

# 地域課題の解決を目指す事業で働く女性に関する一試論

## —キャリア形成に注目して

横浜国立大学男女共同参画推進センター 鈴木 紀子

### 要旨

本稿は、企業やNPO法人など複数の団体で勤務した経験をもつ女性が、地域課題の解決を目指す事業体においてどのように働き、収入を得て、職業キャリアを築いているのかということを経験の調査データと聞き取り調査の結果を通じて考察する。そして、職業キャリアは一般的な企業勤務などで形成されるだけでなく、地域課題の解決を目指す事業体に転じても形成可能なのかということを検討する。

先行研究などでは、40代以上の女性の参加が多いこと、組織形態や組織における立場の違いによって就業状況に差があることが示されている。

また、地域課題の解決を行うNPOや企業で働く女性に聞き取り調査をしたところ、現在の仕事に就くまでのキャリアパス、具体的な職務内容、勤務条件、今後の希望などを知ることができた。

女性が職業キャリアを転換して地域貢献を目指す様々な組織で働き、技能や経験を積み重ねて、キャリアを築くことは、女性の就業する場やキャリアパスの選択肢を広げるだけでなく、地域社会にとっても大きな力となる。

キーワード：地域課題、女性の仕事、職業キャリア、キャリア形成

## An essay on women who work in businesses, which aim to resolve community issues – with a focus on career development

Support Center for gender equality, YOKOHAMA National University  
Noriko Suzuki

### Abstract

This paper focuses on women who have experiences of working in more than one organization including companies and NPOs, and examines the following points, based on the results of existing survey data and interviews: In what way these women work in businesses, which aim to resolve community issues; How they gain income; How they develop their occupational careers. Furthermore, it also considers as to whether an occupational career is formed not only through working for general companies but if it is also feasible to be developed after they have moved to a business that aims to resolve community issues.

Previous studies indicate the majority of participants in such businesses are women who are over 40, and that there are discrepancies in their employment condition due to differences in organizational forms and their statuses in the organizations.

The results of interviews, which were conducted by the current study, with women who work for NPOs and companies, which aim to resolve community issues, have revealed some points that were not clarified in previous studies - namely, for example, their career paths up to the point in which they gained their current job, job specifications, working conditions, and future hopes.

For women to engage in a transition of occupational career, and to work, gain skill and experience, and develop their career in various organizations aiming to make regional contribution does not only to widen the option of career paths or work opportunities for women, but also bestows community with solid strength.

**Keyword:** community issues, woman's work, occupational career, career development

## I はじめに

地域課題の解決を目指すNPO<sup>1)</sup>や企業、団体には多くの女性が関わっている。従来から地域活動や社会活動においては、女性が担い手として地域に大きく貢献をする一方、無報酬や低収入など経済面の課題があると指摘されてきた<sup>2)</sup>。けれども、1990年代後半以降の社会の変化——少子高齢化や情報通信技術の急速な進展など社会環境の変化をはじめ、NPO法人制度（1998年）や介護保険制度（2000年）、指定管理者制度（2003年）といった新制度の導入など——に伴い、事業性を持つ活動を通じて収入を得る女性も徐々に登場している。

そうした状況をふまえ、本稿では、勤務経験のある女性が地域課題の解決を目指す事業体においてどのように働き、収入を得て、職業キャリア<sup>3)</sup>を築いているのかということの一端を既存の調査データと聞き取り調査の結果を通じて考察する。その目的は、職業キャリアは一般的な企業勤務を通じてのみ形成されるものではなく、地域課題の解決を目指す事業体に転じても形成可能なのかという点を探ることにある。なお、本稿ではD.E.スーパーの定義<sup>3)</sup>をふまえ、個人が関係した職務経験の連鎖を通じて職業能力を作りあげていくことをキャリア形成と表わす。社会貢献を目指す事業に関する研究では、社会起業家として組織を立ち上げ、事業を展開する女性を取り上げる事例が多く、起業家になることも職業選択の1つとみられている。ただ、実際には起業家よりもスタッフとなる女性の方が多くことから、本稿は、有給スタッフとして働く女性、組織を移動しながら職業キャリアを築く女性に注目する。また、地域課題の解決を組織の第一の目的として活動する組織であれば、特定非営利活動法人（以下NPO法人）、企業など組織形態の違いにかかわらず、考察対象とする。

最近では政府の成長戦略で女性の活躍が謳われ、女性就業や男女共同参画が政策課題となっているけれども、女性が企業などで働き続ける際には多くの乗り越えるべき壁がある。他方、社会貢献を目指す事業では、女性がNPO法人や会社を立ち上げたり、力をつけて収入を得たり、国や自治体の審議会の委員<sup>4)</sup>として参画したりする例が散見されるなど、従来の地域活動や社会活動などとは異なる状況も展開されている。本研究は既存の調査結果と一部の事例にもとづく考察であり、まだまだ試論に過ぎず、検証すべき点も多い。しかしながら、地域課題の解決を目指す事業に携わる女性の働き方、経験を積んで技能や知識を高めていく様子を検討することは、今後の日本で女性の就業の場や職業キャリア形成の方法を考えるにあたり、示唆を与えるものとなるだろう。

## II 先行研究

地域課題の解決を目指す事業が注目され、コミュニティビジネス<sup>5)</sup>などの言葉が使われる以前の1960～70年代から、地域活動やボランティア活動などの民間非営利活動に参加する女性に関する研究は行われてきた。社会運動や生涯学習などの研究領域では、スタッフや活動を支えるボランティアとして多くの女性が活躍する状況が明らかになっている。地域社会や女性労働、福祉の研究領域においても、女性が家族や地域のなかで様々な重要な役割を担うものの、それらはアンペイドワークであることが指摘されている。そうした民間非営利活動のうち、特に女性の働き方に注目した研究として、生協組合員などが共同出資して経営と労働を担うワーカーズ・コレクティブの可能性などを論じた佐藤（1988）、天野（1996）、松本（2008）、アンケート調査や聞き取り調査などにより丹念に実情を探った国立女性教育会館（2013a、2013b、2011、2008、2005）や大槻（2011、2005）、堀（2010）、女性の再チャレンジという観点からNPO法人にアンケート調査を行った内閣府（2009）などがあげられる。

これらのなかでも、国立女性教育会館による一連の調査研究は多くの知見を提示する。女性のキャリアを複合キャリア（職業から獲得する職業キャリアと地域活動などを通じて獲得する社会活動キャリアの複合）としてとらえ、生涯発達という個人的側面と社会形成という社会的側面の両面からその形成過程を明らかにする調査研究をはじめ、女性教育施設として能力開発プログラムの作成や実施結果の分析を行っている。ただ、それらは経済的な側面に注目する調査研究<sup>6)</sup>もあるものの、学習支援に軸足を置くものが中心であり、仕事をボランティアや生涯学習の延長上に位置づける傾向が強い。主な対象は、出産や子育てを機に仕事を辞めて地域活動などに携わる有配偶女性であり、再就職支援の色彩も濃い。生活のために職と収入を必要とする女性、地域課題の解決に貢献する仕事に就いて収入を得ることを望む女性、そうした仕事を通じて職業能力の向上を目指す女性など、調査の対象から外れる女性も少なくない。

また、生涯学習と女性のエンパワーメントについて4ヶ国を比較調査した大槻奈巳が、「日本の場合は、なかなか職業とむすびつく成果を学習者が得られていない。これは、日本の多くの企業のしくみに、企業外で学んだことが反映されるしくみがないことによる（2005、P.16）」と指摘したように、日本では、社会活動で培ったキャリアと職業上のキャリアは切り離して考えられる傾向が強い。さらに、聞き取り調査とアンケート調査の個票データによる分析<sup>7)</sup>から、大槻（2011）はNPO活

動が女性のキャリア形成に寄与する一方、NPO 活動から十分な金銭的報酬を得るのは難しいことも指摘する。こうした知見は、女性のキャリア形成が企業以外の場でも可能であることを示唆する。ただ、分析対象の女性は40歳以上であり、20～30代が考慮されていないという課題もある。

これまでボランティアやNPO活動などへの参加が多い年齢層は、40代以上の女性や定年退職後の男性であることが数多く示されてきた<sup>8)</sup>。しかしながら、昨今では20～30代の女性の社会貢献意識が高まる<sup>9)</sup>とともに、少数ながらNPO法人でインターンシップをする人々、自分の仕事を通じて培った技能や経験を仕事の合間にボランティアとして社会活動で役立てるプロボノ<sup>10)</sup>と呼ばれる人々が登場して活躍をしている。こうした点からも、社会活動への参加は参加者の内面に影響を及ぼすだけでなく、それを通じて獲得した技能や経験、人とのつながりが職業キャリアの形成に影響を与えている様子が見えてくる。社会活動キャリアが職業キャリアとなり、職業キャリアが社会活動キャリアとなる、いわば双方向の経験に基づく力についても検討が必要になっていると考えられる。

### Ⅲ アンケート調査の結果が示す傾向

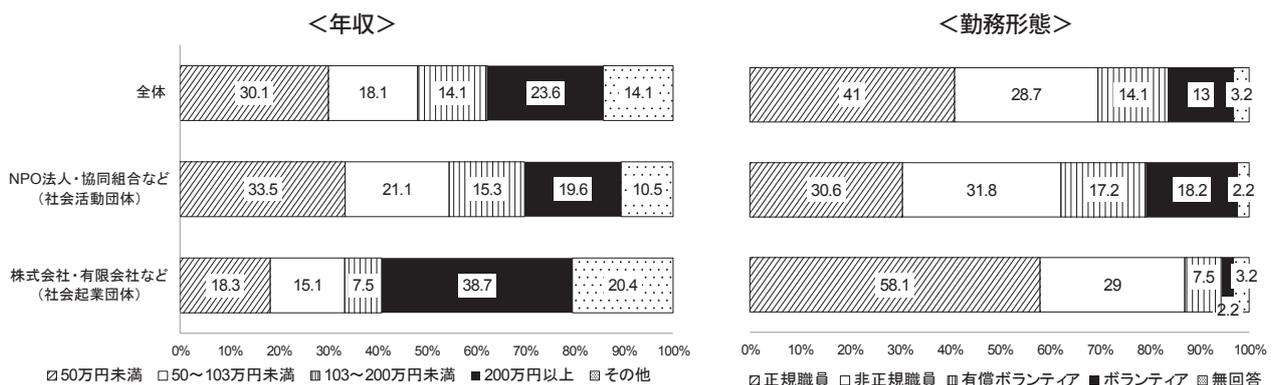
近年、社会貢献を目指す事業やNPOにおける就労に

関するアンケート調査<sup>11)</sup>が実施されているものの、担い手の女性に注目するものは限られる。以下では、組織形態および組織における役割の違いに着目した2つの調査結果をみていく。

まず、国立女性教育会館(2011)が地域課題の解決を目指す団体で働く女性を対象とした調査は、組織形態別に「社会活動団体(NPO法人、協同組合など)」と「社会起業団体(株式会社、有限会社、個人経営)」に分けて、仕事に対する個人の考え方や実情を示している。「社会活動団体」、「社会起業団体」とも社会的な問題意識や自身の能力の向上を参加動機とする人の割合が高い。活動への参加により獲得したものは、双方とも社会との関わりや知識・技能の習得、仲間の存在をあげる割合が高く、活動時の困難として、家事や育児、介護との調整の難しさ、報酬の少なさや事業収入の伸び悩みなどをあげる割合が高くなっている。

年収をみると、家計補助的ではない収入を望む傾向にある一方、半数近くが103万円未満で働き、夫の扶養家族となる範囲内で働く人や一定水準の賃金支給の困難な団体が多いことが分かる。組織形態別にみると、両者の違いは鮮明となる。社会活動団体は、年収200万円以下のスタッフの割合が約70%、勤務形態は非正規職員<sup>12)</sup>やボランティアの割合が高いのに対し、社会起業団体は、同約40%、正規職員の割合が高くボランティアの割合は低い(図1)。

図1. 組織形態によって差がある女性の年収と勤務形態



出所) 国立女性教育会館、『平成22年度 経済的自立につながる女性の課題解決型地域活動に関する調査研究』、平成23年より作成

次に、内閣府が女性の再チャレンジという観点で全国のNPO法人を対象に実施した調査から、組織の代表者とスタッフという立場による違いを確認する。民間非営利活動には女性の参加者が多いにもかかわらず、代表者や運営責任者など組織のトップに男性が就くケースは多い。ここでは、女性の代表者とスタッフ<sup>13)</sup>が回答した

調査結果を取り上げる。

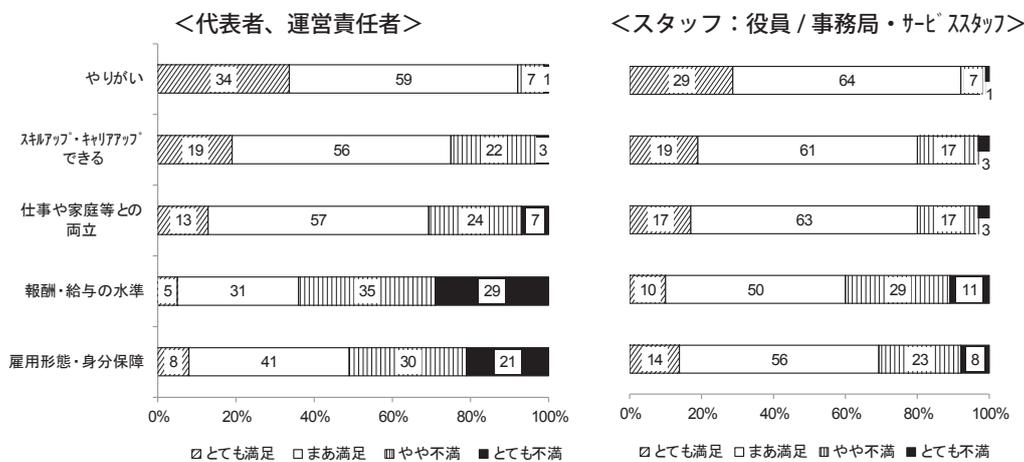
起業家の側面を持つ女性代表者のNPO法人設立の動機は、身近な問題の解決、自分の能力や経験の活用をあげる割合が高く、家庭と仕事の両立や報酬などの就労条件をあげる割合は極めて低い。それに対してスタッフの参加動機は、役員もしくは事務局・サービスのスタッフ

かという個人の役割により異なる。役員は代表者同様、社会的な意義を重視するけれども、事務局・サービスのスタッフは働きやすさに重きをおく傾向がある。入職の際も、役員は設立時からの参加や知人の紹介など人とのつながりが契機となる割合が高く、スタッフはハローワークや新聞広告の求人などが参加のきっかけとなることもある。

NPO 法人で活動するまでの経験をみると、代表者は正社員としての就業、ボランティア活動や地域組織の役員の経験をもつ割合が高く、それに比べるとスタッフの割合はやや下がる。他方、活動状況をみると、それぞれ

に違いが生じている。代表者の勤務時間は週 40 時間以上、報酬は月 5 万円未満の占める割合が最も高い。スタッフのうち役員は、週 40 時間以上もしくは週 5 時間未満の勤務、月収 5 万円未満の割合が高いのに対して、事務局・サービスのスタッフは週 40 時間以上の勤務、月収 10～20 万円未満の割合が高くなっている。そうした状況に対する満足度を示したのが図 2 である。やりがい、スキルやキャリアの向上、仕事と家庭の両立については、代表者、スタッフとも満足度が高いものの、給与や雇用形態についてはスタッフに比べて代表者の満足度が低い。

図 2. NPO 法人における就業の満足度



出所) 内閣府男女共同参画局『女性の再チャレンジと NPO についての調査報告書』平成 21 年より作成

以上の 2 つの調査結果から、地域課題の解決や社会貢献を目指す事業でも組織形態や組織における立場によって女性の働く状況は異なることが分かる。収入と雇用についてみると、事業収入を生み出す仕組みの有無が大きく影響していると考えられる。企業の場合、その多くが事業収入と少数の有給スタッフで運営されるのに対し、NPO 法人の場合、収入（会費や委託事業収入、助成金など）とスタッフ（無償ボランティア、有給スタッフなど）に多様性がある反面、それは財政や雇用の不安定さに結びつくこともある。また、仕事を通じて獲得したものをみると、社会との関わりや仕事のやりがい、知識や技能の習得、人とのつながりがあげられる。これらは組織形態や立場にかかわらず事業に携わる人に多くみられる傾向であり、事業への参加を通じて職業キャリアを積む様子もうかがえる。しかしながら、これらの調査から分かることは調査時点の状況に過ぎず、これまでの職歴や職務などキャリア形成のプロセスは明らかになっていない。

## IV 事例にみる地域課題を解決する事業で働く女性

### 1 調査の概要と事例の説明

聞き取り調査は、2007 年から 2013 年まで東京、神奈川県で、地域課題の解決を目的とする NPO 法人や小規模企業などで働く 20～60 代の女性 30 名（立ち上げ代表者 13 名、スタッフ 16 名、関係者<sup>14)</sup> 1 名）に対して半構造化面接を行った。これは一定条件下で系統的に行った調査ではなく、社会貢献に関する事業や地域の催し、メディアや人の紹介で知った方々のなかから調査に応じて下さった方に実施したものであり、サンプルバイアスの批判は免れない。ただし、調査は可能な限り、年齢や活動分野、職歴、職位が異なる女性に依頼し、なかには時期を変えて複数回の聞き取りをする人もいた。ライフストーリーに関する主な調査項目は、学卒後から現在に至る職歴、社会活動歴、職務内容などである。

本稿では、このなかから 20～40 代の職業キャリアを模索し確立する時期<sup>15)</sup> に営利企業と NPO 法人で勤務

した経験をもつ2名の事例を取りあげる。着目した理由は、①組織を立ち上げて事業を展開する社会起業家ではなく、組織を移動するなかで技能と経験を積んでいる、②組織形態が異なるものの、組織の活動分野は近い、③年代やライフステージは異なるものの、調査時期が比較的

く同じ社会環境下で勤務をしている、などによる<sup>16)</sup>。こうした事例の検討を通じて、先行研究や既存調査では明らかになっていない組織を移動する様子や職務内容、職業キャリアと社会活動キャリアの関連などを探っていく。調査対象者の概略は、表1の通りである。

表1. 調査対象者のプロフィール

	年齢	現所属の活動分野	職位	キャリアパス	調査年月
A	29	地域課題の解決支援、起業支援など	コーディネーター	企業→NPO法人	2012年11月
B	43	まちづくり、起業支援	取締役	企業①→大学院→NPO法人①→NPO法人② →[公益]財団法人→企業②	2011年8月 (2014年2月)

注1) 年齢、職位は調査時のもの。調査時期のカッコ表記は調査対象者に再確認をした時を指す。

注2) キャリアパスの表記は、大学卒業時の初職から。勤務していた企業やNPO法人から別の組織へ転職した場合に丸数字を付した。[ ] は在職中に組織が公益法人制度改革により移行したことを示す。

## 2 大学時代にインターンシップを経験したAさん

### (1) 動機/入職プロセス

若者向けの起業支援などを行うNPO法人で働くAさんは、大学時代に現在勤務するNPO法人を介してベンチャー企業でインターンシップ<sup>17)</sup>をした経験をもつ。それにより、事業全体における自分の仕事の位置づけ、仕事に対する姿勢を学ぶとともに、仕事の楽しさを知り、自分の職業観を明確に持つようになったという。もともとボランティアや市民活動よりもビジネスへの関心が強いAさんにとって、インターンの経験はその後の仕事につながる原点となり、「さぼらずに全力で頑張ることが普通であり、それが価値になり、仕事の成果につながる。」と考えるようになる。

大学卒業後は大手電機メーカーに就職して5年間、情報システム営業の仕事に従事し、NPO活動に携わることはなく、仕事に役立つ会計の勉強をする程度であった。たまたまホームページで関わりのあったNPO法人が自分の育った地域で働く人を募集していることを知り、説明会に行ったことが現在の仕事に就くきっかけとなる。前職への不満はなく、自分にとってより興味深い仕事があり、それにシフトしただけだという。NPO法人で働く現在は、小さな組織だからこそ分かる仕事の手応えを感じている。

### (2) 職務に関する技能や経験/勤務の状況

職務は、インターンをする若者と地元企業のコーディネーターである。また、インターン先となる地域の老舗中小企業やベンチャー企業のコンサルティング、プロジェクト設計、NPO法人の設立支援、起業プログラムの作成と運営なども行う。これらの職務の遂行にあたり、Aさんのこれまでの経験が活かしている。例えば、自身がイ

ンターンプログラムを経験したことから学生への指導や接し方などは理解しており、電機メーカーにおける営業職経験は、協力関係にある自治体や企業との連携、企画の提案と実施など、NPO法人の職務で求められる知識や技能として役立っている。

Aさんの勤務をみると、勤務時間は1日10時間程度であり、これは一般雇用者の1日の勤務時間<sup>18)</sup>と比べて約2時間長い。休暇は月に8日程度、裁量労働制が適用されており、彼女は柔軟に仕事をできると満足している。また、職場には仕事と家庭の両立を受け入れる雰囲気があり、Aさん自身もそれを評価している。月収は一般の企業勤務と比べて遜色ない<sup>19)</sup>。

### (3) 今後の希望

現在、Aさんは仕事を100%の力で行うことを望み、他の事柄と両立したいという希望はない。ただ、職場には子育て中の人もおり、ワークライフバランスを皆の関心事として共有していきたいと考えている。愛着のある地域での仕事はやりがいがあり、自分の職業キャリアにとって有益な内容であるため、今後も続けていく意向である。

## 3 企業、NPO法人など複数の団体で経験を積むBさん

### (1) 動機/入職プロセス

様々な組織で働き職業キャリアを築いてきたBさんは、大学で社会教育を専攻し、建設会社に就職して6年間、営業とインテリアコーディネーターの職務を経験した後、大学院に復学した。NPOについて学び、NPOに携わる人たちとの出会いを契機に、中間支援を行うNPO法人に就職して事務局の仕事をして6年勤め、出産を

機に退職する。そして、再びNPOの環境整備に取り組むNPO法人で働き始め、2年程勤務をして出産退職をした後、起業支援などを行う財団法人（後に公益財団法人へ移行）に就職して、現在はまちづくりや起業支援に取り組む企業で働く。

Bさんは、大学や大学院で学んだことや職務で米国のNPOを視察したこと、新卒入社した建設会社の調査を通じてコミュニティについて知る機会を得たことが、その後の職業選択やキャリア形成に影響を及ぼしたという。大学院時代に出会った人々はBさんに大きな影響を及ぼす存在となり、その後はBさんの関心を軸にして仕事に就くようになった。ただ、財団法人への就職は2児を抱えながらの就職活動であり、一時は再就職を諦める覚悟もしていたという。

### （2）職務に関する技能や経験／勤務の状況

Bさんの主な職務は、起業による地域活性化事業の運営であり、地域における起業家支援、起業志望者向け研修、共用オフィスの運営、官民関係機関との折衝などを行う。起業支援は営利事業および社会貢献を目指す事業を対象とするものの、後者の場合は直接、社会問題に関わるのではなく、支援者としての立ち位置を探ることや金銭的解決ができないことも多く、営利事業の起業支援に比べて難しいという。そうした職務につながる知識や技能をBさんはNPO法人や企業などでの勤務を通じて身に付けており、自身の力で対応したり、外部機関との連携を活かしたりしながら遂行している。行政や企業など様々な機関との連携や交渉にもこれまでの経験が活かされている。

ただ、勤務は多忙を極め、1日の勤務時間は12時間にも達し、休日出勤や家に仕事を持ち帰ることも多く、休暇を取得することは難しい。家事は家族に協力してもらっているという。また、調査時（2011年8月）の月収は一般企業勤務と同程度<sup>19)</sup>であったが、代表取締役となった現在（2014年2月）は以前より減少しており、「お金は湧いてこないの。残念ながら。」と語る。

### （3）今後の希望

Bさんは、NPOなどが展開する非営利事業を理解してもらえるようになること、社会課題の解決と地域の活性化を目指す事業で働くという新しい働き方が社会に認知され受け入れられるようになることを望んでおり、それによって社会や女性の働き方も変わるとみる。Bさん自身は官と民の間で仕事をするを望み、混沌のなかから新しいビジネスを生む場として、今後も個々の立場を尊重しながら起業家を支援していく考えである。

## V 事例の考察

### 1 調査事項の整理

地域課題の解決を目指す事業で働く2名の女性の事例について、項目別に整理しておく。

動機や入職経路をみると、両名とも学内外での学びや経験、人とのつながり、自身の関心と地域への思いなどが影響していることが分かる。また、現在の状況を見ると、企業勤務で培った技能や経験を活かしながら、多岐にわたる職務の遂行を通じて新たな知識と更なる経験を蓄えていること、多忙な勤務をこなしていること、組織の運営状況や職位に応じて処遇に違いがあることも分かる。今後の希望に関しては、自身のライフコースや社会の変化を視野に入れて、引き続き仕事を続ける意向を示している。

これらから、事例においては、企業勤務経験をはじめNPO法人や事業に関する知識と理解が採用時や現在の職務で生き、技能の一層の向上につながっていると推察される。

### 2 先行研究と事例の検討

ここでは、先行研究で検討されていない点を中心に事例を考察していく。

第一に、両名の仕事に対する志向をみると、自らの関心に従って経験を活かせる場を探した点は共通する。また、子どもは無く夫婦共働きのAさん、2度の出産退職と短い離職期間を経て再就職し責任ある職務を果たすBさんでは、ライフステージも年代も異なるが、自身の志向を貫いて継続就業を模索する姿は重なる。また、本稿で取り上げなかった聞き取り調査のなかには、地域貢献よりも生活の糧を得るために介護分野のNPO法人で働く母子世帯の母親もいた。これらの事例は、先行研究で主な研究対象とされたボランティアや生涯学習に取り組む女性に見られる離職型あるいは再就職型のライフコースを歩む人々とは一線を画す層であるといえよう。地域貢献を目指す事業には、仕事への志向とライフステージ、生活状況などが異なる様々な女性が参加しており、先行研究に見られるような従来の民間非営利活動に参加する女性と同質的な背景や志向をもつ女性ばかりではないことを付け加えたい。

第二に、年代をみると、20～30代女性は40代以上に比べ社会活動への参加が少ないが、事例ではその年代に職業移動によって地域貢献を目指すNPO法人や企業などで働く選択をしている。D.E. スーパーによると、20～40代半ばまでは職業キャリアの探索および確立をする時期にあたり、両名ともその時期に自身の関心に従って、結婚、出産などのライフイベントを経ながら現在の

職務に就いている。2000年代以降、地域貢献を目指す事業が徐々に社会で認知され、東日本大震災以降は20～30代の社会貢献意識が高まるなど、社会の変化もある。本稿はわずか2名の事例に過ぎないが、今後は40代以上の女性だけでなく若年層の動きにも注視が必要といえる。

第三に、職業キャリアと社会活動キャリアの相互作用による力を見ると、事例はそれを端的に示している。「職業キャリアが社会活動キャリアへ」という点では、学卒後の企業勤務で培った社会人としての基本的な能力やコミュニケーション能力など、仕事をするうえで必要となる力と営業などの実務経験がNPO法人勤務でも役立っていた。そして、「社会活動キャリアが職業キャリアへ」という点では、インターンシップやNPO法人に関わった経験が仕事で活かしている。Aさんはインターンシップの経験が仕事に対する姿勢を形成し、BさんはNPOに関する知識と人脈がNPO法人勤務につながり、その職務経験が財団法人や企業での勤務に発展した。職業キャリアが社会活動キャリアで活き、社会活動キャリアが職業キャリアで活かされるという循環を生む様子うかがえる。また、社会活動は職務で取り組むことのない役割を担い、出会うことのない人に関わる機会ともなり、それが仕事の幅と個人の視野を広げる効果を生むことになると考えられる。

### 3 アンケート調査と事例の検討

アンケート調査の全体的な傾向をふまえて事例をみると、2つのことが指摘できる。

まず、事例は組織形態、組織における役割という点において、アンケート調査では見え難い実情を示しており、それによって地域貢献を目指す事業に携わる女性の“働き方の多様性”と“事例の希少性”が浮かび上がっている。調査の全体的傾向は事例にもほぼ当てはまり、スタッフは勤務形態や勤務時間に応じた収入であるのに対し、代表者と役員の場合、必ずしもそうとは限らないことが確認できる。その一方、全体的な傾向からは分からない様子が事例から垣間見える。NPO法人の常勤スタッフであるAさんの勤務状況、すなわち収入は一般的な企業勤務者と同程度で、勤務時間は長く、裁量労働制が適用されるという状況は、地域貢献を目指す事業体のなかではおそらく少数であり、全体的な傾向で明らかになることはない。また、複数の組織を経て企業で働くBさんのように、昇進によって収入は減少し責任の重さから仕事に費やす時間が長くなるという変化は、組織の事情によるものであり、さらに見え難いものとなる。勤務に関する個別状況はアンケート調査では捕捉できず、聞き取り調査だからこそ分かり得る内容である。

次に、事例を検討していくなかで、アンケート調査では言及されていないキャリア形成の様子を探る手掛かりが得られたことがあげられる。事例で学卒後の職業歴、社会活動歴、実際に担当した職務内容などを確認することにより、地域課題の解決を目指す事業で働く女性は、どのようなキャリアパス（職業と社会活動で関わってきた職務の道筋）を経て現在の仕事に就いたのかという時間の連なりを、あるいは、どのような勤務状況でどのような職務を遂行しているのかという技能の獲得に関わる具体的な内容を、わずかながら理解することができた。アンケート調査は調査時の状況を問う傾向にあり、過去の経験や職務内容、キャリアパスは明らかにされない。女性の働く組織や勤務状況、職業能力の獲得などについて知るためには、サンプル数の乏しさという課題はあるものの、調査対象者と信頼を築きながら生活全体の様子も含めて検討する聞き取り調査の結果は、多くの示唆を与える。すなわち、地域課題の解決を目指す事業体は、女性にとって技能や経験を積むキャリア形成の場として機能していること、そして職業キャリアの形成は営利目的の企業以外の場においても可能であることの一端を表わしているといえよう。

## VI 地域課題の解決を目指す事業と女性のキャリア

ここまで、組織を移動しながら職業キャリアを積む女性の様子を事例を手がかりに検討してきた。果たして、今後、地域貢献を目指す事業は女性にとってキャリア形成の場となっていくのか。

近年、企業勤務後に出産、育児を経て社会起業家として事業を展開する女性、学生時代から社会的課題の解決を事業として構築する女性の取り組みを知る機会は増えたものの、企業やNPO法人などを移動しながら職業キャリアを築く女性の姿は見えてこない。その理由として、移動の様子が分かり難いこと、有給スタッフとして一定水準の収入を得られる組織が限られることがあげられる。しかしながら、職業キャリアと社会活動キャリアを持つ女性が、組織を移動しながら仕事を続けて収入を獲得する例はあり、少数ながらも、地域課題を解決する事業体は女性がキャリア形成をする場として機能している様子を確認できた。

日本よりもNPO活動が盛んな米国に目を向けると、多くの女性がNPOで働き収入を得ていることが分かる。米国のNPOの範囲は日本と異なり、入職時に経験の有無が重視されるという事情はあるものの、NPOは営利企業に比べて女性が活躍しやすい領域とみられ、就職先

として機能している<sup>20)</sup>。そのため、社会に問題意識をもつ高学歴の女性がNPOを職場に選び、そこでキャリアを築く例は多い(Otting, 2007, Burns, 2006)。その一方、米国のNPOは労働力や資金面で女性の貢献度が高く、健康医療、社会福祉、教育など女性と関わりの深い分野の活動が多い反面、男女格差もあり(柏木宏, 2010)、財政規模の大きいNPOや上位職になるほど収入の男女差が大きくなるという調査結果もある(GuideStar, 2013)。

両国では、社会制度、人々の意識や行動も大きく異なり、地域貢献を目指す日本の事業体と米国のNPOで働く女性を同様に論じることはできない。けれども、地域課題の解決に多くの女性が尽力する点は共通し、米国のNPOから学ぶことは多い。地域課題の解決を目指す事業は、マーケティングの観点からみればニーズに即した事業であり、政府の成長戦略の観点からみれば今後の成長に関わる領域が多い。その意味では、女性が地域社会で技能や経験を積み重ねていくことは、女性の就業の場

やキャリアパスの選択肢を広げるだけでなく、地域社会にとっても大きな力となる。社会の変化に伴い、幅広い年代とライフステージの女性による地域課題の解決を目指す事業は、地域社会を支えて変革していく存在になると考えられる。

もっとも、本稿の考察には不十分な点も多い。地域課題の解決を目指す事業は小規模であり、運営や資金、人材などの課題を抱える組織も多く、女性の就業の場として機能するための方策が必要である。今後は、女性のキャリア形成に資する場としてさらに事例の検討を進めること、職業キャリアの転換を捕捉する調査の検討などが課題となる。

## 謝辞

本調査研究は、2012～2014年度科学研究費補助金(基盤研究C)「社会貢献を目指す事業における女性の働き方とキャリア形成に関する研究」の一環として行ったものです。

## 注

- 1) NPO (non-profit organization) は民間非営利団体を指し、法人格を持たない団体も含む。法的手続きを経て法人格を取得した特定非営利活動法人をNPO法人と記す。
- 2) 例えば、民間非営利の労働に関わる女性の多さと背景を分析した山内直人(2001)など。
- 3) スーパー(1970=1973)の「1人の人がその生涯にわたって従事または占めるところの職業・職務・職位の前後連鎖したもの」というキャリアの定義を使用して、本稿はこの職業上のキャリアの連なりを「職業キャリア」として用いる。
- 4) 2013年9月30日現在、国の審議会委員の女性数は609人(女性比率34.1%)、国の審議会等における専門委員等の女性数は1,609人(同20.1%)。調査結果に所属別内訳は記載されていないが、複数の審議会等の委員名簿から特定非営利活動法人(NPO法人)に所属する委員がいることがわかる。自治体レベルも同様の傾向。(内閣府男女共同参画局、2013、「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」)
- 5) コミュニティビジネスという言葉は細内信孝(1999)による。
- 6) 国立女性教育会館(2011)、大槻奈巳(2011)、野依智子(2012)など。
- 7) 使用したアンケート調査は国立女性教育会館(2007)、『女性のNPO活動に関する調査』。ただし、論文の分析対象は有効回収数(個人票)のうち40歳以上の女性(全体の81.6%)。大槻奈巳(2011)は、キャリア形成として、①NPO活動から女性たちは多くのことを得ており「力をつけること」に結びついている、②仕事の経験がNPO活動に役立っている、③NPO活動に深く関わる経験が「力をつける」につながる、④NPO活動が生涯学習で学んだことをいかす場となる、という点をあげている。
- 8) 例えば、総務省(2012)『平成23年社会生活基本調査』など。
- 9) 内閣府(2014, 2011)「社会意識に関する世論調査」によると、社会に貢献したいと思っている女性の割合を年代別にみると、直近(平成26年1月調査)と東日本大震災前(平成23年1月調査)の差(平成26年-平成23年)は、3.4ポイント(20代)、5.0ポイント(30代)、-1.6ポイント(40代)、2.9ポイント(50代)、2.1ポイント(60代)であり、40～60代に比べ20～30代の社会貢献意識の伸びが高い。
- 10) プロボノは社会人が自らの専門知識や技能を生かして参加する社会貢献活動のこと。ラテン語の「Pro bono publico(公益のために)」に由来。ボランティア活動の一形態で、社会人が仕事を続けながら仕事を通して培ったスキルやノウハウを提供する。支援者はプロボノ活動を通して幅広い社会参加と自身のスキルアップの機会を得られる。(『知恵蔵2014』<http://kotobank.jp/word/>)
- 11) 例えば、労働政策研究・研修機構(2007)「NPO就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える—」、経済産業省(2008)「ソーシャルビジネス・コミュニティビジネス事業者アンケート」、(社)中小企業診断協会(2011)「女性社会起業家の生き方・ビジネス運営の調査および潜在的な女性社会起業家のための創業支援の手法研究」など。
- 12) 総務省(2013)『平成24年就業構造基本調査』によると、女性の正規職員の年収は200～299万円の割合(31.7%)が最も高く、500万円未満が全体の84%を占める。非正規職員では年収200万円未満(パート全体の93%、アルバイト全体の93.2%)が多い。
- 13) 女性スタッフの年齢は20～70代以上、女性代表者の年齢は調査対象外。
- 14) 調査時点(2011年9月)では有給スタッフから退き、会員として関わっていた。

- 15) スーパーによると、キャリアは生涯を通じて発達し、就職後約10年は探索段階（職業実践を通じて自分の生涯にわたるものになるか考える時期）、その後約20年は確立段階（職業への方向付けを確定して自己の確立を図る時期）とされる（仙崎武、下村英雄、2013）。
- 16) 調査対象者のうち介護分野のスタッフは5名。介護保険制度による事業収入があり、他の地域課題の解決を目指す事業体と運営状況が異なる、スタッフの移動頻度が高いなどの理由から、事例としなかった。
- 17) インターンシップは、1997年に教育改革「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に基づいて政策として打ち出され、企業や大学、自治体、NPOが実施主体となって推進された。大学新卒者の早期離職、雇用のミスマッチが背景にある（大宮登、2009）。
- 18) 厚生労働省（2014）『毎月勤労統計調査 平成25年分結果確報』によると、事業所規模5人以上（調査産業計）の1日の勤務時間は約7.7時間。
- 19) 厚生労働省（2014）『平成25年賃金構造基本統計調査（全国）』によると、25～29歳の大卒女性の賃金（基準：平成25年6月）は235.8千円、40～44歳は同334.0千円、45～49歳は同380.0千円。
- 20) THE NONPROFIT ALMANAC(2012)によると、米国のNPO就業者は2010年に約1,370万人（全労働力の10.6%）。Cryer(2008)によると、就職で重視される点は経験の有無であり、新卒でNPOに職を得ることは難しく、インターンや企業勤務などを経て就職するケースが多い。求人公募や紹介などによるが、そのタイミングは不規則。

## 参考文献

- 天野正子 [1996]『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』、中央公論社。
- 岩上真珠 [2007]『ライフコースとジェンダーで読む家族 [改訂版]』、有斐閣。
- 岡本秀雄 [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』)。
- 大宮登編 [2009]『キャリアデザイン講座』、日経BP社。
- 大概奈巳 [2011]『NPO活動と女性のキャリア形成』『季刊家計経済研究』89。
- [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カ国比較調査から—』『国立女性教育会館研究紀要』9。
- 柏木宏 [2010]『アメリカのNPOと女性—「女性産業」の現実と課題』『女性と仕事ジャーナル』19。
- 国立女性教育会館 [2013a]『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合キャリア形成過程とキャリア学習—』。
- [2013b]『社会参画と女性のキャリア形成事例集』。
- [2011]『平成22年度 経済的自立につながる女性の課題解決型地域活動に関する調査研究』。
- [2008]『女性のNPO活動の現状と課題—キャリア支援から地域づくりへ』。
- [2005]『キャリア形成にNPO活動をいかした女性たち』。
- 佐藤慶幸 [1988]『女性たちの生活ネットワーク—生活クラブに集う人びと』、文真堂。
- 内閣府男女共同参画局 [2009]『女性の再チャレンジとNPOについての調査報告書』。
- 野依智子 [2012]『女性のNPO・起業活動と複合キャリア』(国立女性教育会館編『NWEC実践研究』2)。
- 細内信孝 [1999]『コミュニティ・ビジネス』、中央大学出版部。
- 堀久美 [2010]『新しい公共』における女性の活動の可能性—女性活動団体メンバーへのインタビュー調査より—『女性学研究』17。
- 松本典子 [2008]『ソーシャル・エンタープライズとしてのワーカーズコレクティブ』(塚本一郎、山岸秀雄編『ソーシャル・エンタープライズ』丸善)。
- 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を目指すか?』『日本労働研究雑誌』493。
- 労働政策研究・研修機構 [2006]『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—』、労働政策研究報告書60。
- Burns J.B.[2006], *Career Opportunities in the Nonprofit Sector*, NY, Checkmark Books.
- Cryer S.[2008], *The Nonprofit Career Guide: How to land a job that makes a difference*, NY, Fieldstone Alliance.
- GuideStar[2013], *The 2012 GuideStar Nonprofit Compensation Report*, Williamsburg, GuideStar USA.
- Herman,R.D., Heimovics, R.D.[1991], *Executive Leadership in Nonprofit Organizations*, Jossey-Bass Inc. (堀田和宏、吉田忠彦訳 [1998]『非営利組織の経営者リーダーシップ』、森山書店)。
- National Career Development Association[1994], *The Career Development Quarterly 43*, Chichester. (仙崎武、下村英雄編訳 [2013]『D.Eスーパーの生涯と理論』、図書文化社)。
- Otting, L.[2007], *Change Your Career: Transitioning to the Nonprofit Sector: Shifting Your Focus from the Bottom Line to a Better World*, NY, Kaplan Publishing.
- Roeger, K.L., Blackwood, A.S., Pettijohn S.L.[2012], *THE NONPROFIT ALMANAC 2012*, Washington, The Urban Institute.
- Super,D.E.,Martin,J.B.Jr.[1970], *Occupational Psychology*, WadsworthPublishing Company. (藤本喜八、大沢武志訳 [1973]『企業の行動科学6 職業の心理』、ダイヤモンド社)。