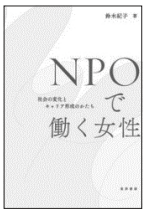
鈴木　紀子　著

『NPO で働く女性
―社会の変化とキャリア形成のかたち―』



（晃洋書房、2026 年 3 月、208 頁）

堀越　栄子

女性はどのようなキャリアを、どこで、どのように形成するのか。

本書は、キャリアを、単に「職業キャリア」とのみ捉えるのではなく、本人が価値を置く生を生きることにつながる人生全体を通じた経験の連なり（ライフキャリア）と広げて捉え、家庭生活や地域活動、学習、ケア責任といった仕事以外の領域もキャリアの一部とみなす視点、キャリアを断続的・複合的に展開するものとして理解する視点に立っている。

そこで、女性が企業や行政ではない、社会的課題の解決や公益を目的とする民間非営利組織（NPO）で働くという選択肢と、そこでキャリアを築いていく可能性に焦点を当て、NPO における女性のキャリア形成がどのような可能性と課題を有しているのかを実態調査に基づき検討し、NPO で働く女性のキャリア形成に関わる背景条件、阻害要因、そして今後の展望について考察している。さらに、経済的自立の可能性、人材育成のあり方、政策の影響などをふまえ、NPO における働き方を社会全体の文脈の中で捉え直すことを試みている。

本書が研究対象とする期間は主に 1990 年代後半から 2020 年代前半にかけてである。そもそも、市民活動団体が法人格を取得できる特定非営利活動促進法（NPO 法）が制定されたのが 1998 年であり、法人格を持つ NPO がデータベース化されることにより、ようやく NPO で働く全国の女性の実態を量的にも把握できるようになったのである。調査からは、女性たちが新しい働きかたの選択肢を広げていること、その一方、NPO で女性が働くには、NPO の財政基盤の脆弱さ、そこでのキャリアパスの不透明性、ケア責任の偏在など課題は山積みであることが明らかになった。本書は、その上で、NPO で働く女性のキャリアの展開の可能性を、個人の意欲を支える取り組みとネットワーク、組織内外の学びの機会、生計を維持できる制度環境など、個人・組織・社会の三層構造に見出している。

この試みは、不寛容な社会や将来不安の高まりの中で求められている、女性をはじめ背景の異なるさまざまな人びとの生活および人生全体を総合的に捉え直すことに貢献しているという点でも意義深い。

本書は第Ⅰ部、第Ⅱ部からなっており、構成と内容は次の通りである。

第Ⅰ部（第 1 章～ 3 章）は、「社会と制度の背景」と題し、研究の前提となる歴史的・制度的文脈を整理している。第 1 章では、日本における女性労働の歴史的変遷を、女性労働の実態および政策・制度の展開から概観し、日本社会がいかに女性のキャリア形成を制約してきたか確認している。第 2 章では、女性たちは、さまざまな社会的課題への自発的な対応、営利セクターにおける女性の地位の低さ、家計を支える夫の存在などが相まって、またボランティアや生涯学習の延長線上で民間非営利セクターで活動してきたこと。NPO 法など制度の創設後は、NPO 法人がキャリアの選択肢となってきたことが述べ

られている。さらに、活動の理解に向け、女性たちが、自身のキャリアを主体的かつ自律的に捉えていく過程に有効なケイパビリティ・アプローチや、個人の価値観や人生の全体性を重視するキャリア理論を手がかりに、選択可能性・学習機会・越境経験の重要性を確認し、4 章以降の分析的基盤を示している。第 3 章では、1998 年特定非営利活動促進法（NPO 法）制定、2000 年介護保険制度施行、2003 年指定管理者制度導入など制度の変化を通じて雇用機会が創出され、NPO が働く場へと位置づけられ、女性のキャリア形成に新たな選択肢をもたらしたこと。新しい働きかたやキャリア形成の可能性が広がってきたことを指摘している。

第Ⅱ部「職場とキャリア形成の実情」（第 4 章～ 8 章）は、実証研究が中心となっている。第 4 章（個人にとっての市民活動）では、聞き取り調査（1998 ～ 2001）により、市民活動への個人の参加は、社会貢献に止まらず、自らの手で関心や能力を社会に生かす機会やネットワーク形成を自ら選びとる実践であり、こうした実践が、NPO の活動や社会的キャリア形成の基盤となっていることを明らかにした。第 5 章（働く場としての NPO と女性の就業）では、有給常勤スタッフへのアンケート調査（2014・2024）により、この 10 年間で、再就職者が多数を占めることについては変化がないこと、雇用安定性・処遇面では改善の兆しがみられ、キャリア形成の場と位置づける意識が強まっている一方、組織に対する思いを維持することに課題が見られる点は続いていることを明らかにした。第 6 章（組織の運営と人材育成）では、団体アンケート調査（2020）から、NPO でキャリアを描きにくい要因として、財政の脆弱性、社会的認知の偏り、キャリア形成機会の限定性を指摘した。第 7 章（NPO で働く女性たちはどのようにキャリアを築いてきたのか）では、聞き取り調査により、起業も含め、NPO で働くことが単線的なキャリアに限定されないことが示された。

第 8 章では、NPO で働く女性のキャリア形成から何が見えてきたのかと題し、NPO におけるキャリア形成を、「社会に役立つ活動を仕事として持続させる」段階にきているという認識のもとで、持続可能なキャリアと社会をめざす観点から、個人・組織・社会の 3 つの視点で検討している。個人には意欲を支える組織内外の学び・学び直しの機会、セクター横断的キャリアという柔軟性、組織には体系的な研修やキャリア支援、越境的な学習の仕組みの整備、社会には、NPO への正しい社会的認知と制度的支援、キャリア支援策の対象とすることなどが不可欠であると提案している。

今後の課題としては、著者も述べているが、草の根の小規模なグループで活動する女性の実態や海外の NPO で働く女性のキャリア形成の把握、非営利組織と他のセクターとの連携が担い手に及ぼす影響などの検討があげられる。なお、NPO の財政規模は様々であり、今回の調査対象には小規模 NPO 法人、法人格を持たない任意団体は含まれていない。

また NPO の活動分野は制度政策の動向に強く影響されるため、キャリア形成には、組織（NPO 自身）による制度政策のウオッチング・アドボカシー活動が不可欠である。NPO をめぐる社会の状況は常に変化し、今日、高校必修科目「公共」の教科書には、NPO 法や NPO 法人の特徴・役割が記載され、キャリア形成に触れているものもある。一方、NPO が課題解決に向けて先駆的に地域で開拓してきた活動分野において、営利セクターが資本力、組織力を発揮して競合する状況が生じている。NPO の大きな活動分野である介護の現場では、介護報酬引き下げ後、訪問介護事業所の倒産が続いている。

（ほりこし　えいこ　日本女子大学名誉教授）