

非営利セクター・社会的企業の雇用等について

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

非営利セクター・社会的企業の雇用について

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

I 我が国の非営利セクターの規模等について

1. 我が国の非営利セクター（非営利団体：NPI）の規模

- 我が国の非営利セクター（非営利団体：NPI（Non profit Institutions））の付加価値（総）額は、2004年度において23.8兆円と推計されている（内閣府委託調査による推計）。これは、同年度の我が国の名目GDPの4.8%に相当する規模である。
- これに、ボランティア労働の市場価値等を考慮した場合、付加価値（総）額は、30.1兆円となり、対名目GDP比は6.0%と推計されている。

我が国の非営利団体の付加価値（総）の経済全体の中での位置づけ（2004年度）

	付加価値（総）額	我が国全体の名目GDPに占める割合	対家計民間非営利サービス生産者の名目GDP倍率
日本のSNA準拠※	23.8兆円	4.8%	2.4倍
ボランティア規模等を含む場合※	30.1兆円	6.0%	3.1倍

（出所）（内閣府経済社会総合研究所委託調査）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008年3月）『平成19年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書』。

（備考）本調査研究は、ジョンズ・ホプキンス大学と国連統計局が共同して作成した非営利サテライト勘定に関するハンドブック（Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts）に基づいて行われている非営利サテライト勘定作成の国際プロジェクトの一環として、日本における非営利サテライト勘定作成を行ったものである。

※厳密には、市場NPIの非市場産出とボランティア規模を含む規模である。93SNA体系では、非営利団体（NPI）は、それが市場生産（市場NPI）、非市場生産（非市場NPI）のいずれに従事しているかで大きく2つに区別することができる。前者は、産出規模を市場収入により、後者は費用により計上される。我が国の93SNAの考え方では、非営利サテライト勘定の対象となる団体（生産者）について、医療については市場NPI、その他の団体については非市場NPIに分類される。

市場NPI、非市場NPIについては、理論上それぞれが、市場産出、非市場産出いずれも行っている可能性がある。この点については、非市場NPIと分類した団体においては、統計上、営利活動（収益活動）は原則除外されていることから、非市場産出のみを行うこととする。一方で、市場NPIに分類される医療法人については、健康相談などの対価を無視した活動を行っている可能性もあり、それにかかる費用は統計においても分離されていない。そこで、市場NPIについては、市場産出の他に非市場産出を行っていると考えられる。

2. 法人種別の我が国の非営利セクターの規模とその構成

- 我が国の非営利セクター（非営利団体：NPI）の規模を法人種別にみると、産出、付加価値（総）、雇用者報酬については、医療法人が4割前後と非常に大きな割合を占める。その他には、公益法人、社会福祉法人、学校法人、の構成比が大きい。
- 無償ボランティアを金銭換算（ボランティア報酬）したものについては、任意団体が4割以上と非常に大きな割合を占める。この中には自治会などの地縁組織での活動が多く含まれている。さらにボランティア報酬については、NPO法人の割合が2割強と、NPO法人の活動をボランティアが中心的に支えている現状がみえる。
- 民間フィランソロピー（受取）の状況をみると、全体では公益法人、任意団体、業界団体、労働団体の割合が大きい。
- その中で、個人寄付は、社会福祉法人、宗教法人が大きな割合を占めるのに対して、企業寄付は、NPO法人、社会福祉法人、公益法人、任意団体といくつかの法人種に分散している。
- 会費等は、任意団体が最も多く、公益法人、業界団体、労働団体が続いている。
- 政府補助金及び移転は、社会福祉法人が88.3%と大半を占めている。

法人種別の非営利団体の規模とその構成（2004年度）

（単位:10億円）

	法人種合計	公益法人 (業界団体除く)	社会福祉法人	宗教法人	労働団体	業界団体	医療法人	うち特定・ 特例医療法人	学校法人	NPO法人	任意団体
産出	45,364 (100.0)	10,169 (22.4)	6,283 (13.9)	1,807 (4.0)	269 (0.6)	2,354 (5.2)	17,799 (39.2)	146	5,420 (11.9)	369 (0.8)	894 (2.0)
付加価値（総）	23,771 (100.0)	3,958 (16.6)	3,941 (16.6)	804 (3.4)	120 (0.5)	-94 (-0.4)	10,985 (46.2)	90	3,898 (16.4)	114 (0.5)	44 (0.2)
雇用者報酬	21,318 (100.0)	3,679 (17.3)	3,597 (16.9)	655 (3.1)	119 (0.6)	935 (4.4)	8,880 (41.7)	73	3,301 (15.5)	112 (0.5)	40 (0.2)
ボランティア報酬	5,316 (100.0)	441 (8.3)	610 (11.5)	343 (6.5)	84 (1.6)	23 (0.4)	107 (2.0)	1	205 (3.9)	1,206 (22.7)	2,298 (43.2)
民間フィランソロピー (受取)	2,595 (100.0)	538 (20.7)	167 (6.4)	243 (9.4)	395 (15.2)	449 (17.3)	1 (0.0)	0	47 (1.8)	232 (8.9)	524 (20.2)
うち個人寄付	236 (100.0)	20 (8.5)	86 (36.4)	68 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0	8 (3.5)	41 (17.4)	13 (5.4)
うち企業寄付	295 (100.0)	57 (19.5)	74 (25.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	0	38 (13.0)	79 (26.7)	45 (15.4)
うち会費等	2,064 (100.0)	460 (22.3)	7 (0.3)	175 (8.5)	394 (19.1)	449 (21.8)	0 (0.0)	0	0 (0.0)	112 (5.4)	466 (22.6)
政府補助金及び移転	23,763 (100.0)	865 (3.6)	20,986 (88.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	314 (1.3)	0 (0.0)	0	1,060 (4.5)	68 (0.3)	470 (2.0)

（出所）（内閣府経済社会総合研究所委託調査）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008年3月）『平成19年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書』
 （備考）法人種（9種）及び推計にあたっての主な統計・資料は以下の通り。公益法人：公益法人概況調査、ただし、業界団体は除く。社会福祉法人、宗教法人、労働団体、業界団体：以上4法人は民間非営利団体実態調査。医療法人：医療経済実態調査、医療施設調査。学校法人：今日の私学財政。NPO法人：市民活動団体基本調査。任意団体：市民活動団体基本調査。

3. 我が国の非営利セクターの従業者数

- 我が国の非営利セクター（非営利団体：NPI）の従業者数は2004年において約4,904千人と推計されている。これを、フルタイム換算すると約4,307千人となる。
- 部門別には、保健医療が40.7%、社会サービスが27.6%、教育・研究が14.0%と大きな割合を占めている。

分野別の従業者数とフルタイム換算従業者数（2004年）

（単位：人、%、比率）

	従業者		
	人数	FTE	雇用者報酬
1. 文化・レクリエーション	2.1 (0.4)	1.8 (0.4)	447 (2.1)
2. 教育・研究	68.7 (14.0)	63.6 (14.8)	3,964 (19.0)
3. 保健医療	199.5 (40.7)	175.3 (40.7)	9,815 (47.1)
4. 社会サービス	135.4 (27.6)	117.1 (27.2)	3,490 (16.8)
5. 環境	0.3 (0.1)	0.3 (0.1)	87 (0.4)
6. 開発・住宅	26.0 (5.3)	22.8 (5.3)	1,103 (5.3)
7. 法律、アドボカシー、政治	0.2 (0.0)	0.2 (0.0)	9 (0.0)
8. ファイナンソピーパー仲介・ボランティア推進	0.4 (0.1)	0.4 (0.1)	152 (0.7)
9. 国際	1.0 (0.2)	0.9 (0.2)	44 (0.2)
10. 宗教	30.0 (6.1)	24.0 (5.6)	655 (3.1)
11. 業界団体・職業団体・労働組合	12.6 (2.6)	11.5 (2.7)	126 (0.6)
12. その他	14.1 (2.9)	12.8 (3.0)	935 (4.5)
合計(対マクロ経済比率)	490.4 (7.3)	430.7 (7.3)	20,827 (4.2)

（出所）（内閣府経済社会総合研究所委託調査）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2007年3月）『平成18年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書』
 （備考）非営利セクターの分野については、国際連合のハンドブックで示されている活動分野分類（ICNPO: The International Classification of Nonprofit Organizations）に沿っている。

（推計方法の概要）非営利団体（NPI）にかかる有給従業者の整理を行っている。利用データは、総務省「産業連関表」（2000年）の雇用表のデータを基本とし、当該統計では把握できない細分類業種について、総務省「サービス業基本調査」（1999年）の部門別従業者数、文部科学省「社会教育調査」（2000年）の職員数、総務省「国勢調査」（2000年）の就業者数を用いて按分している。推計時点において、産業連関表、及びそれを補足する国勢調査のデータ利用最新年が2000年であることから、本調査研究では2000年の雇用量をまず推計し、その値をベースにして、「サービス業基本調査」（2000年）、「社会教育調査」（2004年）、「今日の私学財政」（2000年、2004年）、「医療経済実態調査」の補足データを用いて2004年の値を延長推計している。

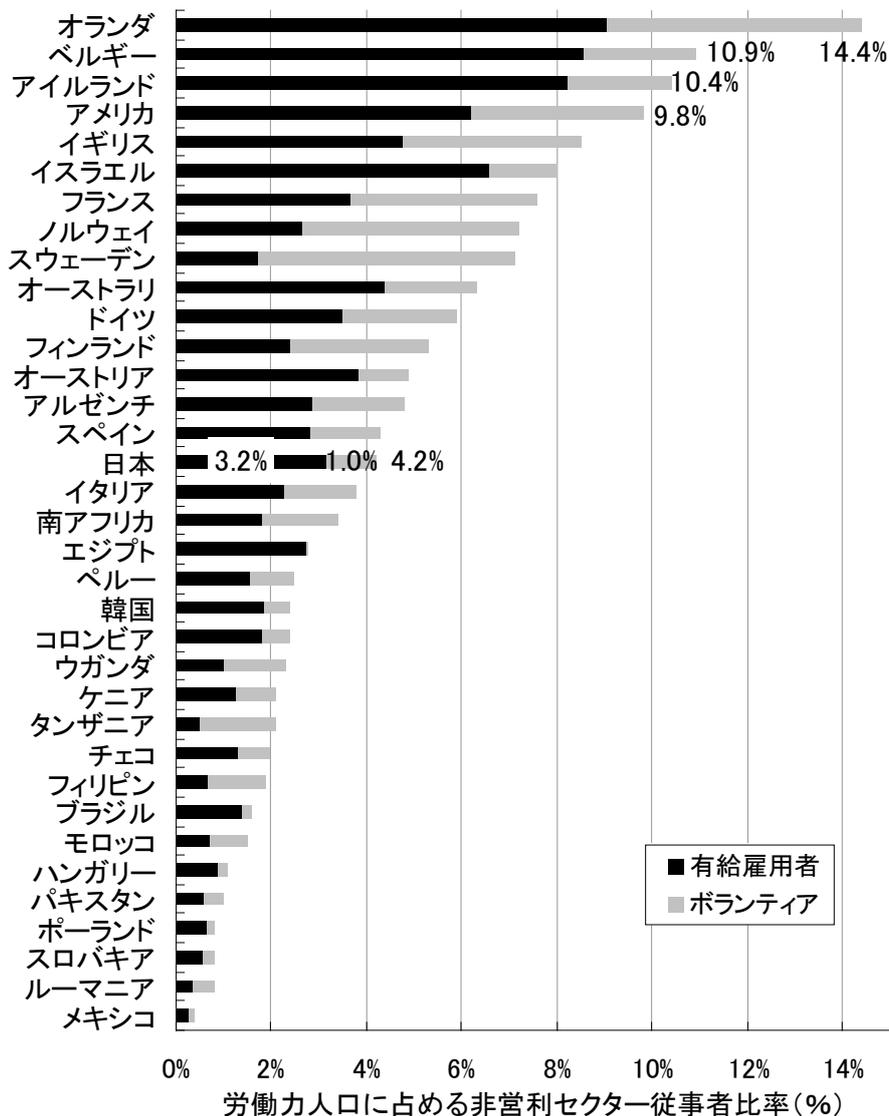
FTE（フルタイム換算従業者数）は、総務省「国勢調査」の就業時間区分別の雇用者数のデータを用いて推計している。FTEについては、フルタイム労働者：週間就業時間が35時間以上、それ以外の労働者：週間就業時間が35時間未満、と設定し、フルタイム労働者、それ以外の労働者の週間就業時間の平均をそれぞれ算出し、フルタイム換算の就業者数を以下の式から算出している。

$$\text{フルタイム換算雇用者数 (FTE)} = \text{フルタイム労働者数} + \frac{\text{それ以外の労働者数} \times \text{それ以外の労働者の平均就業時間}}{\text{フルタイム労働者の平均就業時間}}$$

4. 非営利セクター従事者の国際比較

- 労働力人口に占める非営利セクター従事者の比率（フルタイム換算）を国際比較すると、日本は有給雇用者・ボランティアを合わせて 4.2%であり、調査対象国の中で中位にある。
- 非営利セクター従事者比率のもっとも高い国はオランダであり、14.4%となっている。次いでベルギーの 10.9%、アイルランドの 10.4%、アメリカの 9.8%と続いている。

非営利セクター従事者の比率：フルタイム換算



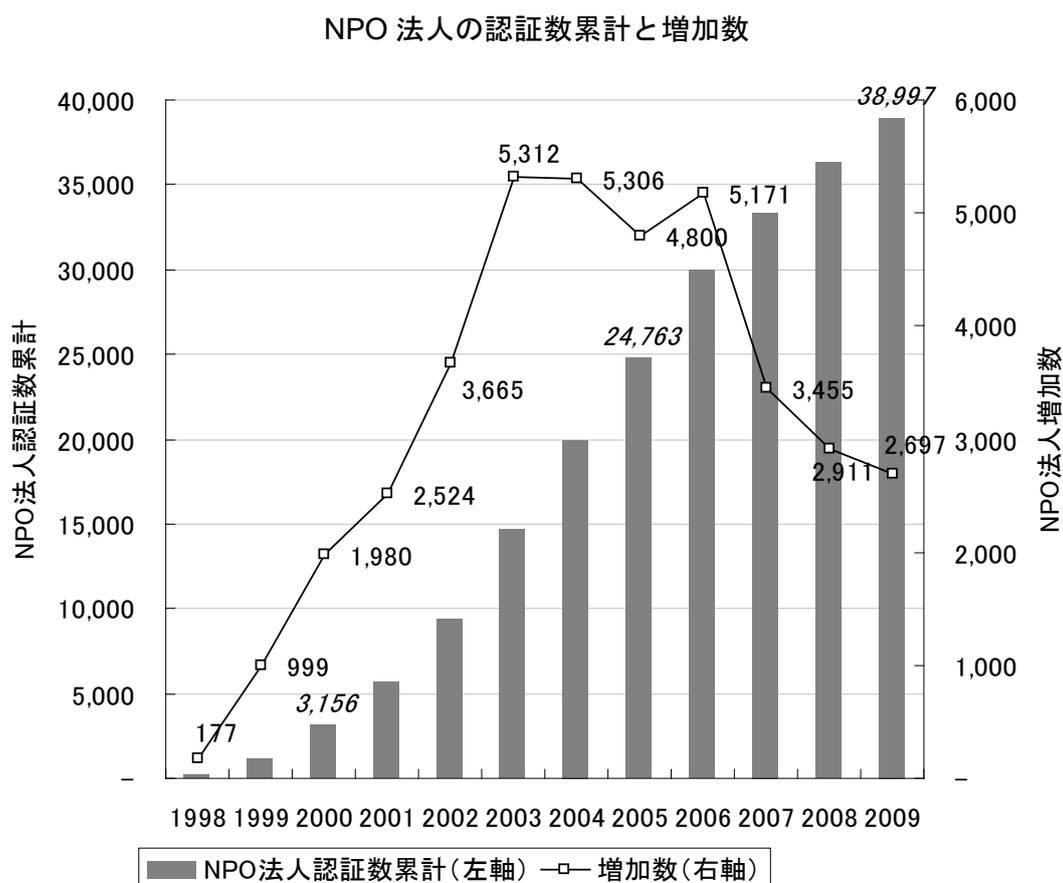
(出所) Salamon et al. (2003) "Global Civil Society"

(備考) 非営利セクター従事者（フルタイム換算）の労働力人口に占める比率。

II NPO法人(特定非営利活動法人)について

1. NPO法人数の推移

- 1998年のNPO法の施行以来、NPO法人の認証数累計は2000年には3,156、2005年には24,763、2009年には38,997と年々拡大を続けている。
- しかし、NPO法人増加数は2003年の5,312をピークに減少を続けており、特に2007年以降はNPO法人の増加数が大きく減少している。2008年以降では3,000を下回る水準となっている。



(出所) 内閣府NPOホームページ : <http://www.npo-homepage.go.jp/>

2. 活動の種類別のNPO法人数とその推移（雇用支援に係る法人数）

- 2009年末時点で認証を受けているNPO法人について、その活動の種類（複数回答）をみると、「第1号 保健・医療又は福祉の増進を図る活動」が57.8%と非常に大きくなっている。その他には、「第2号 社会教育の推進を図る活動」（46.2%）、「第17号 前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動」（46.0%）、「第3号 まちづくりの推進を図る活動」（41.1%）、「第11号 子どもの健全育成を図る活動」（41.0%）が大きい。
- その中で、「第15号 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動」は、2009年末時点で7,523法人と全体の19.3%を占める。
- NPO法人数について2005年末から2009年末の変化をみると、「第15号」については、4,542法人の増加となっており、この期間に約2.5倍と、他の活動の種類を増加率に比べて高くなっている。

活動の種類別の認証を受けたNPO法人数

	法人数（12月31日時点）			種類別構成 2009	増加数 05-09	増加率 05-09
	2000	2005	2009			
全体	3,156	24,763	38,997	100.0	14,234	57.5
第1号 保健・医療又は福祉の増進を図る活動	2,000	14,092	22,524	57.8	8,432	59.8
第2号 社会教育の推進を図る活動	1,179	11,640	18,020	46.2	6,380	54.8
第3号 まちづくりの推進を図る活動	1,027	9,947	16,023	41.1	6,076	61.1
第4号 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動	800	7,954	12,909	33.1	4,955	62.3
第5号 環境の保全を図る活動	820	7,144	11,193	28.7	4,049	56.7
第6号 災害救援活動	255	1,628	2,481	6.4	853	52.4
第7号 地域安全活動	235	2,313	3,901	10.0	1,588	68.7
第8号 人権の擁護又は平和の推進を図る活動	447	3,775	6,158	15.8	2,383	63.1
第9号 国際協力の活動	757	5,255	7,613	19.5	2,358	44.9
第10号 男女共同参画社会の形成の促進を図る	281	2,215	3,251	8.3	1,036	46.8
第11号 子どもの健全育成を図る活動	997	9,810	15,996	41.0	6,186	63.1
第12号 情報化社会の発展を図る活動	-	1,800	3,460	8.9	1,660	92.2
第13号 科学技術の振興を図る活動	-	890	1,922	4.9	1,032	116.0
第14号 経済活動の活性化を図る活動	-	2,428	5,443	14.0	3,015	124.2
第15号 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動	-	2,981	7,523	19.3	4,542	152.4
第16号 消費者の保護を図る活動	-	1,068	2,248	5.8	1,180	110.5
第17号 前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動	1,057	11,069	17,926	46.0	6,857	61.9

（出所）内閣府NPOホームページ：<http://www.npo-homepage.go.jp/>を整理。

3. NPO法人で有給職員、ボランティア数

- NPO 法人の有給職員、ボランティア数については精緻な統計や調査結果はないが、簡易な推計を行ったところ、有給職員は約 71.7 千人、ボランティアは 171.9 千人となった。なお、本推計は 2004 年のデータを用いたが、団体当たりの平均人数に変化がないと仮定すると、2009 年時点では、この 2 倍以上の規模になっている可能性がある。

NPO 法人の有給職員、ボランティア数推計結果（2004 年）

		1 団体あたり 平均人数	総人数 (千人)
役員		8.96	131.3
有給職員	うち有給役員	0.46	6.7
	正規職員	1.40	20.5
	非正規職員	2.95	43.2
	出向職員	0.08	1.2
		4.89	71.7
ボランティア	有償ボランティア	3.34	49.0
	無償事務局ボランティア	1.33	19.5
	無償その他ボランティア	7.06	103.5
		11.73	171.9
合計		16.62	243.6

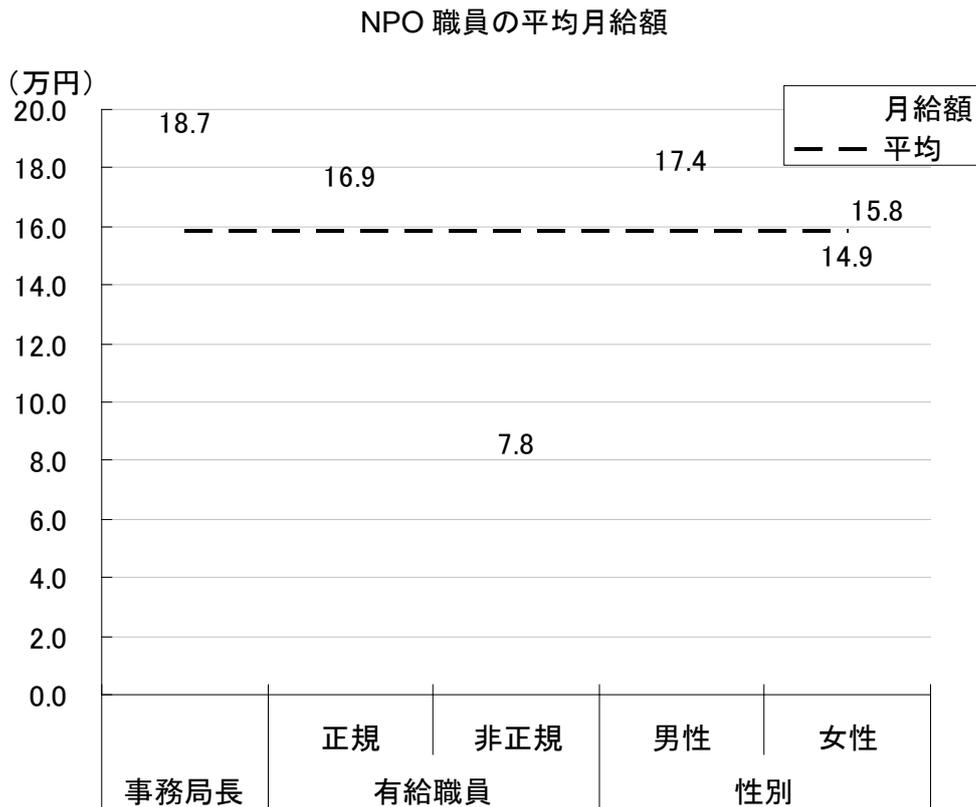
(出所) 労働政策研究・研修機構「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査（2004 年 1 月実施）『就業形態の多様化社会労働政策』労働政策研究報告書 No.12

(備考 1) 上記資料から得られる 1 団体辺りの平均人数に、2003 年 12 月 31 日時点の NPO 法人の累計認証団体数（内閣府）14,657 団体を乗じて算出した。

(備考 2) なお、2009 年 11 月 30 日現在の NPO 法人の認証数は 38,806 団体である（内閣府）

4. 平均月給額

- NPO 法人の有給職員で、月給制該当者の平均月給額は 15.8 万円となっている。
- 事務局長の平均月給は 18.7 万円である。
- 雇用形態別にみると、正規職員の平均月給は 16.9 万円、非正規職員は 7.8 万円である。
- 性別に見ると、男性の平均月給が 17.4 万円、女性が 14.9 万円となっている。



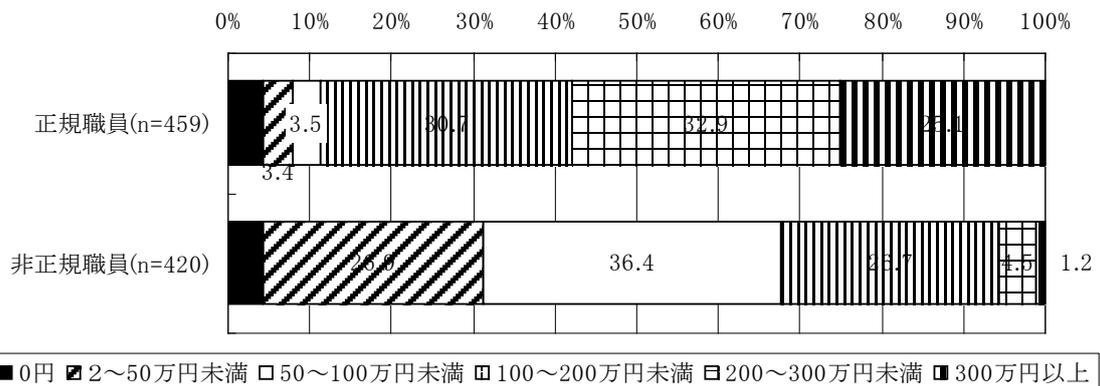
(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006) 『NPO の有給職員とボランティア』労働政策研究報告書 No.60

(備考) 2005 年に実施した NPO 法人に対するアンケートに基づく集計結果。

5. NPO法人の職員のNPOからの年間収入

- NPO 法人の職員の年間収入を見ると、正規職員については、「200～300 万円未満」（32.9% 、「100～200 万円未満」（30.7%）がそれぞれ、約 3 割となっている。「300 万円以上」は 25.1%である。
- 非正規職員については、「50～100 万円未満」が 36.4%と最も多く、次いで、「2～50 万円未満」（26.9% 、「100～200 万円未満」（26.7%）が多くなっている。

NPO 法人の職員のNPOからの年間収入構成

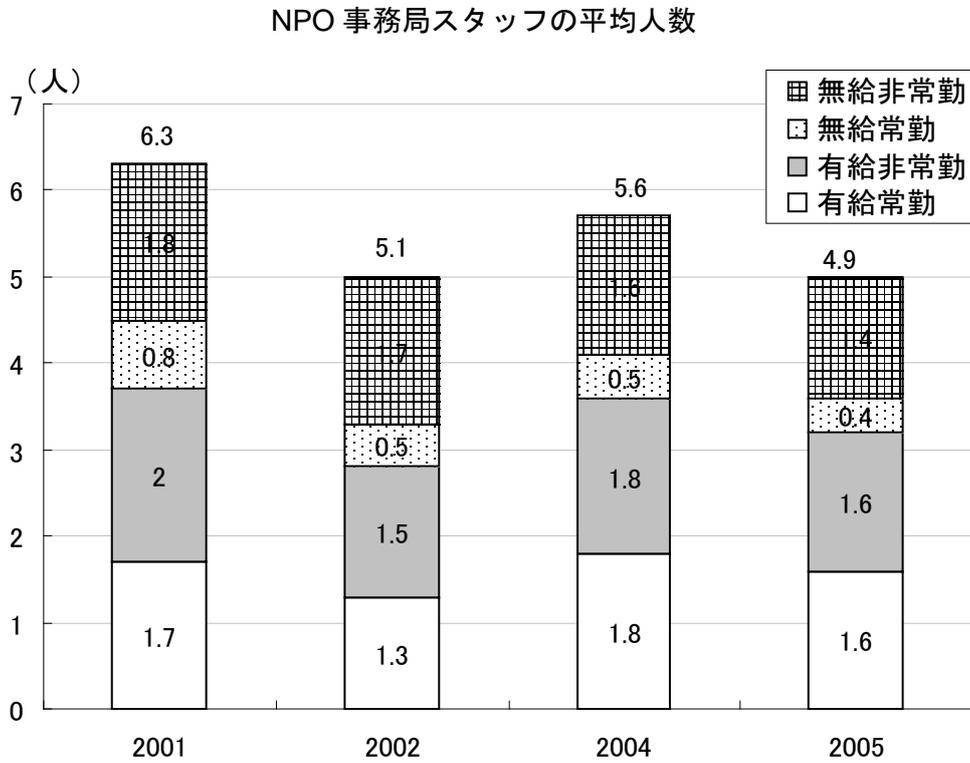


(出所) 労働政策研究・研修機構 (2006) 『NPOの有給職員とボランティア』労働政策研究報告書 No.60 より、正規職員、非正規職員別に NPO からの年間収入の構成を算出。

(備考) 2005 年に実施した NPO 法人に対するアンケートに基づく集計結果。

6. NPO事務局スタッフの平均人数

- NPOの有給事務局スタッフの平均人数は2005年現在で3.2人である。
- 無給職員を含めた合計事務局スタッフは2005年現在で4.9人である。

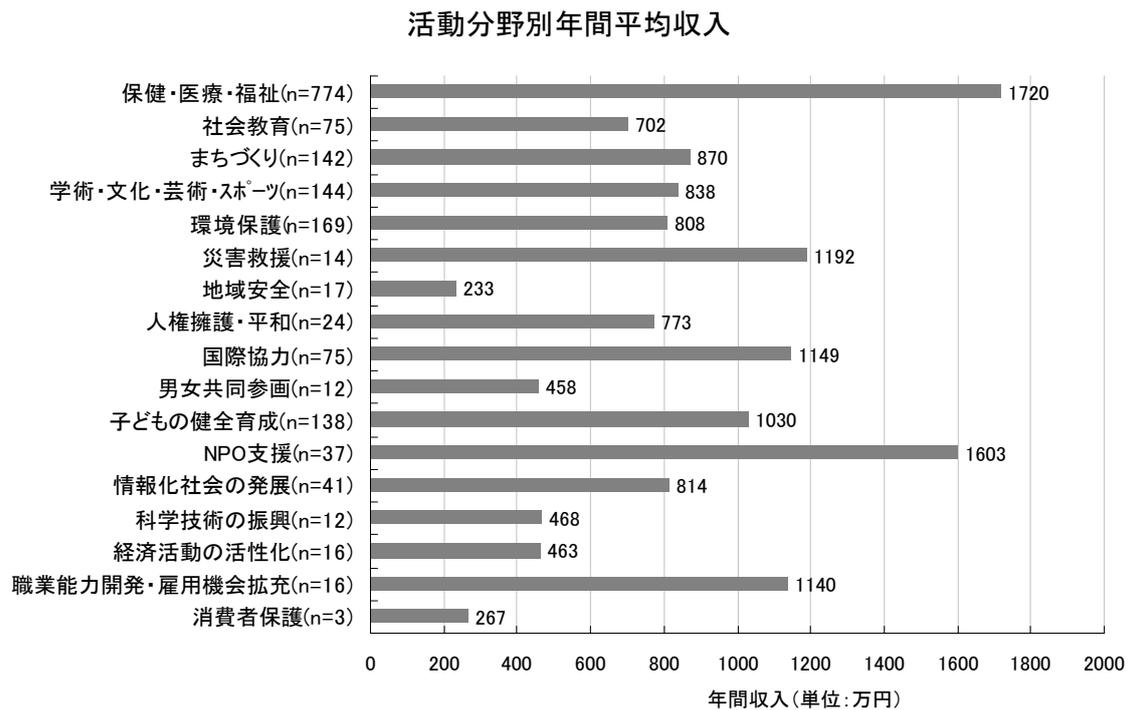


(資料) 経済産業研究所 (2005) 「2005年 NPO 法人アンケート調査結果報告」

7. NPO法人の収入

(1) 活動分野別年間平均収入

- NPO 法人の平均年間収入額は 1,230 万円である。
- 活動分野別に平均収入を見ると、保健・医療・福祉がもっとも多く 1,720 万円、次いで NPO 支援の 1,603 万円、災害救援の 1,192 万円となっている。
- 一方、年間収入額の少ない活動分野は、地域安全の 233 万円、消費者保護の 267 万円、男女共同参画の 458 万円となっている。



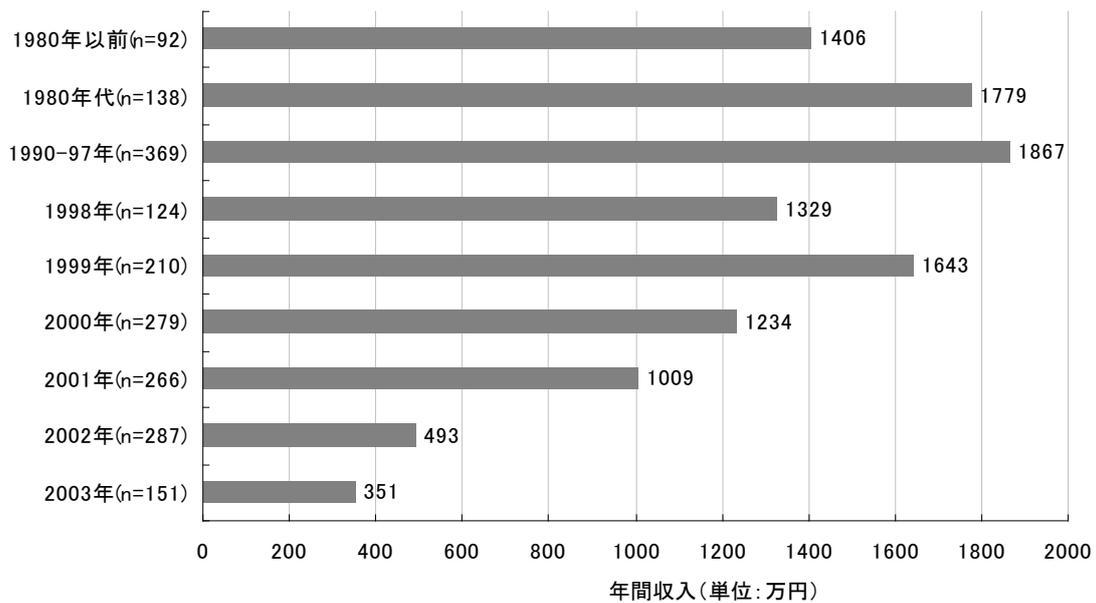
(出所) 労働政策研究・研修機構 (2007) 「NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える」

(備考) 2004 年 1 月に実施された「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の集計結果。調査対象は 2003 年 12 月末時点の全ての NPO 法人。活動分野のカッコ内の数値はサンプルサイズである。

(2) 任意団体設立時期別年間収入

- 年間収入額を任意団体の設立時期別に見ると、1990-97年設立団体の年間収入額がもっとも多く1,867万円、次いで1980年代の1,779万円、1999年の1,643万円となっている。
- 1999年以降は、年間収入額が徐々に小さくなっていることが確認できる。2003年設立団体の年間収入額は351万円である。

任意団体設立時期別年間平均収入



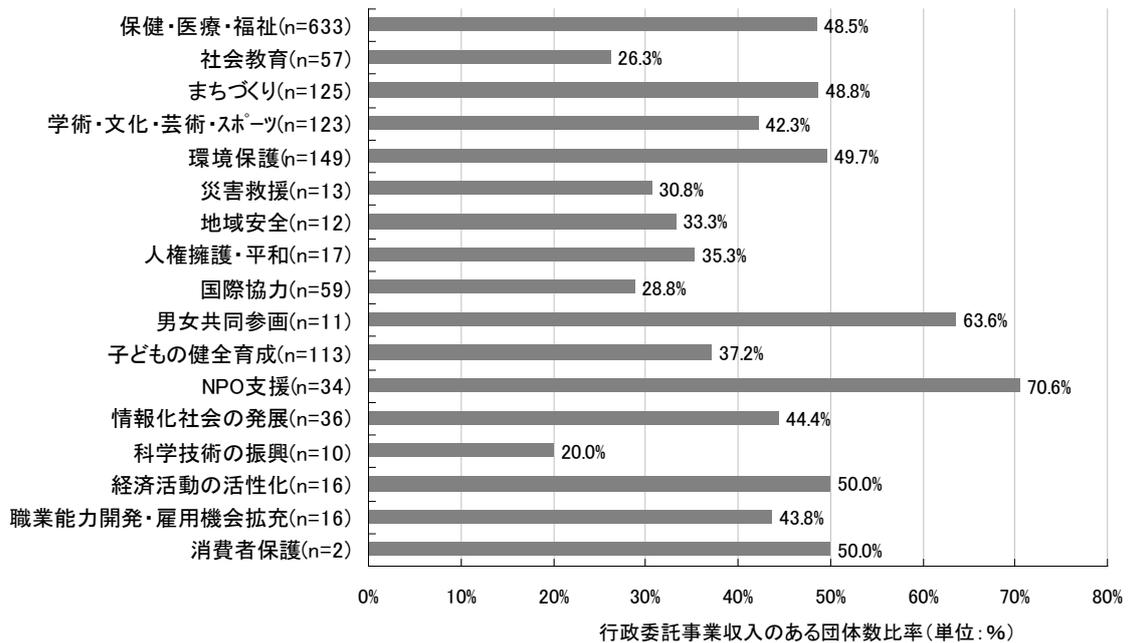
(出所) 労働政策研究・研修機構 (2007) 「NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える」

(備考) 2004年1月に実施された「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の集計結果。調査対象は2003年12月末時点の全てのNPO 法人。設立年のカッコ内の数値はサンプルサイズである。

(3) 行政からの委託事業収入の有無

- ・ 活動分野別に行政からの委託事業収入の有無を見ると、行政からの委託事業収入がある団体数の比率が高いのは、NPO支援の70.6%となっている。
- ・ 次いで、男女共同参画の63.6%、経済活動の活性化および消費者保護の50.0%となっている。
- ・ 一方、行政からの委託事業を受けている団体が少ないのは、科学技術振興の20.0%、社会教育の26.3%、国際協力の28.8%となっている。

行政からの委託事業収入の有無



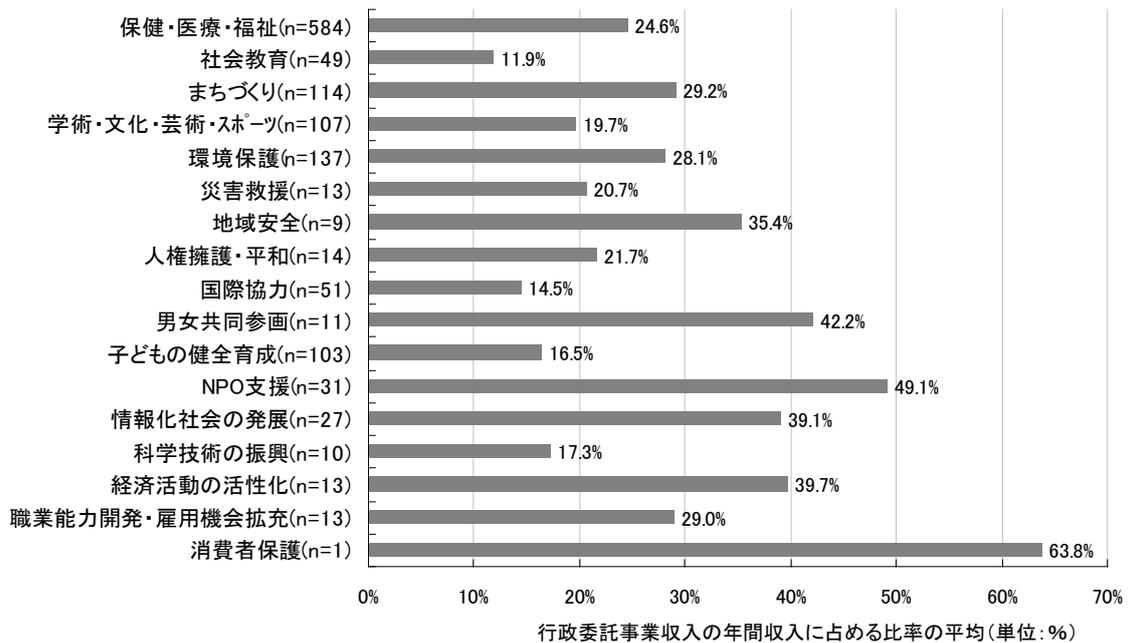
(出所) 労働政策研究・研修機構 (2007) 「NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える」

(備考) 2004年1月に実施された「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の集計結果。調査対象は2003年12月末時点の全てのNPO法人。活動分野のカッコ内の数値はサンプルサイズである。

(4) 行政委託事業収入が年間収入に占める比率

- 行政からの委託事業収入が団体の年間収入に占める比率を見ると、もっとも高いのが NPO 支援の 49.1%、次いで男女共同参画の 42.2%、経済活動の活性化の 39.7% となっている。(※サンプルサイズが 1 の消費者保護は除く)
- 行政からの委託事業収入比率が低い活動分野は、社会教育の 11.9%、国際協力の 14.5%、子どもの健全育成の 16.5%、科学技術の振興の 17.3%となっている。

行政委託事業収入が年間収入に占める比率



(出所) 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」

(備考) 2004 年 1 月に実施された「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」の集計結果。調査対象は 2003 年 12 月末時点の全ての NPO 法人。活動分野のカッコ内の数値はサンプルサイズである。

8. 雇用支援・就労支援に取り組むNPOの事例

(1) 特定非営利活動法人 文化学習協同ネットワーク

- ・ 「子どもの発達支援」「若者の自立支援」「コミュニティビジネス」を行っている。
- ・ もともと学習塾の先生が始めた NPO である。数十年前に、不登校児の親から、「不登校クラス創設」の要望を受けて、不登校児を対象にしたクラスを塾の中に作ったことがきっかけとなっている。
- ・ 不登校児が中学を卒業するようになると、なかなか就労の場がないという問題があり、社会参加の場として NPO を作り、「風のすみか」というパン屋を始めた。
- ・ 現在は厚生労働省から若者自立塾事業の受託を行っている。また三鷹市と共同して、「みたか地域若者サポートステーション」を厚労省から受託している。
- ・ 若者自立塾の参加者は、「風のすみか」の近くで共同生活をしながら、パン屋で働き、少しずつステップアップをしていっている。
- ・ 「風のすみか農場」という農場も持っており、パンをつくるための小麦やじゃがいもなどを作っている。

(出所) 特定非営利活動法人 文化学習協同ネットワークのホームページ等を参考に作成

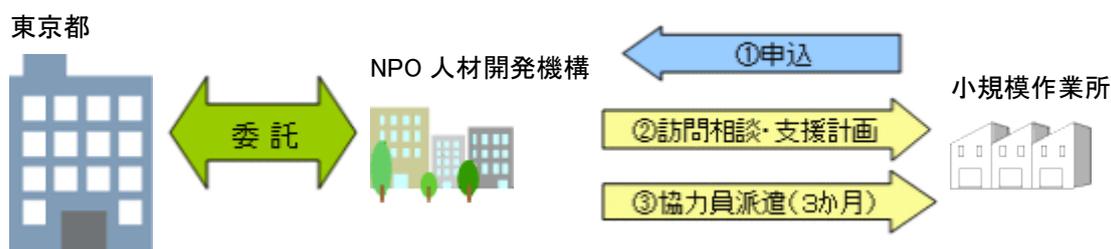
(2) 特定非営利活動法人 雇用人材協会

- ・ 茨城県の中小企業が共同して設立した NPO であり、求職者の教育訓練やカウンセリング、求職側と求人側のマッチングを行っている。
- ・ また、茨城大学の学生と連携して、学生の職業意識を高めるための冊子作りなども展開している。
- ・ 経済産業省のジョブカフェモデル事業の実施や厚生労働省の若年者地域連携事業の実施を受託しており、行政を横断的にまとめているのが特徴といえる。
- ・ 企業が中心となって設立した団体であるため、学生のインターンも積極的に行っている。

(出所) 特定非営利活動法人 雇用人材協会のホームページ等を参考に作成

(3)特定非営利活動法人 NPO人材開発機構

- ・ スタッフやボランティアの質量向上を求める NPO と、民間企業等で蓄積した技術・能力を NPO で生かしたいと考える人々を結びつけることで、NPO の基盤強化を行うことを目的とした団体である。
- ・ 具体的には「NPO 等相談・運営支援事業」「第三者評価事業」「教育・研修事業」を行っている。
- ・ 「NPO 等相談・運営支援事業」としては「小規模作業所等法内化促進支援事業」と「ナレッジ・NPO 等支援事業」がある。前者については、障害者自立支援法の施行を受けて、下図のように、小規模作業所等を運営する任意団体等に対し、法人格取得やノウハウの提供等を行っている。後者については、福祉活動を行う団体に対して、自立的な経営が出来るような支援を行っている。



(資料) 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構ホームページ

- ・ 「第三者評価事業」では、福祉サービスを第三者の目で評価し、その結果を利用者や施設にフィードバックすることで、サービスの質を高めることを目的としている。
- ・ 「教育・研修事業」としてはライフキャリア実現セミナーを行っている。今までのキャリアは仕事中心であったが、家庭や地域社会で培われるキャリアは置き去りにされていた。そういった社会全般の視点から自身のキャリアを探るためのセミナーを実施している。

(出所) 特定非営利活動法人 NPO 人材開発機構ホームページ等を参考に作成

(4)生きがいしごとサポートセンター

- ・ 兵庫県の複数の NPO が県からの補助を受けて運営しており、県内に 6 箇所のサポートセンターがある。平成 12 年度にはじまった事業であり、現在までに生きがいしごとサポートを受けて起業した団体は 600 団体を超過している。
- ・ 「生きがいしごと」を、地域社会への貢献と生きがいのある働き方と定義し、コミュニティビジネスを核として位置づけている。
- ・ NPO 法人やコミュニティビジネスへの就業斡旋や、コミュニティビジネスの企業サポート業務等を通じて、「生きがいしごと」探しを支援している。
- ・ 団塊・シニア世代の生きがいしごと探しや、若者サポートステーション事業の委託を受けて、ボランティア活動や集合体験を経た就職・進学をサポートもを行っている。

(出所) 各生きがいしごとサポートセンターのホームページや兵庫県「団塊世代等地域デビュー応援ガイドブック」等を参考に作成

(5)特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人

- ・ 若者の就労・自立支援を行っており、厚生労働省の「若者自立塾」の認証を受けた

合宿制の「侍学園」や、通学制の「侍学園」、無料就労相談所の「サポステシナノ（若者サポートステーション・シナノ）」の運営等を行っている。

- ・ 合宿制・通学制の「侍学園」では、個々人がカリキュラムを策定する「志探求（自己学習）」や実労働、創作活動、農業活動等を通じて、自ら動く体験をしている。
- ・ 「サポステシナノ」では、仕事の斡旋は行っていないが、就労する際に当たっての相談や、スキルアップ等のサポートを無料で提供している。

（出所）特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人のホームページ等を参考に作成

(6)特定非営利活動法人 「育て上げ」 ネット

- ・ 自分の力だけでは育ちきることのできない若者を「育て上げ」るために設立されたNPO であり、「若年者就労支援事業」「企業連携事業」「保護者支援事業」「キャリア教育事業」「官公庁ソリューション事業」等を行っている。
- ・ 「若年者就労支援事業」では、就業基礎訓練プログラム（ジョブトレ）を実施しているほか、厚生労働省「地域若者サポートステーション事業」の運営委託も行っている。
- ・ 「企業連携事業」では、企業のCSR 協働事業やジョブトレとの連携、若手従業員の職場安定のためのコンサルティング活動等を行っている。
- ・ 「キャリア教育事業」では、ニート・フリーターにならないための、学齢期への若者へのキャリアガイダンス等を行っている。

（出所）特定非営利活動法人 「育て上げ」 ネットのホームページ等を参考に作成

Ⅲ 社会的企業について

1. 我が国のソーシャルビジネスの事業者の現状

(1) ソーシャルビジネスの市場規模、事業者数

- ・ 我が国のソーシャルビジネスの市場規模は、約 2,400 億円と推計されている（「ソーシャルビジネス研究会報告書」（2008 年））。また、調査 3 年後の潜在的な市場規模は約 2.2 兆円になると推定されている。
- ・ 我が国のソーシャルビジネスの事業者数は約 8,000 と推計され、その雇用規模は約 3.2 万人と推計されている。

（出所）「ソーシャルビジネス研究会報告書」（2008 年）

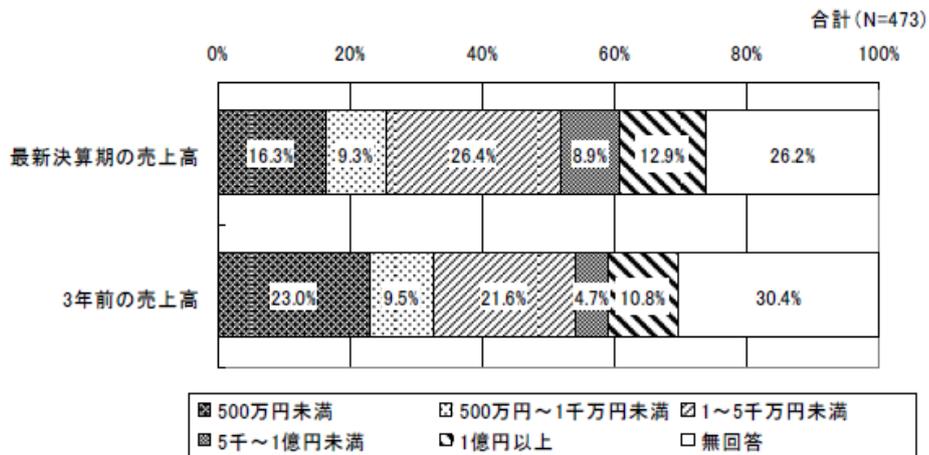
（備考 1：市場規模の推計の概要）意識調査アンケートによれば、過去に SB の商品・サービスを利用したことがある者の割合（利用率）は 5.8%であった。その年齢階級別の利用率内訳及び 1 ヶ月当たり利用額（意識調査アンケート）のデータを用いて、我が国総人口に対する年間の総利用額を試算すれば、現在（調査時点）における我が国の SB の市場規模は、約 2,400 億円と推定される。また、同アンケートによれば、過去に利用したことがない者であっても、その約 55%が、3 年後の利用の見込みについて「利用したい」と回答している。従って、調査 3 年後の SB の市場規模は、これら潜在的利用者が新たに利用を開始することになると仮定すると、約 2.2 兆円になると推定される。

（備考 2：事業者数、雇用規模の推計の概要）：事業者アンケートにおいて、各都道府県や中間支援機関等の協力を得て抽出した約 1,300 の調査対象を用いて、各都道府県別の事業者アンケートの送付対象とした SB 事業者数の SB 事業者を含めた都道府県別の民間総事業者数に対する比率を算出して、全国の SB 事業者数を試算すれば約 8,000 事業者と推計される。さらに、同アンケートによれば、SB 1 事業者当たりの常勤従業員の平均が 4 名程度と推定されることを踏まえると、現在（調査時点）の雇用規模は約 3.2 万人と推計される。

(2) ソーシャルビジネス事業者の売上高、収入の現状

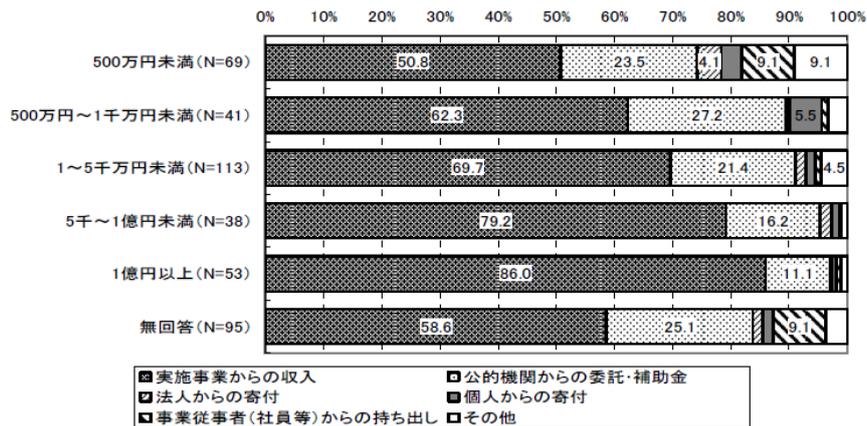
- ・ ソーシャルビジネス研究会「ソーシャルビジネス・コミュニティビジネス事業者アンケート」(事業者アンケート、2008年)の結果をみると、我が国の、ソーシャルビジネスの事業者の売上高は「1～5千万円未満」が最も多く、5千万円未満で全体の大部分を占める。また、売上規模は調査実施(2008年)の3年前に比べて拡大傾向にあることが分かる。
- ・ また、収入構成をみると、「実施事業からの収入」が主となっているが、売上高規模が小さい事業者では「公的機関からの委託・補助金」の割合も2割を超えている。

ソーシャルビジネス事業者の事業全体の売上高



(出所) ソーシャルビジネス研究会「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」(事業者アンケート、2008年)

ソーシャルビジネス事業者の売上高規模別の収入構成

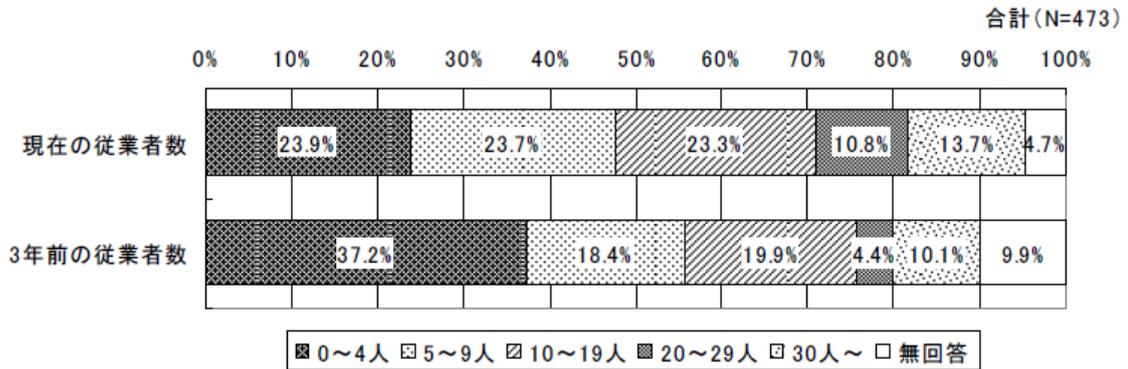


(出所) 同上

(3) ソーシャルビジネス事業者の従業者数

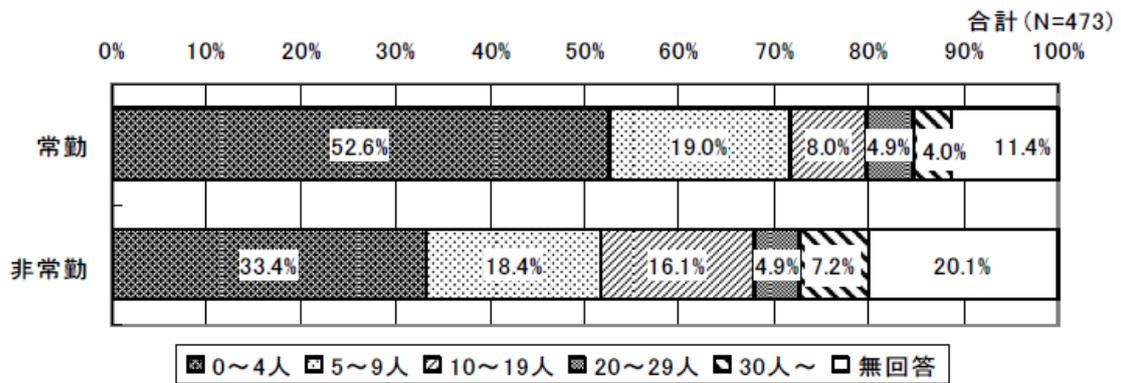
- ソーシャルビジネス事業者の従業者数は、「0～4人」、「5～9人」、「10～19人」で全体の7割以上を占めている。
- また、ソーシャルビジネス事業者の従業者数は調査実施の3年前に比べて、増加傾向にある。

ソーシャルビジネス事業者の従業者数



(出所) ソーシャルビジネス研究会「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」(事業者アンケート、2008年)

ソーシャルビジネス事業者の従業者数(常勤・非常勤別)

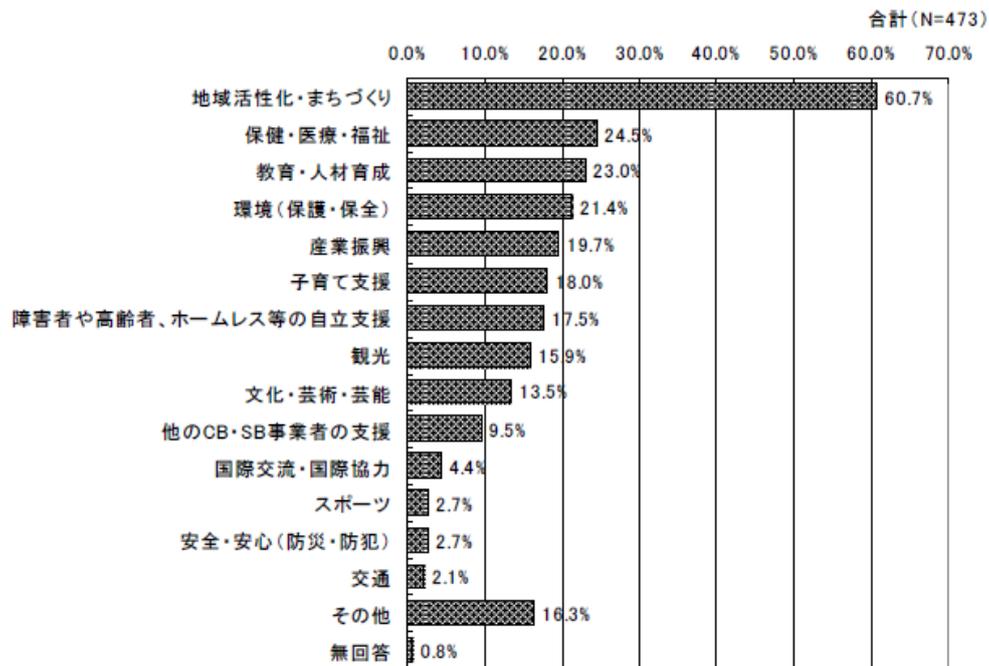


(出所) 同上

(4) ソーシャルビジネスの事業分野と組織形態

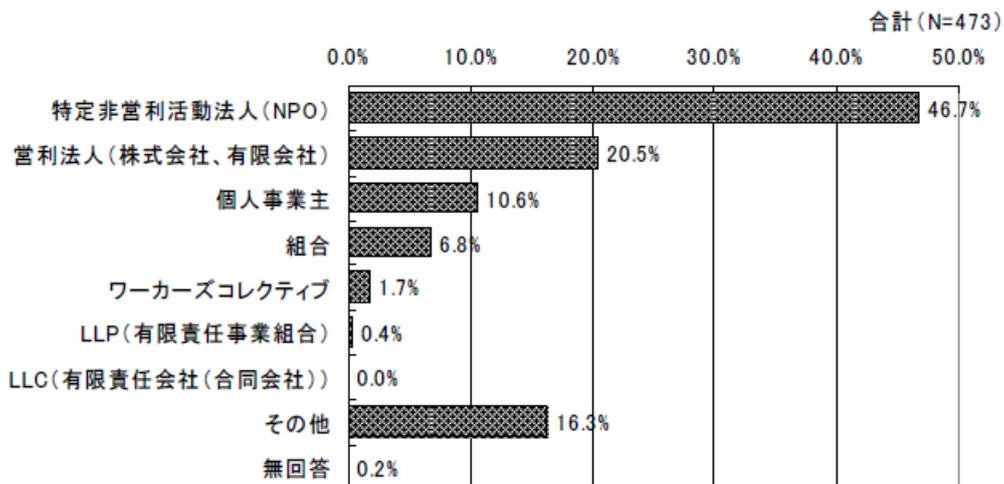
- ソーシャルビジネスの事業分野は「地域活性化・まちづくり」が6割と多くを占める。
- ソーシャルビジネスの組織形態は「特定非営利活動法人（NPO 法人）」が46.7%と最も多く、これに「営利法人（株式会社、有限会社）」が20.5%で続いている。

ソーシャルビジネスの事業分野



(出所) ソーシャルビジネス研究会「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」(事業者アンケート、2008年)

ソーシャルビジネスの組織形態



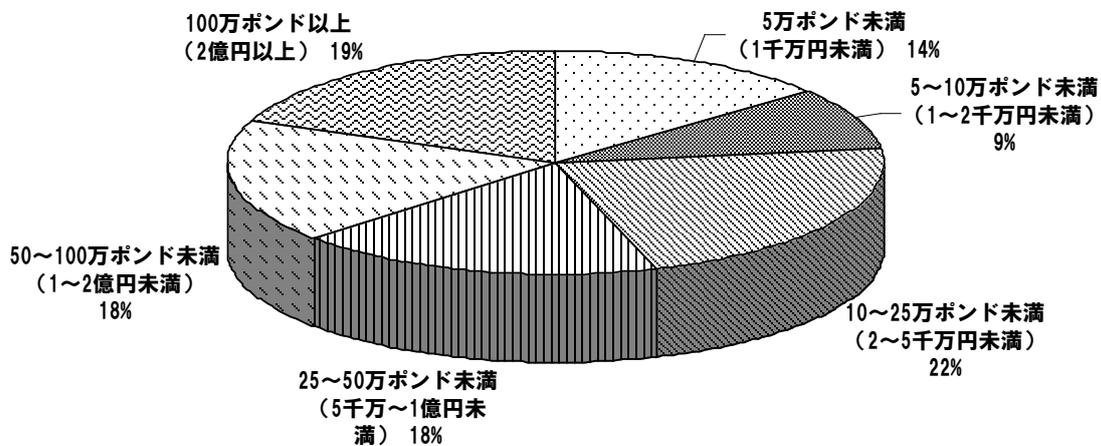
(出所) 同上

2. 英国の社会的企業 (Social Enterprise) について

(1)英国の社会的企業の規模

- 英国では社会的企業 (Social Enterprise) は 62,000 事業者、産出額 240 億ポンドであるとされている。(英国内閣府 (Cabinet Office, Office of the Third Sector) ホームページ)
- 英国の社会的企業の事業規模 (年間取引額) は、50 万ポンド未満 (1 億円未満) が全体の 3 分の 2 程度を占めている。

イギリスの社会的企業の年間取引額構成 (2005 年)



(出所) IFF Research Ltd(2005), "Survey of Social Enterprises Across the UK", Research Report prepared for SBS(The Small Business Service)

(備考1) 便宜的に1ポンド200円としている。

(備考2) 当該文献は、社会的企業に対してサンプリング調査を行った結果をまとめたものである (回答数は1,480)。

(参考) 英国の社会的企業施策

内閣府サードセクター局 (The Office of the Third Sector) では、英国の社会的企業での環境整備を行っている。実施内容は以下の4つとなる。事業は他の部局の施策と共同して行っている。

—社会的企業の文化の醸成、とりわけ次世代が事業の社会的影響について考え始めるための喚起

○**Social Enterprise ambassadors** : 社会的起業家として成功した人の例を用いて、社会的企業についての教育と啓蒙を実施。事業はサードセクター局の予算を用いて、社会的企業の共同組織により運営されている。

○**Social Enterprise Day** : 次世代に対して社会的起業家への喚起を目的として、現在の社会的起業家を祝い認識するプロジェクト。

○**Make Your Mark: Change Lives** : 若い世代において起業文化を作り出すためのキャ

ンペーン。

○**Social Enterprise Awards** : 代表的で最も成功した社会的企業を表彰するプログラム。2009年より実施。

一事業における助言、情報提供、支援の実施

○**Business Link** : (全ての事業に対する) 無料の情報提供機能であり、事業計画のガイダンスから雇用の方法まで支援する。サードセクター局では当該事業に対して2011年3月までに600万ポンドを支出し、社会的企業が利用出来るようサポート。

○**Capacitybuilders** : 社会的企業の支援組織の専門性向上のため、2011年3月までに600万ポンドを支出。

○**Enhancing promotion and support for social enterprise** : 2009年5月に行われた、社会的企業サミット(関連政府部局の長が会合)の結果を受け、他部局と共同して、社会的企業がより広範な支援を受けられるよう認識を高め、支援の手がかりを向上させるような取り組み。

一資金調達の障害の除去

○**Social Investment** : 社会的企業を含むサードセクター組織に対して、社会的目的のための活動の投資を支援。

○**Risk Capital Fund for Social Enterprise** : 社会的企業が私的で独立した投資を行うために、サードセクター局による1千万ポンドのリスクマネーの投資基金。

○**Social Enterprise Access to Investment programme** : 社会的企業が新しい投資を利用出来るように、投資家との橋渡しを目的にアドバイスや支援するための年間にわたるプログラム。

○**Social Investment Wholesale Bank** : 遊休の資金を社会に再投資し社会的なセクターを構築するスキーム。

○**Futurebuilders** : サードセクターが公共サービスの獲得と提供を支援するためのローンや交付金を提供する革新的な政府による投資プログラム。

○**Adventure Capital Fund** : コミュニティ企業に対して長期の投資を目的とした基金。

一社会的企業が政府と協働できるようにすること

○**Social Enterprise Action Research Programme** : 他の政府部局における社会的企業施策を刺激するための130万ポンドの施策であり、困難な政策課題を解決するための試験的な社会的企業に資金を提供。現在8つのプロジェクトが実施。

○**Enterprising Services** : 政府がサービスの生産性やパフォーマンスを高めるための方策について、社会的企業が手助けしている取り組みや事例を提供。

○**Public Services** : 公共サービスの企画や提供、向上においてサードセクターといっしょに行う上での壁を取り除くための取り組み。

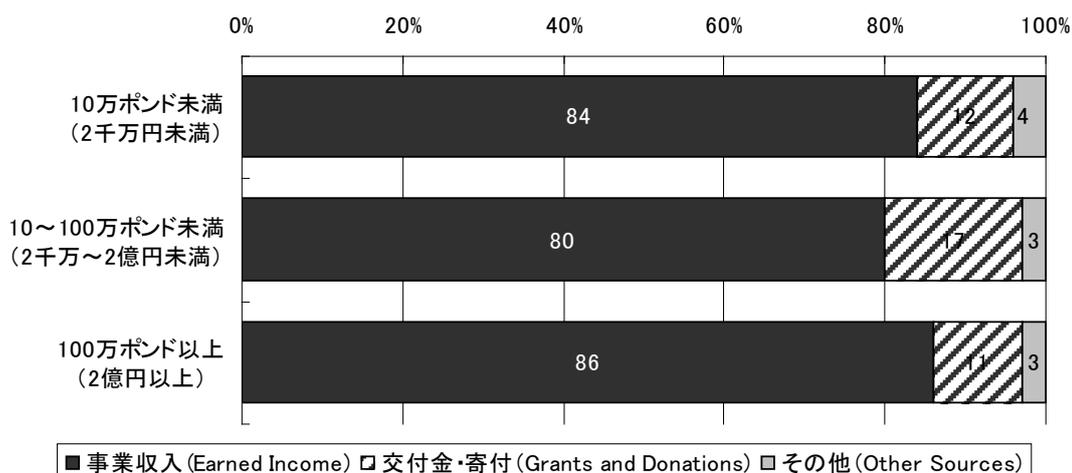
(参考の出所) 英国内閣府サードセクター局の社会的企業のホームページ

URL : http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise.aspx

(2)英国の社会的企業の収入構成

- 英国の社会的企業の収入構成をみると全体の8割以上は事業収入であり、交付金・寄付は1割強である。
- 英国の社会的企業の53%では交付金や寄付を受けており、残りの47%はこれらを受けていない。交付金・寄付を受けている社会的企業をみると、収入に占める交付金・寄付の割合が「25～49%」が59%を占めている。(以上、出所は下図表と同じ)

イギリスの社会的企業の収入構成（年間取引額規模別）



(出所) IFF Research Ltd(2005), "Survey of Social Enterprises Across the UK", Research Report prepared for SBS(The Small Business Service)

(備考1) 便宜的に1ポンド200円としている。

(備考2) その他には、会費、購読料、投資利益、金利、賃料、スポンサー料などが主に含まれる。

イギリスの社会的企業の収入に占める交付金・寄付の構成の状況

交付金・寄付の構成比	該当する社会的企業の構成比
1～24%	23%
25～49%	59%
50～75%	18%

中央値：22%、平均値：29%

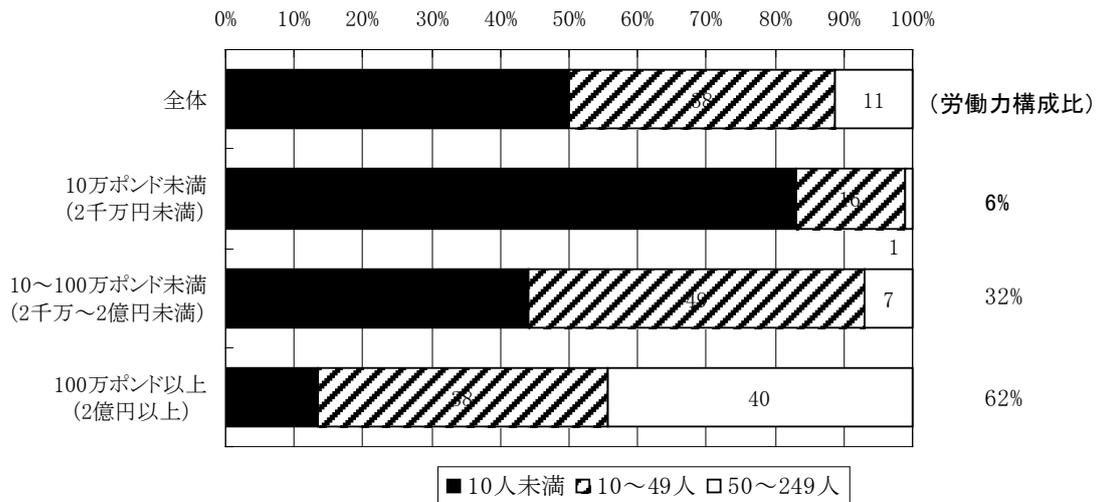
(出所) IFF Research Ltd(2005), "Survey of Social Enterprises Across the UK", Research Report prepared for SBS(The Small Business Service)

(備考) 交付金・寄付を受けている社会的企業（全体の53%）についての結果である。

(3)英国の社会的企業の労働力の現状

- 英国の社会的企業には47万5千人が社会的企業に雇用されている（GLGまたはIPSに登録）。そのうち63%がフルタイム被雇用者である。フルタイム被雇用者、パートタイム被雇用者、ボランティア全体では75万人の労働力となっている。
- 社会的企業の85%においてパートタイムの被雇用者がいる（パートタイム被雇用者は週平均30時間以下と定義）。社会的企業の15%ではフルタイム被雇用者がおらず、パートタイム被雇用者のみで構成されている。（以上、出所は下図表と同じ）

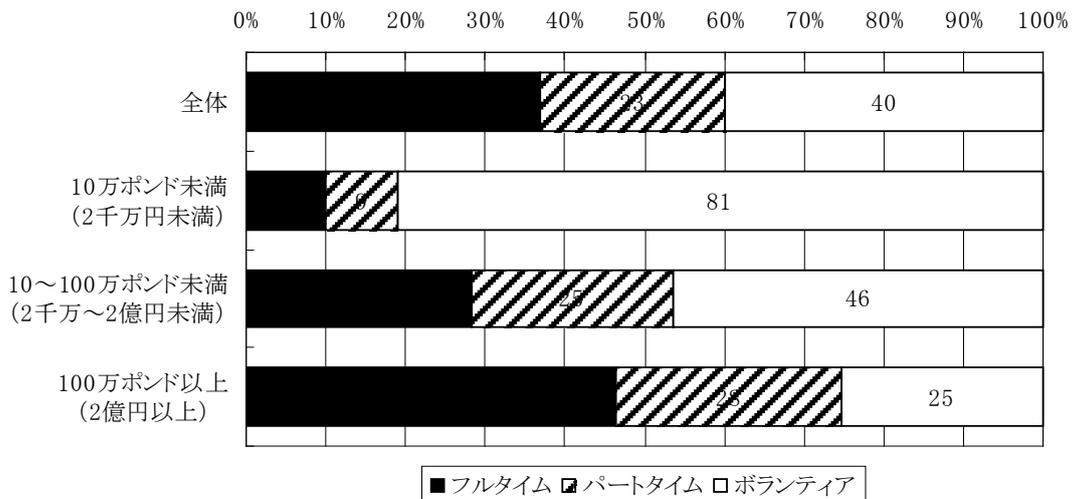
(参考) 英国の社会的企業の被雇用者規模の構成



(出所) IFF Research Ltd(2005), "Survey of Social Enterprises Across the UK", Research Report prepared for SBS(The Small Business Service)

(備考) 便宜的に1ポンド200円としている。

(参考) 英国の社会的企業の労働力の構成

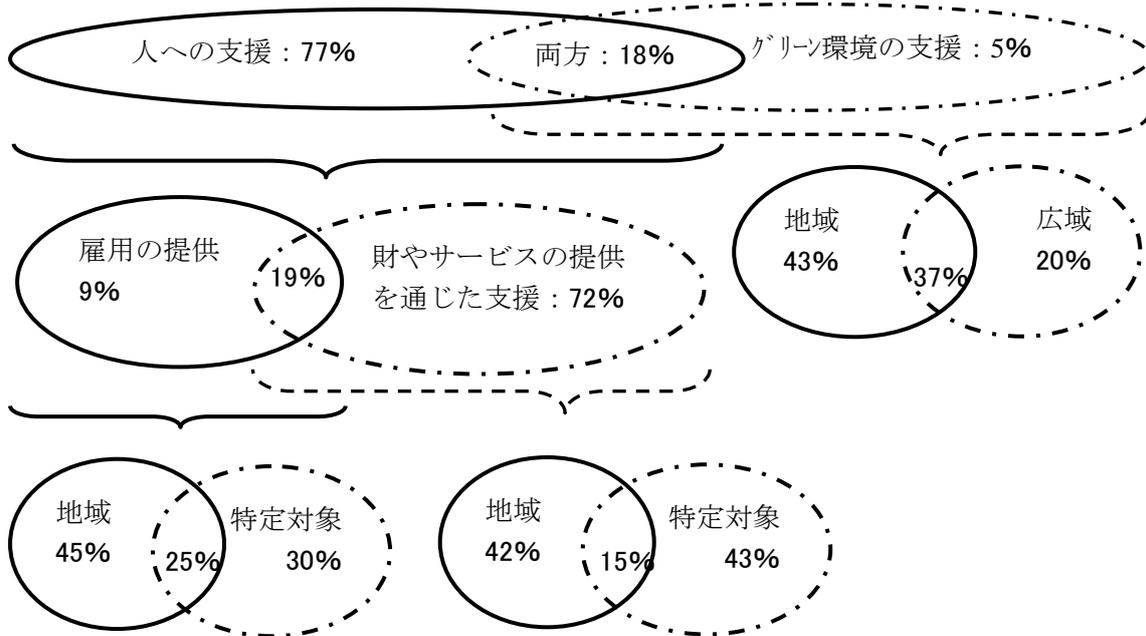


(出所) 同上。

(4) 英国の社会的企業の活動対象と支援内容

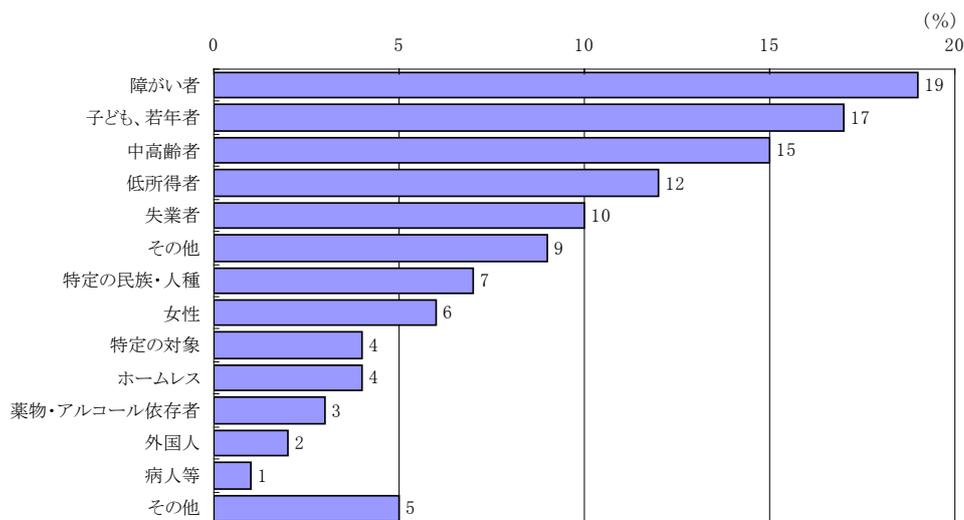
- 英国の社会的企業の支援内容をみると、「人への支援」を行う割合が全体の9割以上を占める。具体的には「財やサービスの提供を通じた支援」を行う割合が大きい。
- 人への支援の対象としては、障がい者、子ども・若年者、中高年齢者が中心となっているが、幅広く他領域に広がっている。

英国の社会的企業の活動目的 (Key Goals)



(出所) IFF Research Ltd(2005), "Survey of Social Enterprises Across the UK", Research Report prepared for SBS(The Small Business Service)

英国の社会的企業の活動対象者 (人への支援について)



(出所)同上。

(4) 英国の社会的企業の事例

Young Enterprise North England

- ・ 企業で働く人などがボランティアとなって、学校などで企業（社会）教育を実施する事業を展開。事業は財政的な持続可能性を重要な目的としており、学校との契約を増やすことで実現。
- ・ 2009/10 年には 50 の学校で社会的企業の立ち上げに関する支援を実施、直近年度には 1,500 人の社会人メンターにより、31,000 人の若年者にビジネス・スキルの向上を支援。
- ・ 年間取引額：120 万ポンド、そのうち 50%が事業収入。被雇用者数 23 人。なお、Young Enterprise には英国全体の上部組織がある。

CyberMoor

- ・ ブロードバンド・インターネット、ウェブデザインとコンサルティング
- ・ 交通不便な地域（Cumbria 州の Alston Moor）において、政府の基金 120 万ポンドを元に、家庭用の PC を購入しワイアレスのブロードバンドを構築。各家庭からの利用料を収入の一部としている。さらに、同ネットワークを活用して健康管理事業を展開しこれが事業拡大につながる。患者はたとえば血圧などを測り、データがネットで医療機関に伝えられ、必要に応じて看護師等から情報提供がなされる。看護師は不要な移動時間を削減、看護が必要な患者に割く時間を増やすことが出来る。
- ・ 同社は現在では、イングランドの農村地域でのブロードバンド市場で最も高い浸透率を達成。Alston Moor の住民の 72%が PC を使って自宅で訓練を受けている。
- ・ 年間収入 25 万ポンド、50%が事業収入、50%が交付金。被雇用者 6 人。

The Big Issue

- ・ 1991 年にホームレスに対する、これまでの施し（資金提供）とは異なる手法による支援を行うため設立。ホームレスは雑誌を 1 冊 75 ペンスで仕入れ 1.5 ポンドで販売、50%の利益を収入として得る。現在イギリスには 2500 人のホームレスが当該雑誌の販売を行っている。
- ・ 当該事業を通じてホームレスは、物理的利益に加えて、自信やプライドを得ることにつながる。また基金を活用して、ホームレスの雇用、教育、住宅、財政的自立などの支援を実施。
- ・ 同事業は現在では 50 カ国に広がっている。
- ・ 年間収入 600 万ポンド、その全てが事業収入。被雇用者 125 人。

South Shropshire Furniture Scheme

- ・ 1500 ポンドのチャリティ基金を元に事業を設立。公的・私的なセクターとの契約により、不要となった家具や家庭用品を集め、修理した上で低所得者などが利用できるようにする。
- ・ 同時に、別の社会的企業を通じて、家具やコンピュータの修理、カフェの運営、小売販売を通じた職業訓練を実施。
- ・ 1994 年以来、22,000 人が家庭用品を寄贈、3,500 家族がそれを受けたとされる。
- ・ 年間取引額は 44 万ポンド、そのうち 70%が事業収入。被雇用者は 17 人。

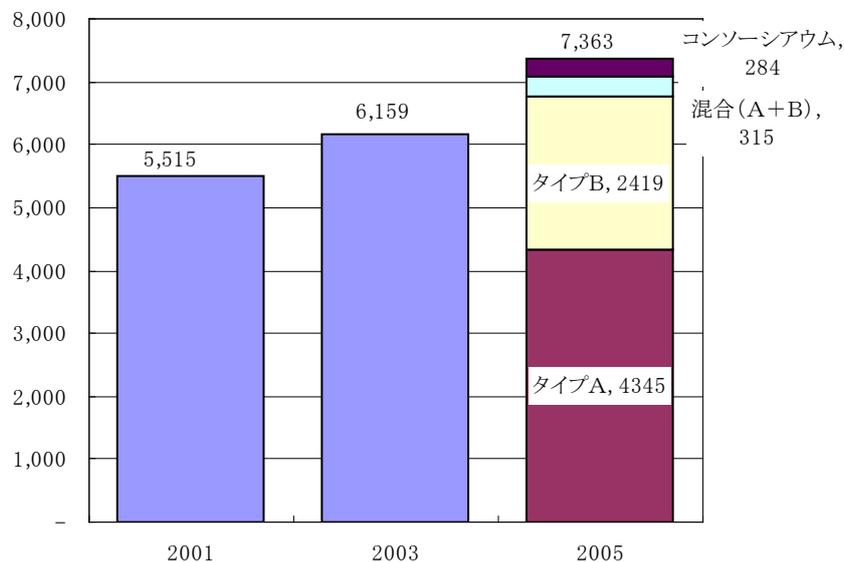
(出所) 英国内閣府サードセクター局の社会的企業の Social Enterprise Ambassadors のホームページ

3. イタリアの社会的協同組合（Cooperative sociali）について

(1) イタリアの社会的協同組合の規模

- ・ イタリアは共同体的な活動が盛んな国であるとされており、組織的にも様々な形態がある。その中で、社会的協同組合（Cooperative sociali）と法律（91年の法381）で定義されるものとしては、2001年：5,515組合、2003年：6,159組合、2005年：7,363組合となっており、徐々に増加している。
- ・ 2005年のイタリアの社会的協同組合は、タイプA（健康・社会・教育サービスの提供）が4,345組合（59.0%）、タイプB（条件不利者の労働市場への統合）が2,419組合（32.8%）、タイプAとBのミックスが315組合（4.3%）、コンソーシアム（consorzio）が284（3.9%）となっている。
（以上の出所は、下図表と同じ）

イタリアの社会的協同組合（Cooperative sociali）の規模とその構成（組合数）



（出所）Istituto Nazionale di Statistica(2008), “Le cooperative sociali in Italia, anno 2005”

（参考）イタリアの社会的協同組合について

○イタリアの社会的協同組合の概要

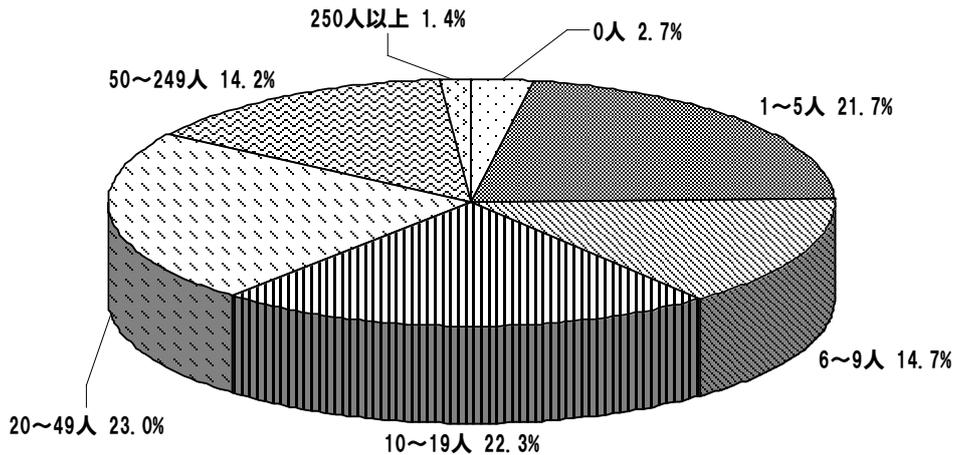
- ・ コミュニティ全般の利益や市民の社会的統合を活動目的とする。
- ・ タイプA；健康・社会・教育サービスの提供、タイプB；条件が不利な人の労働市場への統合、ここでいう条件不利には、身体的・精神的、薬物・アルコール依存、発達障害、法律上の問題を含んでいるが、人種や性的指向、性的虐待は含まない。
- ・ ステークホルダーには様々なカテゴリがあり得る。賃金雇用者、受益者、ボランティア（最大50%まで）、投資家、公的団体などが含まれる。ただし、タイプBの場合、少なくとも30%は条件不利とされる対象者グループでなければならない。
- ・ 法人格を有し有限責任を負う。1人が1票の権利を持つ。
- ・ 利益の80%未満は分配可能、利率は債券レートが限度。資産の分配は不可。

（出所）GHK(2006), “Social Enterprise: An International Literature Review”

(2) イタリアの社会的協同組合の従業員規模、労働力

- イタリアの社会的協同組合（Cooperative sociali）の従業員規模は、「20～49 人」、「10～19 人」、「1～5 人」がそれぞれ 2 割強となっており、小規模から中規模に広がっている。
- イタリアの社会的協同組合の労働力は、その 4 分の 3 が従業員であり、その他、協働の契約者、ボランティアがそれぞれ 1 割強となっている。

イタリアの社会的協同組合の従業員の規模構成（2005 年）



(出所) Istituto Nazionale di Statistica(2008), “Le cooperative sociali in Italia, anno 2005”

イタリアの社会的協同組合の労働力構成

	人数	構成比
従業員	211,307 人	75.8%
協働の契約者	31,629 人	11.3%
ボランティア	30,478 人	10.9%
公務員のボランティア	3,415 人	1.2%
信者	733 人	0.3%
派遣労働者	1,287 人	0.5%
全体	278,849 人	100.0

(出所) 同上

(備考) 出所の資料によれば労働力の構成の組み合わせが多いのは、従業員のみが 27.6%、従業員とボランティアが 16.1%、従業員と協働の契約者が 16.1%、従業員と協働契約者とボランティアが 15.0%となっている。

(3) イタリアの社会的協同組合の収入源

- ・ イタリアの社会的協同組合の収入の 65.9%は公的な収入となっている。特に、健康・社会・教育サービスを提供するタイプAではその割合が 72.8%と高い。また、労働力規模が大きい社会的協同組合で公的な収入源の構成比が高い。

イタリアの社会的協同組合の収入源構成

	公的な収入源	私的な収入減
【タイプ別】		
タイプA	72.8	27.2
タイプB	53.1	46.9
混合(A+B)	67.0	33.0
コンソーシアム	67.3	32.7
【労働力別】		
1～5人	57.9	42.1
6～9人	61.6	38.4
10～19人	64.8	35.2
20～49人	68.0	32.0
50人以上	75.0	25.0
【全体】	65.9	34.1

(出所) Istituto Nazionale di Statistica(2008), “Le cooperative sociali in Italia, anno 2005”

IV 国民のボランティア活動、寄付の状況

1. ボランティア活動への参加と参加時間

- ボランティア活動参加率は、2006年では男女計で26.2%となっており、2001年の28.9%よりやや低下している。また、ボランティア活動参加者の行動時間は、2006年には年間で144時間となっており、2001年の141時間よりやや増加している。
- 時系列では、ボランティア活動参加率については上下しているが、参加者の行動時間については概ね増加の傾向がみられる。

ボランティア活動への参加率、参加者の行動時間平均

	ボランティア活動参加率 (%)			参加者行動平均時間 (時間/年)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
1986	25.2	24.9	25.4	128	132	124
1991	30.0	28.3	31.5	142	144	138
1996	26.9	25.6	28.1	136	140	133
2001	28.9	27.0	30.6	141	147	136
2006	26.2	25.1	27.2	144	148	141

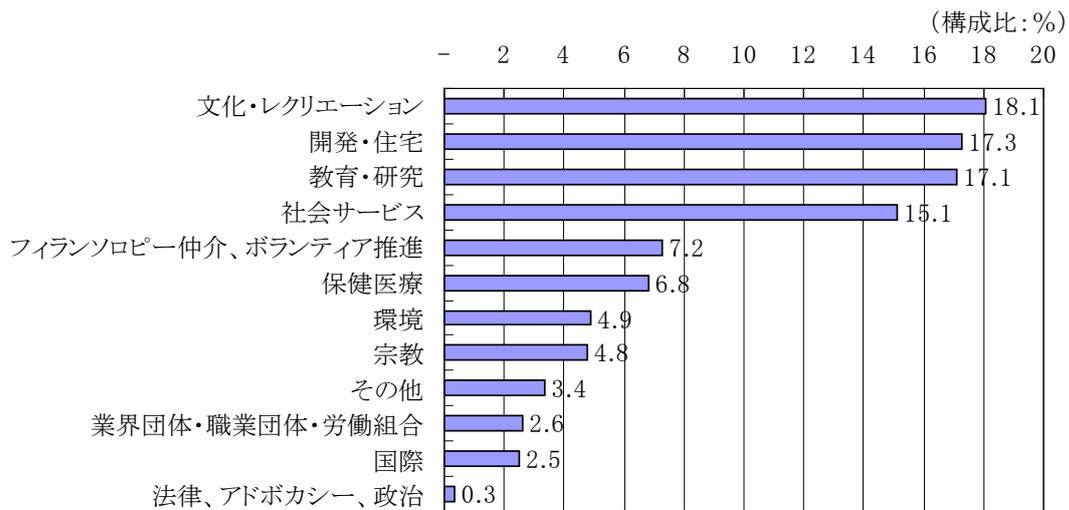
(出所) 総務省「社会生活基本調査」

(備考) 参加者の行動平均時間については、統計表から得られる週当たり時間に365/7を乗じて算出した。

2. 我が国のボランティア規模

- 我が国のボランティア規模は2006年において7兆2,130億円と推計されている。これは、2006年の名目GDP507.7兆円の約1.4%、雇用者報酬262.7兆円の約2.7%に相当する。
- ボランティア規模（金額）を活動分野別にみると、「文化・レクリエーション」が18.1%と最も大きな割合を占め多く、その他には、「開発・住宅」（17.3%）、「教育・研究」（17.1%）、「社会サービス」（15.1%）が多くなっている。

我が国のボランティア規模（金額：2006年）



（出所）（内閣府経済社会総合研究所委託調査）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2007年3月）『平成18年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書』（備考：推計方法の概要）本調査研究では、個人に対するアンケート調査を実施し、主催するボランティア団体と主たる活動の種類別に年間のボランティア実施者数（実施者割合）、実施時間を把握している。各活動分野に見合った職種・産業の賃金率を乗じて（機会費用法）、ボランティア規模（金額）を算出している。従って、ボランティア実施割合、実施時間については、総務省「社会生活基本調査」の値とは異なる。

3. 我が国の寄付の規模（金額）

- 個人寄付の規模（金額）が 2,593 億円※と推計されている。これは、2006 年の名目 GDP507.7 兆円の約 0.05%に相当する。
- 活動分野別には「宗教活動」が 676 億円（26.1%）と最も多く、協同募金を含む「フィランソロピー仲介、ボランティア推進」（572 億円、22.1%）、「文化・レクリエーション」（432 億円、16.7%）、「国際活動」（334 億円、12.9%）が続いている。
- 法人寄付の規模は 4,533 億円となっている。これは、2006 年の名目 GDP507.7 兆円の約 0.09%に相当する。
- 活動分野分類別には「教育・研究」が 1,206 億円（26.6%）、「文化・レクリエーション」が 1,170 億円（25.8%）となっており、両方で過半数を占めている。その他、「環境」、「社会サービス」、「開発・住宅」がそれぞれ 1 割程度となっている。

我が国の個人の寄付の規模（金額：2006 年）

（万世帯、1,000円、10億円）

	個人寄付額			法人寄付額	寄付総額
	実施世帯	世帯当たり年間寄付額	マクロ寄付額		
1. 文化・レクリエーション	113 (4.8)	38.3	43.2 (16.7)	117.0 (25.8)	160.2 (22.5)
2. 教育・研究	85 (3.6)	17.9	15.2 (5.9)	120.6 (26.6)	135.8 (19.1)
3. 保健医療	137 (5.8)	1.2	1.6 (0.6)	21.8 (4.8)	23.4 (3.3)
4. 社会サービス	370 (15.6)	2.0	7.5 (2.9)	46.2 (10.2)	53.7 (7.5)
5. 環境	55 (2.3)	11.0	6.0 (2.3)	52.1 (11.5)	58.2 (8.2)
6. 開発・住宅	250 (10.6)	4.0	10.0 (3.8)	45.3 (10.0)	55.3 (7.8)
7. 法律、アドボガシー、政治	9 (0.4)	21.3	1.8 (0.7)	6.3 (1.4)	8.2 (1.1)
8. フィランソロピー仲介・ボランティア推進	2,081 (88.0)	2.7	57.2 (22.1)	0.9 (0.2)	58.1 (8.2)
9. 国際	194 (8.2)	17.2	33.4 (12.9)	15.4 (3.4)	48.8 (6.8)
10. 宗教	279 (11.8)	24.2	67.6 (26.1)	-	67.6 (9.5)
11. 業界団体・職業団体・労働組合	29 (1.2)	5.7	1.6 (0.6)	-	1.6 (0.2)
12. その他	78 (3.3)	18.0	14.1 (5.4)	27.7 (6.1)	41.7 (5.9)
合計(対マクロ経済比率)	2,366 (47.7)	11.0	259.3 (0.05)	453.3 (0.09)	712.6 (0.14)

（出所）（内閣府経済社会総合研究所委託調査）三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2007年3月）『平成18年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書』

（備考1）実施世帯のカッコ内は、全世帯に対する割合。寄付額については、各ICNP O分類のカッコ内はその構成比、合計のカッコ内は名目GDPに対する比率を示す。

（備考2：個人寄付額の推計方法の概要）本調査研究では、個人に対するアンケート調査を実施し、活動を主催する団体と主たる活動の種類別に年間の寄付金額を把握している。

（備考3：法人寄付額の推計方法の概要）寄付額の総額は国税庁（2005）「税務統計から見た法人企業の実態（平成16年度）」を用いおっており、日本経済団体連合会（2002）「2001年度社会貢献活動実績調査結果」を用いて主体別に分割している。

4. 寄付金額の国際比較

- 我が国の個人による寄付金額の対名目 GDP 比率は、欧米諸国と比べて低い水準にある。
- 我が国の法人による寄付金額の対名目 GDP 比率は、アメリカと同水準にあり、イギリスに比べると高い水準にある。

寄付の経済規模の国際比較

支出者	日本(2004)	アメリカ(2004)	イギリス(2003)
個人	0.03%	1.77%	0.487%
法人	0.09%	0.10%	0.028%
合計	0.12%	1.87%	0.515%

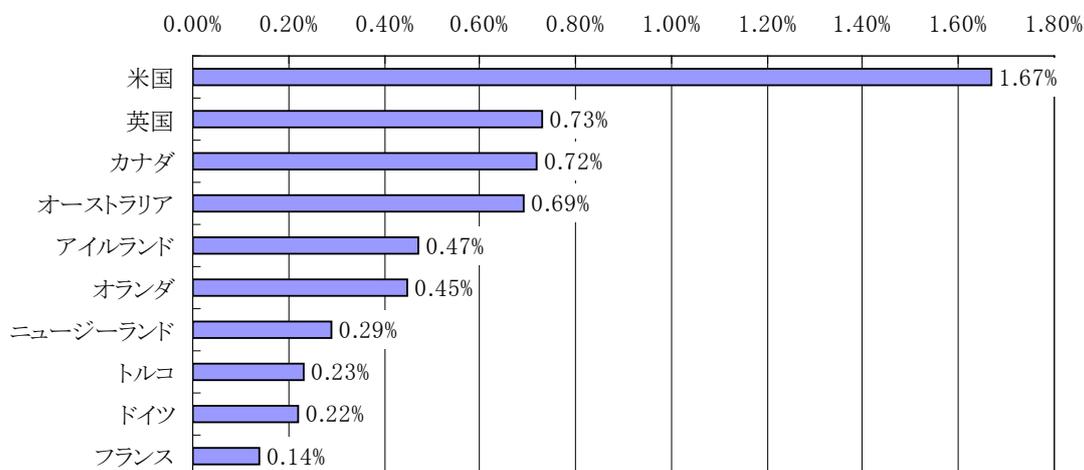
(出所) NPO 白書

(原資料) 国税庁 (website), 総務省統計局 (2005), AAFRC Trust for Philanthropy (2005), National Council for Voluntary Organizations (2006) をもとに作成

(備考: 出所注) 1: アメリカとイギリスの個人寄付金額には、遺贈寄付を含む。2: 円換算は、アメリカは日本銀行の「東京為替市場における取引状況 2004 年中」平均レートを中心相場値 107.18 円、イギリスは日本銀行の外国為替相場状況の 2003 年の毎月の月末の中心相場による裁定相場値 190.07 円で計算。

(備考: 推計方法について) ここでの日本の個人寄付は総務省「家計調査」を用いた推計である。一方で、前ページの寄付の金額についてはアンケート調査を用いた推計である。

(参考) 各国の個人寄付金額の対名目 GDP 比率 (2005 年)



(出所) Charities Aid Foundation 「International comparison of charitable giving」 (2006 年 11 月)

V 公契約に関する動き

1. 自治体における公契約条例制定の動き

- ・ 千葉県野田市では平成 21 年 9 月、全国初となる公契約条例が制定された。また、神奈川県川崎市でも、平成 22 年度中の公契約条例制定に向けた動きが見られる。
- ・ こうした動きの背景には、公共調達において低入札の増加、その結果としての品質の低下、受託者の労働者の賃金低下の懸念がある。
- ・ 公共工事等への低入札の増加に対しては、最低制限価格等の改正、低入札価格調査に係る工事完成後調査の実施といった施策もみられる。

○千葉県野田市の公契約条例

- ・ 平成 21 年 9 月、全国初となる公契約条例が制定された。この条例では、野田市が契約する建設工事や委託事業に関わる最低賃金を定めることとされている。現在、市長の定める最低賃金は、県の最低賃金を上回る 1 時間当たり 829 円とされている。

〔野田市公契約条例（抜粋）〕

(公契約の範囲)

第 4 条 この条例が適用される公契約は、一般競争入札、指名競争入札又は随意契約の方法により締結される契約であって、次に掲げるものとする。

- (1) 予定価格が 1 億円以上の工事又は製造の請負の契約
- (2) 予定価格が 1,000 万円以上の工事又は製造以外の請負の契約のうち、市長が別に定めるもの

(労働者の範囲)

第 5 条 この条例の適用を受ける労働者(以下「適用労働者」という。)は、前条に規定する公契約に係る業務に従事する労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 9 条に規定する労働者であって、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- (1) 受注者に雇用され、専ら当該公契約に係る業務に従事する者
- (2) 下請負者に雇用され、専ら当該公契約に係る業務に従事する者
- (3) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号。以下「法」という。)の規定に基づき受注者又は下請負者に派遣され、専ら当該公契約に係る業務に従事する者

(適用労働者の賃金)

第 6 条 受注者、下請負者及び法の規定に基づき受注者又は下請負者に労働者を派遣する者(以下「受注者等」という。)は、適用労働者に対し、市長が別に定める賃金(最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)第 4 条第 1 項に規定する賃金をいう。以下同じ。)の最低額以上の賃金を支払わなければならない。

2 市長は、前項に規定する賃金の最低額を定めるときは、次に掲げる額を勘案して定めるものとする。

- (1) 工事又は製造の請負の契約 農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため毎年度決定する公共工事設計労務単価(基準額)
- (2) 工事又は製造以外の請負の契約 野田市一般職の職員の給与に関する条例(昭和 26 年野田市条例第 32 号)別表第 1 の 2 の 3 の項 1 級の欄に定める額

(資料) 千葉県野田市ホームページより作成

○川崎市の低入札の増加への対策（平成 22 年）、公契約条例制定に向けた動き

- ・ 川崎市では、平成 21 年度に低入札が増加し、今後、ダンピングの発生による公示の品質低下や下請け企業へのしわ寄せにつながる懸念されることから、低入札対策を中心に報告（第 2 回中間報告）をとりまとめた。対策の概要は以下の通り。

- (1) 最低制限価格の対象範囲の拡大【平成 22 年 7 月実施】

- ・ 最低制限価格の対象を予定価格 3 億円未満から 6 億円未満に変更
- (2) 予定価格の事後公表の試行【継続】
- (3) 総合評価方式における失格基準の導入【平成 22 年 7 月実施】
 - ・ 予定価格 6 億円未満の入札について、低入札価格調査時に一定の基準金額以下の入札を無効とする「失格基準」を設けることとする。
- (4) 総合評価方式の本格実施【平成 22 年 7 月実施】
 - ・ 予定価格 1 億 5 千万円以上（建築工事については 3 億円以上）の工事については、原則として総合評価方式による入札を行うものとする。
- (5) 前払金制度について【平成 22 年 7 月実施】
 - ・ 低入札の場合における前払金の減額
 - ・ 中間前払い金制度の新設
 - ・ 前払い金支払限度額の廃止
- (6) 前倒し発注【継続】

- ・ その他、公共事業の品質を確保しながら、デフレ経済のもとで適切な労働条件や労働環境の確保を通じて地域経済の活性化を図ることを目的として、平成 22 年度中の公契約条例の制定を目指し、条例案策定を行うとしている。

（資料）川崎市財政局（2010 年 4 月）「川崎市入札契約制度再検証第 2 回中間報告」より作成

○広島県の建設工事等における最低制限価格等の改正、低入札価格調査に係る工事完成後調査の実施

- ・ 公共工事等の適正な施行を確保するために、広島県では、建設工事等に係る入札・契約制度の改正として、以下を実施している。

〔最低制限価格等の改正〕

建設工事コスト調査の結果を踏まえ、品質確保及び安全対策を確保する観点から、最低制限価格等を改正する。

〔低入札価格調査に係る工事完成後調査の実施〕

低入札価格調査を行った工事について、調査内容どおりの適正な履行の確保の徹底のため、工事完成後においても追跡調査を行う。

（資料）広島県ホームページより作成

2. 公共調達における男女共同参画の推進について

- 政府では、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進することとした。
- 内閣府では、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査の委託先の選定に当たり、一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画等に積極的に取り組む企業を評価する予定。
- また、内閣府での取組みの効果・影響を十分に検証した上で、調査以外の広報等の一般競争入札案件への適用の可能性について内閣府において検討するとしている。

公共調達における男女共同参画の推進に関する内閣府の検討事項

- 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査の委託先の選定に当たり、一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画等に積極的に取り組む企業を評価する予定。
- 具体的には、平成 22 年度の調査業務において、例えば以下のような項目を加点事由として評価項目に盛り込むことを検討中。
 - 女性雇用率
 - 男女共同参画の推進に関する方針の明文化・従業員への周知の有無
 - 男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無
 - くるみんマークの取得や一般事業主行動計画の策定の有無
 - ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無

(注) 具体的な評価項目は事業毎に異なるものであり、今後の検討において変更がある。

(出所) 男女共同参画会議 (第 33 回) 福島大臣提出資料「公共調達における男女共同参画の推進について」(2010 年 3 月)

「非営利法人の雇用のあり方に関する調査」結果概要

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

I 調査・集計の実施概要

調査目的：特定非営利活動法人（NPO 法人）の有給職員の雇用現状と課題、及び特定非営利活動法人の円滑な立ち上げや安定した事業運営の課題を把握することを目的に実施。

調査対象：内閣府ホームページに掲載されている全国の特定非営利活動法人より 25,000 法人を抽出した（内閣府所管は全数、都道府県所管は無作為に抽出）。ただし、宛先不明等で 2,811 法人分は差し戻しがあった。

調査方式：郵送により調査票（巻末参照）を送付、回答はウェブ上での入力を原則とした（ただし、郵送やFAXによる回答も受け付けた）。

調査実施期間：2010 年 3 月中

分析（集計）対象：本資料は 3 月 31 日までにウェブ入力で回答のあった 1,393 法人について、集計・分析を行ったものである。

分析の軸：NPO 法人の事業形態によって、雇用の安定のあり方も異なるのではないかとの問題意識により、以下の 4 タイプを想定。ここで、事業型においては、介護収入を財源とする NPO の特徴の有無を確認するために、介護型を事業型から分離し別タイプとした。

- ・介護型：事業の形態が「事業型（有料・有償で社会的サービスを提供する NPO）に近い」のうち、主な活動分野が「保健・医療又は福祉の増進を図る活動」の団体。
- ・事業型：事業の形態が「事業型（有料・有償で社会的サービスを提供する NPO）に近い」のうち、主な活動分野が「保健・医療又は福祉の増進を図る活動以外の活動」の団体。
- ・中間型※：事業の形態が「事業型、アドボカシー型のどちらとも言えない」の団体。
- ・アドボカシー型：事業の形態が、「アドボカシー型（寄付やボランティアを中心に、政策提言や主義主張型の活動を主とする NPO）」の団体。

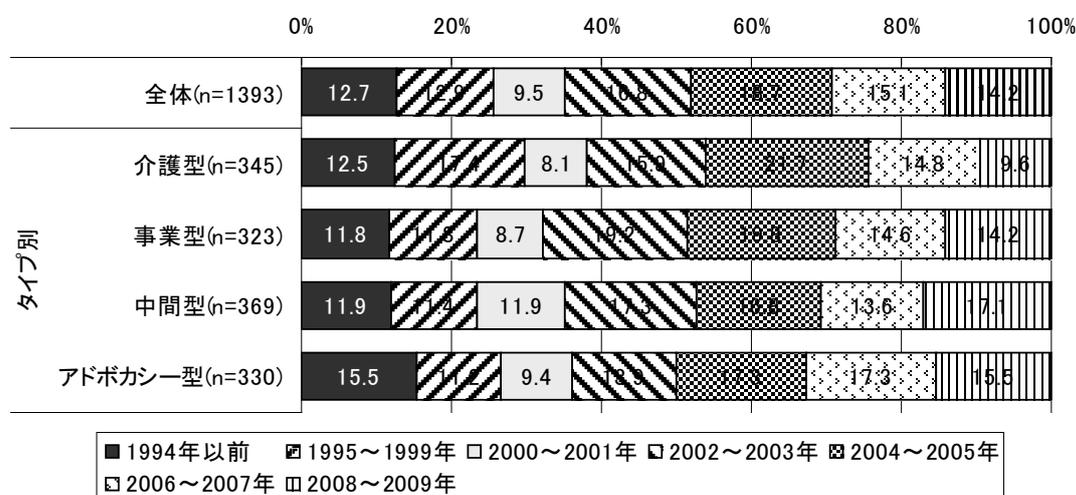
※ 中間型については、分析では、事業型とアドボカシー型の特徴を把握する際に参照するにとどめている。

Ⅱ 結果概要

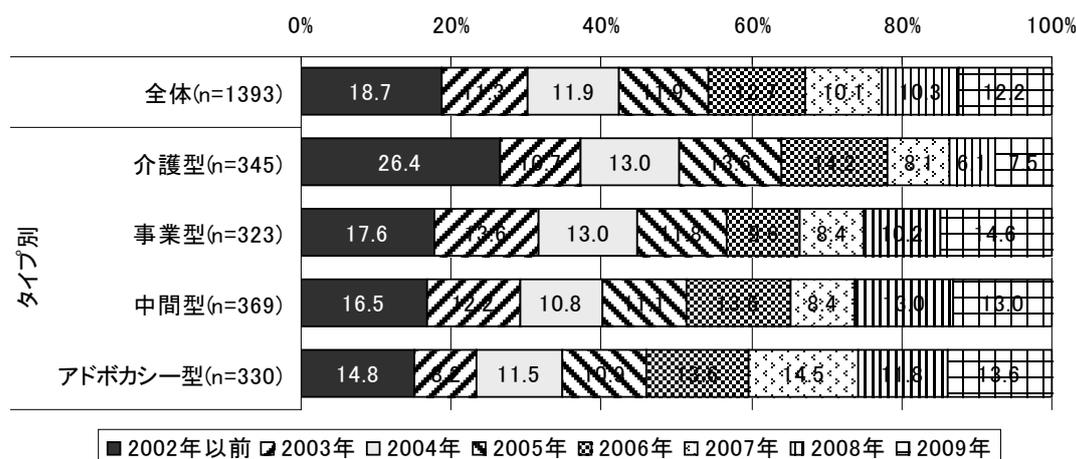
1. 法人の概要（問1）

- 法人の設立年は「1994年以前」から「2008～2009年」に広がっているが、2004年以降がほぼ半数を占める。
- NPO法人としての認証年は「2002年以前」から「2009年」まで広がっている。『介護型』では、「2002年以前」が26.4%を占める。また、『事業型』よりも『アドボカシー型』の方が最近年次での認証の割合が高い。『アドボカシー型』では、2006年以降の認証が過半数を占める。

図表 1 設立年



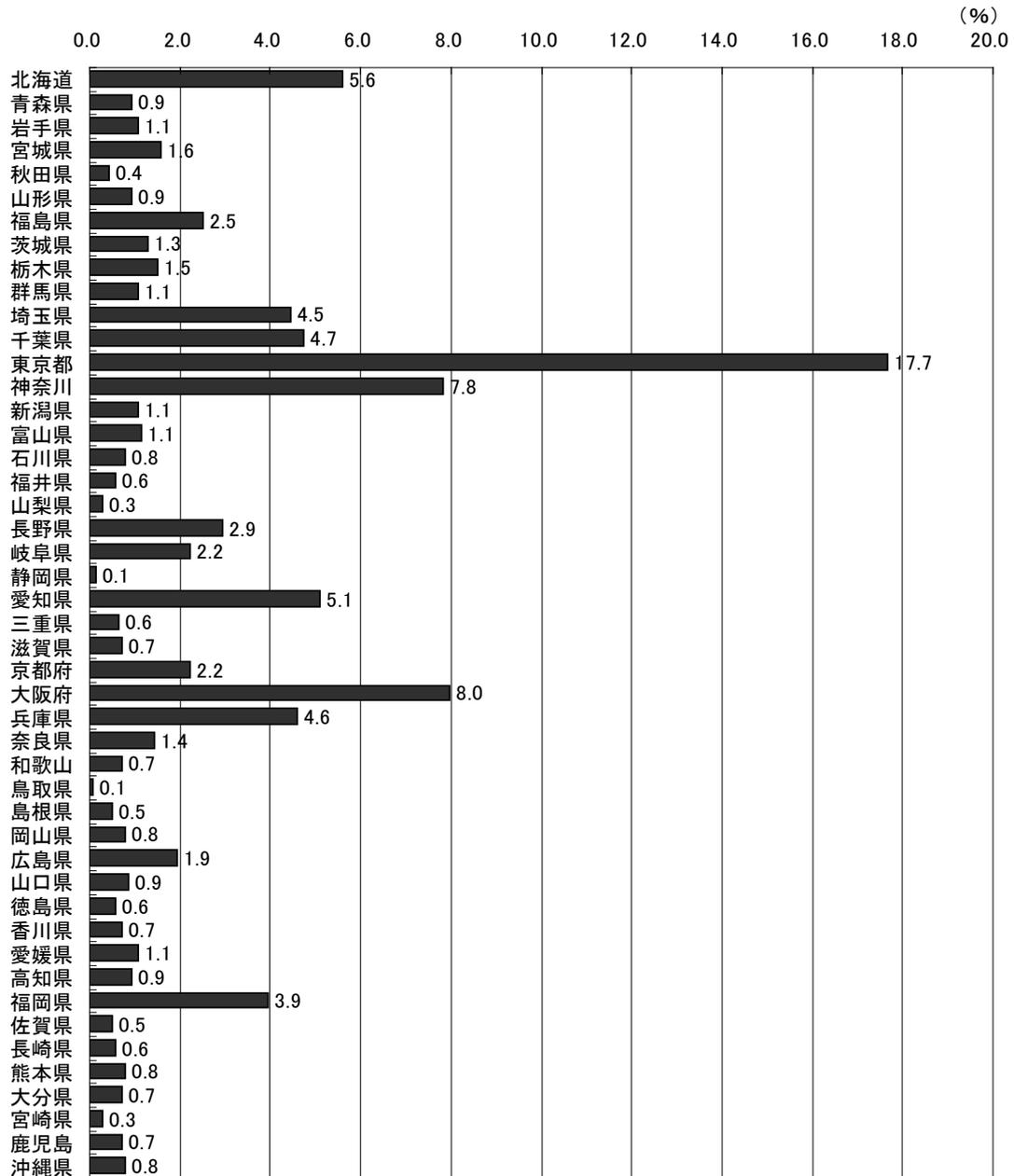
図表 2 NPO法人としての認証年



2. 所在地（問2）

- 所在地（都道府県）をみると、「東京都」が 17.7%で最も多く、これに、「大阪府」（8.0%）、「神奈川県」（7.8%）、「北海道」（5.6%）、「愛知県」（5.1%）、「千葉県」（4.7%）、「兵庫県」（4.6%）、「埼玉県」（4.5%）、「福岡県」（3.9%）が続いている。

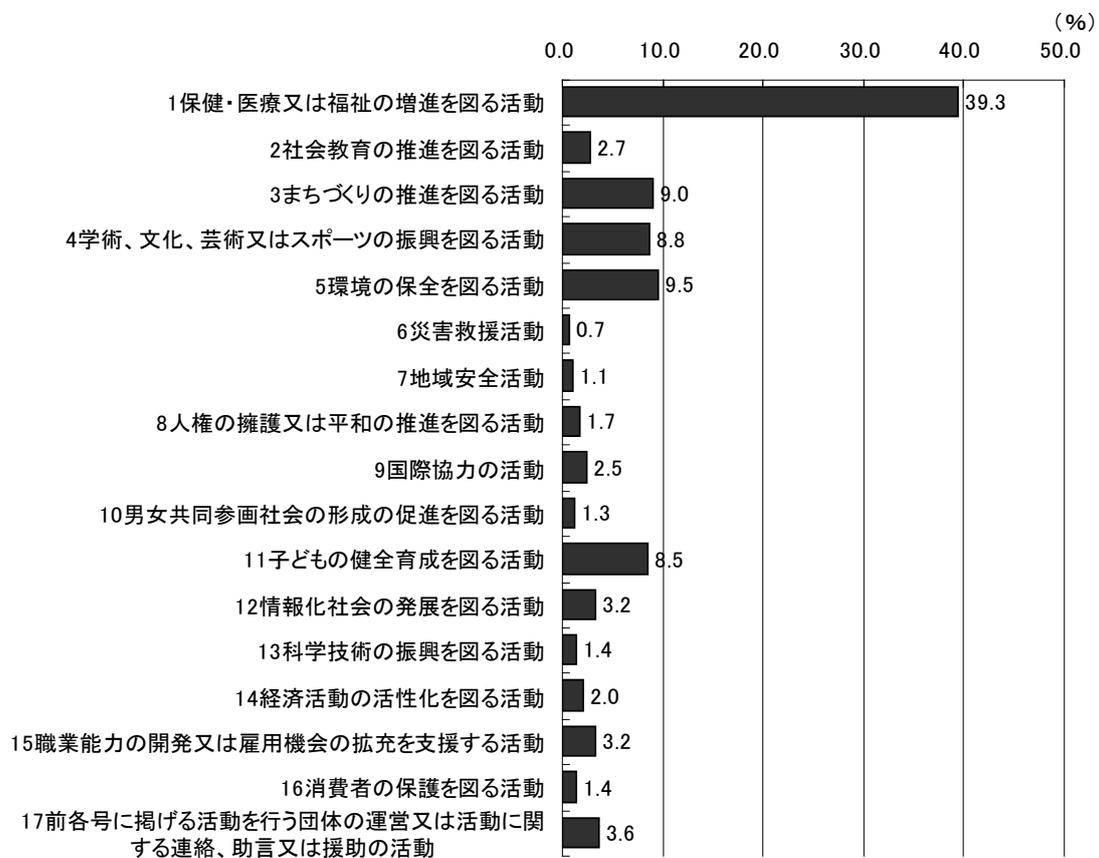
図表 3 所在地(都道府県)



3. 主な活動分野（問3）

- 主な活動分野をみると、「1 保健・医療又は福祉の増進を図る活動」が39.3%で他の活動分野に比べて非常に多くなっている。その他には、「3 まちづくりの推進を図る活動」、「4 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動」、「5 環境の保全を図る活動」、「11 子どもの健全育成を図る活動」がそれぞれ8~10%程度となっている。
- 「15 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動」は3.2%（45 法人）、「17 中間支援団体（前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動）」は3.6%（50 法人）であった。

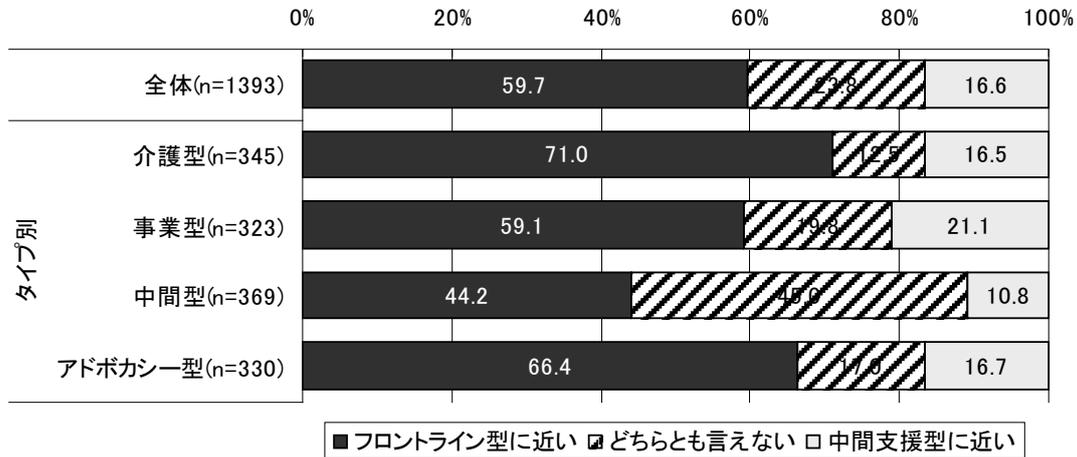
図表 4 主な活動分野



4. 主たる事業形態（フロントライン型か中間支援型か※）（問4）

- ・ いずれのタイプでも「フロントライン型に近い」の方が多いが、特に『介護型』、『アドボカシー型』では、その割合がそれぞれ71.0%、66.4%と高い。

図表 5 主たる事業形態(フロントライン型か中間支援型か)



※フロントライン型：医療・福祉・子育て・教育・女性支援・まちづくり等、市民と直接向き合って活動する NPO を指す。

中間支援型：フロントライン型 NPO が活動しやすくなるよう、情報提供や研修等の支援を行う NPO を指す。

5. 財源構成（問5）

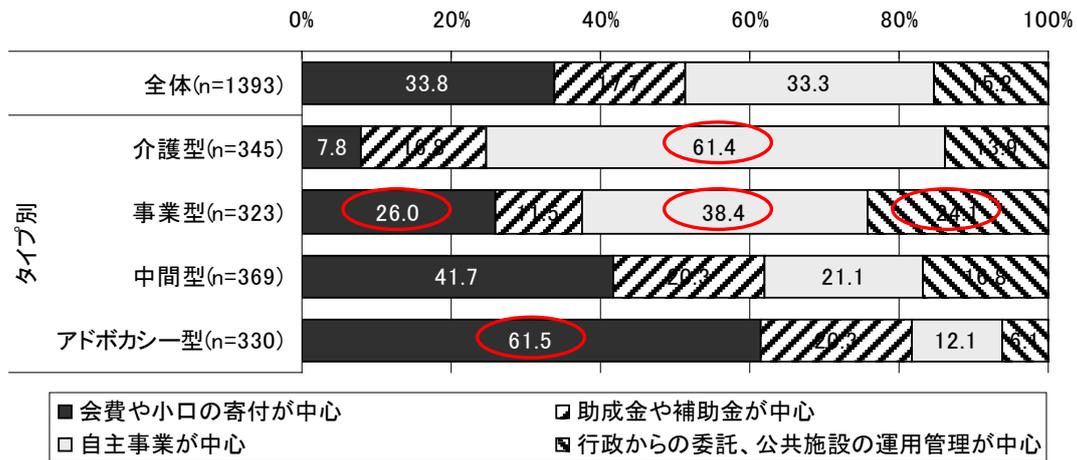
〔現在の財源構成〕

- ・ 『介護型』では、「自主事業が中心」が61.4%と高い。
- ・ 『事業型』では、「自主事業が中心」が38.4%と最も高いが、「会費や小口の寄付が中心」、「行政からの委託、公共施設の運用管理が中心」もそれぞれ26.0%、24.1%みられる。
- ・ 『アドボカシー型』では、「会費や小口の寄付が中心」が61.5%と高い割合を占める。

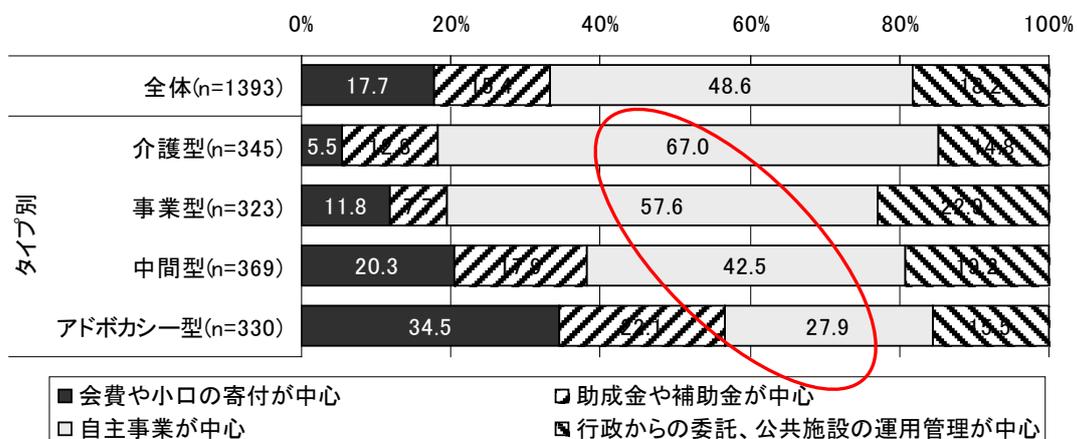
〔今後目指す財源構成〕

- ・ 『介護型』では、現在の財源構成とほとんど違いはみられない。
- ・ 『事業型』、『アドボカシー型』とも、現在の財源構成よりも「自主事業が中心」の割合が高く、反対に「会費や小口の寄付が中心」が低い。

図表 6 現状の財源構成



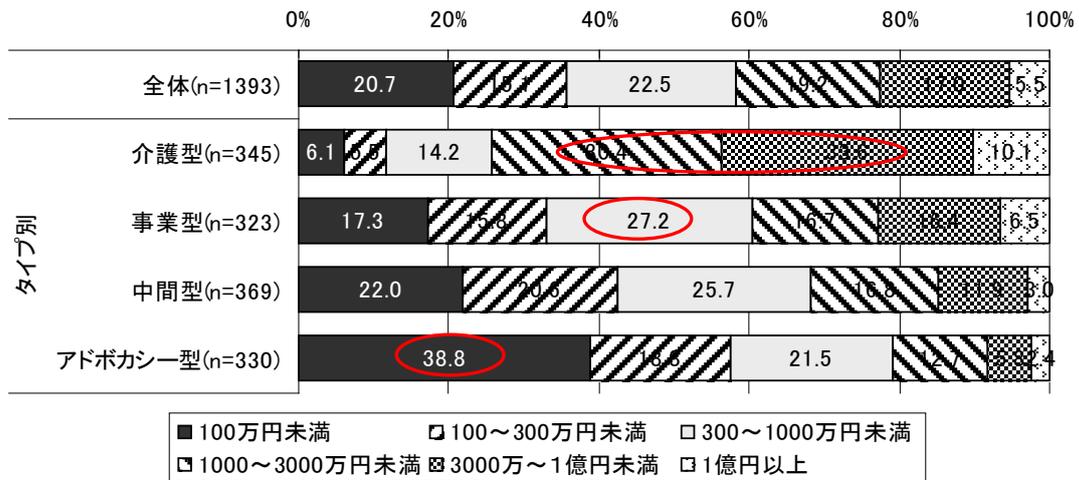
図表 7 今後目指す財源構成



6. 本年度の年間収入（問6）

- 『介護型』では、「3,000万円～1億円未満」（33.6%）、「1,000～3,000万円未満」（30.4%）が高く、これら二つのカテゴリで全体の6割以上を占める。
- 『事業型』では、「300～1,000万円」が27.2%と最も高く、このカテゴリを中心に分布していることが分かる。
- 『アドボカシー型』では「100万円未満」が38.8%を占め、これに「100～300万円未満」（18.8%）を加えると全体の6割近くに達する。

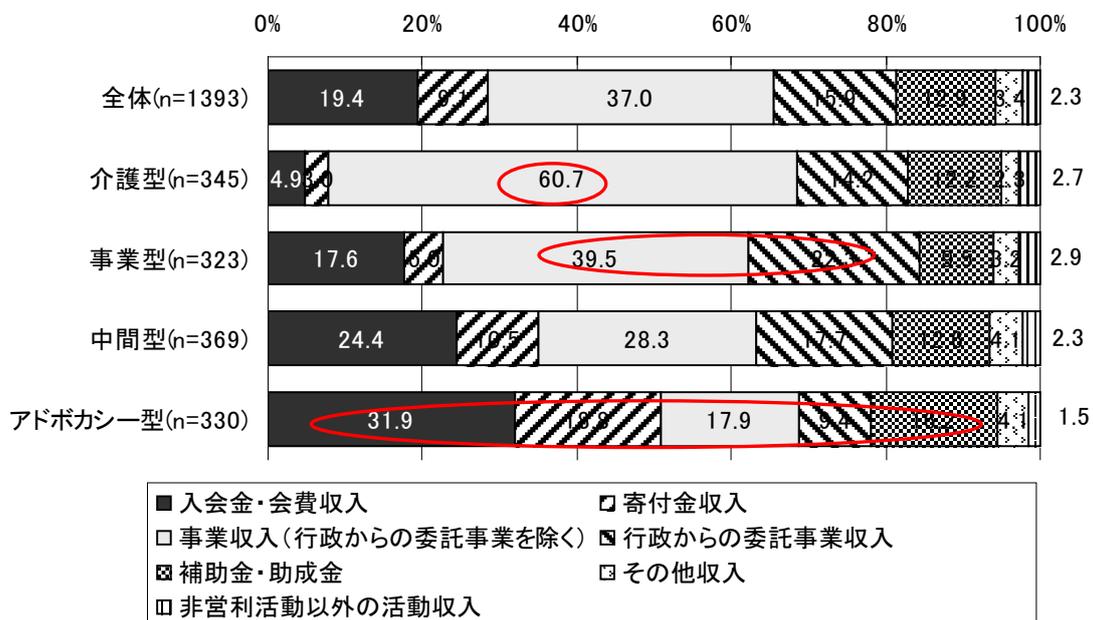
図表 8 年間収入規模(2009年度見通し)



7. 本年度の年間収入（問6）

- 『介護型』では、「事業収入（行政からの委託事業を除く）」が60.7%と高い割合を占める。
- 『事業型』では、「事業収入（行政からの委託事業を除く）」が39.5%と最も高いが、次いで、「行政からの委託事業収入」（22.3%）、「入会金・会費収入」（17.6%）が高くなっている。
- 『アドボカシー型』では、「入会金・会費収入」が31.9%と最も高く、次いで、「寄付金収入」（18.8%）、「事業収入（行政からの委託事業を除く）」（17.9%）、「補助金・助成金」（16.2%）と各収入源に分散している。

図表 9 年間収入の収入源構成(2009年度の見通し)



(備考)各サンプルの構成比の平均値である。

8. 有給職員とボランティアの構成（問7）

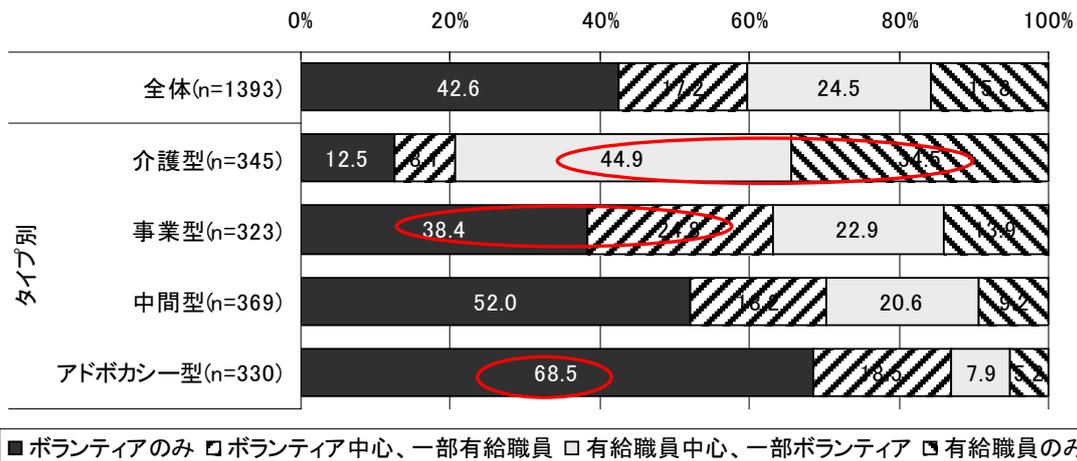
〔現状の構成〕

- 『介護型』では、「有給職員中心、一部ボランティア」（44.9%）、「有給職員のみ」（34.5%）が高く、これらを合わせると全体の8割を占める。
- 『事業型』では、「ボランティアのみ」が38.4%と最も高く、これに「ボランティア中心、一部有給職員」の24.8%を加えると、全体の6割強となる。
- 『アドボカシー型』では、「ボランティアのみ」が68.5%と7割近くに達している。

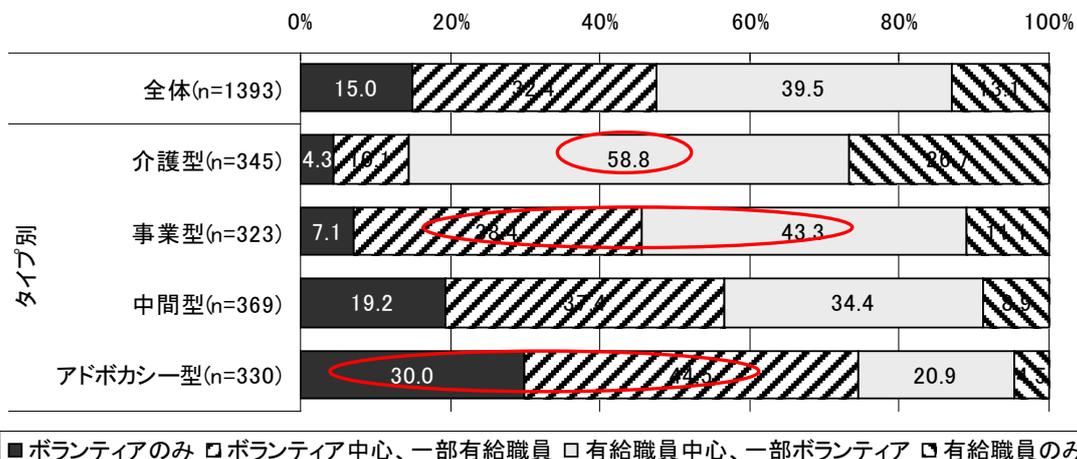
〔今後目指す構成〕

- 『介護型』では、現状よりも「有給職員中心、一部ボランティア」が58.8%と高く、逆に「有給職員中心」が26.7%と現状よりも低い。有給職員のための法人がボランティアの活用を目指していることが分かる。
- 『事業型』、『アドボカシー型』ともに、「ボランティア中心、一部有給職員」、「有給職員、一部ボランティア」が現状の構成よりも高くなっており、有給職員の新たな雇用や増員を目指していることが窺われる。

図表 10 現状の有給職員とボランティアの構成



図表 11 今後目指す有給職員とボランティアの構成



9. 人員規模と構成（問8）

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』それぞれの現在の平均人数は、31.2人、36.2人、36.8人と大きな違いはない。
- 一方で、有給職員については、『介護型』（正規社員 5.1人、非正規社員 11.8人）では多く、『事業型』（1.8人、3.7人）、『アドボカシー型』（0.7人、0.8人）と少なくなっている。
- ボランティアについては、『介護型』（有償 2.5人、無償 4.6人）では有給職員より少ない。また、『事業型』（8.7人、12.9人）、『アドボカシー型』（2.2人、23.4人）を比べると、『事業型』では有償ボランティアが相対的に多く、反対に『アドボカシー型』では、無償ボランティアが大半を占めている。

図表 12 現在、及び団体設立時の人員規模と構成

(平均人数:人)

		全体 (n=1393)		介護型 (n=345)		事業型 (n=323)		中間型 (n=369)		アドボカシー型 (n=330)	
		現在	設立時	現在	設立時	現在	設立時	現在	設立時	現在	設立時
役員	無給役員	8.0	7.5	5.5	5.5	8.3	8.1	8.7	8.1	9.5	8.4
	有給役員	0.8	0.5	1.6	1.0	0.8	0.5	0.6	0.4	0.2	0.4
有給職員	正規職員	2.3	0.9	5.1	1.8	1.8	0.6	1.5	0.6	0.7	0.4
	非正規職員	4.6	1.5	11.8	3.6	3.7	1.1	2.1	0.7	0.8	0.4
	出向職員	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
ボランティア	有償ボランティア	6.6	4.7	2.5	1.6	8.7	4.2	13.0	11.3	2.2	1.2
	無償ボランティア	14.9	11.5	4.6	4.5	12.9	10.0	19.7	16.1	23.4	15.8
全体		37.3	26.7	31.2	18.1	36.2	24.6	45.7	37.3	36.8	26.6

10. 正規職員、非正規職員の人数（問8）

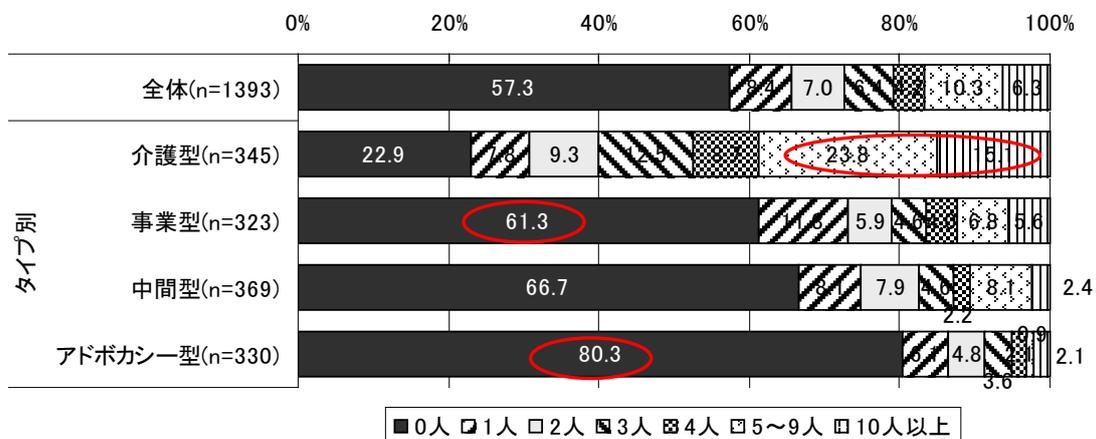
〔正規職員の人数構成〕

- ・ 『介護型』では、「5～9人」（23.8%）、「10人以上」（15.1%）が高くなっており、これらを合わせると4割近くを占める。
- ・ 『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「0人」が多くを占めるが、『事業型』の方が人数が多い法人の割合がやや高い。

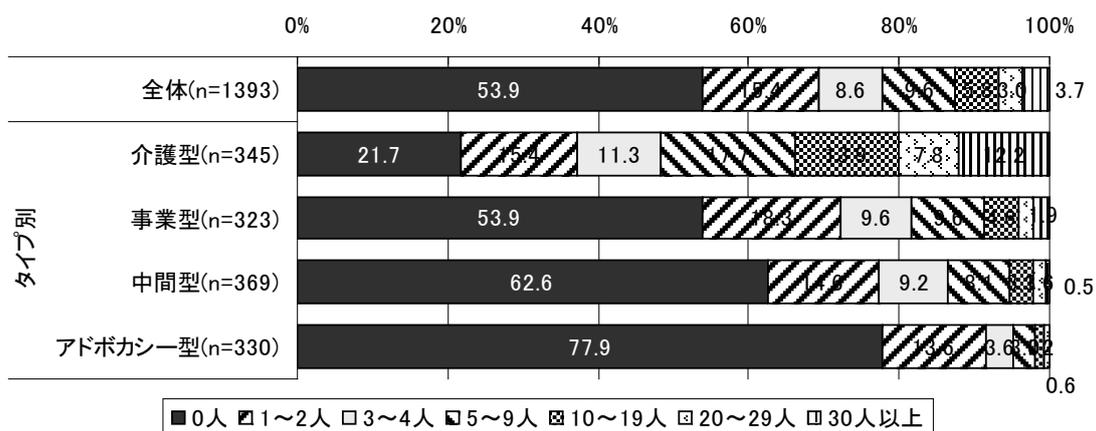
〔非正規職員の人数構成〕

- ・ 『介護型』では、「0人」～「30人以上」まで分散していることが分かる。
- ・ 『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「0人」が多くを占めるが、『事業型』の方が人数が多い法人の割合が高い。

図表 13 正規職員の人数構成



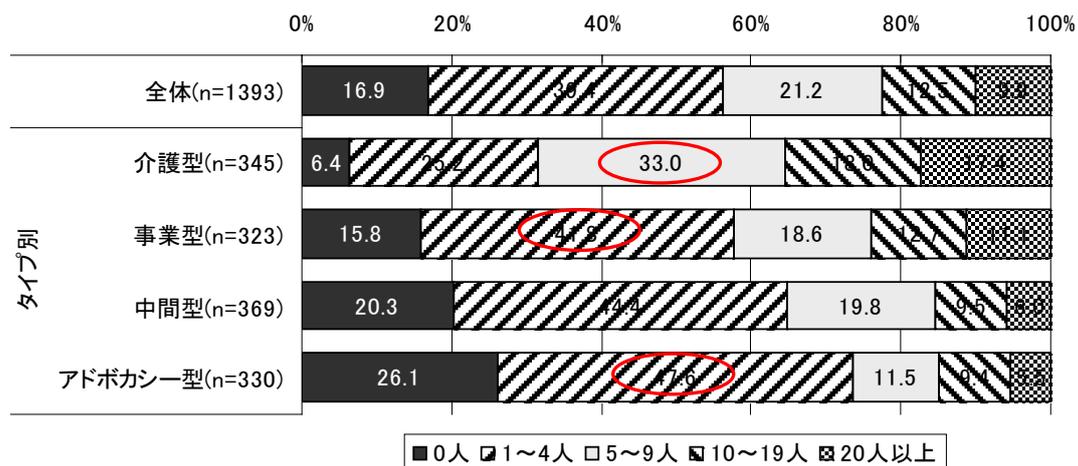
図表 14 非正規職員の人数構成



1.1. 常勤換算人数（問9）

- 『介護型』では、「5～9人」（33.0%）が最も多く、「1～4人」（25.2%）が次いで高くなっている。
- 『事業型』、『アドボカシー型』ともに、「1～4人」が4割以上を占め最も高い。『アドボカシー型』では、「0人」が26.1%と多くみられる。

図表 15 常勤換算人数



1 2. 正規職員の年間収入水準（問 10）

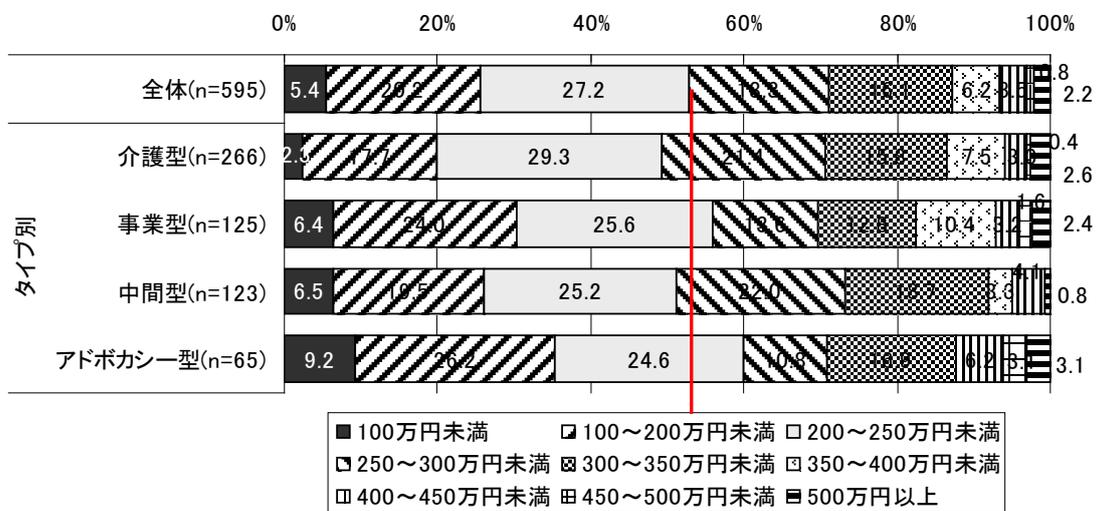
〔現在の水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』で、正規職員の年間収入水準の構成には大きな違いはみられず、250万円未満で5～6割、300万円未満で約7割を占める。

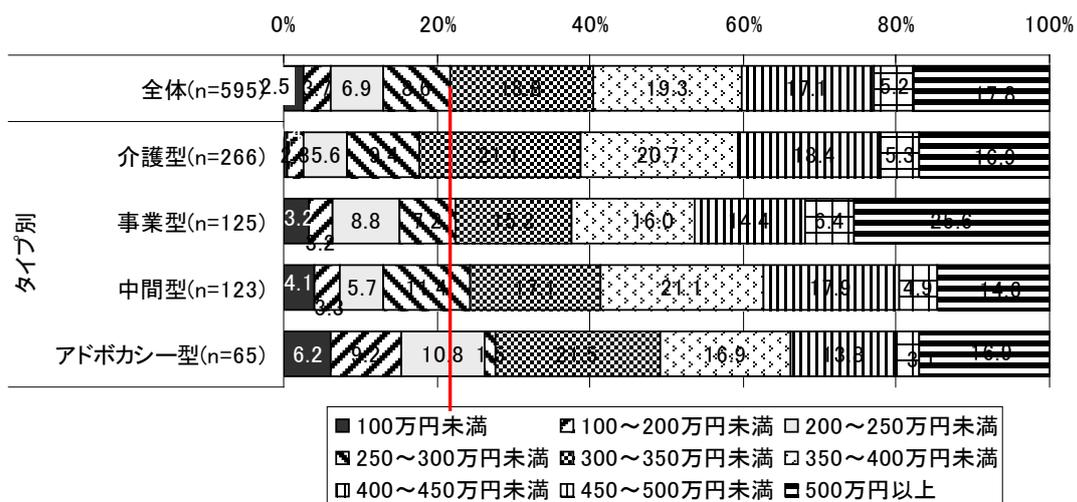
〔職員の生活安定から望ましいと考える水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』による違いは大きくなく、いずれも「300～350万円未満」から「400～450万円未満」の範囲が中心である。300万円以上が概ね8割を占める。これらは、いずれも現在の水準に比べてかなり高くなっている。

図表 16 正規職員の年間収入水準(①現在の水準)



図表 17 正規職員の年間収入水準(②職員の生活安定などから望ましいと考える水準)



13. 正規職員の1週間当たりの実労働時間（問10）

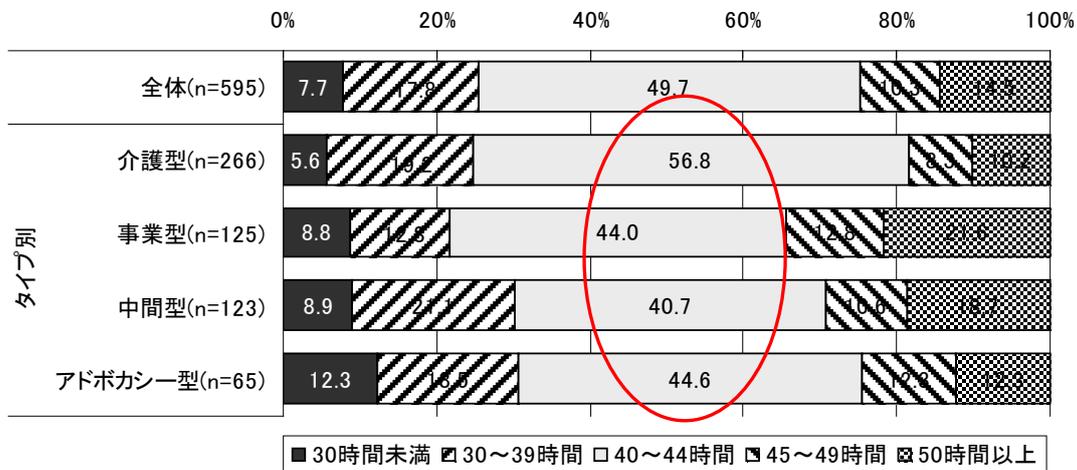
〔現在の水準〕

- 『介護型』では、「40～44時間」が56.8%と高い割合を占める。
- 『事業型』、『アドボカシー型』ともに「40～44時間」が4割強を占め最も高い。『事業型』では「50時間以上」が21.6%と『介護型』(10.2%)、『アドボカシー型』(12.3%)よりも高い割合となっている。

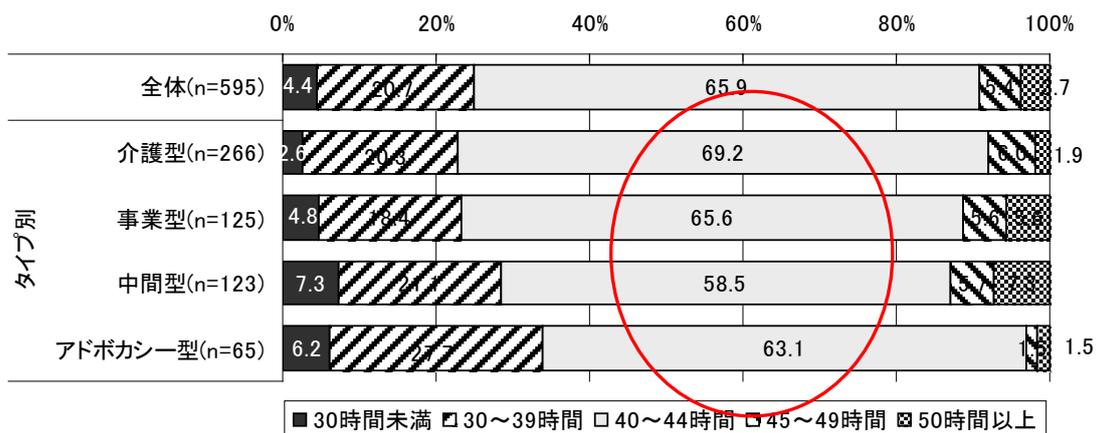
〔職員の生活安定などから望ましいと考える水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、「40～44時間」が6割以上を占め最も高く、それに「30～39時間」が2割台で次いで高くなっている。

図表 18 正規職員の週実労働時間(①現在の水準)



図表 19 正規職員の週実労働時間(②職員の生活安定などから望ましいと考える水準)



1 4. 非正規職員の年間収入水準（問 11）

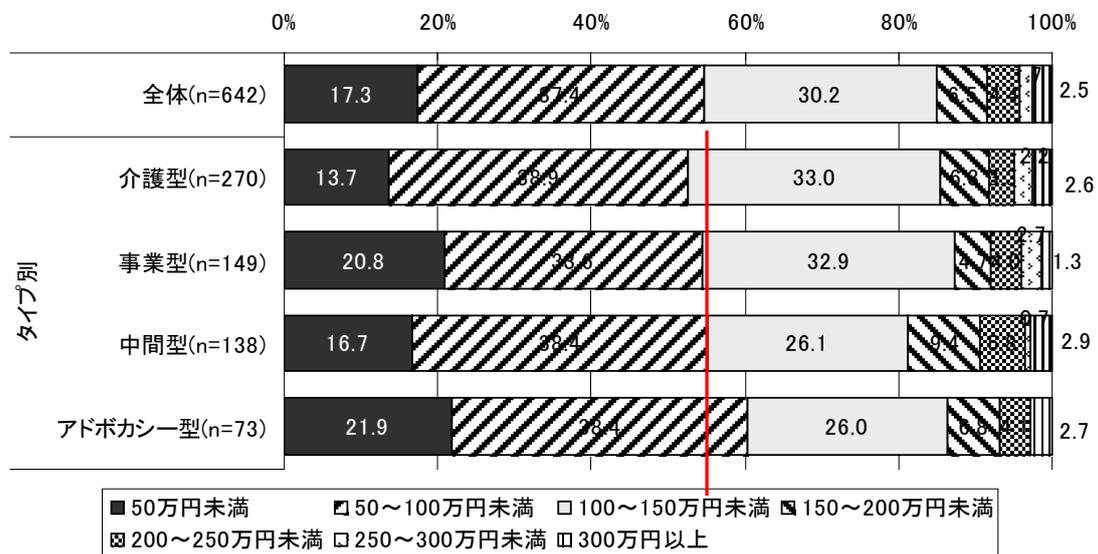
〔現在の水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「50～100万円未満」が4割弱、「100～150万円未満」が3割程度と高い割合を占めている。

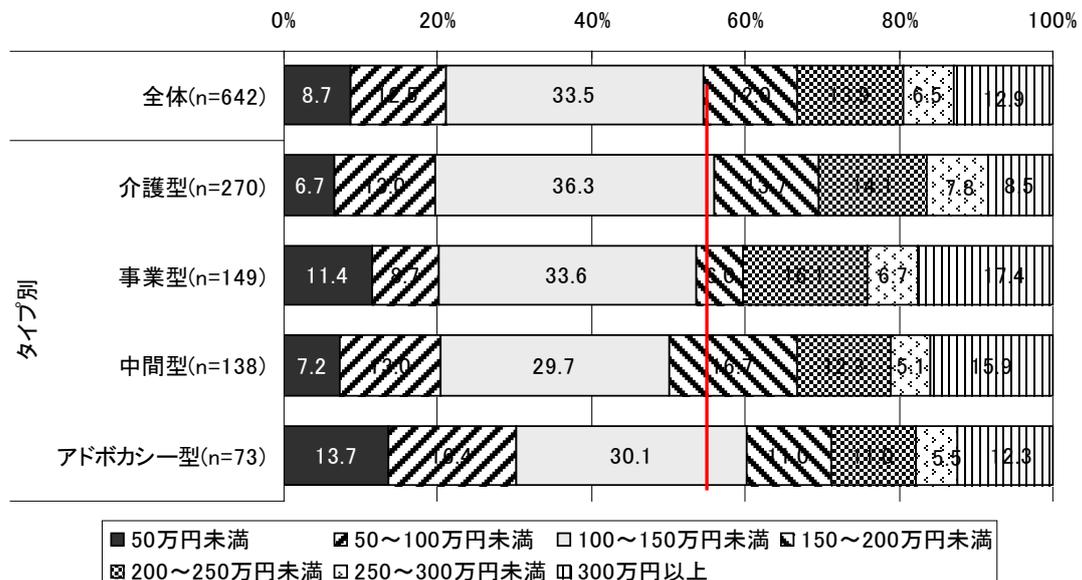
〔職員の生活の安定などから望ましいと考える水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「100～150万円未満」が3割台で最も高いが、②職員の生活安定などから望ましいと考える水準については、「100～150万円未満」が最も高いが、150万円未満の各カテゴリを合計しても5割強にとどまっている。逆に150万円以上の水準が望ましいとする回答が半数近くに上ることが分かる。

図表 20 非正規職員の年間収入水準(①現在の水準)



図表 21 非正規職員の年間収入水準(②職員の生活安定などから望ましいと考える水準)



15. 非正規職員の1週間当たりの実労働時間（問11）

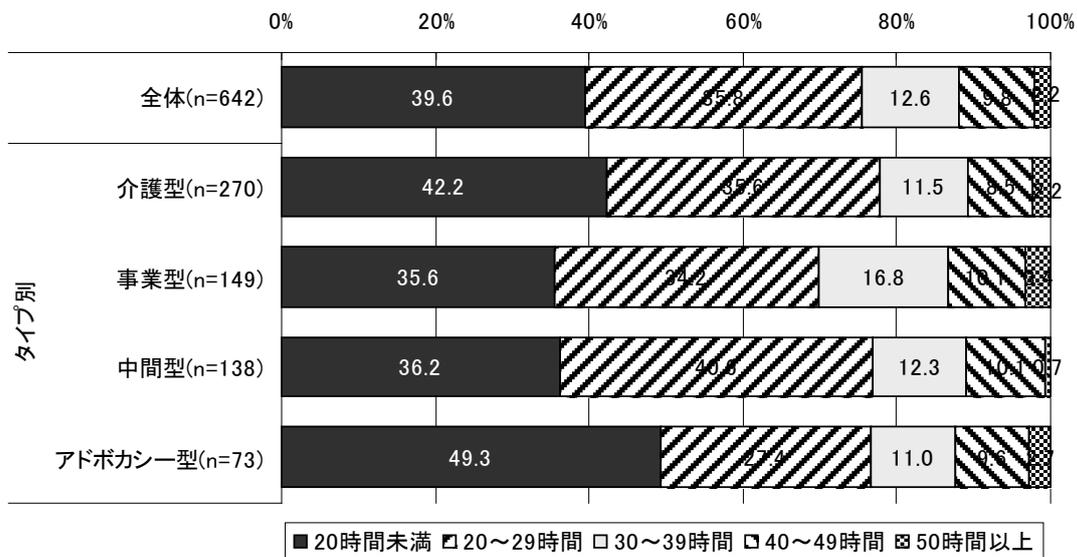
〔現在の水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「20時間未満」、「20～29時間未満」が中心で、これらを合わせると全体の8割近くに達する。その中で、『アドボカシー型』では、「20時間未満」（49.3%）のがほぼ半数を占め高くなっている。

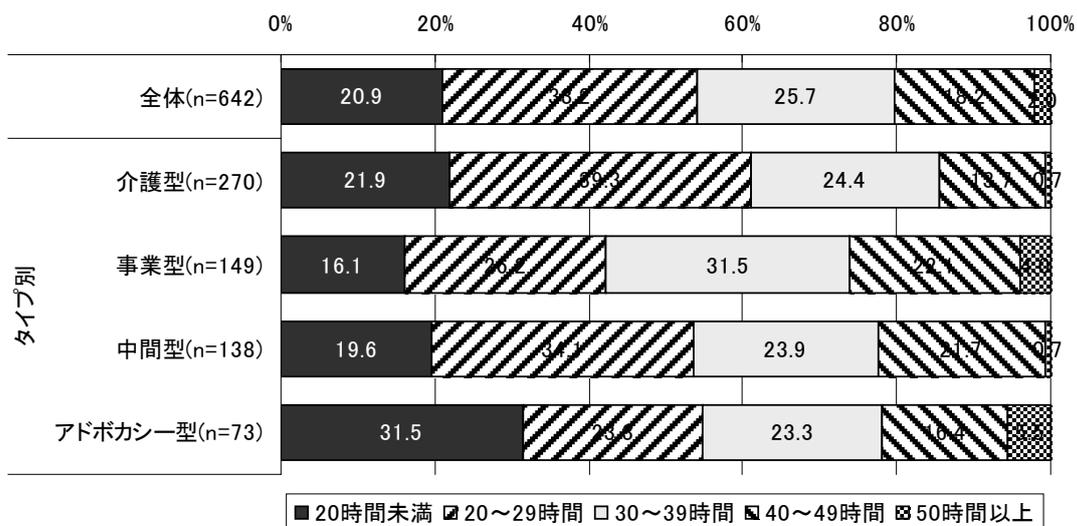
〔職員の生活の安定などから望ましいと考える水準〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、現在に比べて「30～39時間」、「40～44時間」の割合が高く、逆に「20時間未満」の割合が低くなっている。

図表 22 非正規職員の週実労働時間(①現在の水準)



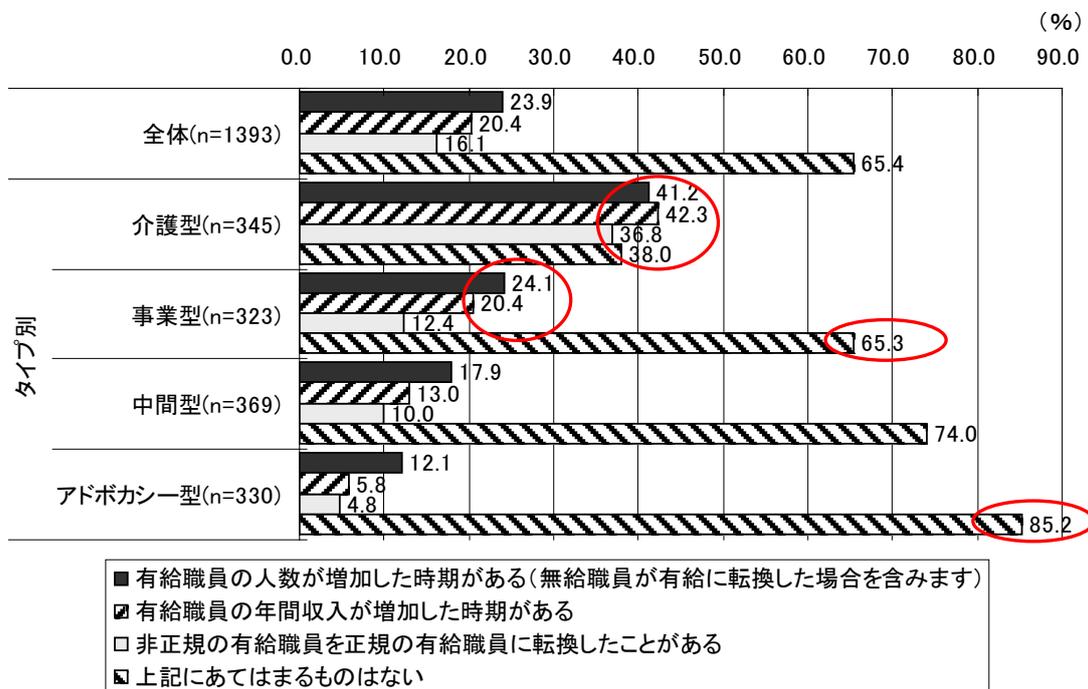
図表 23 非正規職員の週実労働時間(②職員の生活安定などから望ましいと考える水準)



16. 有給職員の雇用の安定が高まった時期の有無（問12）

- 『介護型』では、「有給職員の人数が増加した時期がある」、「有給職員の年間収入が増加した時期がある」、「非正規の有給職員を正規の有給職員に転換したことがある」がそれぞれ4割前後と、他のタイプでの割合よりも高い。その結果、「あてはまるものがない」も4割弱に留まっている。
- 『事業型』、『アドボカシー型』では、「あてはまるものはない」がそれぞれ65.3%、85.2%と高い割合を占め、有給職員の雇用の安定が高まった時期のあるNPO法人は少ない。その中で、『事業型』では、「有給職員の人数が増加した時期がある」、「有給職員の年間収入が増加した時期がある」がそれぞれ24.1%、20.4%と2割強みられる。

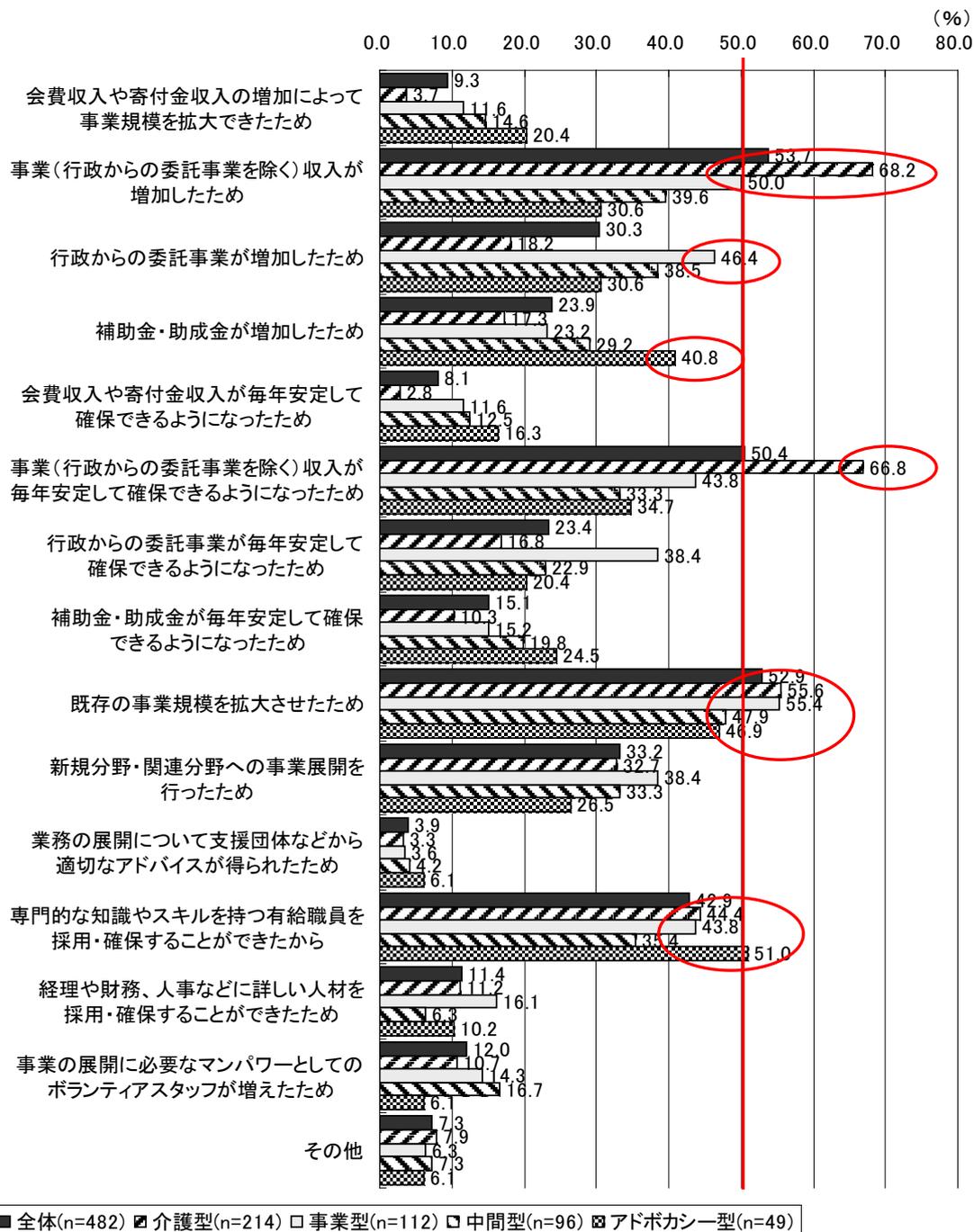
図表 24 有給職員の雇用の安定が高まった時期の有無



17. 有給職員の雇用の安定が高まった要因（問13）

- 過去に有給職員の人数や年間収入が増えるなど、有給職員の雇用の安定が高まった時期が「ある」と回答した法人にその要因を尋ねた。
- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも「既存の事業規模を拡大させたため」が5割程度を占め高くなっている。また、「専門的な知識やスキルを持つ有給職員を採用・確保することが出来たから」が4～5割程度となっている。この結果から、有給職員の安定には事業の拡大が大きな要因となるが、その実現にあたっては、専門的な知識やスキルを持つ有給職員の確保が欠かせないことが分かる。
- 『介護型』では、「事業（行政からの委託事業を除く）収入が増加したため」、「事業（行政からの委託事業を除く）収入が毎年安定して確保できるようになったため」がともに6割を超え高いが、これらは介護収入によるものと考えられる。
- 『事業型』では、『介護型』と同じく「事業（行政からの委託事業を除く）収入が増加したため」、「事業（行政からの委託事業を除く）収入が毎年安定して確保できるようになったため」の回答割合が高いほか、「行政からの委託事業が増加したため」、「行政からの委託事業が毎年安定して確保できるようになったため」が高く、自主事業、行政からの委託事業の増加・安定確保が有給職員の雇用の安定に寄与していることが分かる。
- 『アドボカシー型』では、「補助金・助成金が増加したため」が40.8%と他のタイプに比べて高くなっている。

図表 25 有給職員の雇用の安定が高まった要因



18. 今後の有給職員の雇用の安定性向上への希望とその見込み（問15）

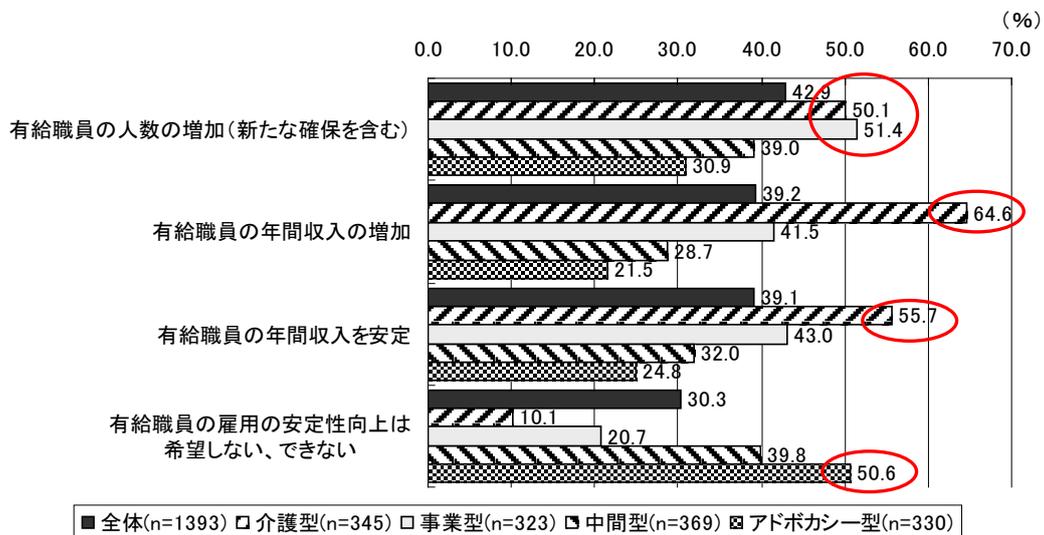
〔有給職員の雇用の安定性向上への希望〕

- ・ 『介護型』では、「有給職員の人数の増加」（50.1%）、「有給職員の年間収入の増加」（64.6%）、「有給職員の年間収入を安定」（55.7%）といずれも高いが、有給職員の年間収入の増加や安定を求める割合が特に高い。
- ・ 『事業型』では、「有給職員の人数の増加」（51.4%）、「有給職員の年間収入の増加」（41.5%）、「有給職員の年間収入を安定」（43.0%）と4～5割程度である。
- ・ 『アドボカシー型』では、「有給職員の雇用の安定性向上は希望しない、できない」が50.6%と半数にのぼっている。

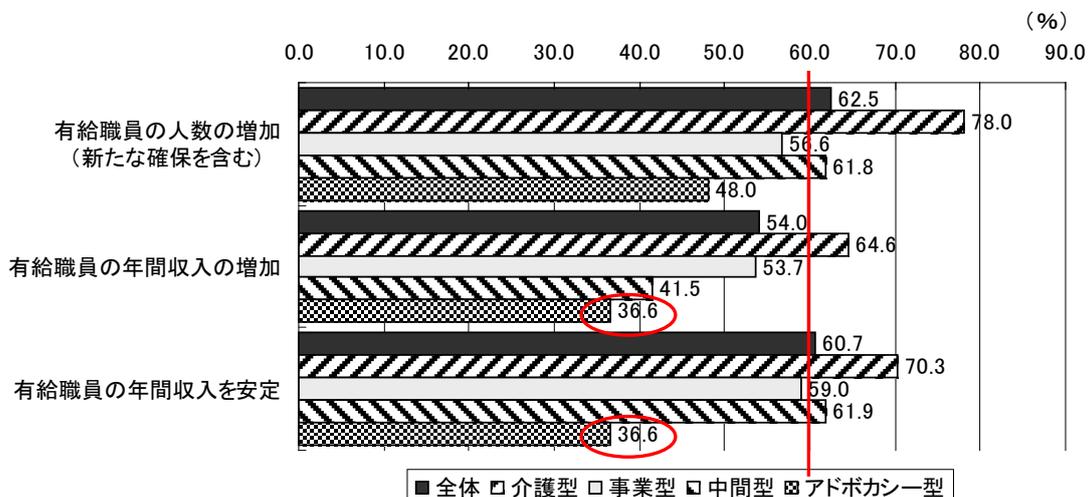
〔希望する有給職員の雇用の安定性向上の実現見込〕

- ・ 『介護型』では、実現見込が「ある」とする割合は、「有給職員の人数の増加」（78.0%）、「有給職員の年間収入を安定」（70.3%）、「有給職員の年間収入の増加」（64.6%）のいずれも高くなっている。
- ・ 『事業型』では、実現見込が「ある」割合はいずれも5～6割である。
- ・ 『アドボカシー型』では、実現見込が「ある」割合はいずれも2～3割と低い。

図表 26 今後の有給職員の雇用の安定性向上の希望



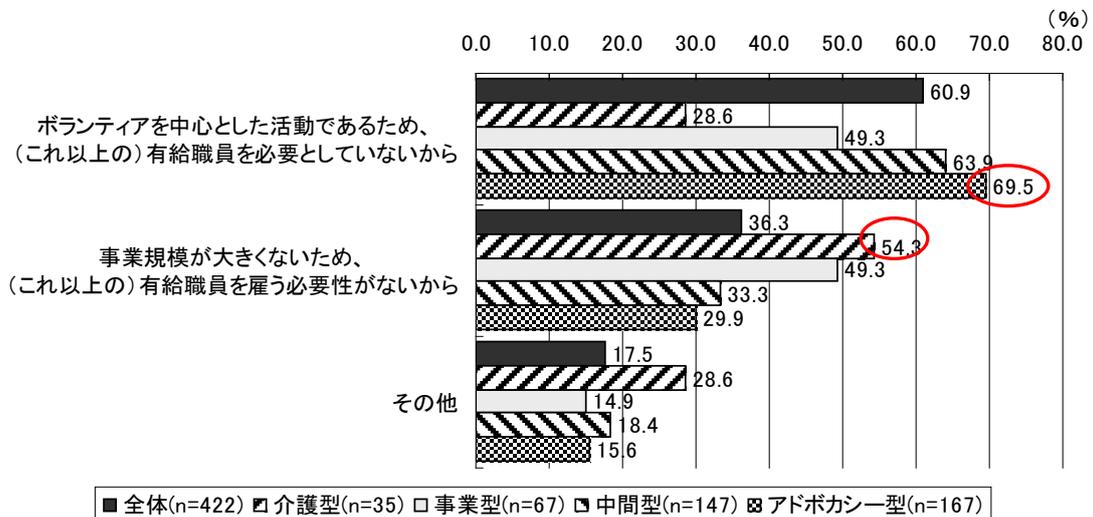
図表 27 希望する有給職員の雇用の安定性向上の実現見込(見込が「ある」割合)



19. 今後の有給職員の雇用の安定性向上を希望しない理由（問16）

- 今後、有給職員の人数や年間収入を増加させることで雇用の安定性を高めることを希望しない場合の理由を尋ねた。
- 『介護型』では、「事業規模が大きくないため、(これ以上の)有給職員を雇う必要性がないから」が54.3%と主な理由になっている。
- 『事業型』では、「ボランティアを中心とした活動であるため、(これ以上の)有給職員を必要としていないから」、「事業規模が大きくないため、(これ以上の)有給職員を雇う必要性がないから」がともに49.3%となっている。
- 『アドボカシー型』では、「ボランティアを中心とした活動であるため(これ以上の)有給職員を必要としていないから」が69.5%と主な理由になっている。

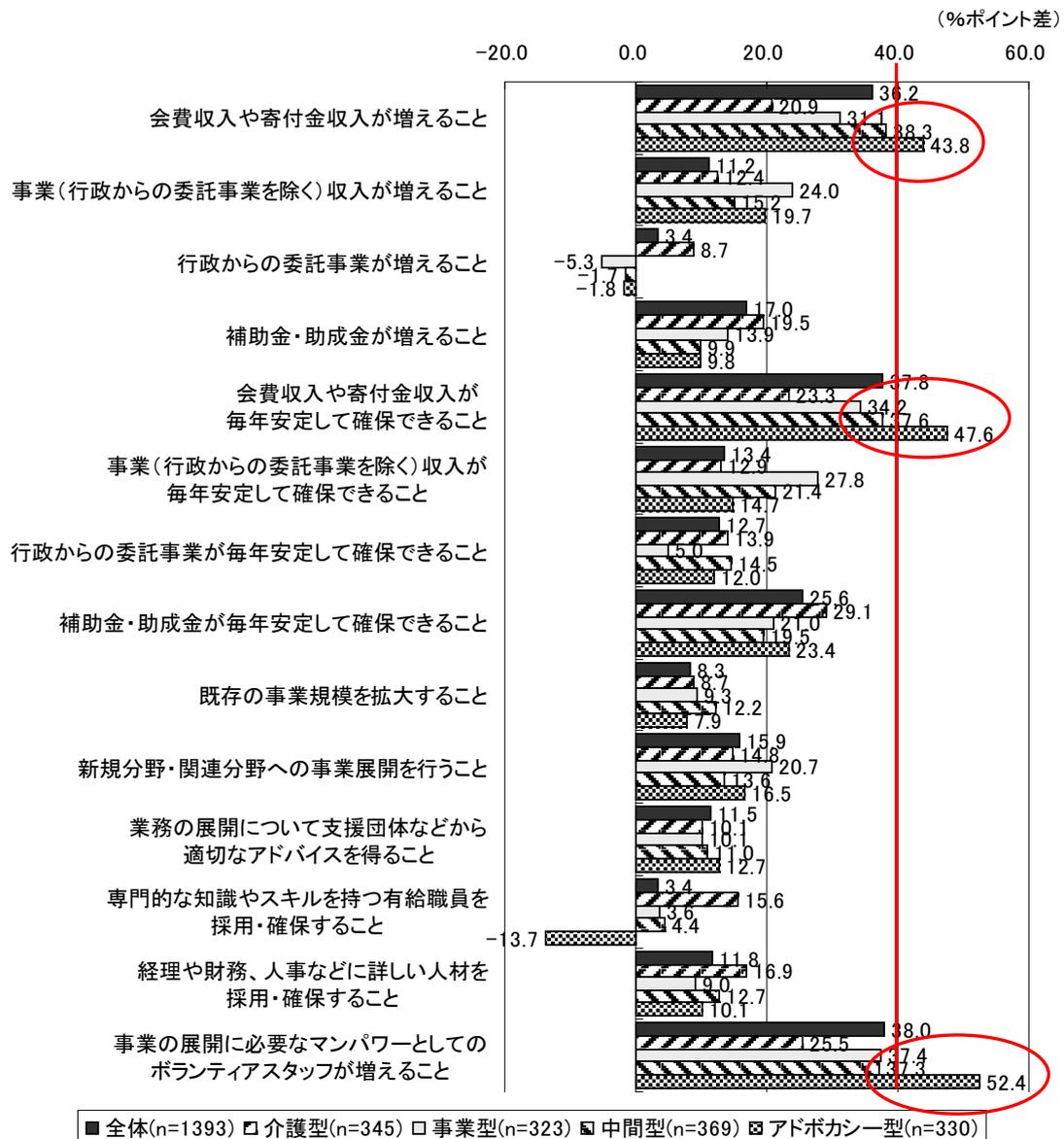
図表 28 今後の有給職員の雇用の安定性向上を希望しない理由



20. 有給職員の雇用の安定に向けた課題（問17）

- 有給職員の雇用の安定に向けた課題を尋ねたが、ここでは、問13の「有給職員の雇用の安定性が高まった要因」との差（「課題」－「実現要因」）をみた。
- 多くの項目で「課題」の割合が「実現要因」の割合を上回っているが、その中で特に「会費収入や寄付金収入が増えること」、「会費収入や寄付金収入が毎年安定して確保できること」、「事業の展開に必要なマンパワーとしてのボランティアスタッフが増えること」での差がいずれも30ポイント以上と高い。この傾向は、特に『アドボカシー型』で強くみられる。
- 雇用の安定の実現のために、会費収入や寄付収入、及びボランティア労働力の増加が課題と挙げるものの、実際にはこれらの要因により雇用の安定の実現は困難な面が多いことが窺われる。

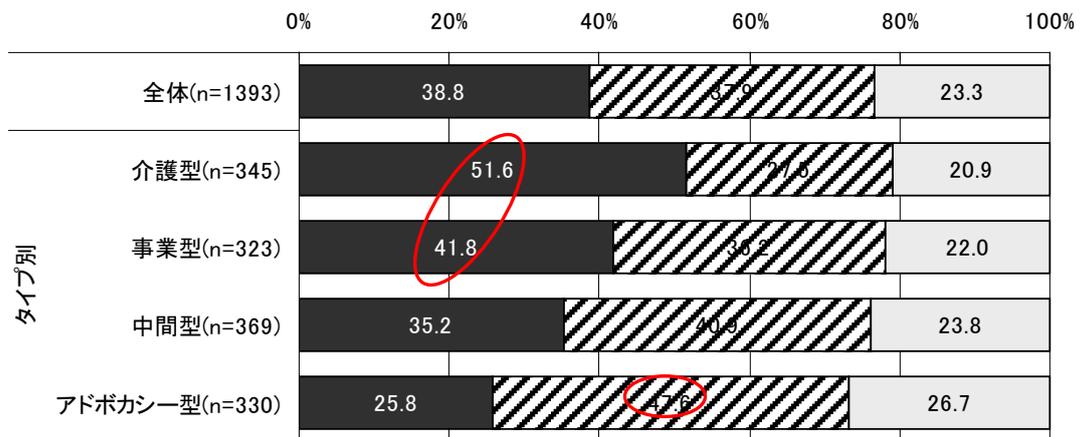
図表 29 有給職員の雇用の安定に向けた課題（「課題」－問13「実現要因」の差）



2 1. 有給職員の活用の増加見込（問 18）

- 『介護型』では、「増加を見込んでいる」が 51.6%と「増加は見込んでいない」の 27.5%を大きく上回っている。
- 『事業型』では、「増加を見込んでいる」が 41.8%と「増加は見込んでいない」の 36.2%よりも高いが、その差は大きくはない。
- 『アドボカシー型』では、「増加は見込んでいない」が 47.6%と、「増加を見込んでいる」の 25.8%よりもかなり高い割合となっている。

図表 30 有給職員の活用の増加見込



■ 有給職員の増加を見込んでいる □ 有給職員の増加は見込んでいない □ 分からない

2.2. 事業の立ち上げや安定した事業運営（問 20）

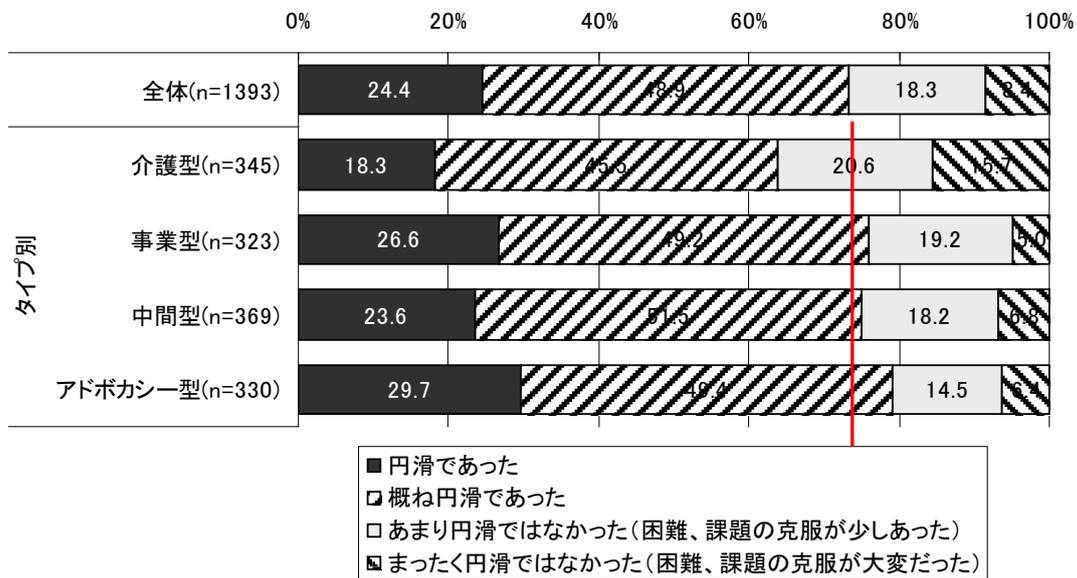
〔事業立ち上げの円滑さ〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、「概ね円滑であった」が4～5割を占めるなど、事業の立ち上げは総じて円滑であったことが分かる。ただし、『介護型』では、「円滑であった」と「概ね円滑であった」を合わせて6割強と、『事業型』、『アドボカシー型』での割合よりもやや低い。

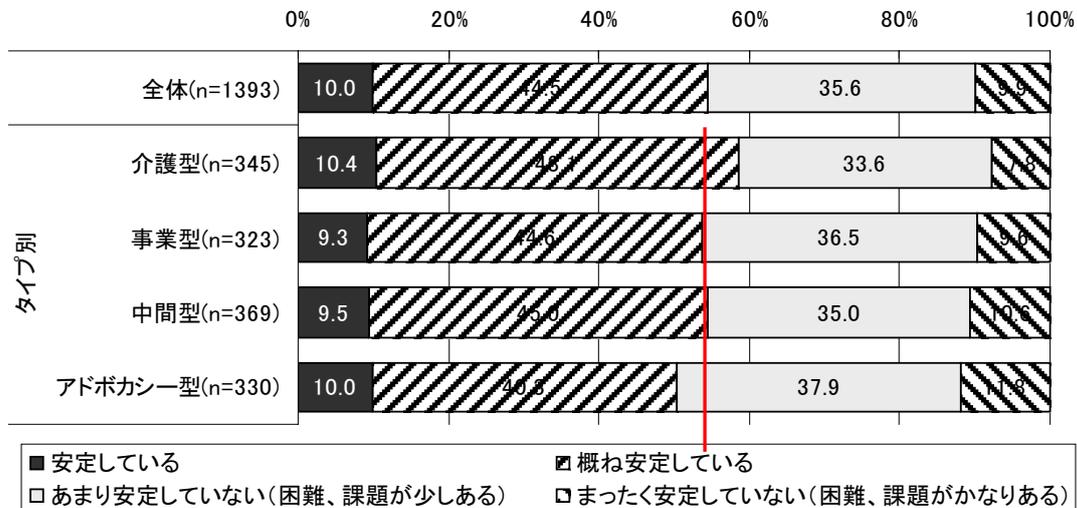
〔現在の事業運営の安定性〕

- 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、「安定している」と「概ね安定している」を合わせた割合は5～6割に留まっており、半数近くのNPO法人が何らかの困難や克服すべき課題を持っていることが窺われる。

図表 31 事業立ち上げの円滑さ



図表 32 現在の事業運営の安定性



23. 円滑な事業立ち上げの課題や鍵（問21）

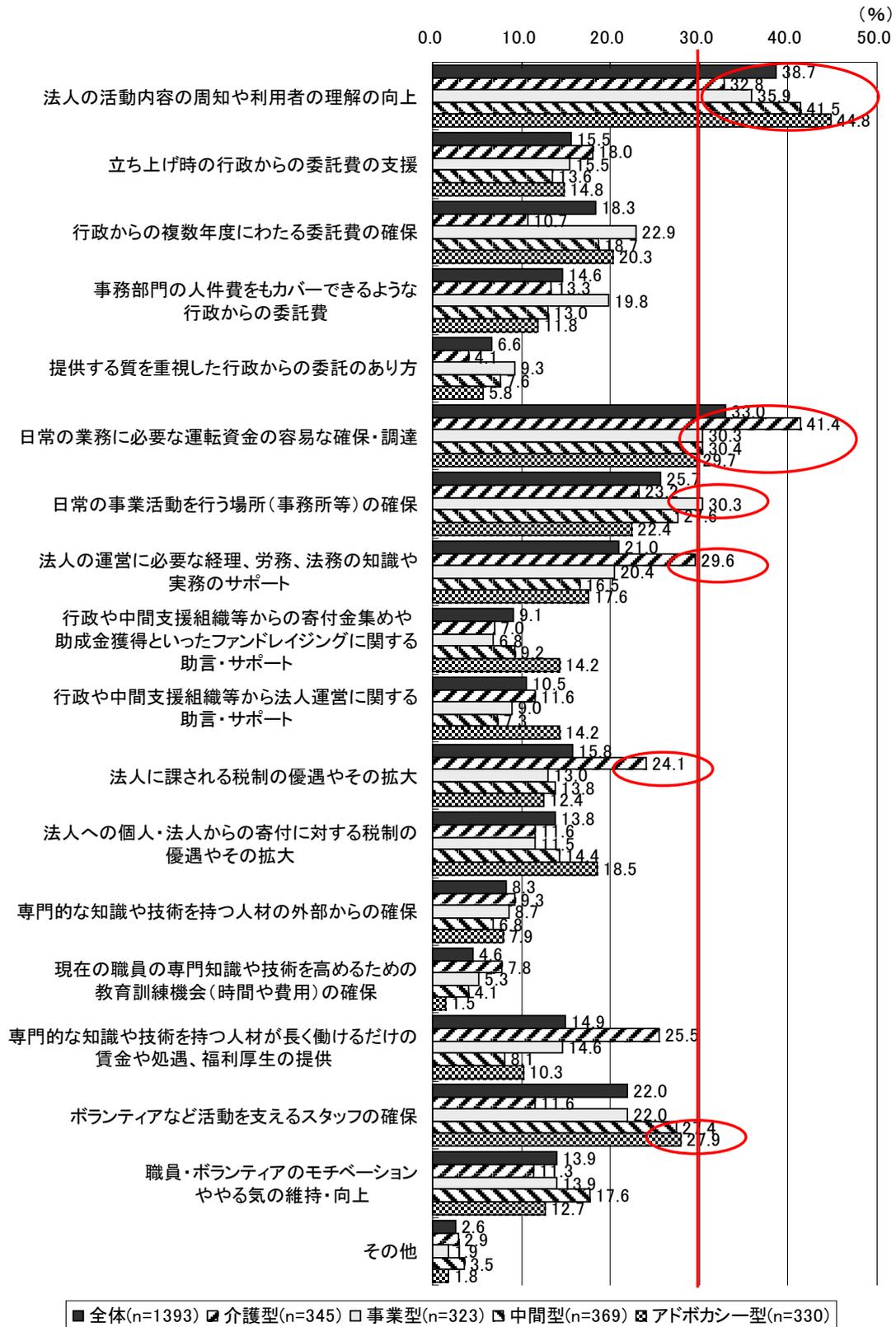
〔事業の立ち上げの課題や鍵〕（3つまで）

- ・ 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、「法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上」が3割を超えて高いが、『アドボカシー型』では44.8%と特に高くなっている。
- ・ また、いずれのタイプでも、「日常の業務に必要な運転資金の容易な確保・調達」が3割前後と高く、特に『介護型』では41.4%と高くなっている。その他、「日常の事業活動を行う場所（事務所等）の確保」についても、いずれのタイプでも2割を超えている。
- ・ それ以外ではタイプによって差がみられるが、『介護型』では、「法人の運営に必要な経理、労務、法務の知識や実務のサポート」（29.6%）、「法人に課される税制の優遇やその拡大」（24.1%）、「専門的な知識や技術を持つ人材が長く働けるだけの賃金や処遇、福利厚生を提供」（25.5%）を挙げる割合が高い。
- ・ 『事業型』、『アドボカシー型』では、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」（事業型：22.9%、アドボカシー型：20.3%）、「ボランティアなど活動を支えるスタッフの確保」（22.0%、27.9%）を挙げる割合が高くなっている。

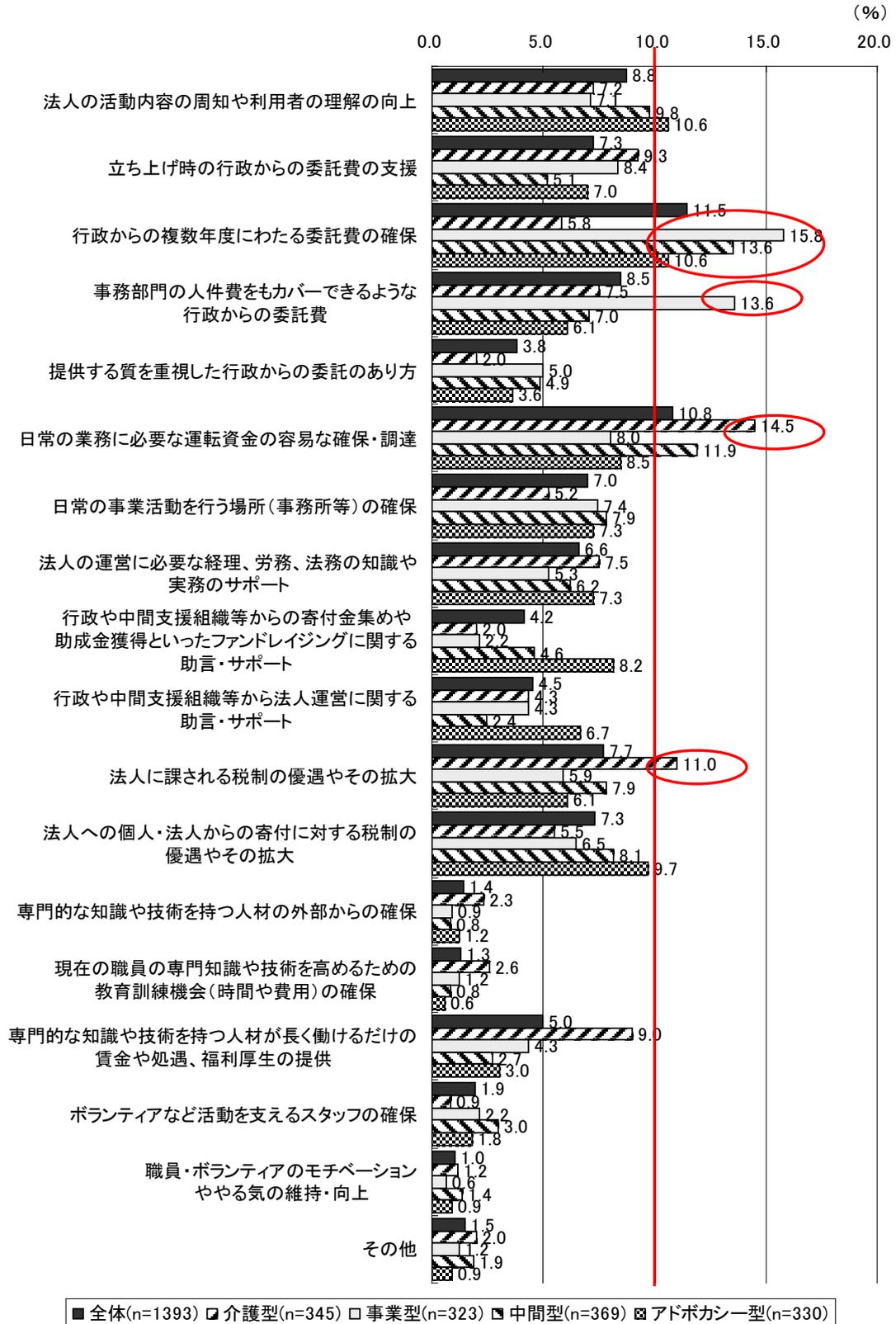
〔事業の立ち上げの課題や鍵に関して行政からの支援が必要と考えられるもの〕（1つ）

- ・ 『介護型』では、「日常の業務に必要な運転資金の容易な確保・調達」（14.5%）、「法人に課される税制の優遇やその拡大」（11.0%）を挙げる割合が高い。
- ・ 『事業型』では、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」（15.8%）が高い。
- ・ 『アドボカシー型』では、「法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上」（10.6%）、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」（10.6%）を挙げる割合が高い。

図表 33 円滑な事業立ち上げの課題や鍵



図表 34 円滑な事業立ち上げにおいて必要とされる行政支援



2.4. 現在の事業を安定的に運営するための課題や鍵（問 21）

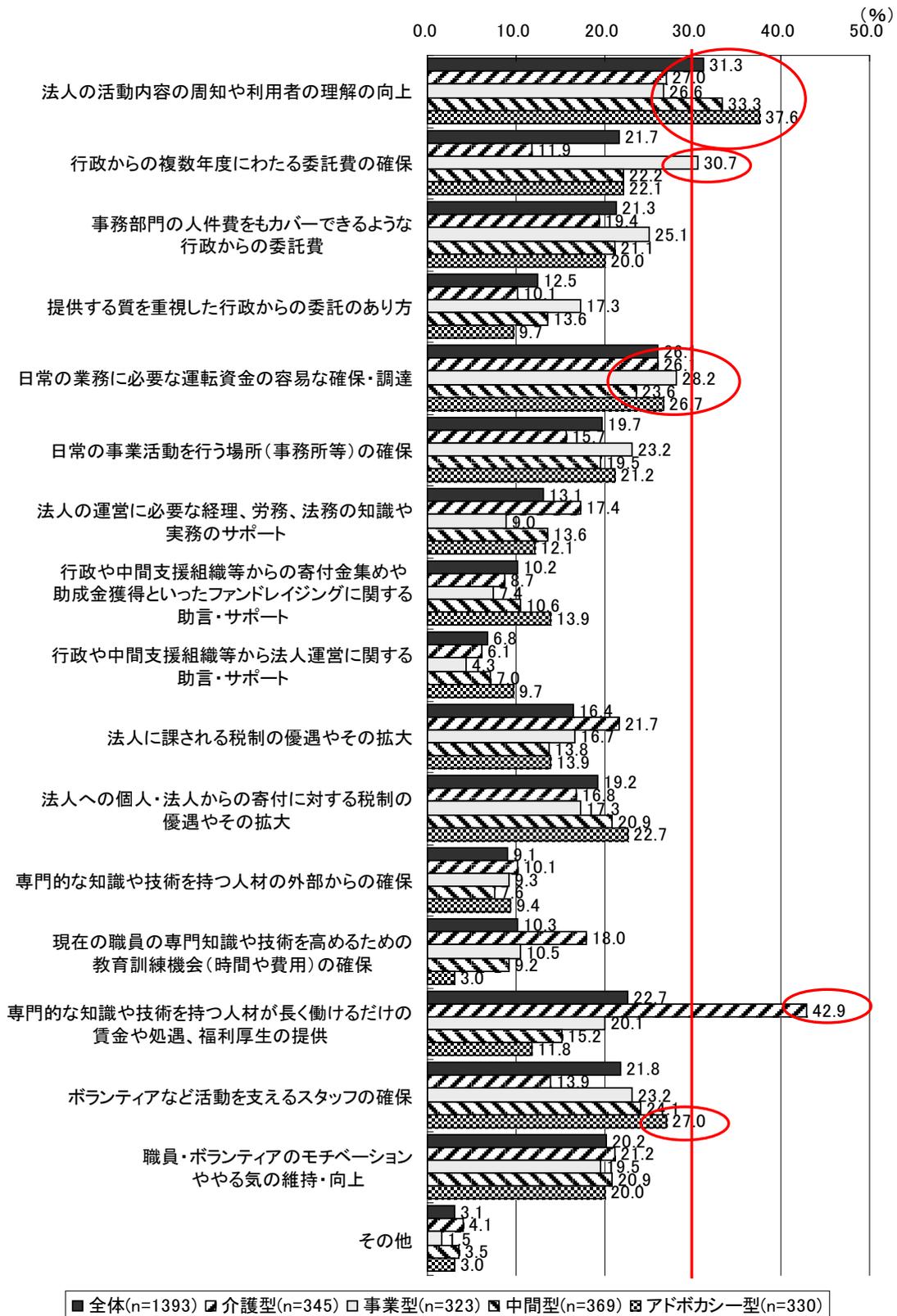
〔現在の事業を安定的に運営するための課題や鍵〕（3つまで）

- ・ 『介護型』、『事業型』、『アドボカシー型』のいずれも、多くの項目で課題や鍵が挙げられている。その中で、タイプによらず「法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上」、「日常の業務に必要な運転資金の容易な確保・調達」が3割前後と高い。また、「職員・ボランティアのモチベーションややる気の向上」、「法人への個人・法人からの寄付に対する税制の優遇やその拡大」についても2割程度となっている。
- ・ タイプ別にみると、『介護型』では、「専門的な知識や技術を持つ人材が長く働けるだけの賃金や処遇、福利厚生を提供」が42.9%と特に高く、事業の安定性には職員の安定した処遇が欠かせないことが分かる。
- ・ 『事業型』では、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」が30.7%と最も高くなっている。
- ・ 『アドボカシー型』では、「法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上」が37.6%と高い。

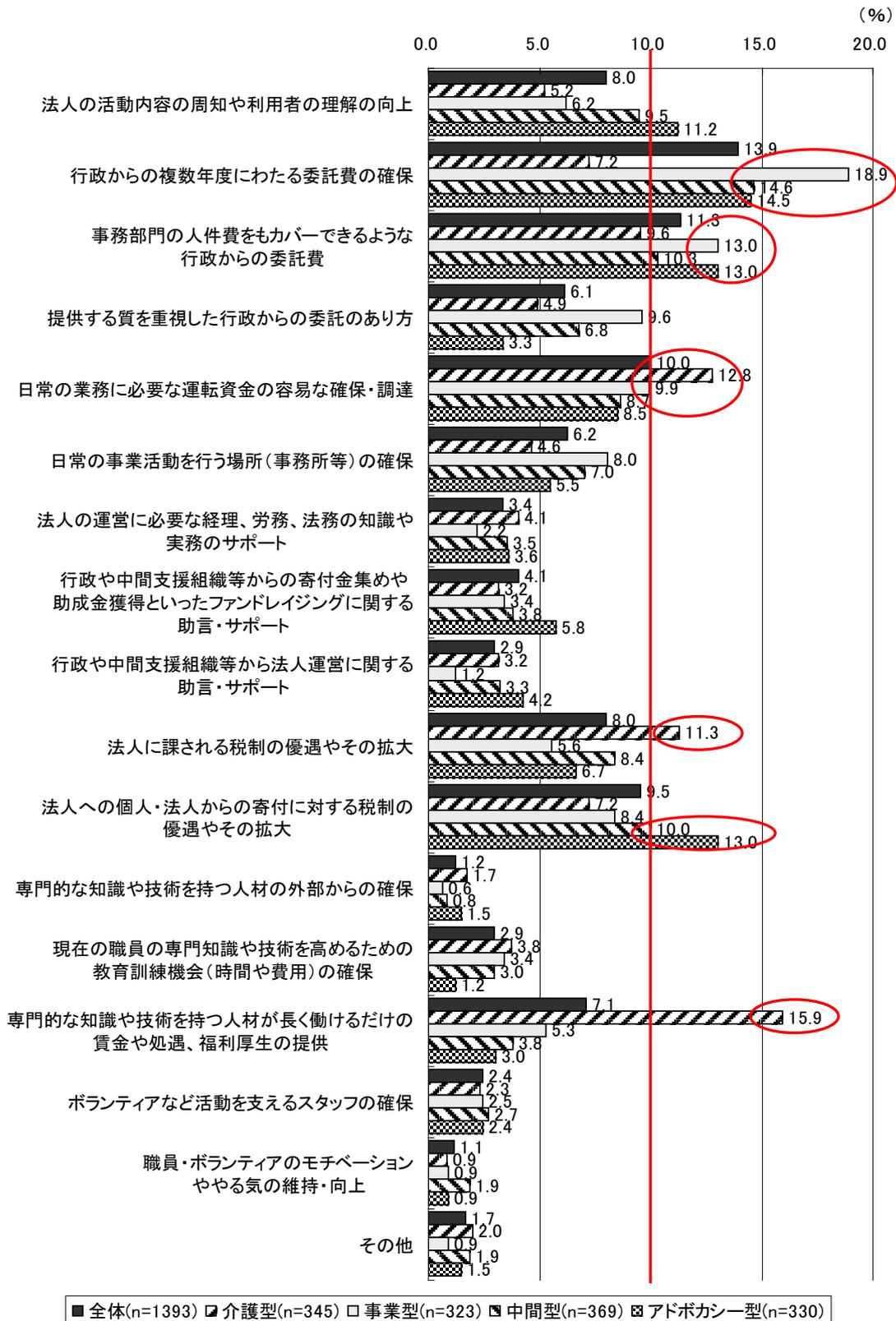
〔現在の事業を安定的に運営するための課題や鍵に関して行政からの支援が必要と考えられるもの〕（1つ）

- ・ 『介護型』では、「専門的な知識や技術を持つ人材が長く働けるだけの賃金や処遇、福利厚生を提供」（15.9%）、「日常の業務に必要な運転資金の容易な確保・調達」（12.8%）、「法人に課される税制の優遇やその拡大」（11.3%）を挙げる割合が高い。
- ・ 『事業型』では、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」（18.9%）、「事務部門の人件費をもカバーできるような行政からの委託費」（13.0%）を挙げる割合が高い。
- ・ 『アドボカシー型』では、「行政からの複数年度にわたる委託費の確保」（14.5%）、「事務部門の人件費をもカバーできるような行政からの委託費」（13.0%）、「法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上」（13.0%）、「法人への個人・法人からの寄付に対する税制の優遇やその拡大」（11.2%）を挙げる割合が高い。

図表 35 現在の事業を安定的に運営するための課題や鍵



図表 36 現在の事業を安定的に運営するために必要とされる行政支援



非営利法人の雇用のあり方に関する調査

平成 22 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

本アンケート調査は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）が、厚生労働省の委託を受けて行う「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」の一環として、企画し実施させて頂くものです。ご回答頂きました調査結果は、今後の雇用施策に反映させていただき予定です。何卒、ご協力をお願い申し上げます。

なお、調査終了後に追加でご質問させていただくことがございます。ご協力いただける場合は、調査票末尾の記入欄に貴法人名とご連絡先をご記入ください。

ご記入にあたってのお願い

- ご回答は下記 URL の WEB ページにお願いします。

[https://www.net-research.jp/***/](https://www.net-research.jp/*****/)**

お手数ではございますが、直接 URL を入力してください。

- この調査は統計的に処理致しますので、個人の意見や考えなどが公表されることやご回答が弊社及び委託元以外に知られることは一切ありません。ご自由にお答えください。

- ご回答はお手数ですが、**3月30日（火）までに**お願いいたします。

- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願い致します。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）

経済・社会政策部 担当：〇〇

TEL：03-****-**** FAX：03-****-****

お問い合わせ受付時間：月～金曜日 午前10時～午後5時

1. 法人の概要についてお伺いします。

問1 貴法人の設立年はいつですか。任意団体の設立年と NPO 法人としての認証年を両方お答えください。

設立年【西暦】

認証年【西暦】

問2 貴法人の所在地（複数の場合は中心となる所在地）をお答えください。

都道府県

市区町村

問3 貴法人の活動分野は何ですか。（主な活動分野1つ）

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. 保健・医療又は福祉の増進を図る活動 | 11. 子どもの健全育成を図る活動 |
| 2. 社会教育の推進を図る活動 | 12. 情報化社会の発展を図る活動 |
| 3. まちづくりの推進を図る活動 | 13. 科学技術の振興を図る活動 |
| 4. 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動 | 14. 経済活動の活性化を図る活動 |
| 5. 環境の保全を図る活動 | 15. 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動 |
| 6. 災害救援活動 | 16. 消費者の保護を図る活動 |
| 7. 地域安全活動 | 17. 前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動 |
| 8. 人権の擁護又は平和の推進を図る活動 | |
| 9. 国際協力の活動 | |
| 10. 男女共同参画社会の形成の促進を図る活動 | |

問4 貴法人の主たる事業の形態について伺います。（それぞれ、最も近いもの1つ）。

A	Aに近い	どちらとも言えない	Bに近い	B
アドボカシー型*1	1	2	3	事業型
フロントライン型*2	1	2	3	中間支援型

(*1) 「アドボカシー型」とは寄付やボランティアを中心に、政策提言や主義主張型の活動を主とする NPO を指し、「事業型」とは有料・有償で社会的サービスを提供する NPO を指します。

(*2) 「フロントライン型」とは、医療・福祉・子育て・教育・女性支援・まちづくり等、市民と直接向き合って活動する NPO を指します。「中間支援型」とはフロントライン型 NPO が活動しやすくなるよう、情報提供や研修等の支援を行う NPO を指します。

問5 貴法人の財源構成は以下のどれですか。（①現状、②今後目指すもの、それぞれについて1つ）

	①現状	②今後目指すもの
1. 会費や小口の寄付が中心	1	1
2. 助成金や補助金が中心	2	2
3. 自主事業が中心	3	3
4. 行政からの委託、公共施設の運用管理が中心	4	4

ご回答は本調査票にではなく《https://www.net-research.jp/*****/》へお願いいたします。

問6 貴法人の本年度（見込）の年間収入とその内訳の金額をご記入ください。

		年間収入
年間収入合計		万円
非営利活動に係る収入	入会金・会費収入	万円
	寄付金収入	万円
	事業収入（行政から委託事業を除く）	万円
	行政からの委託事業収入	万円
	補助金・助成金収入	万円
	その他収入	万円
その他の活動収入		万円

※1 万円未満で四捨五入し、0円の場合は「0」とご記入下さい。

問7 貴法人の人員構成は以下のどれですか。（①現状、②今後目指すもの、それぞれについて1つ）

	①現状	②今後目指すもの
1. ボランティアのみ	1	1
2. ボランティア中心、一部有給職員	2	2
3. 有給職員中心、一部ボランティア	3	3
4. 有給職員のみ	4	4

問8 貴法人の職員・ボランティアの人数を①現在、②団体設立時※についてご記入下さい。

		定義	①現在の人数 (2010年3月)	②団体設立時の 人数
役員	無給役員	理事長、理事、監事など役員名簿に記載されているもののうち無給の者	人	人
	有給役員	理事長、理事、監事など役員名簿に記載されているもののうち報酬を得て実際に労働している役員	人	人
有給職員	正規職員	フルタイムで働き、正規社員・従業員と呼ばれる職員	人	人
	非正規職員	パート・アルバイト・契約社員・派遣社員等	人	人
	出向職員	母体・支援組織からの出向職員で、人件費は出向元負担	人	人
ボランティア	有償ボランティア	給与ではないが、必要経費・謝金等の支給を受けている者	人	人
	無償ボランティア	ボランティア	人	人

※NPO法人の認証時ではなく、団体設立時をご記入下さい。

問9 貴法人の現在の総人数（ボランティアを含む）は1日8時間労働、20日出勤を1人と換算した場合、次のどれにあたりますか。（あてはまるもの1つ）

1. 0人	3. 5～9人	5. 20～49人	7. 100～999人
2. 1～4人	4. 10～19人	6. 50～99人	8. 1,000人以上

〔現在、有給役員・職員がいる法人にお伺いします。〕

2. 現在の有給職員の処遇等についてお伺いします。

問10 貴法人の平均的な正規職員の年間収入、1週間当たりの実労働時間（残業を含む）について、①現在の水準と、②職員の生活安定などから望ましいと考える水準、についてそれぞれご記入下さい。なお、望ましいと考える水準については、**実現可能性は考慮せず**にお答え下さい。

	①現在の水準	②職員の生活安定などから望ましいと考える水準
正規職員の年間収入水準	万円／年	万円／年
正規職員の1週間当たりの実労働時間	時間／週	時間／週

問11 貴法人で平均的な非正規職員の年間収入、1週間当たりの実労働時間（残業を含む）について、①現在の水準と、②職員の生活安定などから望ましいと考える水準、についてそれぞれご記入下さい。なお、望ましいと考える水準については、**実現可能性は考慮せず**にお答え下さい。

	①現在の水準	②職員の生活安定などから望ましいと考える水準
非正規職員の年間収入水準	万円／年	万円／年
非正規職員の1週間当たりの実労働時間	時間／週	時間／週

問12 貴法人では、過去に有給職員の人数や年間収入が増加するなど、有給職員の雇用の安定性が高まった時期がありましたか。（あてはまるものすべて）

1. 有給職員の人数が増加した時期がある（無給職員が有給に転換した場合を含みます）
2. 有給職員の年間収入が増加した時期がある
3. 非正規の有給職員を正規の有給職員に転換したことがある
4. 上記のいずれも実施したことはない →問15へ

問13 問 12 で「1」～「3」に回答した法人にお聞きします。有給職員の雇用の安定性が高まった要因は何ですか。(あてはまるものすべて)

〔収入の増加〕

1. 会費収入や寄付金収入の増加によって事業規模を拡大できたため
2. 事業（行政からの委託事業を除く）収入が増加したため
3. 行政からの委託事業が増加したため
4. 補助金・助成金が増加したため

〔収入の安定〕

5. 会費収入や寄付金収入が毎年安定して確保できるようになったため
6. 事業（行政からの委託事業を除く）収入が毎年安定して確保できるようになったため
7. 行政からの委託事業が毎年安定して確保できるようになったため
8. 補助金・助成金が毎年安定して確保できるようになったため

〔業務の展開〕

9. 既存の事業規模を拡大させたため
10. 新規分野・関連分野への事業展開を行ったため
11. 業務の展開について支援団体などから適切なアドバイスが得られたため

〔その他〕

12. 専門的な知識やスキルを持つ有給職員を採用・確保することができたため
13. 経理や財務、人事などに詳しい人材を採用・確保することができたため
14. 事業の展開に必要なマンパワーとしてのボランティアスタッフが増えたため
15. その他（具体的に： _____)

問14 貴法人で有給職員の雇用の安定性を高めることができたことについて、その実現に向けて、①貴法人が具体的に取り組んだこと、②実現できた要因、を具体的にお書き下さい。ここでは、有給職員の雇用の安定性を高めたい他の非営利団体へのアドバイスとしてお書き下さい。

①具体的な取り組み内容

②実現できた要因

〔全ての法人にお伺いします。〕

3. 今後の有給職員の処遇等についてお伺いします。

問15 貴法人では、今後、①有給職員の人数や年間収入を増加させることで雇用の安定性を高めたいとお考えですか。また、②その実現の見込についてはどのようにお考えですか。(あてはまるものすべて)

	①雇用安定への考え	②雇用安定への 実現見込み	
1. 有給職員の人数の増加(新たな確保を含む)	1	1	} 問17へ
2. 有給職員の年間収入の増加	2	2	
3. 有給職員の年間収入を安定	3	3	
4. 上記1.～3.のいずれも希望しない、できない	4	—	→ 問16へ

問16 貴法人で、問15の「1」～「3」を希望しない理由は何ですか。(あてはまるものすべて)

1. ボランティアを中心とした活動であるため、(これ以上の)有給職員を必要としていないから
2. 事業規模が大きい、(これ以上の)有給職員を雇う必要性がないから
3. その他(具体的に:)

問17 貴法人での有給職員の雇用の安定に向けての課題は何ですか。(あてはまるものすべて)

〔収入の増加〕

1. 会費収入や寄付金収入が増えること
2. 事業(行政からの委託事業を除く)収入が増えること
3. 行政からの委託事業が増えること
4. 補助金・助成金が増えること

〔収入の安定〕

5. 会費収入や寄付金収入が毎年安定して確保できること
6. 事業(行政からの委託事業を除く)収入が毎年安定して確保できること
7. 行政からの委託事業が毎年安定して確保できること
8. 補助金・助成金が毎年安定して確保できること

〔業務の展開〕

9. 既存の事業規模を拡大すること
10. 新規分野・関連分野への事業展開を行うこと
11. 業務の展開について支援団体などから適切なアドバイスを得ること

〔その他〕

12. 専門的な知識やスキルを持つ有給職員を採用・確保すること
13. 経理や財務、人事などに詳しい人材を採用・確保すること
14. 事業の展開に必要なマンパワーとしてのボランティアスタッフが增えること
15. その他(具体的に:)

問18 貴法人では、今後の事業活動の展開による有給職員の活用の増加を見込んでいますか。(あてはまるもの1つ) 見込まれている場合には、今後3年程度で想定している増加人数をご記入下さい。

1. 有給職員の増加を見込んでいる → 今後3年程度の増加人数 () 人
2. 有給職員の増加は見込んでいない
3. 分からない

問19 貴法人では、有給職員の雇用の安定性を高めるために、①貴法人が具体的に取り組んでいること、②実現の障害となっていること、③制度や政策が障害となっていること、を具体的にお書き下さい。

①具体的な取り組み内容

②実現の障害となっていること（以下の③を除く）

③制度や政策が障害となっていること（改善を望むこと）

〔全ての法人にお伺いします。〕

4. 事業の円滑な立ち上げや安定した事業運営についてお伺いします。

問20 貴法人では、①事業の立ち上げは円滑でしたか。また、②現在の事業運営は安定していますか。それぞれについて、該当するものをお選び下さい。（それぞれあてはまるもの1つ）

①事業立ち上げの円滑さ

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| 1. 円滑であった | 3. あまり円滑ではなかった（困難、課題の克服が少しあった） |
| 2. 概ね円滑であった | 4. まったく円滑ではなかった（困難、課題の克服が大変だった） |

②現在の事業運営の安定性

- | | |
|-------------|-----------------------------|
| 1. 安定している | 3. あまり安定していない（困難、課題が少しある） |
| 2. 概ね安定している | 4. まったく安定していない（困難、課題がかなりある） |

ご回答は本調査票にではなく《https://www.net-research.jp/*****/》へお願いいたします。

問21 貴法人での経験から、①事業の立ち上げを円滑に行うため、②現在の事業を安定的に運営するため、それぞれについて、どのような点が課題や鍵とお考えですか（それぞれ主なもの3つ）。また、その中で、行政からの支援が必要と考えられるものは何ですか（あてはまるもの1つ）

	①事業の円滑な立ち上げ	②現在の事業の安定的な運営
1. 法人の活動内容の周知や利用者の理解の向上	1	1
2. 立ち上げ時の行政からの委託費の支援	2	—
3. 行政からの複数年度にわたる委託費の確保	3	3
4. 事務部門の人件費をもカバーできるような行政からの委託費	4	4
5. 提供する質を重視した行政からの委託のあり方	5	5
6. 日常の業務に必要な運転資金の容易な確保・調達	6	6
7. 日常の事業活動を行う場所（事務所等）の確保	7	7
8. 法人の運営に必要な経理、労務、法務の知識や実務のサポート	8	8
9. 行政や中間支援組織等からの寄付金集めや助成金獲得といったファンドレイジングに関する助言・サポート	9	9
10. 行政や中間支援組織等から法人運営に関する助言・サポート	10	10
11. 法人に課される税制の優遇やその拡大	11	11
12. 法人への個人・法人からの寄付に対する税制の優遇やその拡大	12	12
13. 専門的な知識や技術を持つ人材の外部からの確保	13	13
14. 現在の職員の専門知識や技術を高めるための教育訓練機会（時間や費用）の確保	14	14
15. 専門的な知識や技術を持つ人材が長く働けるだけの賃金や処遇、福利厚生を提供	15	15
16. ボランティアなど活動を支えるスタッフの確保	16	16
17. 職員・ボランティアのモチベーションややる気の維持・向上	17	17
18. その他（具体的に：)	18	18

問22 非営利法人の円滑な事業の立ち上げや、安定的な事業運営を行うにあたって、行政によるどのような支援や制度的な枠組みが重要とお考えですか。自由にご記入下さい。

5. 最後に、ご回答法人、ご回答者についてお伺いします。

法人名			
電話番号		eメールアドレス	@

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。ご回答は本調査票にではなく

https://www.net-research.jp/*****/

へお願いいたします。 **3月30日(火曜日)** までにご回答下さい。

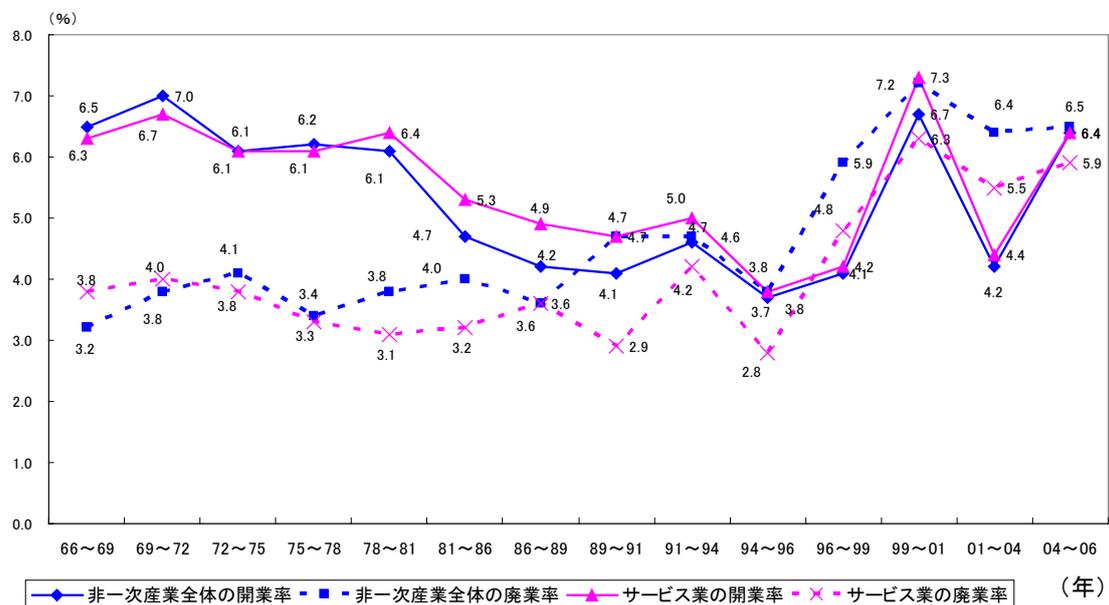
我が国企業の開業動向について

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

1. 非一次産業全体および、サービス業の開業率・廃業率の推移

- 90年代半ば以降、開業率の変動が大きくなっている。
- 90年代半ば以降、廃業率の水準が高くなっており、廃業率が開業率を上回る年もみられる。

非一次産業全体および、サービス業の開業率の推移



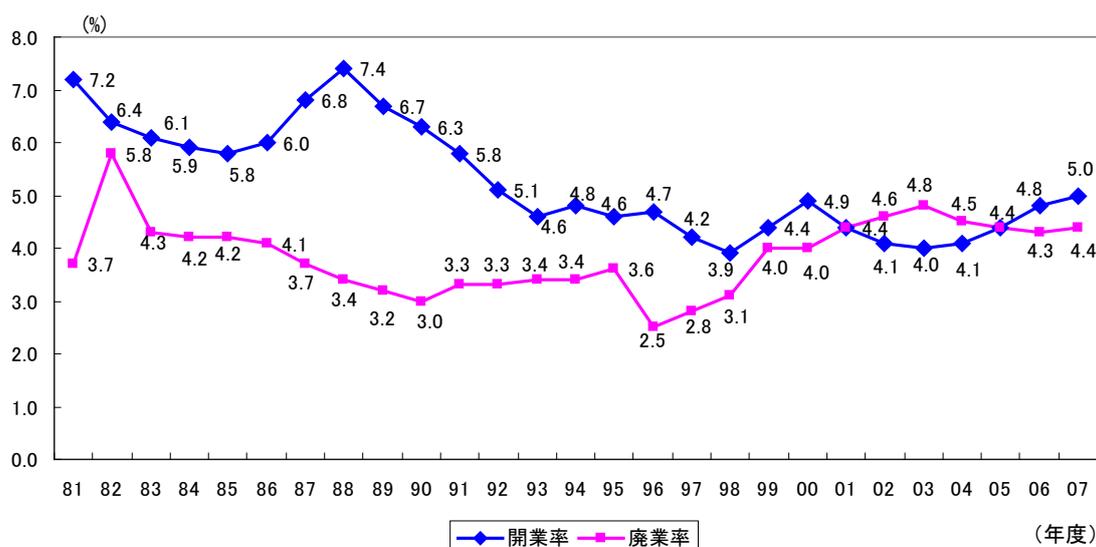
(出所) 中小企業白書 2009年版

(原資料) 総務省「事業所・企業統計調査」

2. 有雇用事業所数による開廃業率の推移

- ・ 開業率は低下傾向にあったが、2000年代に入り緩やかに上昇し始めている。
- ・ 廃業率については90年代半ば以降上昇傾向にあったが、2000年以降は横ばいである。
- ・ 直近2年間（2006、2007年）は、開業率が廃業率を上回っている。

有雇用事業所数による開廃業率の推移



(出所) 中小企業白書 2009 年版

(原資料) 厚生労働省「雇用保険事業年報」

(備考)

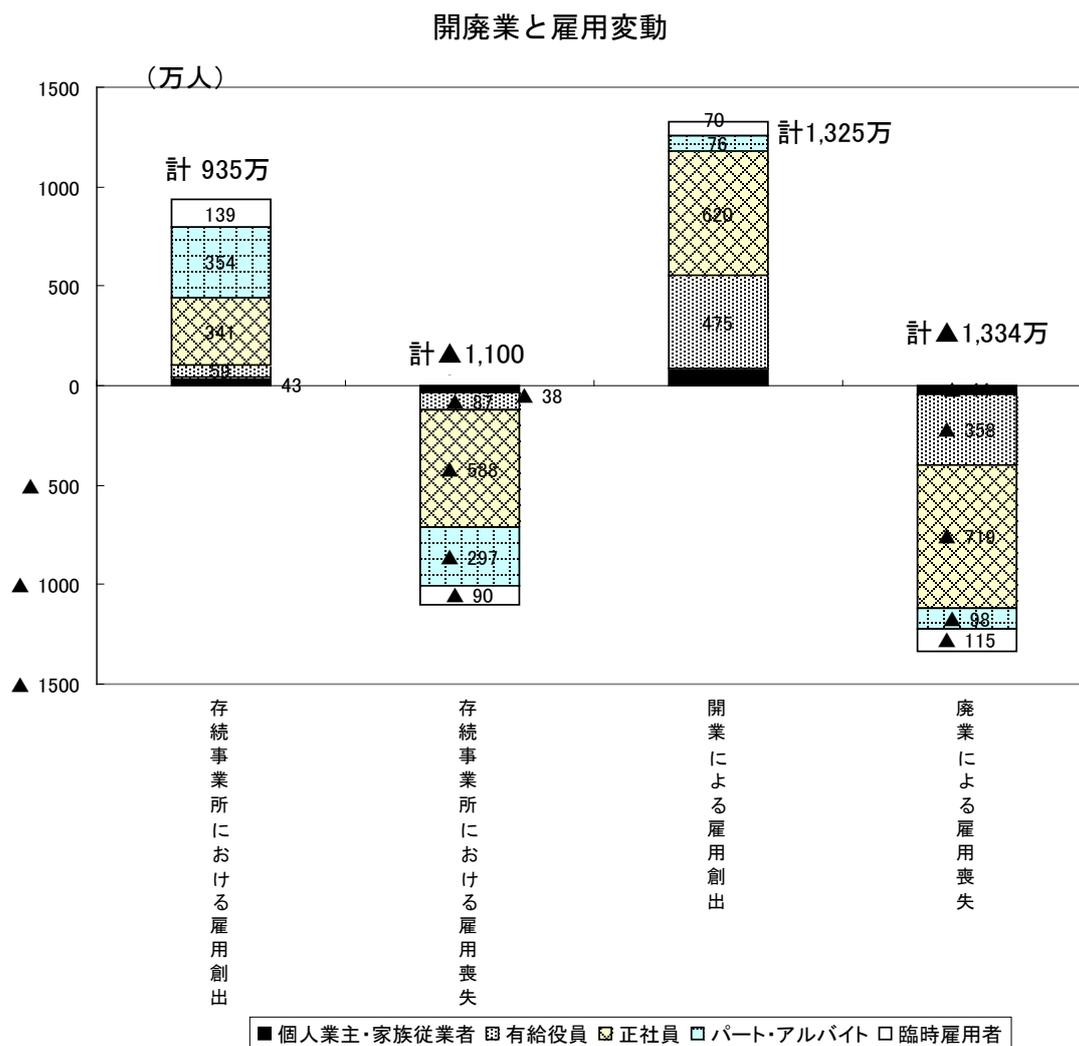
開業率 = 当該年度に雇用関係が新規に成立した事業所数 / 前年度末の適用事業所数 × 100

廃業率 = 当該年度に雇用関係が消滅した事業所数 / 前年度末の適用事業所数 × 100

適用事業所: 雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所である (雇用保険法第 5 条)。

3. 開廃業と雇用変動

- ・ 開業が生み出す雇用は、存続事業所が生み出す雇用よりも大きい。
- ・ 存続事業所では、雇用創出、雇用喪失とも「正社員」「パートアルバイト」が大きい。
- ・ 開業による雇用創出、廃業による雇用喪失はいずれも「有給役員」「正社員」が大きい。



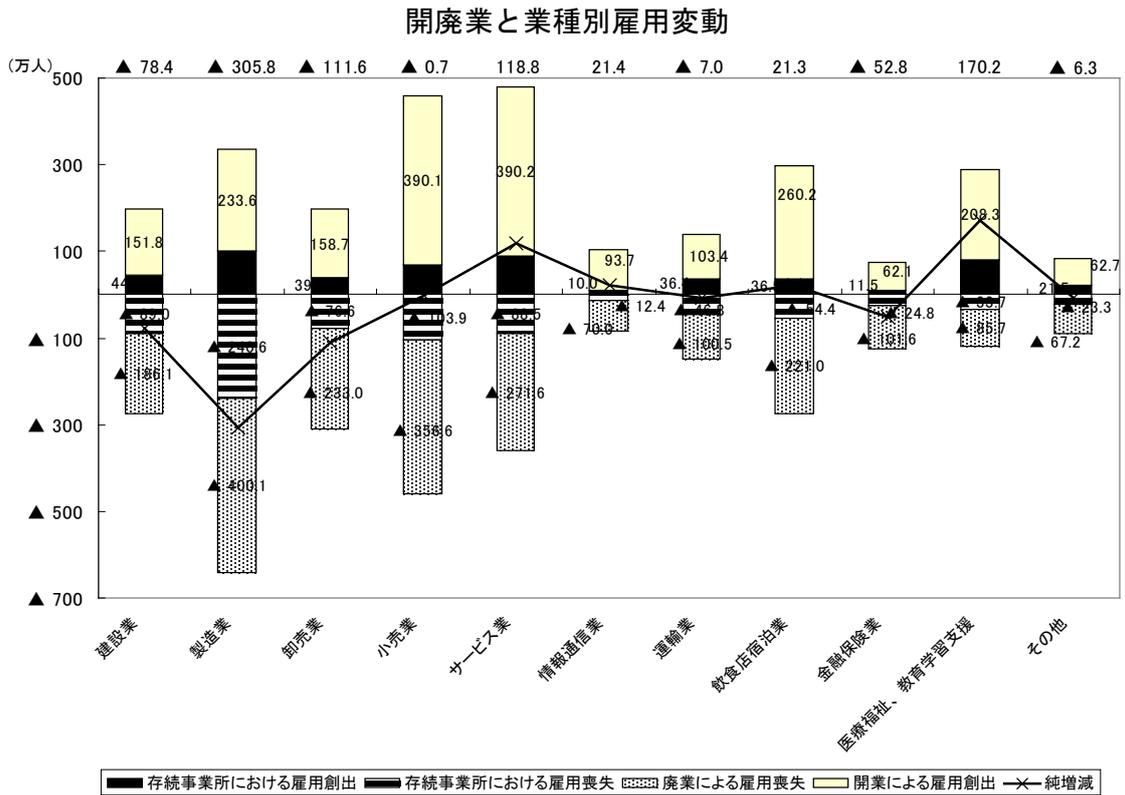
(出所) 中小企業白書 2007 年版

(原資料) 総務省「事業所・企業統計調査」より特別集計

(備考) 1999 年と 2004 年の調査で接続可能な事業所を存続事業所とする。1999 年調査に存在せず、2004 年調査時点に存在した事業所を開業事業所とする。1999 年調査に存在し、2004 年調査時点に存在しなかった事業所を廃業事業所とする。

4. 開廃業と業種別雇用変動

- ・ サービス業や医療福祉、教育学習支援業など、開業が盛んな分野では雇用も増加している。
- ・ 反面、小売業は、開業は盛んだが雇用は純減となっている。



(注) 枠上の数値は、純増減数を表す。

(出所) 中小企業白書 2007 年版

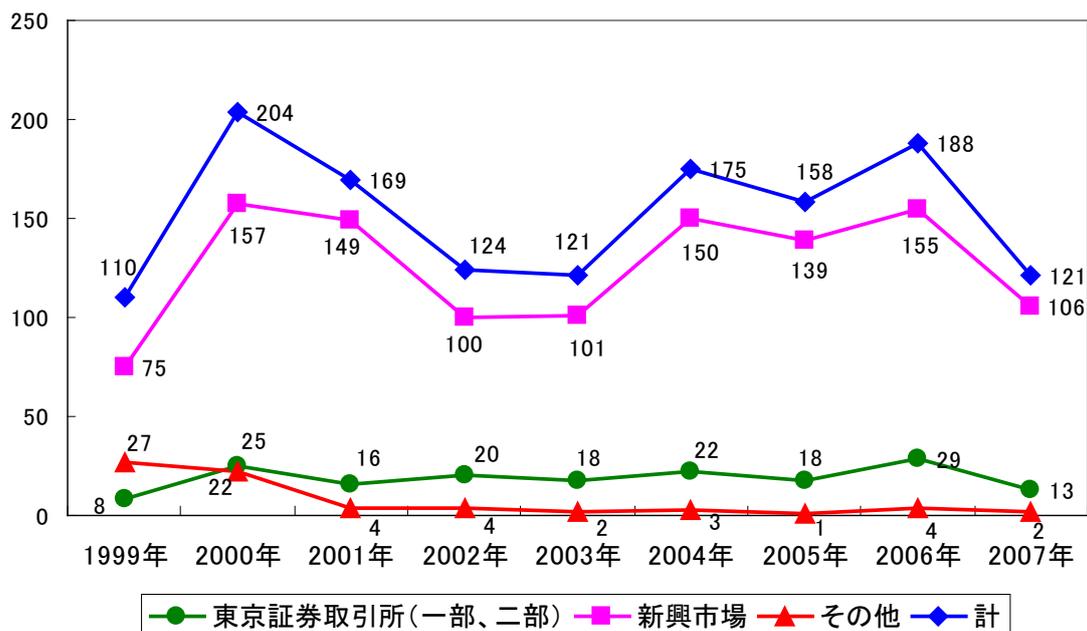
(原資料) 総務省「事業所・企業統計調査」より特別集計

(備考) 1999 年と 2004 年の調査で接続可能な事業所を存続事業所とする。1999 年調査に存在せず、2004 年調査時点に存在した事業所を開業事業所とする。1999 年調査に存在し、2004 年調査時点に存在しなかった事業所を廃業事業所とする。

5. 新規上場企業数の推移

- ・ 新規上場企業数の約 8 割は新興市場での上場である。
- ・ 新興市場での上場企業数は、年によって変動はあるが、おおよそ毎年 100～150 前後である。

新規上場企業数の推移



(出所) 中小企業白書 2008 年版

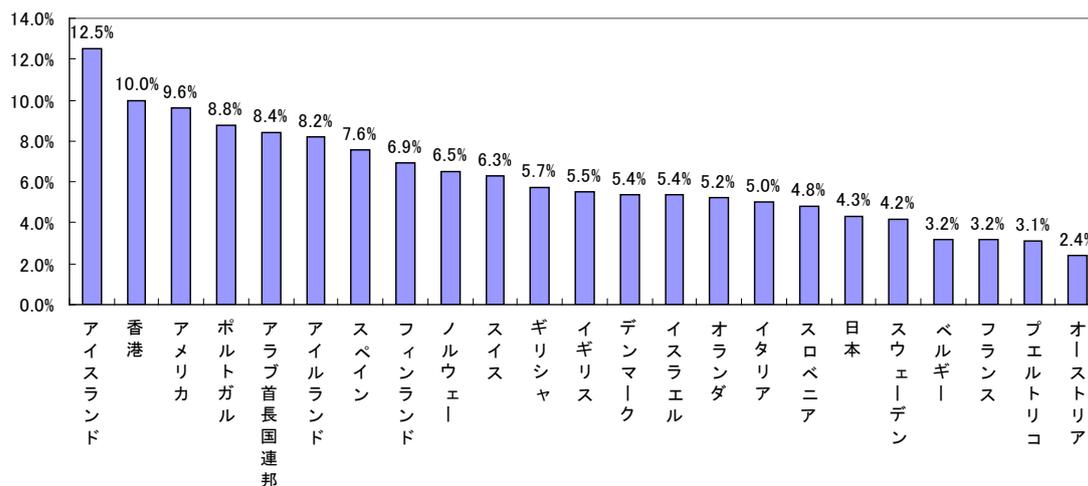
(原資料) 各証券取引所の公表データ等より、中小企業庁作成。

(備考) 新興市場はジャスダック、東証マザーズ、ヘラクレス、セントレックス、アンビシャス、Q-Board の合計。その他は大阪証券取引所 (一部、二部)、名古屋証券取引所 (一部、二部)、福岡証券取引所、札幌証券取引所の合計。

6. 起業活動の国際比較

- ・ 欧米諸国に比べ、日本は起業活動（E E A）の比率が低い。
- ・ 中小企業白書では、この要因としてベンチャーキャピタルなどの資金供給が限られている点を挙げている。

起業活動の国際比較



(出所) 中小企業白書 2009 年版

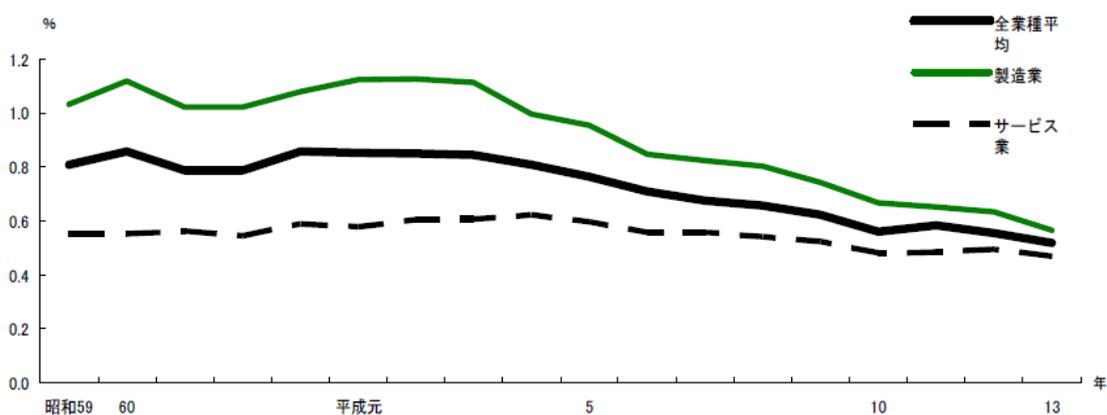
(原資料) Global Entrepreneurship Monitor (2007 年)。高橋徳行 (2007) を参照。

(備考) EEA (Early-Stage Entrepreneurial Activity) とは、企業活動の活発さを示す指数の一つであり、①起業の準備を始めている人、②創業後 42 か月未満の企業を運営している人の合計が 18 ~ 64 歳人口 100 人当たり何人いるかを示している。

7. 開業率低下をもたらす要因

- ・ 開業率に影響を及ぼす要因として「中小企業白書」では① 実質経済成長率と、② 事業者対被雇用者収入比率を挙げている。
- ・ 実質経済成長率が上昇傾向にある時は、開業率も上昇傾向を示すが、平成（90年）以降、低下傾向にあるため、開業率には負の効果を与える。
- ・ 事業者対被雇用者収入比率の影響を見たものが以下の図である。この値は事業者の年収を被雇用者の年収で除した値である。
- ・ サービス業に比べ、製造業で事業者対被雇用者収入比率の低下が著しく、製造業で経済のグローバル化の影響を受けている。
- ・ 被雇用者より自営業者になった方が経済面で引き合うと考える人が増えれば、開業は増加する。しかし、この比率の低下はこうした判断に対して負の効果がある。
- ・ 以上のことから、実質経済成長率の低下や事業者の収入比率の低下が、近年の開業率低下の大きな要因になっていると推測される。

事業者対被雇用者収入比率の推移



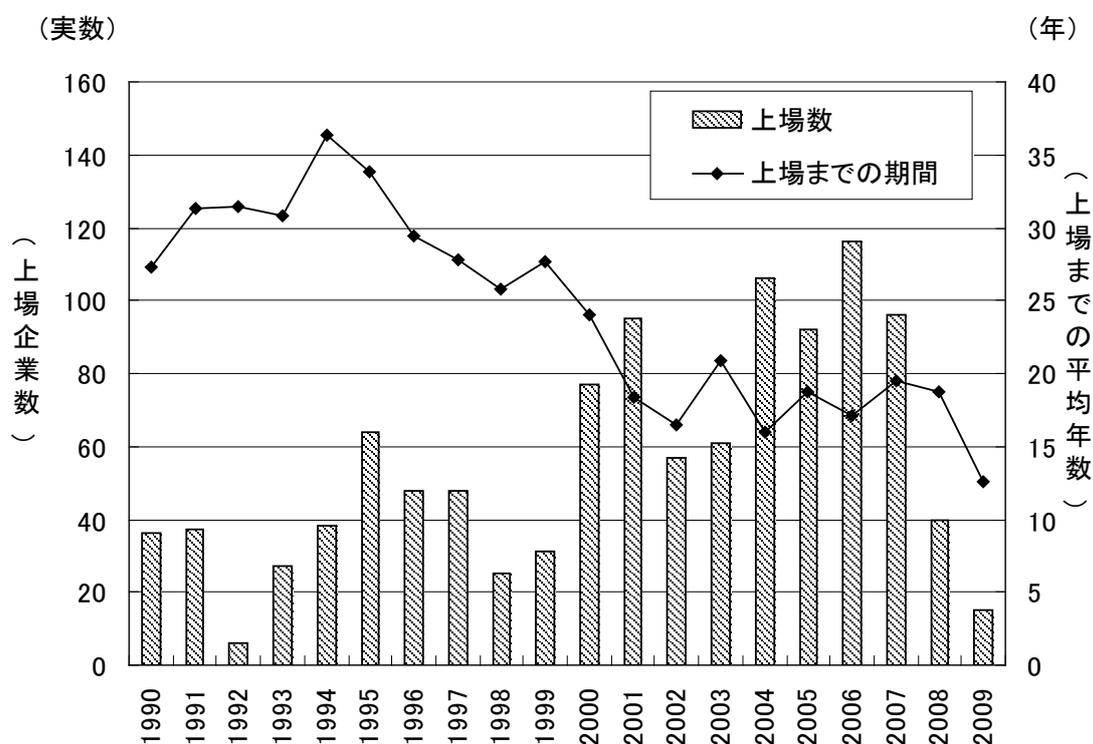
(出所) 土屋慎一「中小企業の開業率低下と創業支援」(『調査と情報』487号)、2005年

(原資料) 総務省「個人企業経済調査年報」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

8. 上場企業数と上場までに要する期間

- 1990年以降の年別に、新興3市場（ジャスダック、マザーズ、ヘラクレス）における上場企業数、および上場までの期間を表したものが下の図である。
- 中長期的に見れば、上場までに要する期間は短縮傾向にあり、2000年以降はおおよそ15～20年程度となっている。
- 一方、上場企業数は年毎に大きく変動しており、特に2008年は40社、2009年は15社と2006年の116社から大きく減少している。

新興3市場への上場企業数と上場までの期間



(資料) 東洋経済新報社「会社四季報」を基に作成。

(備考) 新規上場企業の約8割は新興市場での上場であるため、本分析では新興3市場のみを対象とした。