

NPOにかかわる若者の働き方と仕事観

研究開発室 北村 安樹子

目次

1. 研究の背景と調査概要	5
2. 回答団体とNPO従事者の特性	6
3. 若年NPO従事者の働き方	8
4. 若年NPO従事者の仕事観	11
5. 働く場としてのNPOと企業就労の課題	14

要旨

- ① 企業による新卒採用の動きが活発化しつつあるなか、近年ではNPOや社会的企業といった組織が若者の関心を惹きつけている。本研究では全国のNPO法人に従事する20～30歳代の男女を対象に、活動の実態や仕事に対する意識を捉えるためのアンケート調査を行った。
- ② 若いNPO従事者の活動時間は、収入を得ているか否か、兼業をもつか否かにかかわらず、企業で働く同世代の正規雇用者の労働時間に比べて短い傾向にある。兼業の労働時間を含めた総活動時間でみた場合にも、企業の正規雇用者の労働時間と同じくらいかそれを下回っており、有償で働く時間は、企業の正規雇用者に比べて短いと考えられる。
- ③ NPOの若い有給従事者が活動を通じて得ている収入は、専従職の場合、年収100～200万円（33.7%）ないしは200～300万円未満（32.7%）が多い。総収入ベースでも、NPO従事者は同世代の企業の正規雇用者に比べて総収入が大幅に低く、両者の差は男性で特に著しい。
- ④ 活動理由をみると、NPOの若い有給従事者では自己実現志向や社会貢献意識が経済的動機を大幅に上回り、企業で働く同世代の正規雇用者に比べて仕事への評価がかなり高い。一方、給与への評価では両者の差は小さく、こうした傾向は女性より男性で顕著である。
- ⑤ NPOが一定の財政的持続性を得れば、企業より低い収入しか得られなくても、働くことに自己実現を求める若者には魅力的な有償労働の場となる。企業は若い正規雇用者の働き方を見直し、仕事への評価を高める工夫をしなければ、人材獲得競争において大規模NPOと競合する可能性もある。

キーワード：若者、NPO、社会的企業

1. 研究の背景と調査概要

(1) 研究の背景

内閣府の集計によると、日本のNPO法人（特定非営利活動法人）は累計で3万団体を超えた（認証ベース）。福祉、教育、環境問題や自然災害など行政や市場の仕組みだけでは解決できない社会的課題が山積するなかで、NPOによる社会貢献活動はいまや社会のさまざまな領域に広がっている。このようななか、近年ではNPOや社会的企業^{*1}といった組織が若者の関心を惹きつけている。政府の世論調査によれば、NPO活動に「参加したいと思う」と答えた人は20歳代の56.1%、30歳代の54.2%を占めている（内閣府 2005）。

NPO活動への関心が若い世代で高いのはなぜか。先の調査ではNPOに期待する役割についてたずねているが、20歳代では「人と人との新しいつながりを作る」に次いで、「やりがいや能力を発揮する機会を提供する」という点を支持している。若い世代ではNPOによる社会貢献活動にかかわることを通じて、他者とのつながりや自己実現の機会を得たいと考えている。

こうした傾向については、社会の成熟とともに、仕事や働くことに対する価値観が変化しているという議論がある。例えば広井（2006）は、「働く」ことには「生存のための労働」「賃労働としての労働」「自己実現のための労働」という3つの次元があるとした上で、『物質的に“衣食足りた”現代の社会では第一の次元はほとんど実感がなく、第二の次元は若い世代になるほど次第に動機づけとして希薄化し、第三の次元が前面に登場している』と述べる。こうした指摘は、『若い世代の間でなぜ働くのかを問う人が増えてきたことが「ものの豊かさ」よりも「心の豊かさ」を重視する若者の増加につながっている』とする大沢（2005）の主張とも重なっている。

社会の成熟とともに、ものの豊かさ（経済的豊かさ）と心の豊かさが必ずしも一致しなくなったことは、働くモチベーションとしての経済的豊かさの価値が相対的に薄れていることを意味している。若い世代がNPO活動に高い関心を寄せる背景には、働くことを通じて経済的豊かさ（収入）だけでなく、心の豊かさ（やりがいや達成感）を得たいと考えていることがあると思われる。

(2) 調査の目的と概要

以上の背景をふまえ、本研究所では全国のNPO法人に従事する20～30歳代の男女を対象^{*2}に、活動の実態や仕事に対する意識を捉えるためのアンケート調査を行った。本稿ではこれらの調査結果を、企業で働く同世代の働き方の実態や仕事への意識と比較することによって、NPOにかかわる若者の働き方や仕事観の特徴を明らかにする。

なお、比較サンプルとして用いたのは、当研究所が2005年に実施した「今後の生活に関するアンケート調査」の回答者2,128名のうち、「正社員・正職員」「契約社員・嘱

託社員」「派遣社員」「アルバイト・パート」として民間企業に勤務する20～30歳代の男女356名である。以下ではこのうち、「正社員・正職員」を「正規雇用者」、それ以外を「非正規雇用者」として分析を行った。両調査の概要は、以下の通りである。

	NPO従事者サンプル	企業従業員サンプル
調査名	NPOと若者の社会参加に関する調査2006	今後の生活に関するアンケート調査
調査対象	全国のNPO法人4,500団体のうち、調査への協力を承諾した265団体に職員として従事する20～39歳の男女	全国の満18歳～69歳の男女
サンプル数	492(各団体に最大2通を配布)	3,000
調査方法	郵送調査 (代表者を通じて郵送で依頼、個別に郵送回収)	留置記入依頼法
調査期間	2006年11月24日～12月31日	2005年1月12日～1月27日
有効回収数 (率)	個票ベース:182件(37.0%) 団体ベース:131件(49.4%)	2,128件(70.9%)

2. 回答団体とNPO従事者の特性

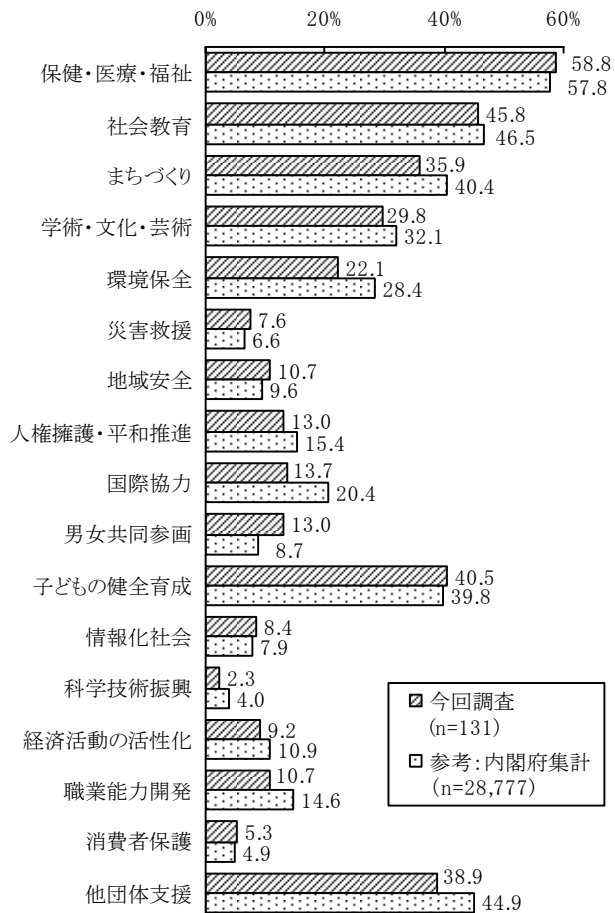
(1) 回答団体の特性

ここで、回答者の所属するNPOが、日本のNPOの全体像と比較してどのような特性をもつのかを簡単におさえる。

図表1は、今回の調査に回答したNPOと、内閣府が集計した全国のNPOに関する定款上の活動分野を示している(比較するデータは、2006年9月30日までに認証を受けた28,777法人に関する内閣府の集計値)。これをみる限り、回答者の所属NPOと日本全体のNPOの活動分野はおおむね一致しており、それほど大きな差はみられない。

次に、今回の調査に回答したNPOと、全国のNPOの年間事業規模(会費、寄付金、補助金、事業収入等すべてを含む年間の総収入、以下「年間事業規模」)を比較する(図表2)。これをみると、今回の調査に回答したNPOは、年間事業規模が1,000万円以上の団体が半数近くを占めているのに対し、全国データでは3

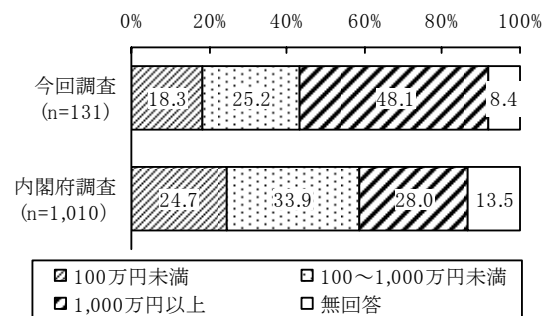
図表1 回答団体の活動分野<複数回答>



割弱となっている。つまり、今回の回答者が所属するNPOは、全国データに比べて事業規模の大きいNPOの割合が高い傾向にある。

こうした傾向は、若い職員を抱えることのできるNPOには、財政基盤が安定したNPOが多いことを反映している（北村 2006）。したがって、以下の分析では、回答者の所属するNPOが全国の平均的なNPOに比べて財政基盤が安定したところが多いという特性をもつことに留意する必要がある。

図表2 回答団体の年間事業規模



注：内閣府データは、全国のNPO法人から無作為に抽出した3,000団体を対象とする「2005年度市民団体活動基本調査」に回答した1,010法人に関するもの

(2)NPO従事者の特性

次に、回答者（以下、「NPO従事者」）の主な属性をみる（図表3）。NPO従事者の平均年齢は30.3歳で、全体の約8割がNPO活動を通じて収入を得ている有給従事者となっている。一方、比較サンプルである企業従業員の平均年齢は30.9歳で、全体の6割強が正規雇用者、残りの3割弱が非正規雇用者となっている。

また、NPOの無給従事者では既婚者が多く、有給従事者では未婚者が多い。これに対して企業従業員の場合、男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者で既婚者が多く、女性の正規雇用者と男性の非正規雇用者で未婚者が多い。また、NPO従事者では大学・大学院卒が48.9%を占めるなど、企業従業員に比べて学歴が大幅に高い。

なお、NPO従事者の所属NPOの年間事業規模をみると、無給従事者に比べて有給従事者の方が、有給従事者のなかでも他に収入を伴う仕事をもつ者（以下、「有給・兼業者」）に比べてもたない者（以下、「有給・専従者」）の方が、いずれも大規模NPOに所属する人の割合が高い（図表4）。

図表3 NPO従事者と企業従業員の主な属性(NPO収入の有無別、性別、就労形態別)

(単位：%)

	n	平均年齢	未既婚		学歴				無回答	
			未婚	既婚	高校まで	短大・専門・高専	大学・大学院	在学中(大学・大学院)		
【NPO従事者】	全体	182	30.3	58.8	41.2	15.9	26.4	48.9	8.2	0.5
	有給	140	30.7	64.3	35.7	15.7	27.9	46.4	9.3	0.7
	男性	59	29.8	67.8	32.2	13.6	15.3	59.3	10.2	1.7
	女性	81	30.6	61.7	38.3	17.3	37.0	37.0	8.6	-
	無給	41	32.2	39.0	61.0	17.1	19.5	58.5	4.9	-
【企業従業員】	全体	356	30.9	45.8	54.2	41.6	32.6	23.9	-	2.0
	正規雇用者	232	30.8	50.9	49.1	36.2	31.5	30.6	-	1.7
	男性	152	31.7	38.8	61.2	36.8	25.0	36.2	-	2.0
	女性	80	29.1	73.8	26.3	35.0	43.8	20.0	-	1.3
	非正規雇用者	124	31.1	36.3	63.7	51.6	34.7	11.3	-	2.4
	男性	21	29.2	81.0	19.0	47.6	28.6	19.0	-	4.8
女性	103	31.5	27.2	72.8	52.4	35.9	9.7	-	1.9	

これは、大規模NPOでなければ、若い有給従事者や専従者を抱えるのが経営的に難しいことを反映していると思われる。

図表4 NPO従事者の所属NPOの年間事業規模(NPO収入の有無別、性別、兼業の有無別) (単位：%)

		n	100万円未満	100～1,000万円未満	1,000万円以上	無回答
有給従事者		140	8.6	25.7	57.1	8.6
<性別>	男性	59	10.2	27.1	54.3	8.5
	女性	81	7.4	24.7	59.2	8.6
<兼業の有無別>	兼業あり	41	12.2	43.9	39.0	4.9
	兼業なし	98	7.1	18.4	64.3	10.2
無給従事者		41	48.8	36.6	9.8	4.9

3. 若年NPO従事者の働き方

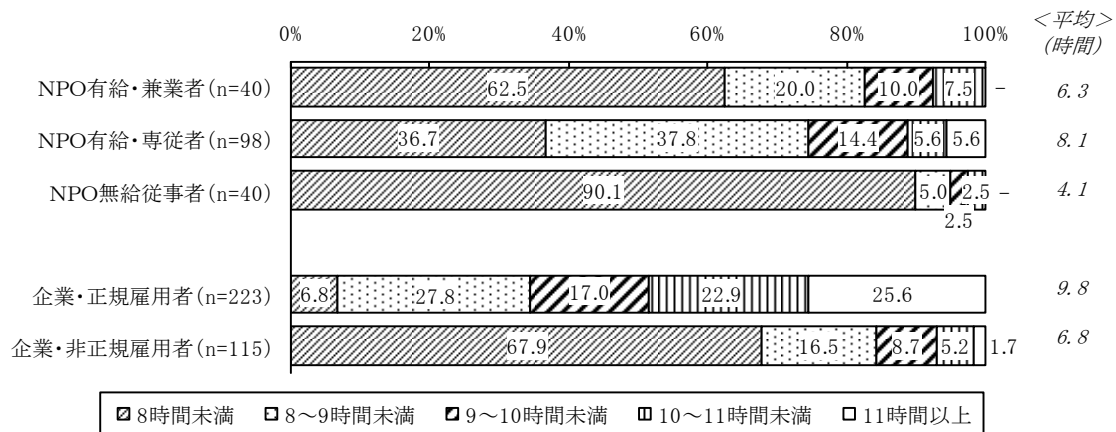
(1) 活動時間と総活動時間

1) NPOでの活動時間

NPO従事者が当該NPOで活動している日の1日あたりの平均的な活動時間は平均6.8時間で、全体の約半数が8時間未満となっている(図表省略)。1日あたりの平均的な活動時間は、無給従事者より有給従事者で、有給従事者では兼業者より専従者で長く、有給の専従者では平均8.1時間となっている(図表5)。

これらを同世代の企業従業員の労働時間と比較すると、NPOの「有給・兼業者」「有給・専従者」「無給従事者」、企業の「正規雇用者」「非正規雇用者」のうち、1日あたりの活動(労働)時間が最も長いのは企業の正規雇用者である。企業の正規雇用者では1日あたりの労働時間が10時間以上の者が半数近く(48.5%)を占めるが、NPO従事者では活動時間が最も長い有給・専従者でも1割強(11.2%)である。なお、活動(労働)時間の差は、女性より男性でより大きい(図表省略)。

図表5 NPO従事者と企業従業員の1日あたりの活動(労働)時間(NPO収入・兼業の有無別、就労形態別)



注：無回答を除いて集計。NPO従事者の数値は、当該NPOで活動している日についての1日あたりの平均的な活動時間。企業従業員の数値は、働いている日についての1日あたりの平均的な労働時間。

2) 総活動時間

NPO従事者では全体の約8割が有給従事者であるが、有給従事者の一部や無給従事者のほとんどは他に収入を伴う仕事（兼業）をもっている。このため、図表5に示した活動時間は、回答者の総活動（労働）時間を反映したものではない。そこで、兼業に関する労働時間を含めて、週あたりの総活動時間を比較した（図表6）。

「有給・兼業者」「有給・専従者」「無給従事者」のうち、兼業の労働時間を含めた総活動時間が最も長いのは無給従事者で、平均値は週あたりで49.3時間となっている。企業従業員に関しては、企業での労働時間しかわからないため一概に比較することはできないが、正規雇用者では1日あたりの労働時間が平均9.8時間であることから、週あたりの労働時間は週休2日制であった場合でも約49時間に達する。これは、NPOの無給従事者の総活動時間とほぼ同じ、有給従事者の総活動時間を上回る水準といえる。無給従事者がNPO以外の仕事（兼業）に費やしている労働時間は、週あたりで平均約30時間、有給の兼業者では平均約20時間となっている。これらの結果は、同世代の企業の正規雇用者の多くにとって、NPO活動のための時間をもつことが容易ではないことを示唆している。

図表6 NPOでの活動時間と兼業の労働時間を含めた1週間あたりの総活動時間
(NPO収入・兼業の有無別)

(単位:時間)

	n	NPO活動	兼業 (有償)	有償の労働時間 (計)	総活動時間 (計)
有給・兼業者	40	23.0	21.6	44.6	44.6
有給・専従者	98	41.9	0.0	41.9	41.9
無給従事者	41	17.9	31.4	31.4	49.3

注：無回答を除いて集計

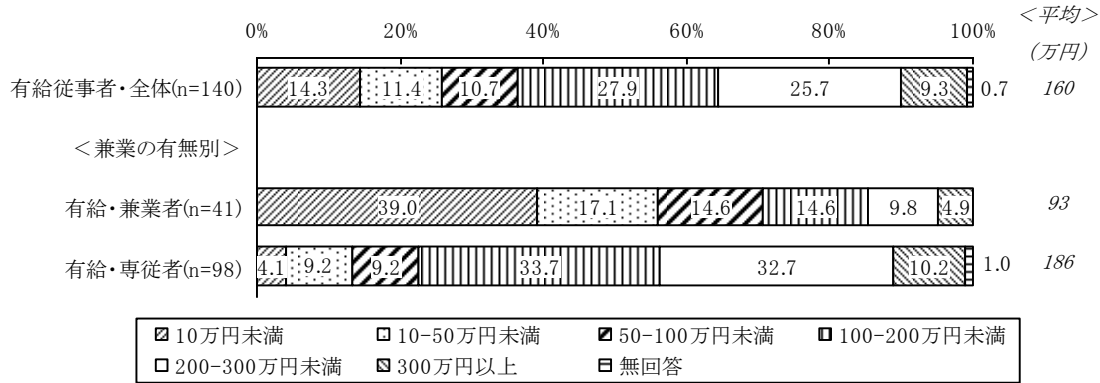
(2) NPO収入と総収入

1) NPO収入の実態

続いて、NPOの有給従事者がNPO活動を通じて得ている年収（以下、「NPO収入」）の実態をみる（図表7）。有給従事者のNPO収入は平均で年収約160万円であり、全体の約3分の2（64.3%）が年収200万円未満となっている。

NPO収入の水準は、兼業の有無によって大きく異なっており、兼業をもつ者に比べてもたない者の方がより多くのNPO収入を得ている。兼業をもたない有給・専従者では年収の平均値が約186万円、年収200万円以上の人々が4割強を占めるのに対し、兼業で収入を得ている有給・兼業者では年収の平均値が約93万円、年収200万円以上の人は1割強に過ぎない。有給・兼業者では、NPO収入が十分な水準ではないために、兼業をもたざるを得ない人も少なくないと考えられる。また、有給・専従者であっても、NPO収入が年収100万円未満という人も2割強を占めている。

図表7 NPOの有給従事者がNPO活動を通じて得ている年収(兼業の有無別)



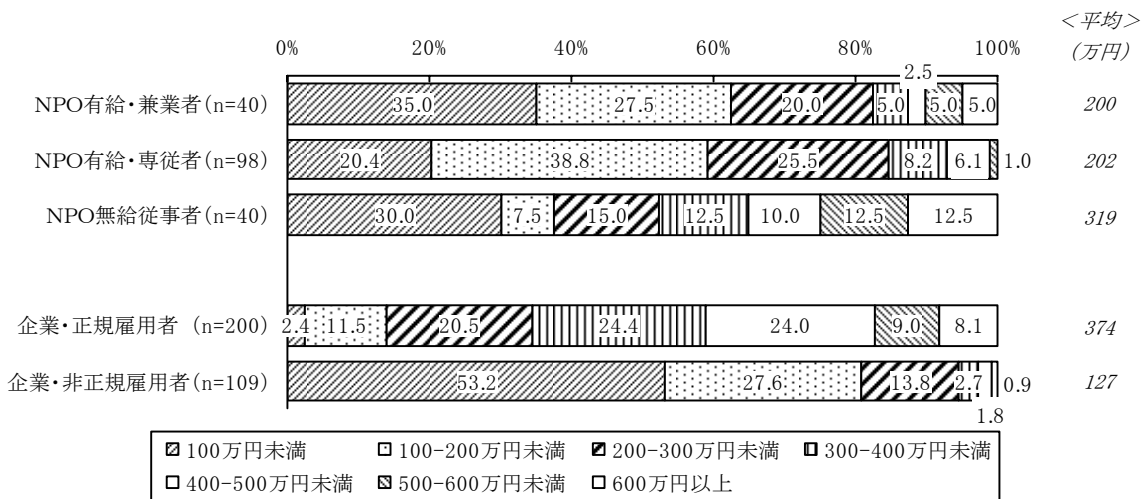
注：平均値は各カテゴリーの中央値（例えば「200-300万円未満」の場合には250万円）から算出。ただし、「10万円未満」については5万円、「800万円以上」については900万円とした。

2) 総収入

次に、先のNPO収入も含めた総収入の指標として、NPO従事者と同世代の企業従業員の個人年収を比較する（図表8）。NPO従事者の個人年収の平均値は約228万円であり、年収200万円未満の者が全体の半数強（53.4%）を占めている。

NPO従事者の個人年収は、有給従事者に比べて無給従事者で高い傾向にあり、平均値で100万円以上の差がみられる（有給従事者全体：約202万円、無給従事者：約319万円）。これは、無給従事者のほとんど（85.4%）が収入を伴う他の仕事（兼業）をもっていることによる。なお、有給従事者では、兼業の有無によって個人年収の水準に大きな違いはみられない。

図表8 NPO従事者と企業従業員の個人年収(NPO収入・兼業の有無別、就労形態別)



注：無回答は除外して集計。平均値は各カテゴリーの中央値から算出した。ただし、企業従業員の回答の選択肢はNPO従事者の「100万円未満」に対応するものが「103万円未満」、「100-200万円未満」に対応するものが「103-200万円未満」となっているが、中央値はいずれも前者を5万円、後者を150万円として平均値を算出した。

これらを同世代の企業従業員と比較すると、NPO従事者の個人年収は、企業の非正規雇用者に比べて高い一方で、企業の正規雇用者に比べると低い水準にある。ただし、企業従業員では正規雇用者、非正規雇用者ともNPOの有給従事者に比べて個人年収にみられる男女差が大きい。企業の正規雇用者では個人年収の平均値が男性では約428万円、女性では約270万円（男女差は約160万円）、非正規雇用者では男性が約202万円、女性が約127万円（男女差は約80万円）であるのに対し、NPOの有給従事者では男性が約214万円、女性が約194万円（男女差は約20万円）となっている（図表省略）。男女別にこれら3グループの個人年収を比較した場合、男性では企業の正規雇用者が他の2グループに比べて突出して高くなっている（平均値ベースで2倍以上）が、女性では3グループ間の差が男性に比べて小さい。

4. 若年NPO従事者の仕事観

(1) 活動理由

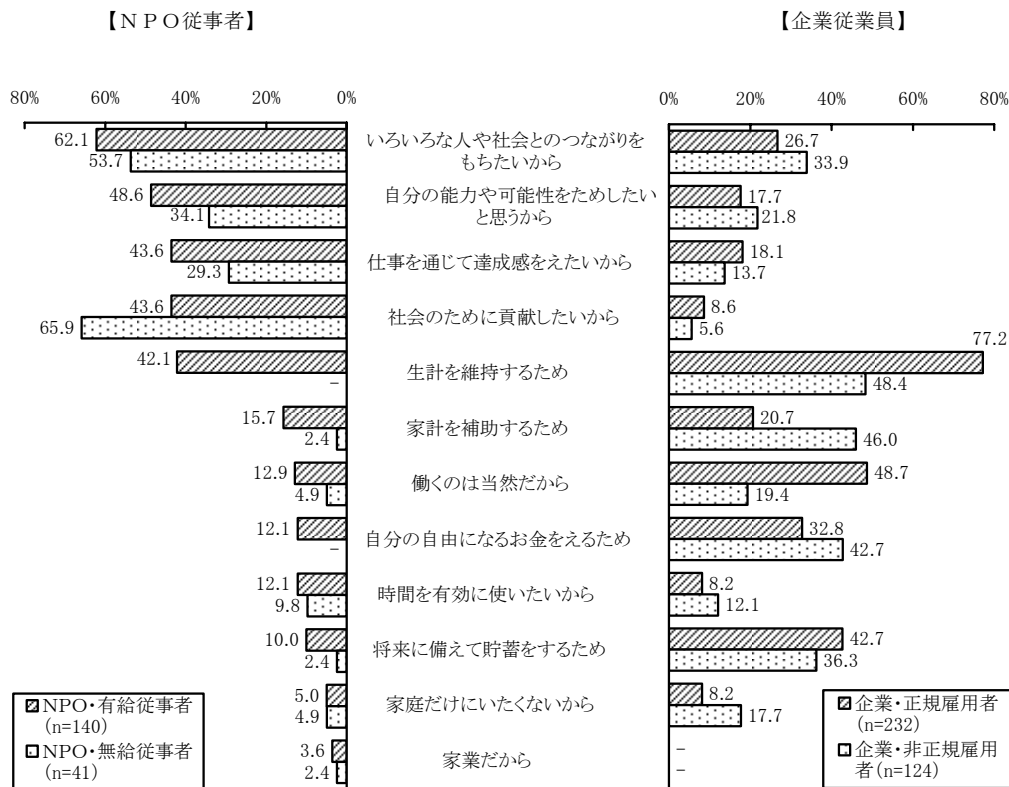
次に、NPO従事者の活動理由と企業で働く同世代の働く理由を比較する（図表9）。NPO従事者ではNPO収入の有無にかかわらず、「いろいろな人や社会とのつながりをもちたい」「自分の能力や可能性をためしたい」「仕事を通じて達成感をえたい」「社会のために貢献したい」といった、自己実現や社会貢献に関する理由をあげる人の割合が同世代の企業従業員に比べて大幅に高い。両者の差が特に大きいのは「社会のために貢献したい」であり、企業の正規雇用者や非正規雇用者では1割に満たないが、NPOの場合、有給従事者では43.6%、無給従事者では65.9%を占める。

一方、「生計を維持するため」「家計を補助するため」「自分の自由になるお金を得るため」「将来に備えて貯蓄をするため」といった経済的理由では、企業従業員がNPO従事者を大きく上回っている。「生計を維持するため」は有給従事者の42.1%に対し、企業の正規雇用者では77.2%、非正規雇用者では48.4%を占める。

次に、これらのうち自己実現に関する2項目（「自分の能力や可能性をためしたい」「仕事を通じて達成感をえたい」と経済的理由に関する2項目（「生計を維持するため」「家計を補助するため」）について、NPOの有給従事者と企業従業員の回答を男女別に示す（図表10）。これをみると、自己実現に関する2項目ではNPOの有給従事者が企業従業員を男女とも大幅に上回るのに対し、経済的理由に関する2項目ではNPOの有給従事者が企業従業員を男女とも下回っている。

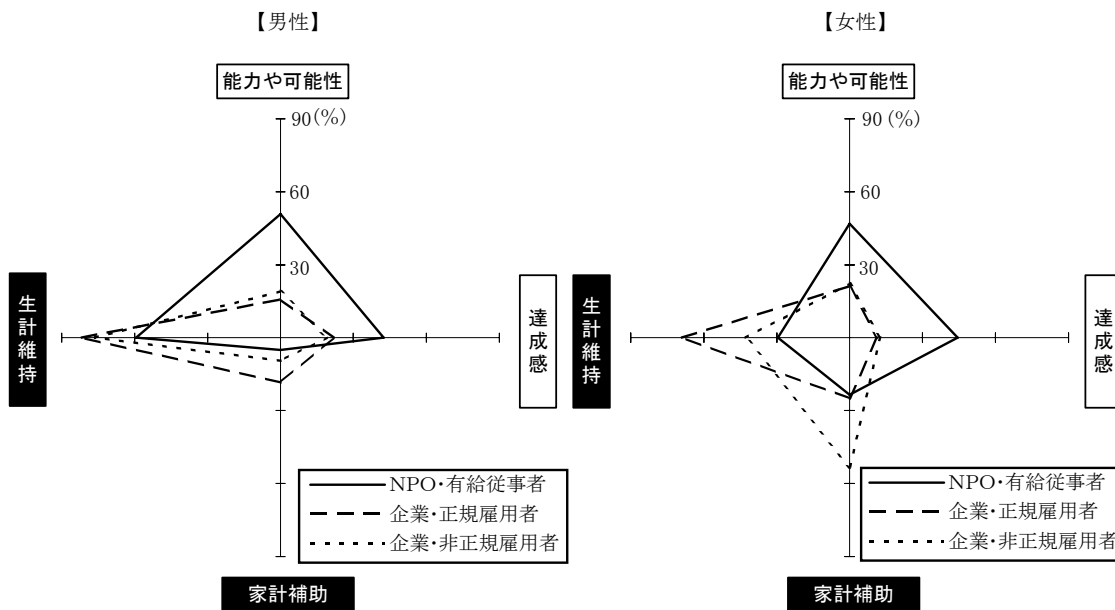
ただし、男性の場合、前者に比べて後者では3グループ間の評価の差が小さい。つまり、NPOの有給従事者では同世代の企業従業員に比べて活動理由として自己実現を重視する傾向が男女とも明らかに強いといえるが、男性の有給従事者ではこれに加えて経済的理由も、活動の動機として大きな位置づけを占めていることがわかる。

図表9 NPO従事者の活動理由と企業従業員の働く理由(NPO収入の有無別、就労形態別)＜複数回答＞



注：「その他」「なんとなく」は省略

図表10 NPO有給従事者、企業従業員が働く理由として経済的理由と自己実現をあげる割合(性別)



注：無回答は除外して集計。男性の企業・非正規雇用者はサンプル数が少ないため参考値。経済的理由は白抜き、自己実現に関する理由は囲み表示。

(2)活動への評価

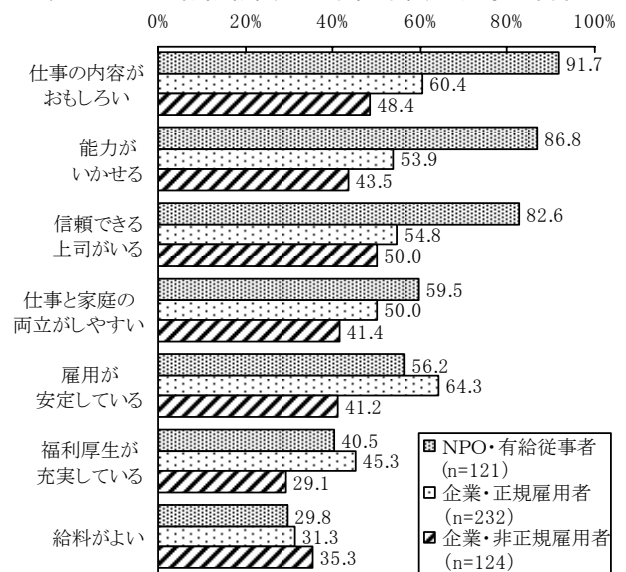
次に、NPOの有給従事者と企業従業員の仕事への評価を比較する。なお、比較を厳密にするため、ここではNPOの代表者の立場にある者を除いて分析する。

NPOの有給職員、企業の正規雇用者、非正規雇用者のうち、全般に仕事への評価が高いのはNPOの有給職員である(図表11)。「仕事の内容がおもしろい」「能力がいかせる」「信頼できる上司がいる」の3項目ではNPOの有給職員の評価が突出して高く、同世代の企業の正規雇用者や非正規雇用者をいずれも30~40ポイント前後上回っている。

一方、「福利厚生が充実している」「雇用が安定している」の2項目では企業の正規雇用者の評価が最も高いが、NPOの有給職員との差は小さく、3グループの中では企業の非正規雇用者の評価が著しく低くなっている。なお、仕事の評価に関する6つの指標のうち、3グループの差が最も小さいのは「給料がよい」である。ただし、NPOの有給職員の給料への評価は、兼業の有無や所属NPOの規模によって異なり、兼業者より専従者、小規模NPOに所属する者より大規模NPOに所属する者で高い傾向にある(図表省略)。

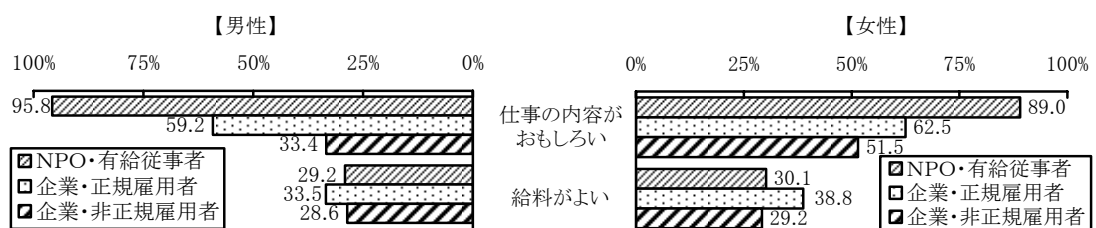
また、「仕事の内容がおもしろい」「給料がよい」の2項目を取り上げて3グループの評価を男女別に比較すると、前者に関しては、男女ともNPOの有給職員の評価が圧倒的に高く、企業従業員では正規雇用者、非正規雇用者とも女性に比べて男性の評価が低い傾向にある(図表12)。一方、後者に関しては、男女とも企業の正規雇用者の評価が最も高いものの、男性では3グループ間の差が女性より小さい。つまり、企業で働く男性の正規雇用者は、実際に得ている収入が他のグループに比べて大幅に高いにもかかわらず、給料に対する評価が実態に伴っていない。

図表11 NPO有給職員と企業従業員の仕事の評価



注:「あてはまる」と「まああてはまる」の合計

図表12 NPO有給職員と企業従業員の仕事内容と給料への評価



注:「あてはまる」「まああてはまる」の合計、男性の企業・非正規雇用者はサンプル数が少ないため参考値

5. 働く場としてのNPOと企業就労の課題

(1) 働く場としてのNPO—NPOの人材獲得戦略と労働問題

経済が回復基調にあるなかで、優秀な人材の確保は、民間企業だけでなく、NPOにとっても重要な課題の1つといえる。しかし、日本のNPOの全体像からみると、職員として若い人材を抱えることのできるNPOは、事業規模の大きい、経営基盤の安定した大規模NPOが中心的である（北村 2006）。

今回の回答者が所属するNPOもこうした傾向をもつ。この点を踏まえて調査結果をみると、企業で働く同世代の働き方や仕事への評価と比較する限り、一定の財政的持続性を得たNPOは、働くことに自己実現や社会貢献性を求める若者に企業より魅力的な有償労働の場を提供しているといえそうである。つまり、調査結果は、NPOが収入よりもやりがいを重視する優秀な若者を獲得するためには、逆説的なようではあるが、経営面での持続性を高めることが重要な方向性となることを示唆している。

ただし、NPOの若い有給従事者が活動を通じて得ている収入は、専従者でも年収で平均200万円程度に過ぎず、とりわけ男性では、同世代の企業の正規雇用者が得ている収入より大幅に低い。また、NPOの有給職員のうち、給料がよいと感じている人は3割程度に過ぎず、大規模NPOに専従で所属する人と、兼業を抱えながら小規模NPOに所属する人では評価に差があることにも注目する必要がある。労働政策研究・研修機構（2007）が指摘するように、NPOの給料の低さは、有給従事者の活動継続を困難にし、NPOの成長を抑制するという悪循環を生む原因にも成りうる。したがって、今回の結果は、NPOで働く人の給与水準や労働問題が、依然重要な検討課題であることを改めて示唆しているともいえるだろう。

(2) 企業就労の課題—若年正規雇用者の仕事のモチベーション

本稿では同世代の企業従業員との比較から若いNPO従事者の働き方や仕事に対する意識の特徴をみてきたが、これらの作業は、結果的に企業で働く若い世代の働き方の問題点を浮かび上がらせることになった。とりわけ注目されるのは、企業で働く若い正規雇用者では、同世代のNPO従事者に比べて仕事内容への評価が圧倒的に低く、特に男性では得ている収入の高さに評価が伴っていなかった点である。

仕事や働くことに収入という対価だけでなく、やりがいや自己実現を求める若者は確実に増加している。今後、社会に果たすNPOセクターの役割がさらに広がっていけば、NPOは働く場の選択肢として若い世代の視野に十分入ってくると思われる。手厚い福利厚生や年齢とともに上昇する賃金といったこれまでのような経済的対価を企業が保証できなくなった今、若い世代の関心は労働時間や仕事内容のおもしろさといった、経済的対価とは異なる尺度に移行しつつある。企業はこれまで基幹労働力として位置づけてきた若い正規雇用者、とりわけ男性の働き方を見直し、仕事へのモチ

ベーションを高めるための工夫を凝らさなければ、人材獲得競争において、将来的には大規模NPOと競合する可能性もあるだろう。

このようななか、近年、NPOと企業の間には「非営利セクターから営利セクターへの接近、営利から非営利への接近」（原田・塚本編著 2006）などといわれる新たな潮流が生じており、こうした流れを取り込んだ「社会的企業」という概念は「営利と非営利のハイブリット組織」（同書）とも定義される。この潮流を個人の側から捉えれば、今後、NPOと企業の間に経済的豊かさ（収入）と心の豊かさ（やりがいや達成感）を両立しうる働き方の領域が広がっていくことを意味する。つまり、今回の調査結果は、社会的企業といった組織のあり方や企業のCSR活動が、従業員の働くモチベーションという観点からも、組織にとって重要な戦略となることを示唆している。

（研究開発室 副主任研究員）

【謝辞】

調査へのご協力を賜りましたNPO関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

【注釈】

- *1 「社会的企業」には、例えば「社会課題の解決をミッションとして、ビジネス手法や企業家精神を活用して活動する組織の総称。組織形態は多様であり、非営利組織や協同組合形態を基盤に形成されたものから、会社（営利法人）形態をとるものまでである」（原田・塚本編 2006）といった定義がある。日本のNPOも、一部はこの範疇に入る。
- *2 調査対象を20～30歳代男女としたのは、①若者の雇用情勢が著しく悪化した90年代後半に入る前後に就職時期を迎えた世代の一部が30歳代を迎えている、②政府による若者政策（雇用政策を含めた、青年期から成人期への移行支援政策）が30歳代を含む幅広い年齢層を対象として想定している、などの理由による。

【参考文献】

- ・ 大沢真知子, 2006, 『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』岩波書店.
- ・ 北村安樹子, 2006, 「若者の社会参加とNPO」『Life Design Report (2006年7-8月号)』第一生命経済研究所: 16-23.
- ・ 内閣府, 2005, 『NPO（民間非営利組織）に関する世論調査』.
- ・ 原田勝広・塚本一郎編著, 2006, 『ボーダレス化するCSR—企業とNPOの境界を超えて』同文館出版.
- ・ 広井良典, 2006, 『持続可能な福祉社会—「もうひとつの日本」の構想』筑摩書房.
- ・ 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—』労働政策研究報告書(82).