

子育てと両立しやすい働き方と その支援に関する研究

——第二報 女性が働く場としてのNPOの可能性——

Study about how to work and the support which tend to be compatible with
child rearing
——Part2 Possibility of NPO as a place that a lady works——

赤 松 瑞 枝
Mizue AKAMATSU

要 旨

本研究は、結婚・出産後の女性の社会復帰を促進するために、育児と両立可能な就業環境の整備方法及び支援のあり方を検討することを目的としている。本報では女性産業といわれているNPO法人を対象に、先行研究の分析から育児中女性の職場となり得るかどうか検証することを試みた。その結果、NPOの職場としての実態を育児中女性の視点から考察した研究は管見の限り見当たらなかった。育児中に限らず女性の働く場としてまとめた研究からは、収入を得ることを目的に参加した事例や企業の総合職から転職してきた事例が散見され、職業キャリアの一つとしてとらえられ始めていると言える。活動している女性たちも、組織運営や管理、事業方針決定、イベント実施等を通して、知識や考える力が身につき自分に自信がついたと評価している。

一方、事業収入が不安定で有給職員が少なく賃金水準が低いままであること、教育訓練機会が乏しいこと等が指摘されていることから、未だ安定した収入とスキル獲得が可能な場にはなっておらず、第三者の支援等による環境整備の必要性が高いとは言え、職住近接が実現しており、再就職の立場の職員も少なからずいることから、上記の環境が整えば育児中女性の社会復帰の足掛かりとして成立する可能性はあり、事例研究の蓄積による継続的検討が求められる。

キーワード：育児中女性 再就職活動支援 子育てとの両立 働き方 NPO

1. はじめに

本研究の目的は、出産や育児によって離職を選択せざるを得ない女性が未だに多い現状を改良する一つの方向性を見出すことである。前報では、育児中特に未就学児を育てている女性が、職住近接やフレキシブルな勤務形態を望んでいること、とは言え、健康を維持しながら適度に就労するためには労務管理と公私の区別を行うことが重要であり、在宅ワークやフリーランスはあまり適さないことを示した。加えて、地域の課題解決を目的とした市民活動に参加することが、このライフステージにある女性にとって、ワークライフバランスを保ちながら、一定量の仕事が確保できる、努力次第では自己研鑽やキャリアアップにつながる働き方になる可能性を示唆した。これらを踏まえて本報では、市民活動のうち「女性産業」といわれている NPO 法人を対象に、先行研究の分析から育児中女性の職場となり得るかどうかの検証を行う。

以下、第二節では女性のキャリアのとらえ方が多様化している実情を把握し、その中での NPO の位置づけを明らかにする。第三節では NPO で働く女性の実態を分析した先行研究を時系列で整理し、育児中女性の職場となり得るかどうか検証を試みる。第四節では前節の結果を踏まえ、現在活動している NPO 法人をテーマ別に分類、特徴を明らかにし、第五節でまとめと今後の課題を述べて結びとする。

2. 女性のキャリアの多様化

我が国では現在、子育てと就業の両立を希望する場合、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇、フレックスタイム制、早出遅出勤務等の制度を男女に関わらず利用する事ができる^{文献1}。このうち育児休業について平成30年度雇用均等基本調査^{文献2}からその取得率（育児休業者の割合）をみると、女性82.2%に対して男性6.2%であり、男性の取得率が圧倒的に少ない。また取得期間についても、女性は「10か月～12か月未満」（31.3%）や「12か月～18か月未満」（29.8%）が多いのに対し、男性は「5日未満」（36.3%）と「5日～2週間未満」（35.1%）に集中しており、休業期間は非常に短い。つまり仕事を持っていても女性は育児の大半を担わざるを得ないのが実状である。高松（2018）は、このことが復職後にも影響し、女性が短時間勤務や時間外労働免除制度等を利用して働かざるを得ず、子どもの急病の際には早退や欠勤を強いられる原因となっており、キャリア形成に必要な主要業務経験を積みにくくしていると指摘している^{文献3}。そして「専業主婦を持つ男性を前提とした時間や場所を限定しない、残業、出張、転勤いつでもOKな働き方が依然として多くの企業に残っている」ため、このような女性たちは結果としてマミー・

トラック^{注1}に入って会社から基幹人材として期待されなくなり、モチベーションが低下し、就業形成やキャリアアップをあきらめることにつながると結論付けている。前述の調査結果からは育児休業から復職した女性のうち1割はその後退職していることが示されている。大内（2012）も調査結果から、少なくとも中間管理職昇進までにマミー・トラックと昇進トラックの相互乗り入れを可能とする制度を整えなければ、育休復帰後の女性は昇進の遅れを取り戻せないと述べている^{文献5}。

このように出産や子育て、介護等による就業制限を受ける女性の場合、残業を含む長時間労働をしている他の従業員と同等の成果を上げることができないという理由のみで、能力を正当に且つ十分に評価されないことがあり、職業キャリアを積み重ねられず、労働市場から不本意ながらフェードアウトしているのである。急速な少子高齢化によって減少する労働力人口を補強しなければならない我が国にとって、この構造は大きな不利益をもたらす。そこで、今世紀に入り女性のキャリアを職業上の経歴に限定せず、幅広くとらえる動きがみられるようになった。文部科学省（2002）は「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」において社会的活動歴等生活のあらゆる領域・段階での経験を通して獲得される包括的な「力・ポテンシャル」を女性のキャリアと定義することの必要性を指摘した^{文献6}。これを受け、男女共同参画会議（2003）では女性の生涯にわたるキャリア形成や子育て及び介護等で一度仕事を中断した女性の再チャレンジを支援することが重要な課題であることを明示した^{文献7}。さらに2004年4月に設置された内閣府の「チャレンジ・サイト」^{注2}のテーマにも、起業、まちづくり、ボランティア、NPO、育児介護が含まれ多様な領域での女性の活動をキャリアとしてとらえる様子が認められる。加えて「女性のチャレンジ賞」も設置され、2017年度までに、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人81名、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループ46か所が表彰されている^{文献8}。

このように多角的に解釈されるようになった女性のキャリアの中で、活動の主流をなす福祉や教育が女性に向いていること（岡本 2005）^{文献9}、個人レベルで行われるボランティア活動と異なり組織的に行われる非営利活動であること、多くの人材や資金、情報を必要とすること、課題解決に資する力を付けられる可能性があること（波多野 2007）^{文献10}を根拠としてNPOがキャリア形成の一端を担う場になり得ると示唆されている。

以上を踏まえて本報ではまず、女性のキャリアとNPO活動とのかかわりについて考察した先行研究を概観し、明らかにされてきたことを時系列に整理する。次に現在活動しているNPOを活動目的別に分類し女性のキャリア支援を行っている団体を抽出する。

3. 女性のキャリア形成におけるNPOの位置付け

NPO活動の実態や課題を女性のキャリアと関連付けて考察した先行研究は、特定非営利活動促進法が施行された1998年12月以降、主として2001年から2016年にかけて行われている。これらの研究において指摘されている問題点と、問題の変化状況をまとめたのが図1である。

図より2001年～2006年にかけて発表されている先行研究では種々の問題点が指摘されている。まず山内(2001)は専業主婦が低い報酬ないしは無償で働く実態を報告している(A)。そしてその要因は、夫が家計を支えていることと、営利企業セクターにおいて女性労働者の雇用上地位が低いことであると分析している^{文献11}。次に武石(2006)は、非正規雇用の多さや管理職者の少なさから、NPOで働く女性には収入獲得にこだわらない者が多い(B)(C)ことを明らかにしている^{文献12}。また浦坂(2006)は女性職員の低収入の理由を団体収入基盤の脆弱さ(D)としている^{文献13}。なお、活動に従事することで職業キャリアに匹敵する力がつくかどうかという視点での分析は行われていない(F)。

一方、2011年から2016年までに発表されている先行研究では、これらの状況が少しずつ改善されている様子が示されている。鈴木は2014年に実施したNPOの女性有給職員に対するアンケート調査結果を分析。配偶者のいない女性が40%、自身が家計の主たる担い手となっている女性が35%おり、職員属性に広がりが出ていること(A)、勤務先の決定理由として「収入を得る」を挙げる職員が48.3%いること(B)を示し、近年ではNPOでの勤務を通じて収入を得て社会保険料を負担する女性も少なくないと指摘している。さらに子育て中の女性がNPOを立ち上げたり、企業の総合職として働いていた女性がNPOの常勤職に転職したりしているケースが散見されることから、キャリアを続ける場になる可能性を示唆している(F-1)^{文献14}。

大内はNPOで活動する女性へのアンケート調査結果分析より、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、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関与している実態や、仲間を得、社会とのかかわりを持ち、知識や技術、考える力、自信がついたことを評価していることを明らかにした。そしてこのことからNPOでの活動により女性が職業キャリアに匹敵する力を付けていると述べた(F-2)^{文献15}。

さらに小野は2004年と2014年の調査データを比較し、2014年時点では全体の賃金水準は依然として低い(D-2)ものの、平均正規職員数が10年で倍増していることを示した(C)。特に政令指定都市より小規模の市町村でこの傾向が強いとしている。市場賃金の低い地域ではよりNPO賃金に近接し働く場所として選択され得る、法人も有給職員を獲得しやすくなっていると分析。加えて補助金や事業委託等で地方行政と共同関係にある法人数が増加している(D-1)と述べ、これも有給職員が増加している要因の一つと分析している。地方自治体は近年の緊縮財政

		先行研究発表年	
		2001年～2006年	2011年～2016年
女性のキャリアから見たNPO活動の問題点	改善		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">F'-1 キャリアを続ける場になる事例あり</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">F'-2 力を付けている実態あり</div>
	徐々に改善		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">A' 家計の主な担い手の女性職員を確認</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">B' 収入獲得目的の事業参加者を確認</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">C' 平均正規職員数倍増</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">D'-1 補助金や委託金を得る団体が増加</div>
	問題ありのまま	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">A 専業主婦が多い</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">B 収入獲得にこだわらない者が多い</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">C 非正規雇用者が多い</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">D 団体の収入基盤が脆弱(低収入)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; width: 45%;">E 有給職員が少人数</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;">F 職業キャリアに匹敵する力がつか未定</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #cccccc; margin-bottom: 5px;">D'-2 全体の賃金水準は低い</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #cccccc;">E' 有給職員0～4人の団体が最多</div>

図1 女性のキャリアから見たNPO活動の問題点の変化状況

や公務員数削減が求められ、公的サービスを民間に委託することが増えており、NPOも委託先として事業を行うようになってきた。この社会的背景もNPOでの雇用拡大につながったとしている^{文献16}。

他方、有給職員数の少なさ(E)は改善されていない。鈴木の研究^{文献14}では「0～4人」が最多であることが示されている(E')。NPO法人は利益の再分配を行わないが、人件費として給料を

職員に支給することは可能である。しかし設立時に無償の役員やボランティア会員が中心メンバーになるケースが多いことから、当事者も第三者もNPOの事業は無報酬による奉仕活動と誤解することが多い。とは言え鈴木が示すように従来とは異なる属性の職員が存在するようになり、収入の獲得を目的に参加して来るケースもあるので、安定した収益を上げられる組織作りが求められる。そのためには事業試行型の活動とするのが望ましいと言われており（大槻2006）^{文献17}、活動が軌道に乗り、財政基盤が拡大するにつれ有給職員数が増加する。特に年間収入500万円を超えると急増する傾向にあるが、行政や企業等からの補助金や助成金をコンスタントに獲得できている団体は未だ少ない（小野 2016）。

加えて職員の労働状況にも問題ありと指摘されている。職員数が少ないことから、代表者や役職者に負担が集中し、週当たり40時間以上の長時間労働、休日勤務や不規則勤務を強いられることがある。さらに事業の企画と運営に注力せざるを得ず、メンバーのスキルアップのための学習及び訓練の時間が取れない団体が多い（鈴木 2016）。内閣府が毎年実施しているNPOの実態調査の最新結果からも、活動の核となるメンバーの高齢化（60歳代35.0%、70歳代以上30.2%）による後継者不足、メンバーの教育や収入源多様化の難しさが指摘されている（それぞれ66.9%、54.2%）^{文献18}。

以上より、現在のNPOは、正規職員数や補助金等獲得団体の増加、活動参加により様々な能力を身に付けることが可能となっていることから、女性の働く場としての体制を整えつつあると言える。しかし補助金の獲得や運営にあたっては未だ不安定な面も多く、第三者からの支援を利用する等の強化対策が必要であることが明らかとなった。また今回概観した研究はいずれも女性全体を分析対象としたものであり、育児中女性の働き方としての有効性検証は未だ充分に行われていないことが示された。

4. テーマ別NPOの活動状況

2019年03月31日までに所轄庁^{注3}に認証を受けた51,604法人を活動テーマ別に分類したのが図2である。図より最も多いのは「保健・医療・福祉」（58.6%）で全体の6割弱を占める。次いで「社会教育」（48.1%）や「子どもの健全育成」（46.6%）が半数弱、「まちづくり」（44.1%）が4割、「学術・文化・芸術・スポーツ」（35.6%）が3割強と続く。一方近年着目されている「男女共同参画」（9.3%）や「災害救援」（8.1%）、「消費者保護」（6.0%）、「観光振興」（5.6%）をテーマに活動する法人は1割に満たず未だ少ない。

この中から女性のキャリア支援を行っている団体を抽出する。社会復帰にチャレンジしようとしている育児中の女性にとって、身近な地域でしかも関心の高いテーマで活動しているNPOが

子育てと両立しやすい働き方とその支援に関する研究

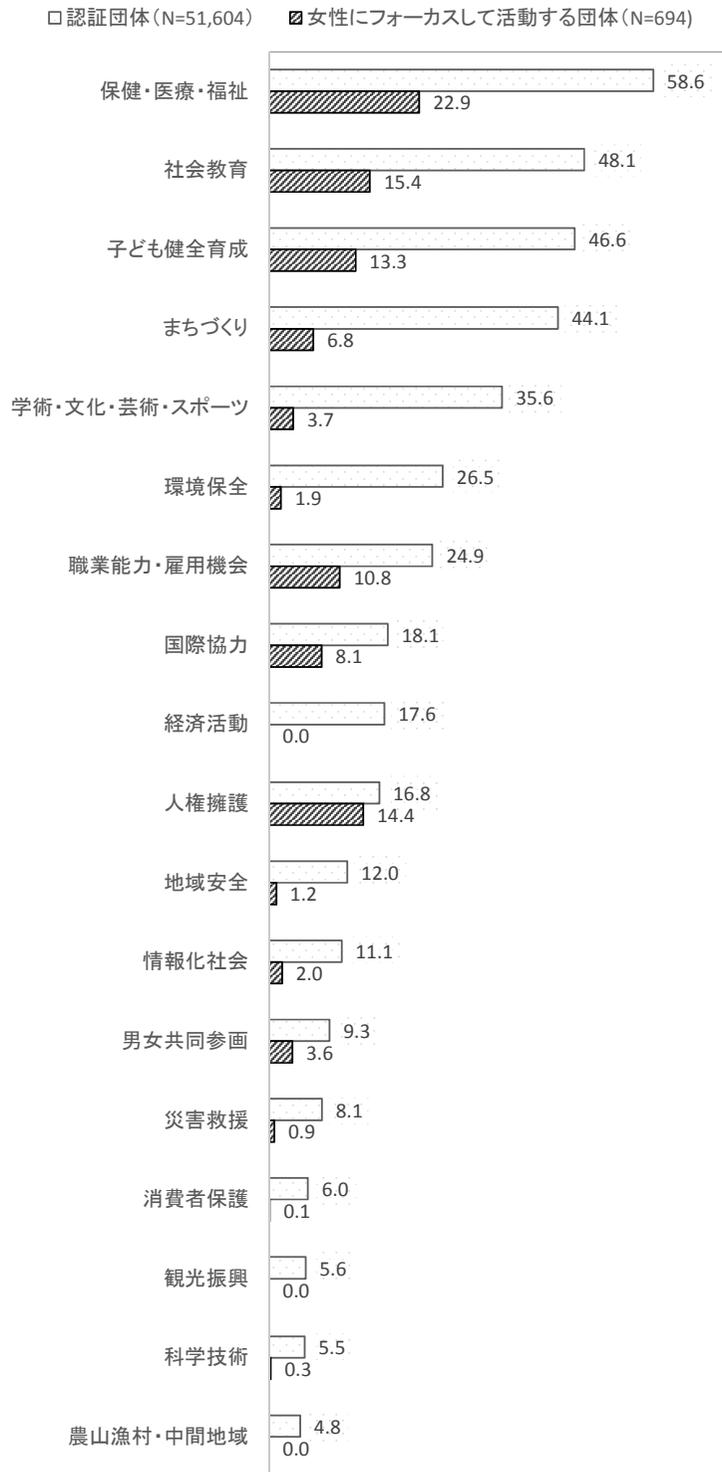


図2 所轄官庁に認証を受けたNPOの活動テーマ

表1 育児中且つ未就業女性の再就職支援を目的に活動しているNPO法人

分類	NPO名称	所在地	活動内容
就労提供型	ドラキャリア	愛知県名古屋市	就職の斡旋
	日光市女性の起業応援	栃木県日光市	通信販売事業における就労機会の場を提供
	ママの働き方応援隊	兵庫県神戸市	教育機関の教員として働く場を提供
	倉敷友愛会	岡山県倉敷市	公共施設での就労機会を提供
取組紹介型	To Going Concern for Women	埼玉県吉川市	イベントにブース出展する機会を提供
	シーズネットワーク	東京都多摩市	働く機会に関する情報を提供。メンバー持ち込み企画実施の協力
	スーリールファム	神奈川県横浜市	イベントにブース出展する機会を提供
	Women's サポート	静岡県沼津市	イベントにブース出展する機会を提供
	エランヴィタル	徳島県阿南市	フリーマーケットに出展する機会を提供、テレワーカー講座の実施
	ママのキャリアセンター	福岡県福岡市	ハンドメイド作品の販売機会提供

あれば、まずはその活動に参加するという形で社会とのつながりが持てる、さらに関心が強まれば、職員としてNPOに携わる可能性もあると想定されるからである。

抽出にあたっては、内閣府NPOホームページに掲載されている検索サイト^{文献19}から、法人名称や定款に記載されている目的に「女性」が含まれている法人を絞り込んだ。次に該当する703件のうち、解散した7団体及び定款無記入の2団体を除いた694団体の定款に目を通し、文章中最頻出のキーワードをメイン活動テーマとして設定、テーマごとに団体数を整理した。最も多いのは全体の傾向と同様に「保健・医療・福祉」（159件、22.9%）である。これらの団体は、女性特有の疾病に対する知識の普及、罹患者及びその家族のネットワークづくり等を主な活動目的としている。次いで多いのは「社会教育」（107件、15.4%）である。ヨガ、リンパセラピー、アロマセラピー、カウンセリング、ネイル等の体験、実践や知識取得、指導者になるための教育を行うケースが多いが、男性との出会いの場を提供する所謂「婚活」を行っている団体もある。また、「人権擁護」（100件、14.4%）は性暴力被害者の支援や暴力根絶のための啓発活動を、「子ども健全育成」（92件、13.3%）は乳幼児保育（一時預かりを含む）、学童保育、病児保育の運営、暴力被害にあった子どもの支援を行っている。

一方、キャリア支援に相当する「職業能力・雇用機会提供」をテーマに活動している団体は75件、全体に占める割合は10.8%とあまり多くない。起業の支援、既就業者へのキャリアアップ支援、再就職のための情報提供、再就職に役立つスキルを学ぶセミナーの実施、就労場の提供等を行っている。これら75件を対象に最新（2018年度あるいは2017年度）の事業報告書及び団体のホームページやFacebookを閲覧し、詳細な活動内容を確認した。その結果、育児中且つ未就業の女性を対象に活動しているのは10団体であった（表1）。活動内容は就職の斡旋や就労場の提供（「就労提供型」とする）と、作品販売や活動を紹介するイベントの実施（「取組紹介型」

とする) とに二分できた。前者が4団体、後者が6団体で、「取組紹介型」の方がやや多い。活動エリアとしては関東が4件、中部が2件、近畿以南が4件で、北海道や東北には該当団体がなかった。なお「取組紹介型」の半数は関東で活動を行っていることが明らかとなった。

5. おわりに

本報告では、NPO 法人が女性のキャリア形成の場となり得るかどうかが検討することを目的に、先行研究や統計データの分析を行った。

その結果、法律制定直後は、専業主婦が収入を求めず働く場であり、ボランティアとして女性が奉仕する意味合いが強かったことが明らかとなった。しかし近年では、家計の主な担い手となっている女性が働いていたり、収入獲得を目的に参加している女性がいること、活動を通して事業の企画運営、広報等を経験して力が付いたと評価されていること、企業総合職から転職している女性がいること等が実態調査で報告されている。つまり職業キャリアの一つとして考えられ始めているということである。また通勤が片道30分未満の職員が7割を占めること、結婚・出産・子育て・介護を離れた女性が働いている（働いていた）団体が全体の4割強を占めること^{文献20}も示されていることから、子育てと両立しやすい働き方が実現できる可能性はある。また育児中且つ職業を持っていない女性を対象に、就労機会を提供したり現在の取り組みを紹介する機会を提供したりする団体が確認でき、これらが育児中女性の社会復帰のきっかけになり得る。

とは言え、働く場として一般的に認識されているとは言い難い。活動の中心となっているのは60歳以上、補助金や委託金といった事業収入の他の収益源獲得に苦勞しており、職員の賃金水準は低いままである。一部の職員に仕事が集中している現状もある。20歳代や30歳代の職員には収入の獲得を目的に事業参加したものが多という調査結果もあることから、若い世代が参加できるように、教育・訓練の場を設定したり、事業継承の仕組みを作るといった運営マネジメント支援、安定した収入が獲得できるよう助成金や補助金等を獲得する支援、雇用の質を担保した形で事業拡大しワークライフバランスを安定させる支援が求められている。このような支援を経て若い世代が収入と共に次のキャリアにつながるスキルを得られる場としていけば、ボランティアと誤認することが多い世間の認識も変わり、NPO 活動が女性のキャリアの一つとして社会的に評価されるようになるであろう。

今後の課題としては、抽出した団体を中心に実態調査を行い、職員のキャリア形成プロセスや事業が育児中女性に与える影響、活動にあたって必要な支援の具体例を蓄積していくことが挙げられる。

注

- 1) マミー・トラックとは1988年アメリカで生まれた表現で、仕事と育児の両立をする母親用のキャリアアトラックで、就業継続を可能にするが昇進トラックから外れることになることになると批判された (Strober 1990) ^{文献4}。
- 2) 現在は閉鎖。女性応援ポータルサイトとなり、女性の就業継続、起業、再就職等に関する情報を提供している。
- 3) NPO法人の認証権及び監督権を持つ行政機関。原則として主たる事務所が所在する都道府県知事となる。

参考文献

- 1) 人事院「育児・介護のための両立支援ハンドブック」平成29年1月、p.6
- 2) 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/03.pdf> p.14-p.19 (2019年10月7日確認)
- 3) 高松和子「育児や介護を支える働き方」運輸と経済78(9)、2018、61-68、2018
- 4) Strober, Myra「マミー・トラックを乗り越えて」日米女性ジャーナル(7)、3-6、1990
- 5) 大内章子「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリアー均等法世代の総合職・基幹職の追跡調査より一」85-105、2012
- 6) 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会(第1回) 議事要旨」2002 (2019年10月7日確認)
- 7) 内閣府「女性のチャレンジ支援策の推進について」http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siry/pdf/kal1-6-1.pdf 2003 (2019年10月7日確認)
- 8) 内閣府男女共同参画局「女性のチャレンジ賞等の表彰について」
http://www.gender.go.jp/public/commendation/women_challenge/c_hyoshou.html (2019年10月7日確認)
- 9) 岡本英雄「女性のキャリアとNPO活動」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、2005
- 10) 波多野慶子「女性のキャリア形成に関する調査研究」国立女性教育会館研究ジャーナル(11)、103-109、2007
- 11) 山内直人「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、2001
- 12) 武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房、2006
- 13) 浦坂純子「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—」労働政策研究報告書(60)、73-102、2006
- 14) 鈴木紀子「NPO法人における女性のキャリア形成—アンケート調査の検討を通じて」キャリアデザ

子育てと両立しやすい働き方とその支援に関する研究

イン研究 (12)、125-134、2016

- 15) 大槻奈巳「NPO 活動と女性のキャリア形成」季刊家計経済研究 (89)、44-52、2011
- 16) 小野晶子「NPO の有給職員雇用の要因と変化— 2004 年と 2014 年調査データの比較から—」労働政策研究報告書 (183)、35-52、2016
- 17) 大槻奈巳「女性の NPO 活動と金銭的報酬—キャリア形成の視点から—」労働社会学研究 (7)、37-59、2006
- 18) 内閣府「平成 29 年度特定非営利活動法人に関する実態調査」2018
https://www.npo-homepage.go.jp/uploads/h29_houjin_houkoku.pdf (2019 年 10 月 7 日確認)
- 19) 内閣府 NPO 法人ポータルサイト <https://www.npo-homepage.go.jp/npoportal/> (2019 年 10 月 7 日確認)
- 20) 内閣府「女性の再チャレンジと NPO についての調査報告書」2009
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/challenge_NPO/pdf/honpen2.pdf (2019 年 10 月 7 日確認)