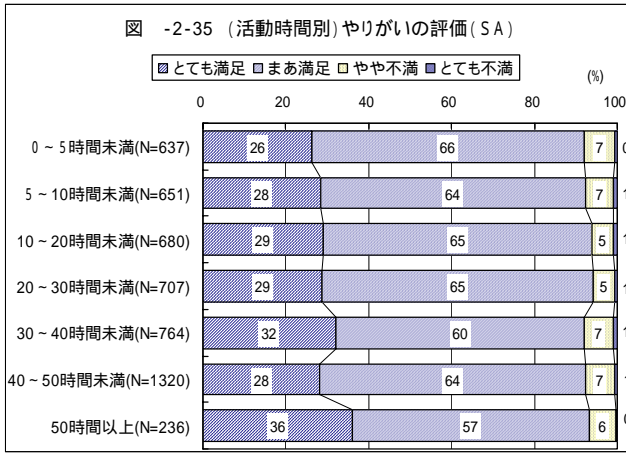
[ヒアリングから...]

\* 報酬は不十分でも一般のアルバイト等では得ることができない充足感、活動の社会的便益がそれを埋めている(そのように理解・共感する人を採用し、結果的に残っていく)とのNPOが多く、通常の雇用機会と同一の評価軸では評価できないとの意見が多かった。一方、やりがいや充足感を感じることができる反面、先述のとおり、長時間労働に対しての報酬など就労としてみた場合の処遇が弱いため、活動意欲が減退したり、活動継続できないなどの問題が見られた。

### 【1ヶ月あたり報酬別】



【1週間の活動時間別】



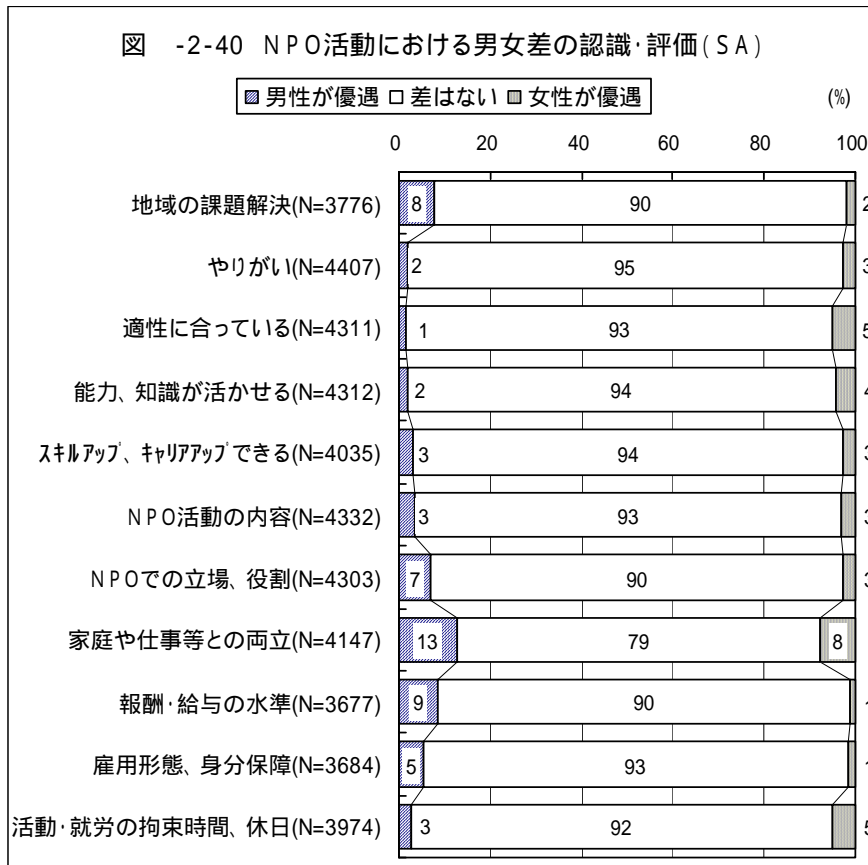


NPOにおける男女差：

やりがい、処遇とも男女差はほとんどないとの意識結果

NPOでの活動・就労には、総じて男女差をほとんど感じていないとの結果。ただし、男女共同参画局が実施する女性の再チャレンジ調査という調査趣旨から、女性が多く活動する、または構成員が女性だけという団体からの回答が多いことも影響していると思われる（各設問に対して「該当しない」と回答した団体数が有効回答数[N]の2～3割程度に相当しており、これは団体ごとにもみると構成員の性別に偏りがあることが考えられる。また、他の設問と同様、報酬・給与や身分保障等の仕組みがないことも考えられる）。

男女共同参画センター、NPO支援機関の調査結果では、職場、地縁社会・団体等は男性優位の傾向が顕著であった。これに対して、NPOはそこで活動する女性の意識としても、男女の差なく自分の能力・適性を活かして活動でき、やりがい、キャリアアップの面でも男女差がない場であり、活動にあたっての立場、雇用条件、家庭・仕事との両立にも男女差がないと評価されている。



#### (4) 再チャレンジのための準備、サポート

NPOでの活動に役立ったこと：

職業経験を通じた具体的なスキルやノウハウ、資格とともに、地域活動などさまざまな経験が活かしていることが多い

「職業経験」が最も多く、これに「資格」が続く。保健・医療・福祉の現場では資格が条件になっていることも多く（自由記入から）、資格取得が有効といえる。また、「地域活動やボランティア経験」に加えて、「その他の能力」として“PTA役員”“仕事で培った（ビジネススキル）”“人と会うのが好き”“家庭生活”“育児経験”など、職業や社会活動以外の領域も含めて多様であった。NPOではこれまでの経験で身につけたスキル、ノウハウ、資質、つながりを活かせる多様な場面があると考えられる。

役職別にみると、サービス提供スタッフは「資格」が最も多い（保健・医療・福祉分野では専門資格保有が条件となる場合が多い）。運営事務局では「職業訓練」、役員ではさまざまなキャリア、とくに「地域活動やボランティア経験」が他の役職と比べると多い。ボランティアでは、他の役職に比べて「とくにない」が多い。

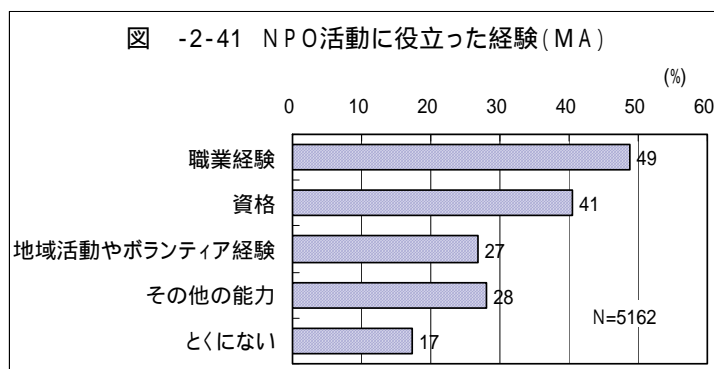


表 -2-9 役職別×NPO活動に役立った経験(MA)

単位：%

	役員(N=904)	運営事務局(N=1141)	サービス提供スタッフ(N=1709)	ボランティア(N=350)
職業経験	49.5	56.1	47.6	33.0
資格	43.4	29.7	51.1	23.0
地域活動やボランティア経験	40.5	26.0	20.9	28.0
その他の能力	34.3	28.7	23.9	32.8
とくにない	11.8	17.8	16.2	27.3

再チャレンジのためにした準備、研修：

資格取得や専門技能を習得するための準備・研修をする人が多いが、「とくに何もしていない」も全体の3分の1

再チャレンジにあたって「資格を取った」が全体の3分の1、これに「資格取得の講座に行った」「専門技能取得の講座に行った」など、自分が活動する分野・技術に関する専門性を身につけるための努力を経ている人が多い。また、「働いている人の話を聞きに行った」は、相談窓口や心得セミナーの利用経験よりも多い。一方で、「とくに何もしていない」という人も全体の3分の1いる。前問にみるとおり、資格や技能など明確なスキルを持たなくても、NPOでは個人の経験に伴うスキル、ノウハウ、資質がキャリアとして活かせると考えられる。

NPO参加の動機別にみると、「身近な問題を解決したい」「能力や経験を活かしたい」「新しい知識や経験を得たい」「自分が望む働き方をしたい」などの動機では、講座受講や資格などの準備をする割合が高い。

[ヒアリングから...]

\* “何かしたいが何をしたいかわからない”と言ってNPOに参加してくる女性が多い。再就職支援の機関・窓口が提供する講座・訓練機会等では、このような目的意識が明確になっていない人の再チャレンジ意欲に十分に対応できないのではとの意見があった。その上で、女性の社会参画や自立支援を事業目的のひとつに位置づけるNPOも多くあり、女性が自分の資質・能力、やりたいことに気づく機会を提供し、再チャレンジの具体的な目標、そのための具体的なスキル・技能を伸ばせる場として参加を促していた。女性が自分を高め、社会参画していくための“ジャンピングボード”“苗床”“リハビリ機関”(各ヒアリングからのコメント)として機能している。漫然と活動するのではなく、活動を通じて再チャレンジ後の人生設計ができるよう、長期的なビジョンとそのための具体的なロードマップづくりを半年・1年ごと等でスタッフに課しているNPOもある。

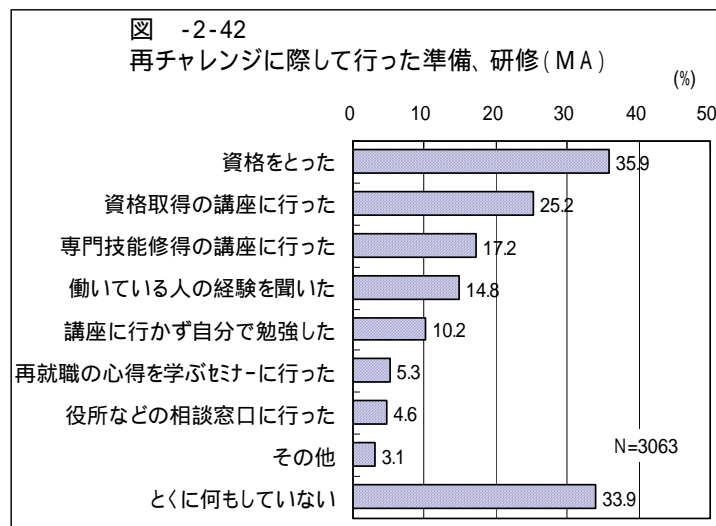


表 -2-10 役職×再チャレンジのためにした準備、研修( MA )

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

表 -2-11 NPO参加の動機×再チャレンジのためにした準備、研修( MA )

単位：%

	資格をとった	資格取得の講座に行った	専門技能修得の講座に行った	再就職の心得を学ぶセミナーに行った	働いている人の経験を聞いた	講座に行かず自分で勉強した	役所などの相談窓口に行った	その他	とくに何もしていない
身近な問題を解決したい(N=594)	37.2	26.9	21.2	6.7	15.7	14.1	6.2	5.9	26.1
能力、経験、知識を活かしたい(N=1180)	40.2	28.7	20.3	6.7	14.0	12.7	5.7	4.7	28.7
地域との関係を深めたい(N=471)	31.8	22.7	17.4	6.8	15.9	9.8	4.0	3.2	35.0
仲間や友人の輪を広げたい(N=464)	35.1	30.0	17.2	4.5	15.7	10.6	4.5	2.4	32.8
新しい知識や経験を得たい(N=902)	37.3	27.4	16.6	5.0	18.7	10.0	5.3	2.5	29.5
趣味や生きがいを活かしたい(N=276)	31.2	25.7	21.4	3.3	9.4	14.5	4.0	3.6	37.7
講座に参加して触発された(N=61)	45.9	45.9	32.8	9.8	16.4	8.2	4.9	3.3	24.6
自分が望む働き方をしたい(N=478)	44.8	33.9	21.3	7.3	21.1	10.5	5.9	1.9	25.3
自分の適性に合っている(N=611)	35.7	27.8	19.6	5.4	14.9	11.0	3.8	3.8	33.2
報酬・給与条件が合う(N=83)	38.6	21.7	10.8	2.4	10.8	3.6	4.8	1.2	41.0
雇用形態、身分保障条件が合う(N=166)	38.6	24.1	15.1	6.0	12.0	7.2	6.0	3.0	34.9
拘束時間が合う(N=642)	34.0	24.0	14.6	4.4	14.5	8.3	4.2	1.4	40.0
家庭や仕事等と両立できる(N=977)	34.9	24.0	14.2	5.4	16.5	8.0	4.8	2.0	36.5
他に働く場所がない(N=104)	25.0	16.3	9.6	1.9	13.5	9.6	2.9	4.8	39.4

再チャレンジのために利用したサービス・機関と満足度：

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

現在のハローワークの労働相談、インターネット情報には不満も

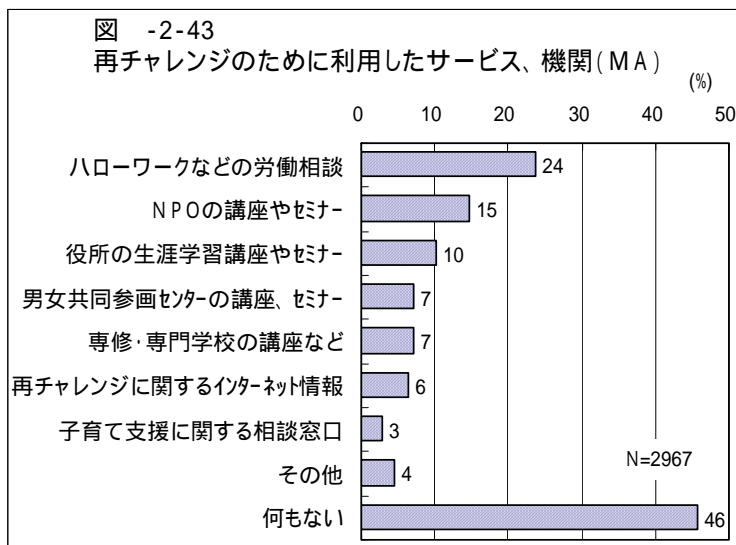
回答者の半数近くが「何も利用していない」としている。「ハローワークなどの労働相談」が全体の4分の1で、以下「NPOの講座やセミナー」「役所の生涯学習講座やセミナー」がそれぞれ1割程度。

役職別にみると、役員では各種講座を積極的に利用しハローワークの利用は少ない。ボランティアも同様の傾向がある。これに対し、スタッフ職はハローワークの利用が多く講座の利用は少ない。再就職先を求めてハローワークを利用した結果、就労機会としてNPOに参加しているケースもあるとみられる。

こうした各サービスの評価については、各種講座について利用経験者の8割前後は満足しているが、ハローワーク、インターネット情報については不満も2～3割程度ある。

[ヒアリングから...]

\*ハローワークでの労働相談では即再就職、職探しという対応が中心で、それまでの知識・経験・スキル等キャリアの棚卸し、それをふまえたキャリアプランの設計、適職探しというキャリアカウンセリング機能が必ずしも十分ではない面があるとの意見がきかれた。前項で紹介したとおり、現状では、再チャレンジの意欲はあっても方向性が明確でない状況にある女性がキャリアプランを構築するための公的サポートが少なく、こうした役割をNPOが意識的に担っているケースが多くみられた。



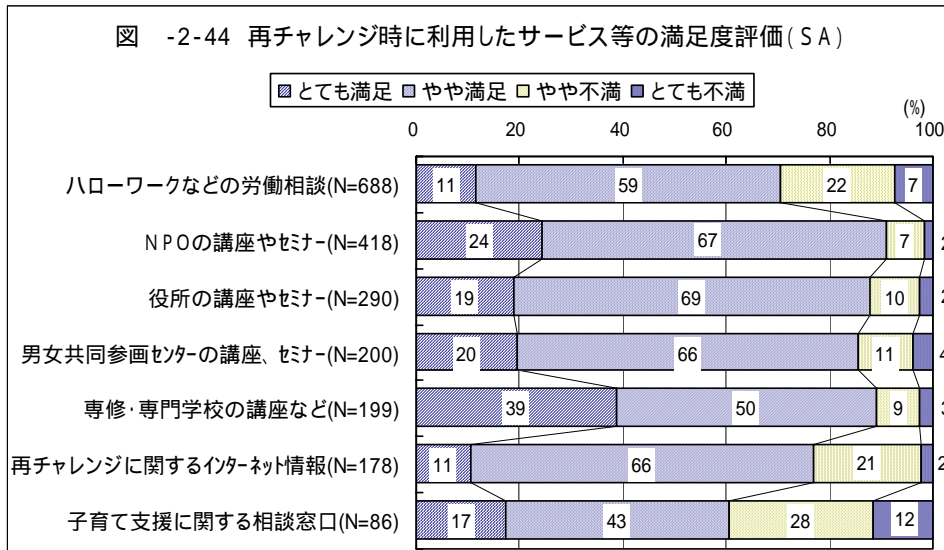


表 -2-12 役職別×再チャレンジのために利用したサービス、機関(MA) 単位：%

	役員(N=100)	運営事務局(N=806)	サービス提供 スタッフ(N=1283)	ボランティア(N=205)
ハローワークなどの労働相談	13.1	27.3	27.4	20.0
男女共同参画センターの講座、セミナー	12.5	7.2	4.5	9.3
役所の生涯学習講座やセミナー	14.8	9.8	8.2	13.7
専修・専門学校の講座など	9.5	6.6	6.4	6.8
NPOの講座やセミナー	23.5	14.3	11.4	18.0
子育て支援に関する相談窓口	2.5	3.3	3.1	2.0
関連するインターネット情報	6.7	6.3	5.9	8.3
何もない	44.6	43.9	47.3	43.9

再チャレンジのための男女共同参画センター等の利用：

男女共同参画センターの事業は、現状では女性の再チャレンジをあまりサポートできていない

男女共同参画センター事業の利用経験は「とくにない」が8割。利用事業の上位は「技術習得などスキルアップの講座や訓練」「仲間や団体とのネットワークづくり」など。役職別で見ると、スタッフ職では「とくにない」が8割超で、役員は「ネットワークづくり」「NPO活動や運営に対する支援」が他の役職に比べて多い。ボランティアも「ネットワークづくり」が多い。各種サービスへの満足度評価は、講座・セミナーはおおむね9割程度が満足としているが、「起業・運営のための融資・助成金」「再就職に関する求人情報、相談」「NPO団体や活動を探すための情報、相談」などの事業では不満度が2～3割程度ある。

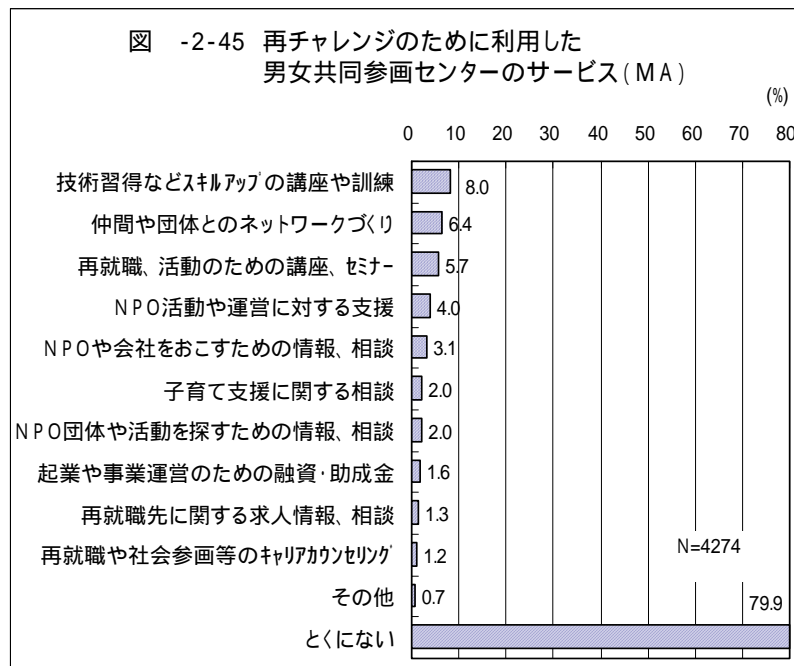


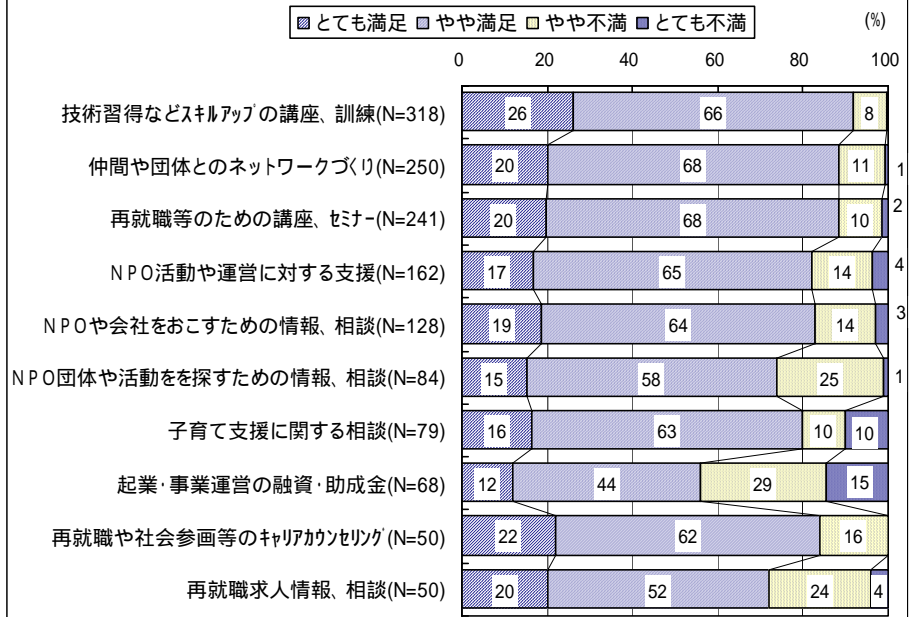
表 -2-13 役職別×再チャレンジのために利用した男女共同参画センターのサービス(MA)

単位：%

	役員(N=904)	運営事務局(N=1141)	サービス提供スタッフ(N=1709)	ボランティア(N=350)
再就職、活動のための講座、セミナー	6.7	5.8	5.4	5.4
再就職や社会参画等のキャリアカウンセリング	1.8	1.3	1.0	0.6
技術習得などスキルアップの講座や訓練	8.4	7.5	8.5	7.7
子育て支援に関する相談	2.0	1.5	2.2	2.6
再就職先に関する求人情報、相談	0.7	1.1	1.9	0.9
NPO団体や活動を探すための情報、相談	4.0	1.8	1.1	2.6
NPOや会社をおこすための情報、相談	7.2	2.8	1.3	3.1
NPOの活動や運営に対する支援	7.7	3.4	2.2	5.1
仲間や団体とのネットワークづくり	11.0	6.0	3.5	10.0
起業・運営のための融資・助成金	3.2	1.9	0.6	1.7
とくにない	72.1	81.6	83.1	76.9

図 -2-46

再チャレンジ時に利用した男女共同参画センターのサービス評価(SA)





今後、利用してみたい男女共同参画センターのサービス：

スキルアップやNPO運営支援など、実践的なサービスの活用に対する潜在的なニーズがある

「技術習得などスキルアップの講座や訓練」が最も多く、以下「NPO活動や運営に対する支援」「仲間や団体とのネットワークづくり」「起業や事業運営のための融資・助成金」など。「とくにない」も3割あるが、前問の事業利用実績（回答者の8割が「利用していない」）と比較して潜在的なニーズがある。

役職別にみると、役員はNPO活動や運営への支援、融資・助成、ネットワークづくりに対するニーズが上位。また、スタッフ職はスキルアップ講座に対するニーズが4割程度あるほか、「子育て支援に関する相談」「再就職、活動のための講座、セミナー」にも一定に関心がある。

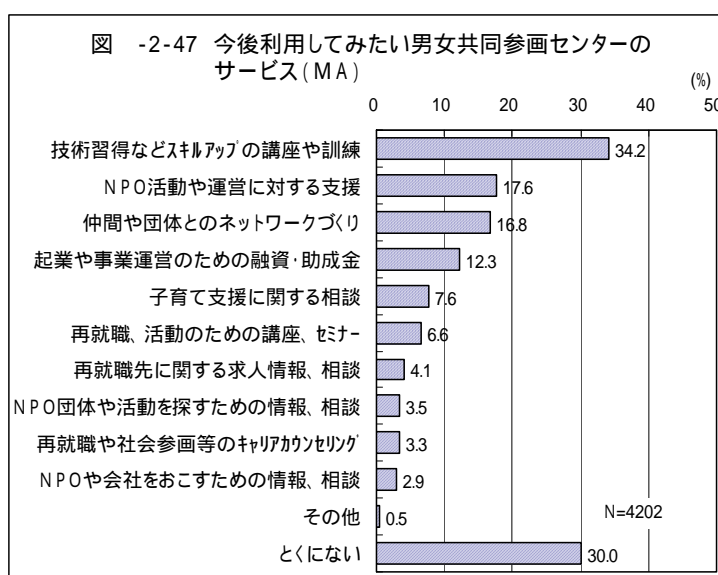


表 -2-14 役職別×今後利用してみたい男女共同参画センターのサービス(MA) 単位：%

	役員(N=891)	運営事務局(N=1116)	サービス提供スタッフ(N=1695)	ボランティア(N=345)
再就職、活動のための講座、セミナー	4.2	6.9	8.1	5.2
再就職や社会参画等のキャリアカウンセリング	1.9	4.1	3.3	3.8
技術習得などスキルアップの講座や訓練	23.9	34.8	40.5	27.5
子育て支援に関する相談	6.1	6.5	9.1	7.8
再就職先に関する求人情報、相談	1.5	6.5	4.1	2.3
NPO団体や活動を探すための情報、相談	4.7	3.6	2.4	5.5
NPOや会社をおこすための情報、相談	3.9	3.3	2.1	2.9
NPO活動や運営に対する支援	31.8	20.3	9.3	16.2
仲間や団体とのネットワークづくり	20.7	14.3	15.5	21.2
起業や事業運営のための融資・助成金	23.9	13.8	6.4	9.9
とくにない	24.0	28.0	33.0	35.1

## (5) NPO活動と家庭生活との関わり

NPOと家庭生活の両立のためにしていること：

家族・周囲の理解を得るため努力している。一定以上の報酬、活動時間で家族との家事分担・協力が進む傾向

NPO活動と家庭生活の両立のためにしている工夫について、「とくにない」が全体の3分の1で最も多い。「家事や子育て、介護を家族と分担する」「NPOや地域に理解者をつくり、協力を得る」といった、家族・周囲の理解を得て協力・分担している女性も2～3割程度みられる。一方で、「家事や子育て、介護を今までどおりやる」「NPOの活動・仕事の時間を短くする」とし、家庭での役割を最優先としている人も1～2割いる。いずれの場合でも、NPO活動と家庭生活との両立のため、家族・周囲の理解を得る努力をしていることがうかがえる。役職別にみると、役員は理解者をつかって協力を得ている割合が3分の1で、スタッフ職では家族との家事分担の割合が3割弱となっている。報酬額別にみると、10万円以上では家族との分担が3割を超えるが、これより少額の場合「家事や子育て、介護を今までどおりやる」「NPOの活動時間を短くする」の割合が高くなり、NPO活動することについて家族への遠慮がみられる。活動時間別では、30時間以上では家族との家事分担の割合が3割以上となる。一定の報酬を得ることで家庭内の役割分担・協力が進むが、家庭優先で活動時間を抑制している女性も少なくない。

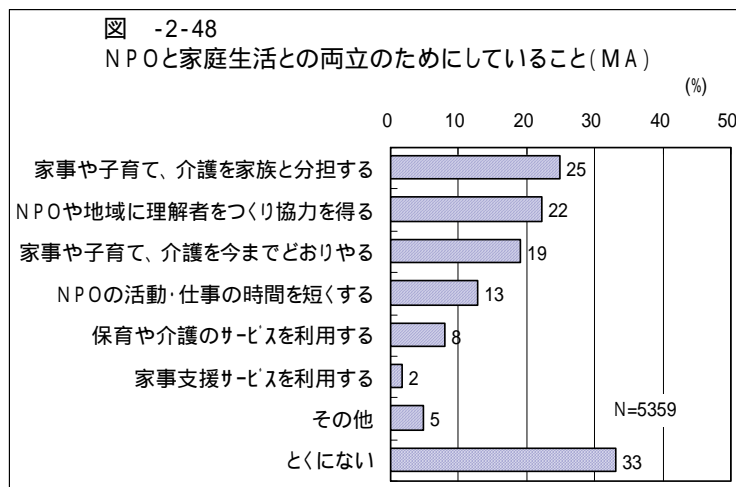


表 -2-15 役職別×NPOと家庭生活の両立のためにしていること(MA) 単位：%

	役員(N=1132)	運営事務局(N=1421)	サービス提供スタッフ(N=2150)	ボランティア(N=447)
家事や子育て、介護を家族と分担する	23.7	27.0	26.8	16.1
家事や子育て、介護を今までどおりやる	17.0	18.9	19.7	20.4
保育や介護のサービスを利用する	6.8	8.0	9.7	4.5
家事支援サービスを利用する	1.9	1.1	1.5	2.9
NPOの活動・仕事の時間を短くする	14.0	12.0	12.6	16.8
NPOや地域に理解者をつくり協力を得る	34.1	19.4	17.2	27.1
とくにない	29.2	33.8	33.5	34.2

表 -2-16 報酬額別×NPOと家庭生活の両立のためにしていること(MA) 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	37.9	37.4	27.8

表 -2-17 活動時間別×NPOと家庭生活の両立のためにしていること(MA) 単位：%

	0～5時間 未満(N=680)	5～10時間 未満(N=647)	10～20時間 未満(N=691)	20～30時間 未満(N=713)	30～40時間 未満(N=757)	40～50時間 未満(N=1281)	50時間以上 (N=221)
家事や子育て、介護を家族と分担する	15.9	19.5	21.7	27.1	30.4	30.8	31.2
家事や子育て、介護を今までどおりやる	22.8	20.4	23.2	23.7	19.6	14.2	8.6
保育や介護のサービスを利用する	5.9	7.4	6.4	8.6	12.2	8.4	7.7
家事支援サービスを利用する	2.2	2.9	0.7	1.0	1.6	1.6	1.8
NPOの活動・仕事の時間を短くする	17.1	14.7	19.1	16.0	11.9	6.0	13.1
NPOや地域に理解者をつくり協力を得る	26.8	22.6	26.0	22.7	19.3	16.9	24.9
その他	4.1	5.1	6.1	4.3	4.6	4.2	7.7
とくにない	31.9	32.3	27.8	27.9	30.8	39.7	31.7

NPO活動に対する家族の評価：

『家族が活動を評価している』人が全体の9割

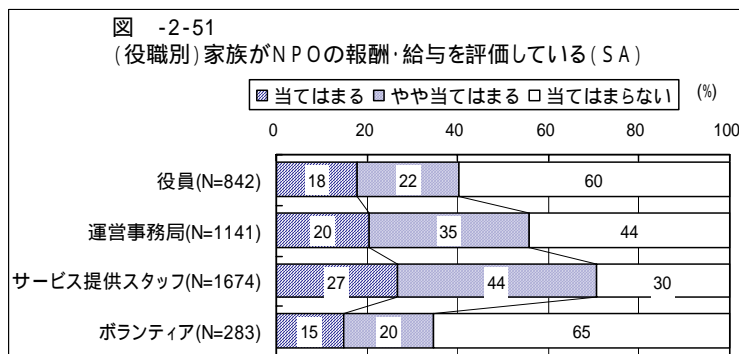
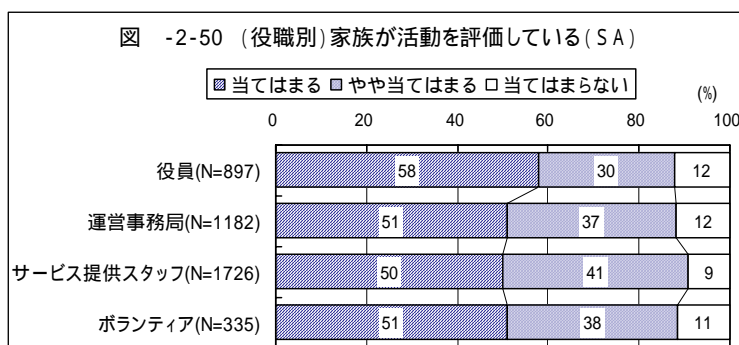
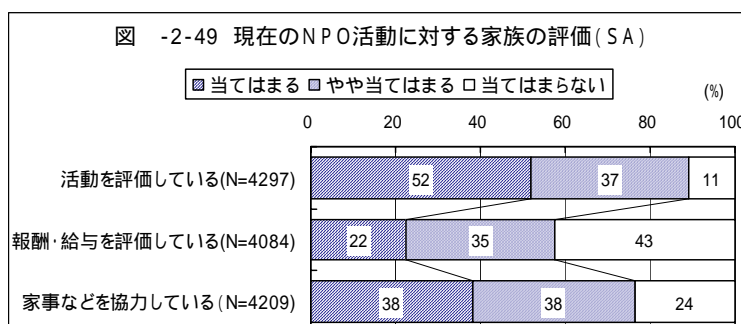
『家族が活動を評価している』と思っている人（当てはまる+やや当てはまる）が全体の9割、  
『家族が家事等に協力している』と思っている人は7割強であるが、『家族がNPOの報酬・給  
与を評価している』と思っている人は5割強と相対的に少ない。

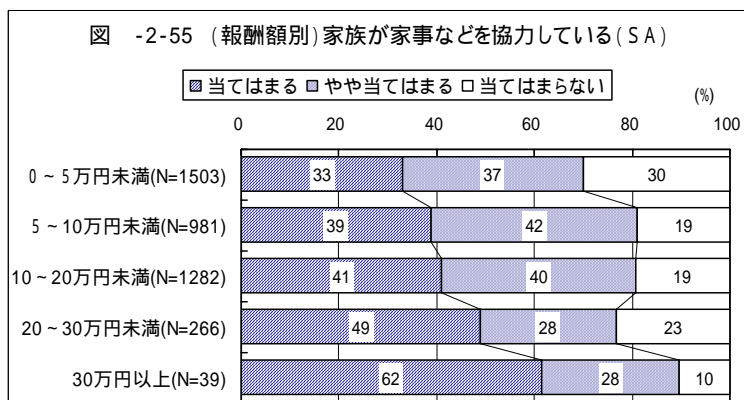
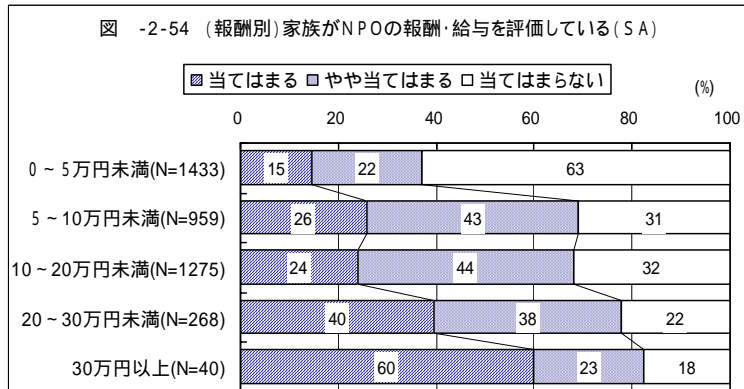
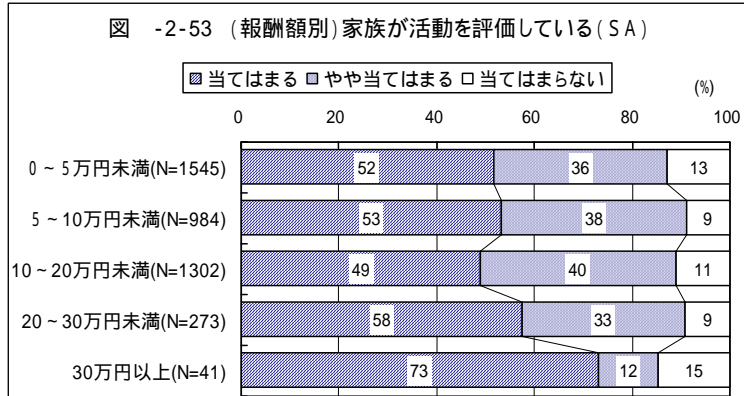
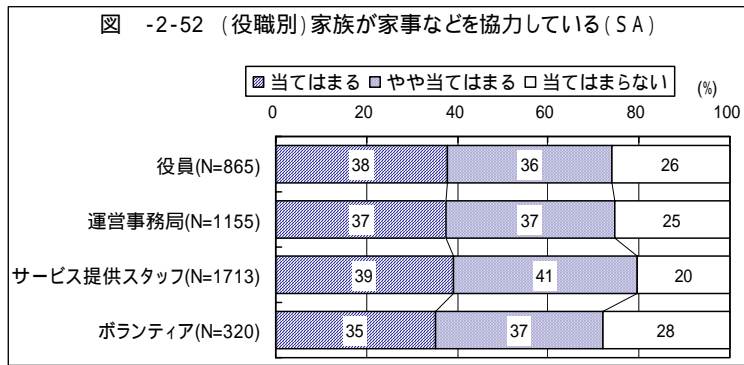
役職別にみると、活動そのものに対する評価は総じて高い。報酬への評価は、スタッフ職の7  
割が得ている反面、役員やボランティアは評価を得られていない。スタッフ職は家事への協力  
も得やすい傾向にある。

報酬額別にみると、報酬額が多いほど肯定的評価が高くなる傾向にあるが、5万円以上では総  
じて活動への評価、家事協力、報酬、いずれも“評価されている”と感じる人が多く、活動に  
対する評価、家事協力は金額による大きな差はみられない。

[ヒアリングから...]

\* 前述のとおり、子どもの進学や配偶者（夫）の収入変化など家計補助の必要に迫られ、より多くの収入を得  
るためにNPOを辞めてパート・アルバイト等に就くというキャリアコースが多くみられた。また、NPO  
の報酬が少ない一方で家事等に支障を来すことに対して、家族が不満をもつケースも聞かれた。NPOの報  
酬の低さは、家族の理解・協力を得る際のネックともなっていることがうかがえた。





## (6) 今後の活動の展望

NPO活動に対する展望：

活動続行が主だが、報酬や拘束時間など就労条件に対する改善ニーズもある

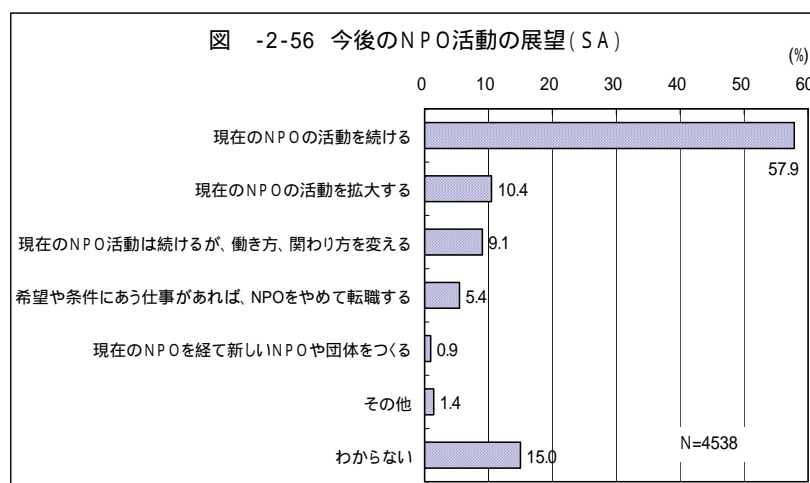
「現在のNPOの活動を続ける」(6割)、「現在のNPOの活動を拡大する」(1割)と、活動続行を志向する人が多い。

「現在のNPO活動は続けるが、働き方・関わり方を変える」「希望や条件にあう仕事があれば、NPOをやめて転職する」「現在のNPOを経て新しいNPOや団体をつくる」の理由としては、「報酬・給与条件がよりよい仕事につきたい」が最も多く(29%)以下「就労・拘束時間が少ない仕事につきたい」(17%)、「専門知識・技術を活かしたい」(14%)、「身分が安定している仕事につきたい」「家庭と両立できる仕事につきたい」(それぞれ13%)と、就労条件の改善ニーズがある。

役職別にみると、役員では拡大志向が強い。NPOを就労の場ととらえる傾向があるスタッフ職も活動継続志向が多いが、一方で「希望や条件にあう仕事があれば、NPOをやめて転職する」「働き方・関わり方を変える」など、報酬・給与、拘束時間の改善、身分保障を志向する傾向もあり、「考えが一致するところで働きたい」との意向もある。これに対して、役員は活動時間の短縮や家庭との両立を志向する割合が高い。なお、役員がNPOを辞めたい理由として最も多いのは「その他」で、シニア世代にある役員の場合、NPO存続のために世代交代を図りたいとの意向がある。

[ヒアリングから...]

\* NPO設立の中心メンバーが永年にわたって活動の一线にあり、自身の身体的負担、活動の中心テーマとなっている課題の当事者性が薄れたこと(例：子育て卒業など)その上で活動や組織の継続を図りたいとの思いが世代交代希望の背景にある。報酬など就労条件の整備の面で次世代の人材確保が難しく、NPOそのものの存続が課題となっている団体もみられた。



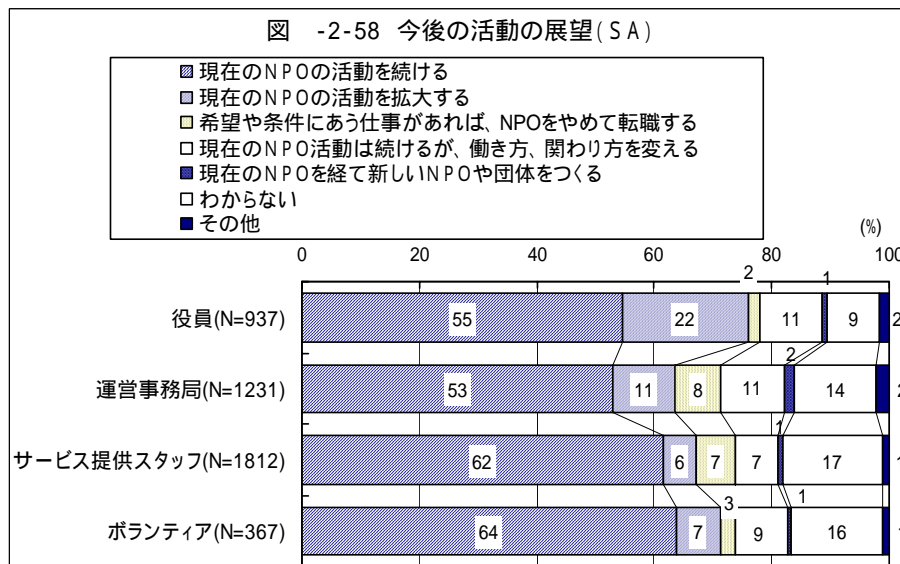
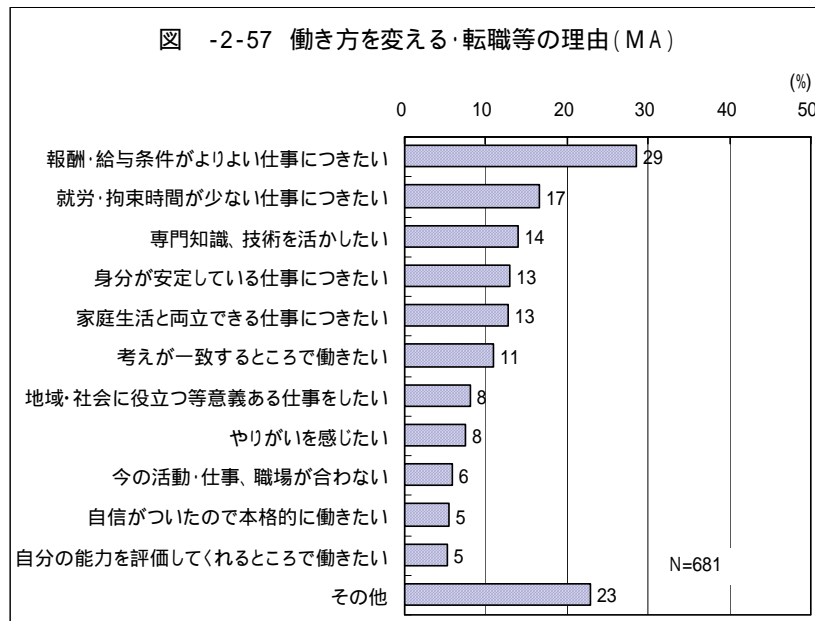


表 -2-18 役職別×働き方を変える・転職希望等の理由 (MA)

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
考えが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	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

今後の活動に必要な支援・サービス：

スタッフ職は、就労継続のためのスキルアップ、再就職支援サービスを希望

役員は、NPO運営・マネジメントに対する継続的な支援を希望

「技術習得などスキルアップの講座や訓練」「NPO活動や事業運営に対する支援」が最も多い（再チャレンジにあたって何も準備しなかった・利用しなかった人が多かった点と比べると、NPOでの活動・就労を経て、今後のキャリアに必要なことに対する回答割合が多くなっている）

役職別にみると、転職志向があるスタッフ職では、「スキルアップ講座」や「求職者と再就職先のマッチングサービス」など、再就職支援サービス（講座、相談）へのニーズが高く、スキルアップしながら就労を継続したい意向がうかがえる。また、就労継続にあたって「子育てとの両立支援相談」へのニーズもある。これに対して、役員は再就職支援等よりも、NPO運営に対する支援として「起業・事業運営の融資・助成金」「仲間や団体とのネットワークづくり」に対するニーズの割合が高く、NPO活動の継続志向がうかがえる。

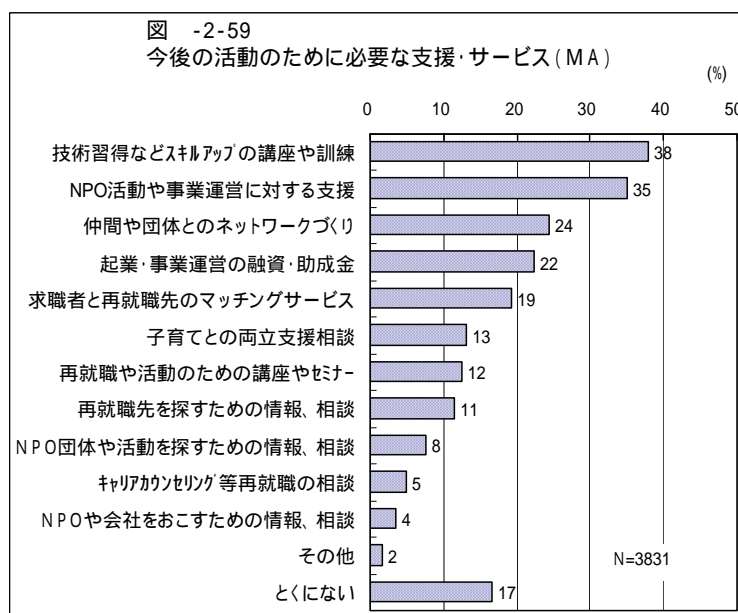


表 -2-19 役職別×今後の活動に必要な支援・サービス(MA)

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
技術習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



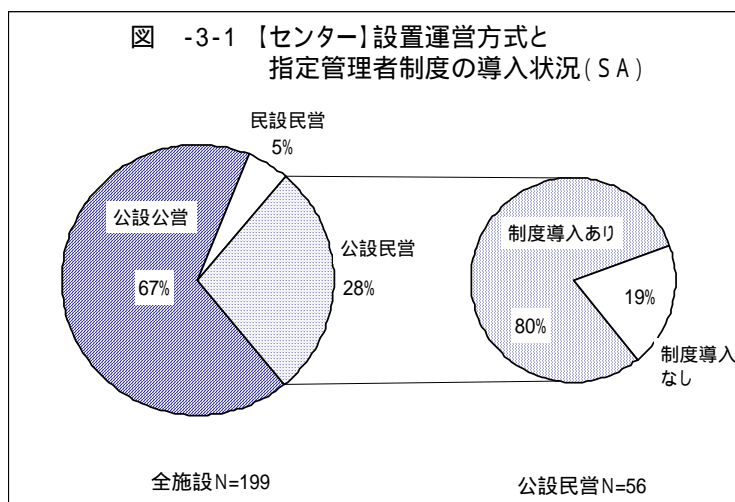
### 3.【男女共同参画センター向け】【NPO支援機関向け】アンケート調査結果

#### 3 - 1 回答属性

##### 《男女共同参画センターの回答属性》

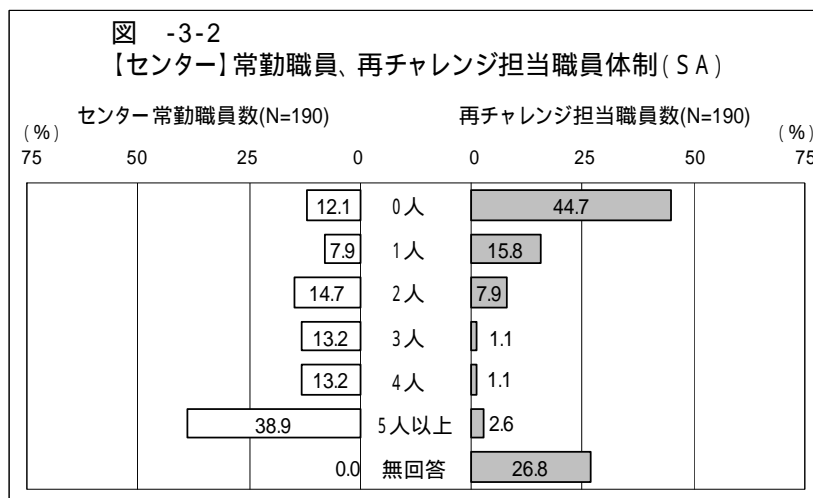
###### (1) 設置運営方法

ほぼ7割が公設公営（行政直営）、公設民営のうち、財団法人運営6割、NPO運営3割弱、その他に企業や協議会方式による運営も3割弱。また、全体の2割強で指定管理者制度を導入、公設民営施設の8割が導入。



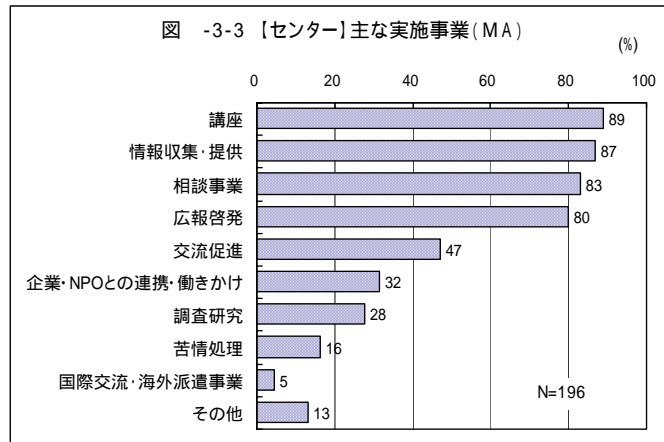
###### (2) 職員配置

常勤職員（兼務を含む）5名以上の施設がほぼ4割で最も多いが、常勤者ゼロの施設が1割強、4名以下の施設が6割。「再チャレンジ」担当職員ゼロの施設は4割超で、無回答を含めると再チャレンジ担当職員ゼロは7割超。



(3) 主な事業

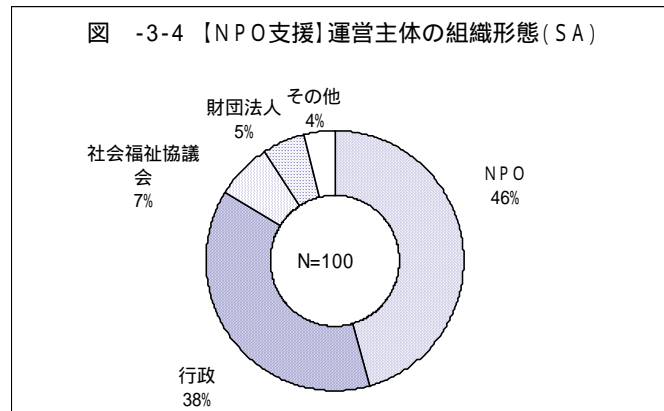
「講座」「情報収集・情報提供」「相談事業」「広報啓発」が4本柱。本調査テーマに関わる「企業・NPOとの連携・働きかけ」を実施する施設は全体の3分の1。



《NPO支援機関の回答属性》

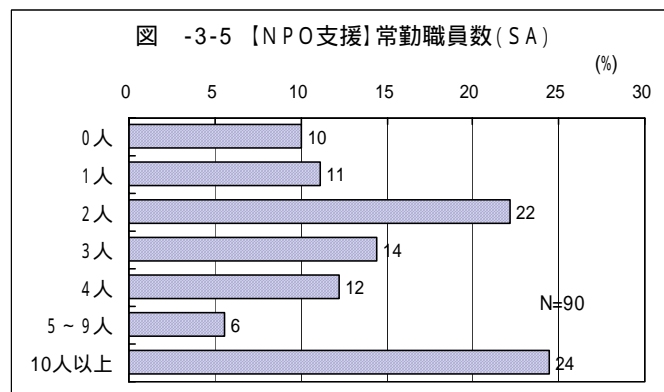
(1) 運営主体の組織形態

NPOによる運営と行政による運営がそれぞれ4割前後。



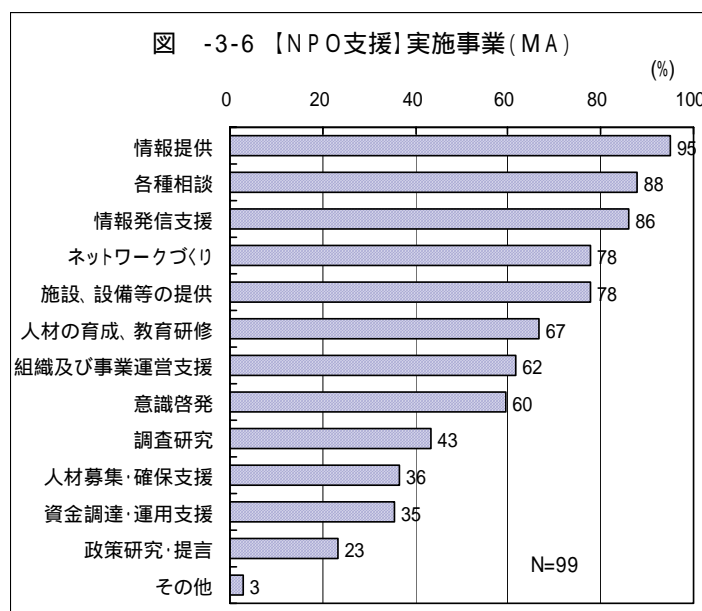
(2) 常勤職員数

10人以上の機関が4分の1ある一方、ゼロまたは1～2名の機関も4割で、体制は多様とみられる。



### (3) 実施事業

「情報提供」「各種相談」「情報発信支援」「施設、設備等の提供」「ネットワークづくり」「運営支援」等のサポートは大多数の機関が行っている。人材関連の事業は、「育成・教育研修」は7割近くの機関が行っているが、「人材の募集・確保支援」といったマッチング、コーディネートは3分の1ほど。



### 3 - 2 詳細結果分析

#### (1) 地域における男女共同参画の現状

地域の意思決定の場における男女共同参画の傾向評価：

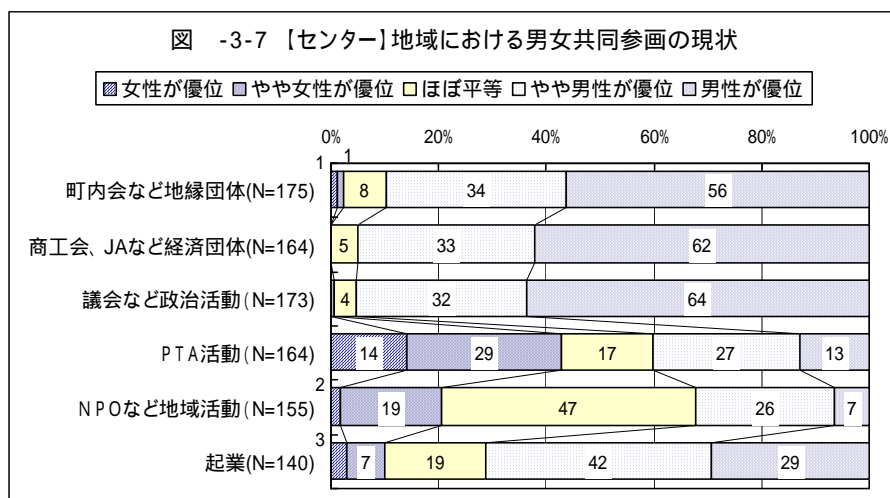
男性優位との認識が9割だが、PTA活動、NPOなど地域活動では女性の参画も見られる

##### 【男女共同参画センター】

地縁団体、経済団体、政治活動といった既存組織は男性優位との認識が9割以上。起業も同様に男性優位との回答が7割。これに対して、NPOなど地域活動では女性優位が2割、5割弱がほぼ平等とし、PTA活動では男女の回答が均衡し、女性の参画が進みつつあるといえる。ただ、一部に“日常的な活動は女性中心だが、役職は男性”との追加記述がある回答もあり、意思決定での男女共同参画には至っていないとの指摘もある。

##### 【NPO支援機関】

NPO支援機関でも、既存組織における男女共同参画の現状は8割以上が男性優位と認識している。一方で、NPOなど地域活動では「ほぼ平等」との評価が過半数を占め、PTA活動とともに女性優位の認識が多い。



地域内で女性の参画が顕著になっている活動：

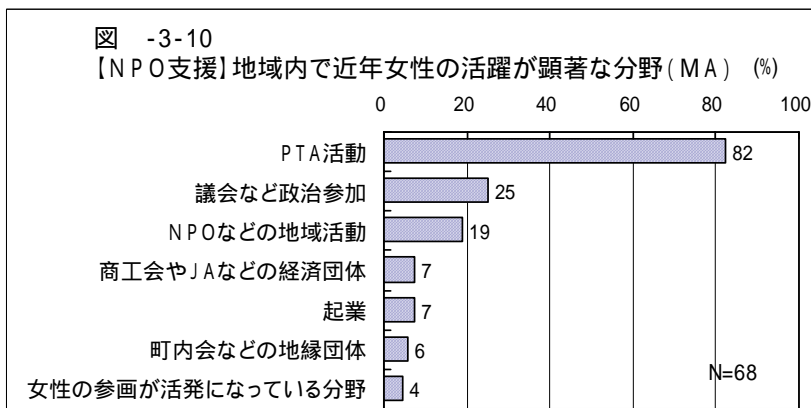
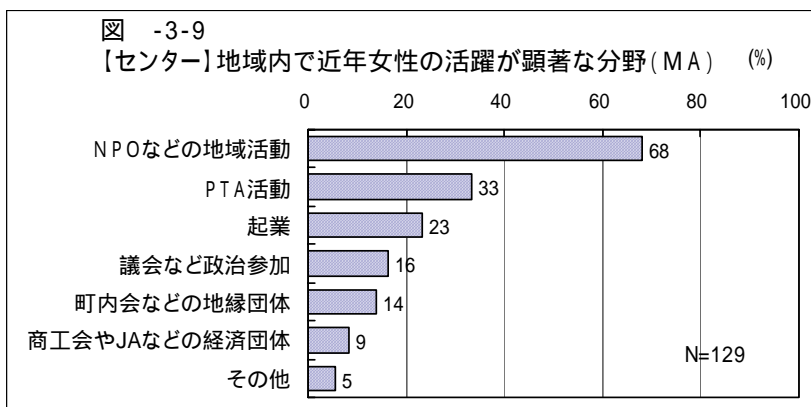
NPOなどの地域活動では、女性の参画が活発化しているとの認識

【男女共同参画センター】

「NPOなどの地域活動」が7割、以下「PTA活動」「起業」が続く。一方で、無回答が全体の3分の1あり、女性の参画が活発化している領域はないという認識があるとも推察される。

【NPO支援機関】

NPO支援機関でも、男女共同参画センター等とほぼ同傾向の認識。「NPOなどの地域活動」が8割超で、既存組織での女性の参画・参入は進んでいない。また男女共同参画センターと同様に、無回答が全体の3分の1ある。



NPOなど地域活動への女性の参画による効果：

能力等を活かして活躍する女性が増え、これによって地域に寄与しているという成果が評価されている

【男女共同参画センター】

女性の参画に期待することとして、「地域づくりに多様な視点や感性が反映される」が4割超、以下「活躍する女性人材、リーダーが増える」「女性の意欲や能力が高まる」「女性の経験や能力が発揮される」が続く。これに対して、実際に得られた成果として最も多いのは、「女性の経験や能力が発揮される」「活躍する女性人材、リーダーが増える」である。「地域づくりに多様な視点や感性が反映される」という期待は成果が大きく下回っているものの、「女性の経験や能力が発揮される」という点では期待を成果が大きく上回っている。

【NPO支援機関】

男女共同参画センターと同様、「地域づくりに多様な視点や感性が反映される」が4割超、以下「女性の経験や能力が発揮される」「地域コミュニティが活性化する」「地域課題の解決に役立つ」など、地域づくり視点での期待が多い。参画の成果としては、「女性の経験や能力が発揮される」「地域課題の解決に役立つ」「活躍する女性人材、リーダーが増える」がそれぞれ3分の1あり、かつ期待を成果が上回っている。男女共同参画センターよりも評価は高めで、また「女性と地域社会とのつながりができる」との成果も高い。

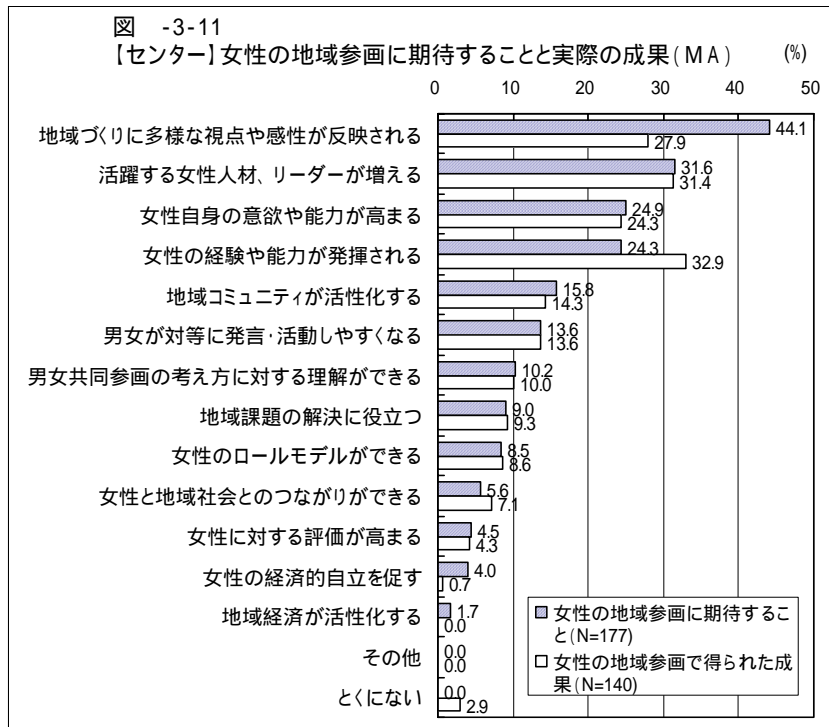
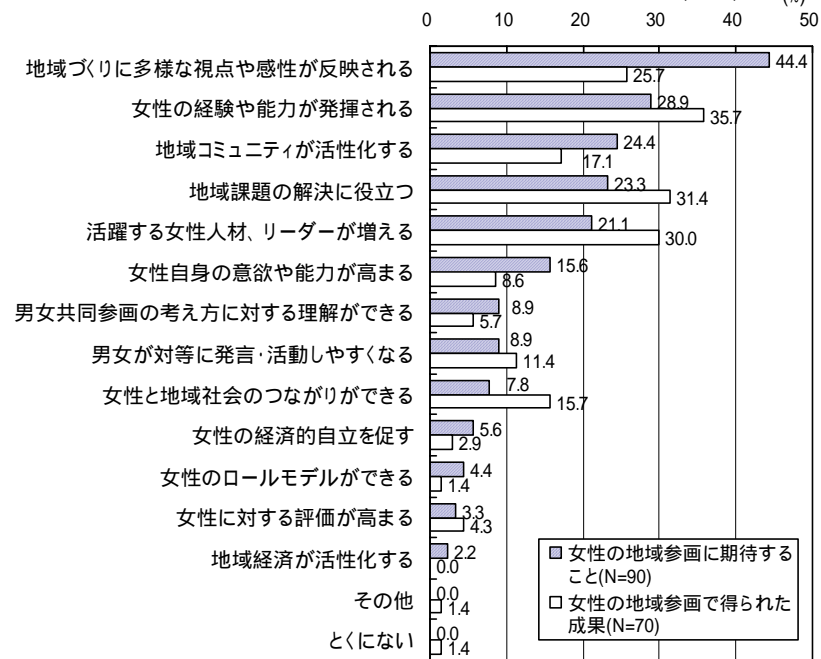


図 -3-12

【NPO支援】女性の地域参画に期待することと実際の成果(MA) (%)



NPOにおける女性の再チャレンジの問題点：

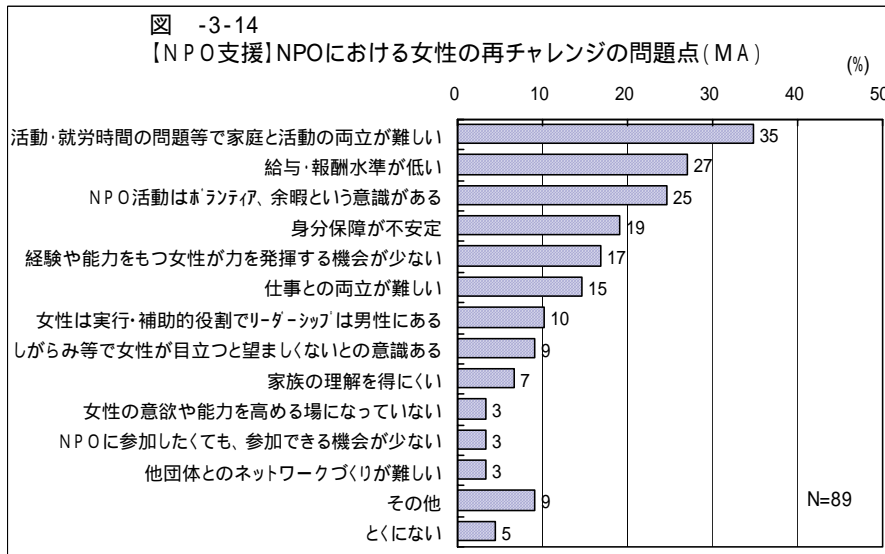
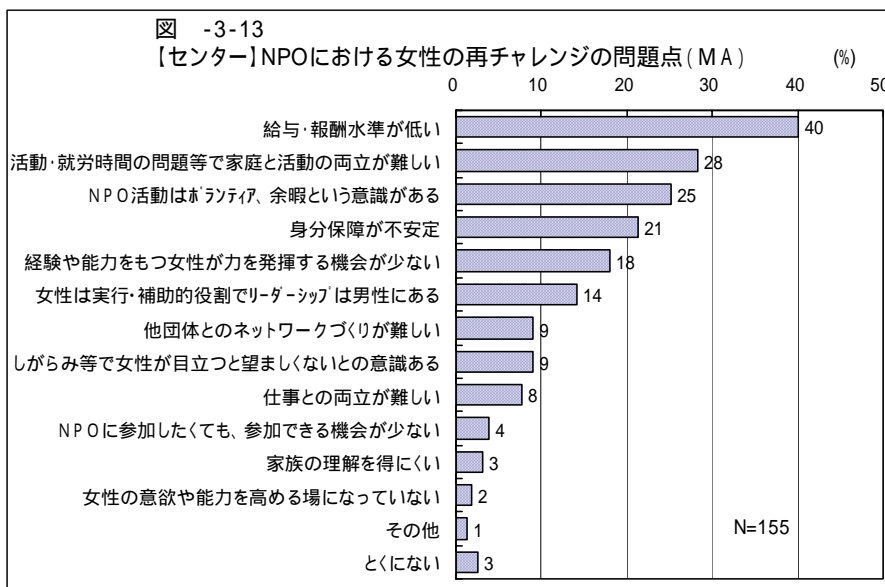
給与水準や身分保障といった就労条件の不十分さ、家庭との両立が主な問題

【男女共同参画センター】

「給与・報酬水準が低い」が4割、以下「活動・就労時間の問題等で家庭と活動の両立が難しい」「NPO活動は“ボランティア”“余暇”という意識がある」「身分保障が不安定」との回答が上位。「家族の理解を得にくい」は下位。NPO活動に対する家庭内の反対は小さいが、NPOでの報酬が低い、就労ではなく余暇的なボランティア活動であるとの意識があり、家事・育児等の家庭活動との両立等に配慮・苦労しているとみられる。このほか、「経験や能力をもつ女性が力を発揮する機会が少ない」との地域側の問題もある。

【NPO支援機関】

男女共同参画センターとほぼ同様の傾向だが、「活動・就労時間の問題等で家庭と活動の両立が難しい」が最も多く、「給与・報酬水準が低い」はこれを下回る。就労機会、経済的自立の機会としてのNPOに対するセンターの認識との差異がうかがえる。



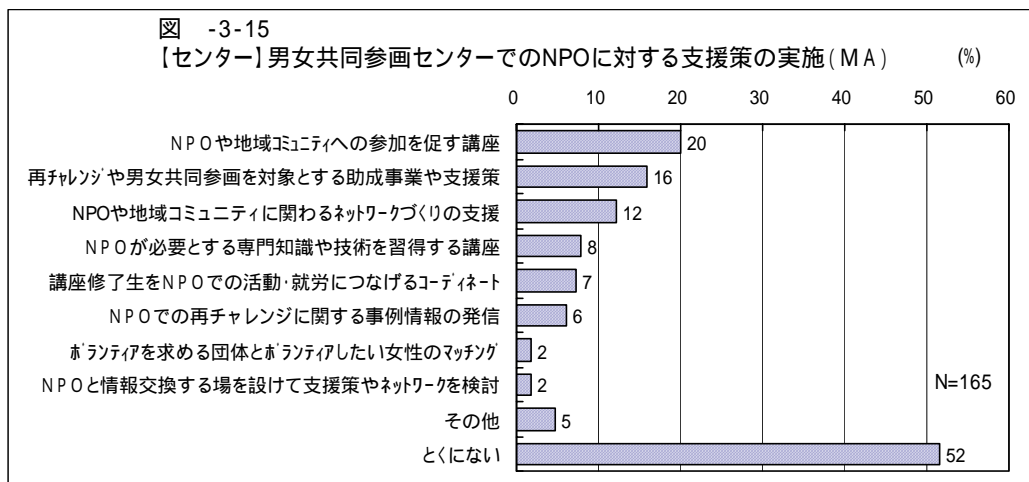


NPOにおける女性の再チャレンジ支援・促進のための独自策（男女共同参画センター）：  
NPOにおける再チャレンジ支援に特化した取り組みは少ない

全体の半数以上が「とくにない」と回答（再チャレンジは比較的新しい施策であることも背景にある）。相対的には「NPOや地域コミュニティへの参加を促す趣旨の講座を行っている」（20%）、「女性の再チャレンジや男女共同参画を対象とする、NPOも利用できる助成事業や支援策がある」（16%）などを一部の施設で実施。「講座を修了した女性などをNPOでの活動・就労につなげるコーディネート」「ボランティアを求める団体とボランティアしたい女性のマッチング」といった、NPOでの再チャレンジに直接結びつける取り組みはごく一部（なお、NPO対象の事業、NPOとの協働事業を実施する施設は全体に少なく、また“NPOを対象とした事業がなく、実態が不明”と回答記入した施設が一定数あった）。

[ヒアリングから...]

\* NPOに関する施策はNPO支援、市民活動支援の部署・機関の担当であるため、男女共同参画センターではNPO、とくに女性の再チャレンジ領域としての対応は多様で、NPO支援部署との棲み分けもみられた。



NPOにおける女性の再チャレンジを推進するための課題：

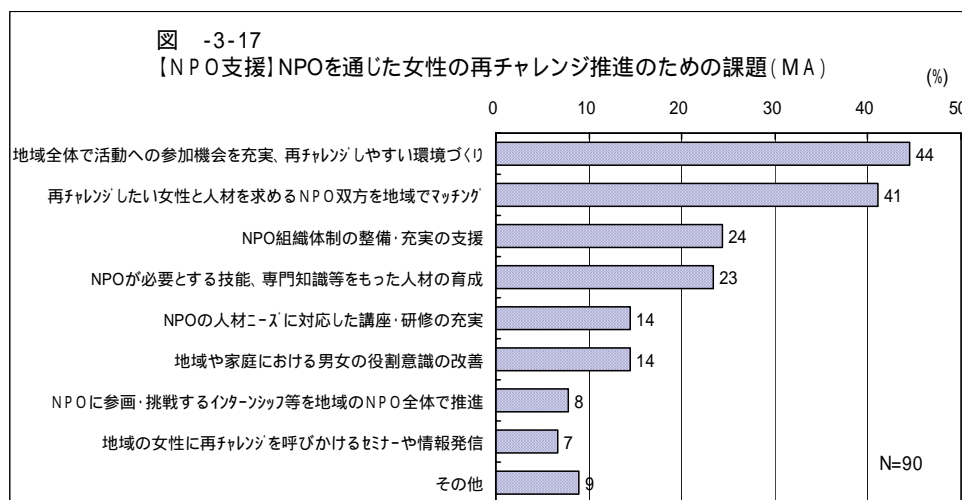
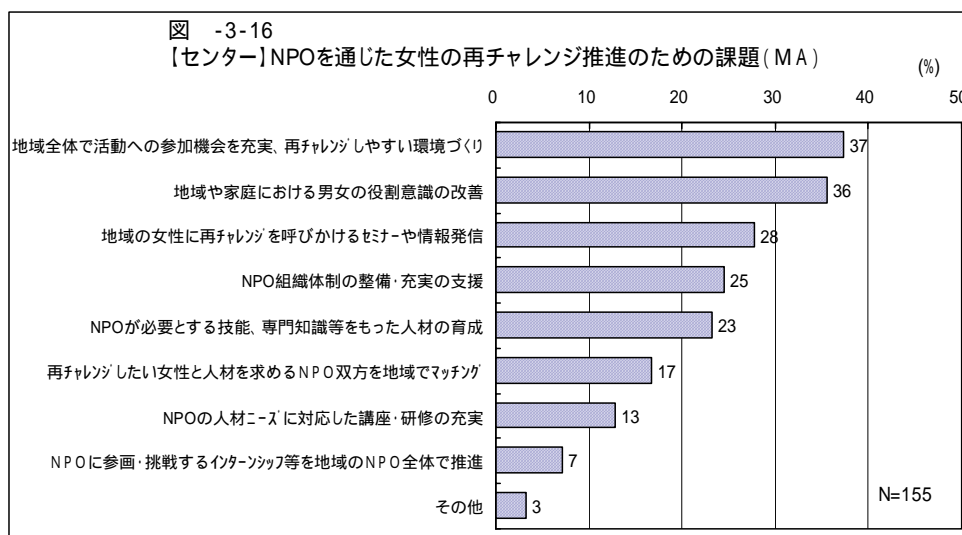
活動機会の充実とともに、NPOの組織体制、人材マッチング、役割意識の改善が課題

【男女共同参画センター】

「地域全体でNPOや地域活動への参加機会を充実し、女性が再チャレンジしやすい環境をつくる」「地域や家庭における男女の役割意識の改善に取り組む」が4割弱。以下、「地域の女性に対して、再チャレンジを呼びかけるセミナーや情報発信を行う」「再チャレンジの場として、NPOの組織体制の整備・充実に支援する」「NPOが必要とする技能、専門知識等をもった人材の育成を充実する」が続く。

【NPO支援機関】

「地域全体でNPOや地域活動への参加機会を充実し、女性が再チャレンジしやすい環境をつくる」「再チャレンジしたい女性と、人材を求めるNPOの双方のマッチングを地域で行う」が4割強。男女共同参画センターが性別役割分担意識の改善を意識しているのに対し、NPO支援機関では地域全体での機会創出・マッチングを通じた行動・実践を意識している。



## (2) 男女共同参画センターにおけるNPOとの連携・協働

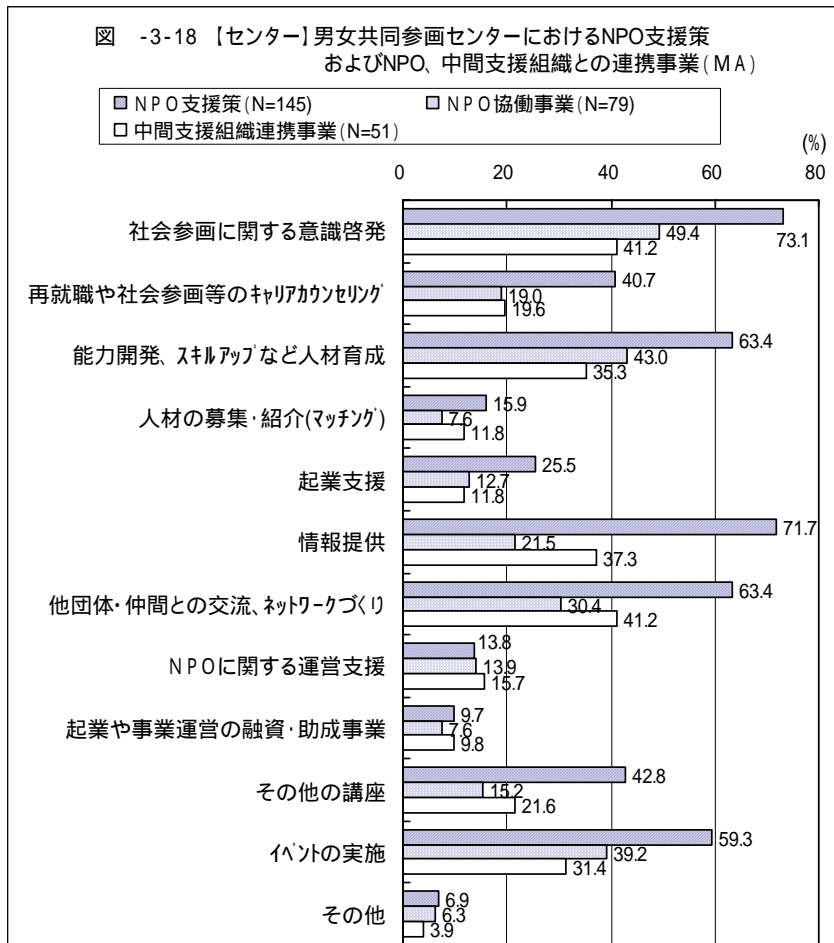
男女共同参画センターにおけるNPO等と連携・協働した取り組み：

NPOやNPO支援機関との協働、再チャレンジのテーマへの取り組みは一部に限られている

「社会参画等に関する意識啓発」「情報提供」は7割超、「能力開発、スキルアップなど人材育成」「他団体や仲間との交流、ネットワークづくり」「イベントの実施」は6割、「再就職や社会参画などのキャリアカウンセリング」も4割の施設が実施している。これに対して、「起業や事業運営のための融資や助成事業」「NPOに対する運営支援」「人材の募集・紹介(マッチング)」といった、NPO支援部門が主事業とする領域の支援策への取り組みは1割程度である。

これらの支援策・事業をNPOやNPO支援機関と連携・協働して取り組んだ実績は、全体の半数以下で、NPOとの協働では講座やイベントなどが中心。NPO支援機関との協働では、意識啓発、交流・ネットワークづくり、情報提供などが中心。

女性の再チャレンジをテーマとした協働実績がある施設はごく一部で、全体的な傾向としてNPOにおける女性の再チャレンジへの認識はまだ十分に共有されていないことがうかがえる。

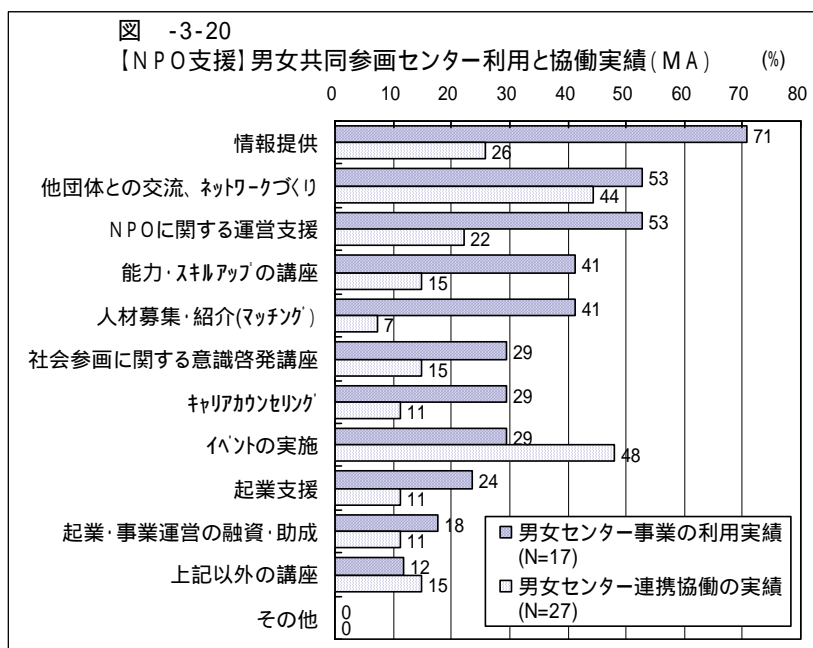
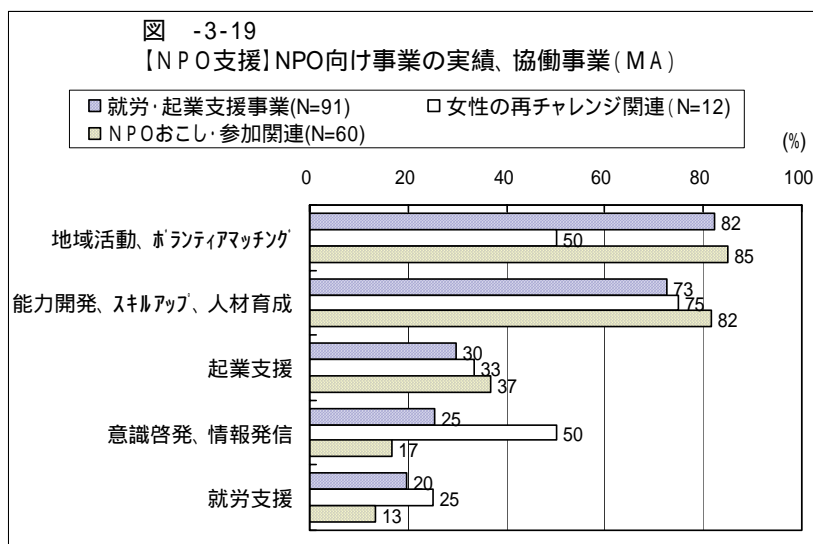


**(参考値) NPO支援機関におけるNPO、男女共同参画センターと連携・協働した取り組み：**

NPO支援機関からみた男女共同参画センターの利用は少ない

NPO支援機関では、NPOとの連携・協働実績は170件程度あるのに対して、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支援機関からの有効回答数(N)は、調査回答母数に対してそれぞれ17%、27%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。

NPOとの連携・協働では『就労・起業支援』『NPOおこし・NPO参加』をテーマとして「地域活動・ボランティアマッチング」「能力開発、スキルアップ、人材育成」を全体回答の6～7割の団体が行っている。これに対して、男女共同参画センターに関しては、「情報提供」「他団体との交流、ネットワークづくり」「NPOに関する運営支援」の利用実績、「イベントの実施」「他団体との交流、ネットワークづくり」における連携・協働の実績が相対的に多い。“女性の再チャレンジ”に特化した事業利用、協働実績はあまり多くない。



NPO、NPO支援機関との連携・協働の効果：

今後の連携・協働で、男女共同参画の視点に対する理解を促す効果を期待

【男女共同参画センター】

協働への期待として「地域コミュニティ活動への女性の参画、活躍」「男女共同参画に対する理解」が4割、以下に「地域内の連携、ネットワークの拡がり」「地域の女性人材の育成、スキルアップ機会の充実」が続く。これに対して、実際に得られた成果に関する回答数（N）は“期待”の7割程度となっており、「とくにない」との回答が15%ある。協働の成果として、「男女共同参画に対する理解」が3割で、以下、期待の上位に上がっているものはすべて成果値が期待値を下回っている。

【NPO支援機関】

期待・成果とも回答数（N）が少なく（回答母数全体100に対してそれぞれ55件〔55%〕、28件〔28%〕）、男女共同参画センターとの協働機会そのものが少ないことがうかがえる。相対的には、「地域内での連携、ネットワークの拡がり」「新たな連携・協働の機会」への期待が高く、ほぼ期待に沿った成果を得ている。また、「男女共同参画に対する理解」は成果が期待値を超えており、協働・連携を通じて地域での男女共同参画への共通理解が深まるといえる。

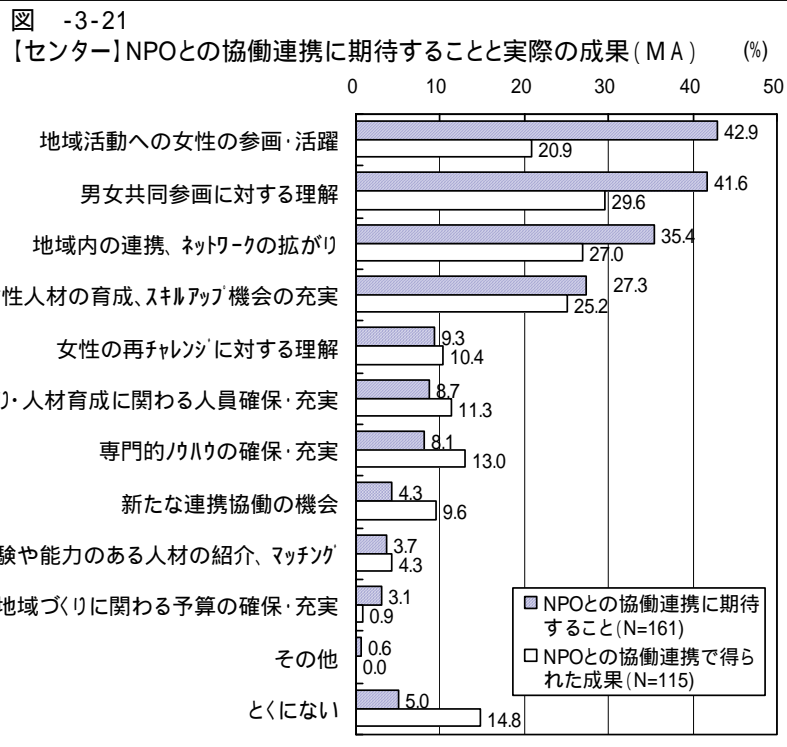
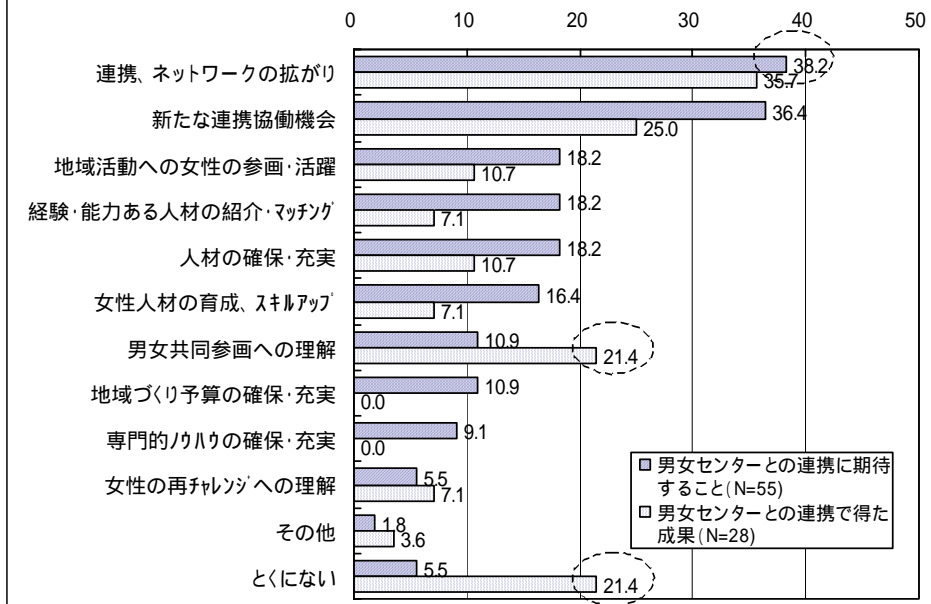


図 -3-22 【NPO支援】男女共同参画センターとの協働連携に期待することと実際の成果(MA) (%)



地域でのネットワークづくりの取り組み：

男女共同参画センターの8割以上がネットワークづくりを望んでいるが、男女共同参画視点での連携には困難も感じている

《男女共同参画センターの地域内でのネットワークづくりの取り組み状況》

地域内のNPOや地域リーダー、諸団体等とのネットワークづくりに「取り組んでいる」が3割、「取り組む意向がある」が3割で、全体の6割が地域内のネットワーク形成を志向。一方、「地域とのネットワークづくりに取り組みたいが、困難と感じる」との回答は2割強、全体の4分の1。

現在すでに取り組んでいる事例の多くは、センターを拠点に活動するいわゆる“登録団体”中心のネットワークで、相互交流のための情報誌、年1回の事業（イベント等）が主。

《地域内の連携・協働の問題》

協働・連携の問題点として、「男女共同参画の視点の呼びかけでは、理解・参画が得にくい」「当施設の専門職員、人員が不足している」が4割。連携・協働への取り組み意向別にみると、意向の有無にかかわらず、共通して4割程度の施設が男女共同参画の視点での連携の難しさを挙げている。また、「取り組みたいが困難と感じる」「取り組む意向はない」とする施設では、人員体制の不足を強く認識しているが、予算の不足、場の設定・運営の負担などセンターの組織・運営体制も2～3割程度が問題点として挙げている。

[ヒアリングから...]

\* “共通する課題に対応して必要に応じた交流・連携はあるが、地域全体を網羅するネットワークは必要性を感じない”との意見が多く、男女共同参画に対する問題意識が共有化されていない場合の連携の難しさがかがえた。

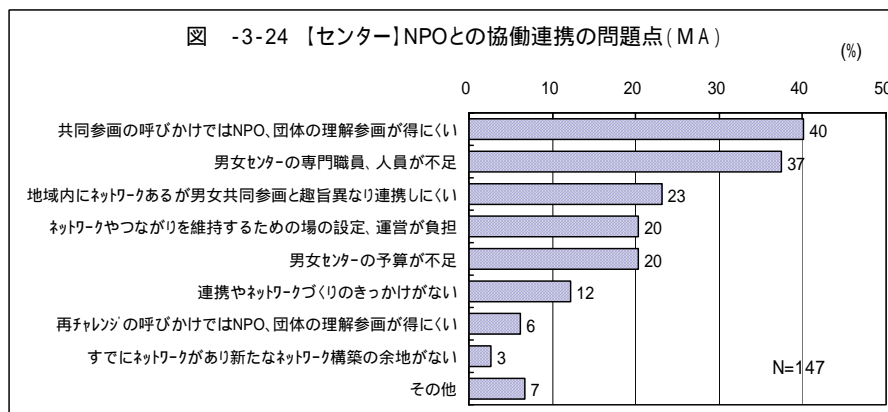
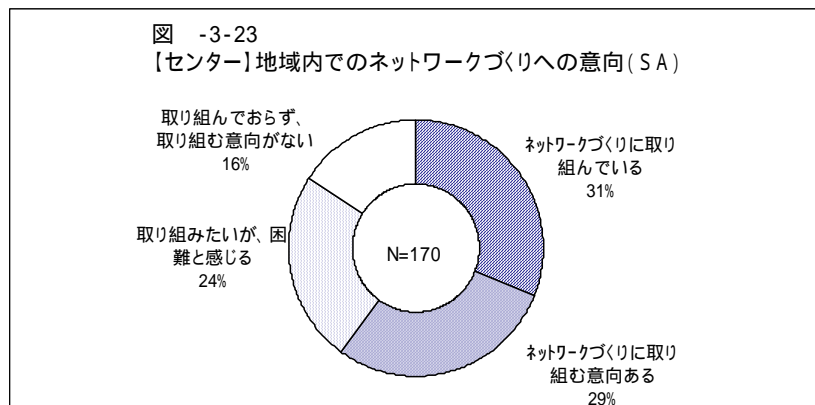
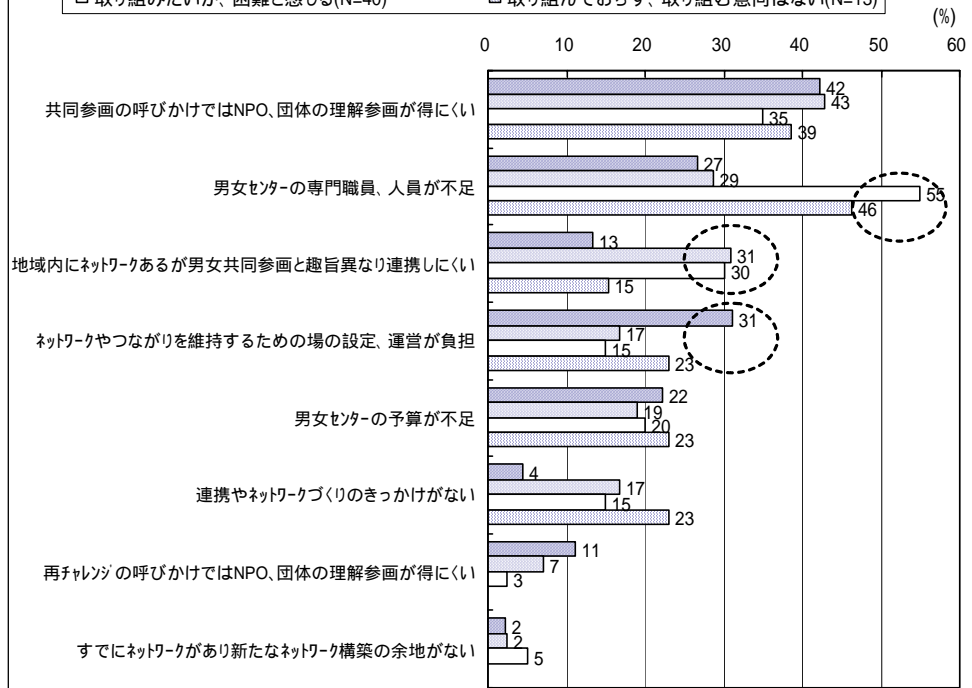


図 -3-25

【センター】NPOとのネットワークづくりへの意向×連携協働の問題点(MA)

- ネットワークづくりに取り組んでいる(N=45)
- ネットワークづくりに取り組む意向がある(N=42)
- ▨ 取り組みたいが、困難と感じる(N=40)
- 取り組んでおらず、取り組む意向はない(N=13)





男女共同参画センターとの交流やネットワーク：  
情報、施設の利用に対して、双方向での交流が少ない

【男女共同参画センター】

NPO等との交流は「施設、設備の利用」「広報誌やインターネットなどの情報の利用」「職員との日常的な交流」は、2～4割の施設で“よくある”、3～4割程度の施設が“たまにある”。  
会合への参加や共同での事業実施など双方向交流があるのは半数程度。

【NPO支援機関】

男女共同参画センターに対して「施設、設備の利用」「広報誌やインターネットなどの情報の利用」が半数程度では“ある”(よくある、たまにある)ものの、会合への参加や共同での事業実施など双方向での交流機会が“ある”のは2割程度。

