

# NGOで働く

NGOネットワーク組織である国際協力NGOセンター (JANIC) は、NGO職員の働く環境についての調査を2015年から隔年で実施してきた。そこから見える実態とは何か。調査・分析を行ったJANICの山田直樹さんとEMAの楯晃次さんに話を聞いた。



楯 晃次さん  
株式会社EMA  
代表取締役社長  
Social Management  
Company 代表



山田 直樹さん  
特定非営利活動法人  
国際協力NGOセンター  
(JANIC)

## 整いつつある給与規定

「NGOのキャリアで不安視されるのが給与面だと思えますが、調査を経て何がわかりましたか。」

山田 「NGOで働く」は、JANICの正会員となっているNGOを対象に、2015年、17年、19年に行った職員の働く環境と給与の実態を明らかにした調査「NGOセンサス」の結果をまとめたものです。調査開始からの変化を見ると、給与の平均金額は微増し、各種手当の整備も良くなってきたという印象です。

給与額は大きな団体であれば年収400万円ぐらいになりますが、小さな団体はまだまだ少ないのが現状です。なので、ボランティアベースで活動されている方も多いです。

一方で、比較的新しいNGOでは「副業」など他に収入源を持つ職員が増えているようです。

給与規定の整備が進んだ背景の一つとして、1998年に特定非営利活動促進法 (NPO法) ができたこともあるかと思えます。

JANICではNGO同士の勉強会を頻繁にやっています、その際

「うちにはこんな規定がありません」「こういう規定を整えていただく方がいいですよ」といった意見交換がよく行われます。NGO業界内で給与規定が整っていったのは、こうした背景も影響しているのかなと思います。

楯 NGOの給与規定を含む調査は2000年代初期から行われていて、報告書も公開されていたのですが、改めて「NGOで働く」を公開すると、「こんな規定を整備していかないといけないんだ」ということに気付いた団体もありました。その後、給与規定を整備したいという相談が増えてきています。

## 男女平等を実現している業界

「働く」という面では、どんな特徴があるのでしょうか。

山田 NGO業界の特徴としては、女性が多いことがいえます。そのため、産休・育休規定を整備している団体も多く、女性が安心して働けて復職もしやすい業界なのではないかと思えます。

一方で、男性職員が30代の中頃になると離れていってしまう傾向

が多く、課題になっています。

楯 調査結果から職員の年齢層のボリュームゾーンは男女ともに30代、40代とわかるのですが、この年代は私生活でもいろんなイベントがある時期なので、給与面との折り合いがつけづらい場合もあり、課題意識を持っています。

男性職員の入離職もこうした要因があると思うのですが、一方で、NGO業界は給与面の男女格差はほとんどないのです。

NGOでの在籍年数についても平均で6年半との結果が出ており、これは20年前の調査とあまり変わ

「NGOで働く」をもとに作成

## 平均給与

### 男性

364.0万円 (2019年調査：回答団体数46) ↑ 357.9万円 (2015年調査：回答団体数48)

### 女性

365.1万円 (2019年調査：回答団体数46) ↑ 344.4万円 (2015年調査：回答団体数48)

りはありません。

**山田** その他、キャリア面という  
と学歴について、「大学院は必須  
ですか」とか「留学した方がいい  
ですか」とよく聞かれますが、調  
査結果を見るとそこまで院卒や海  
外の修士号取得者が多いわけでは  
ありません。海外現場で働く場合  
は、現場で活かせる専門性や海外  
での経験があるとプラスになりま  
すが、国内勤務の場合は、必ずし  
も学歴を重視しているわけではな  
いのです。

**楠** キャリアでは他に、最近の調  
査で見えてきたのが、20代の若手  
が2〜3年ですごしたん団体を離れ  
るということです。

これは恐らく、給与面からでは  
なく、多くは契約期間満了による  
ものです。国内外でのプロジェクト  
に従事し、プロジェクト期間が  
終了すると同時に離れるというわ  
けです。

ただし、その経験を次へのステ  
ップにしてキャリアアップする人  
も多くいます。今後はそうした人  
材も団体内で長期的に育てられる  
と組織基盤強化にもつながるか  
と思います。

**必要なのはマインドチェンジ**

働く環境をより良くしていくに  
はどうしたらいいでしょうか。

**山田** NGOの人事体制はJAN  
ICとしても強化したいと思っ  
ています。特に大事なものはそれぞ  
れの「マインドチェンジ」だと思  
います。職員の給与が上がりがら  
い背景には、一般市民とドナー、そ  
してNGO自身のマインドが影響  
していると思います。

一般市民の方々は、NGOは非  
営利団体だから寄付金は現地のた  
めに使ってほしいという気持ち  
強いのももちろん、行政や企業、  
財団などの助成も、管理費や人件  
費を提案しにくい仕組みになっ  
ています。最近、管理費割合につ  
いては是正されましたが、まだ  
少ないのが現状です。

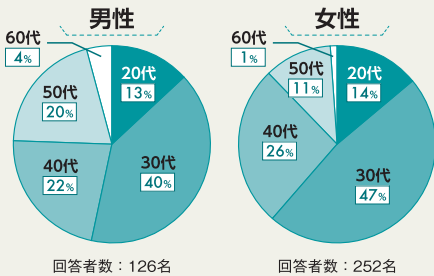
以前、民間シンクタンクと一緒  
に調査したことがあるのですが、  
日本のNGOと開発コンサルテ  
ィング企業を比べると、NGOが提  
案する人件費は低いんです。これ  
は仕組みの要因もあるのですが、  
「管理費や人件費は上げてはいけ  
ない」もしくは「上げられない」  
などと思っているNGO自身のマ

インドにも一因があると思います。  
**楠** 確かにNGOには学生運動か  
らの流れによる「市民活動」とし  
てのマインドが創成期に育まれた  
背景があります。市民の運動性を  
重視したマインドも現在まで脈々  
と引き継がれ、また一般市民にも  
イメージとして持たれている部分  
が大きいと思います。

ただ、現在は各団体でも世代交  
代が進み、事務局長がそのマイ  
ンドをどうにかアップデートしてい  
こうとしている最中で、私たちの  
調査結果や「NGOで働く」を公  
開したのも、そうした変化を後押

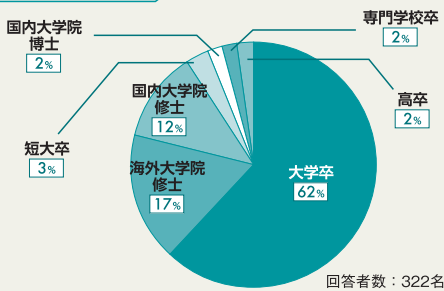
**職員年齢層**

「NGOセンサス2019」をもとに作成



**最終学歴**

「NGOセンサス2019」をもとに作成



しできればとの思いからです。  
**山田** NGO自身のマインドチェ  
ンジはなかなか大変だと思います。  
私自身もNGO職員の給与を底上  
げする必要性は感じつつも、NG  
Oの市民社会組織としての在り方  
や当事者である個人として考える  
と、必ずしも「NGO職員の給与  
を上げるべきだ」とは断言できな  
いです。

**楠** NGO業界は60年くらいと、  
他業界と比べれば歴史もまだ浅い  
です。新しい人材が参画してくれ  
ることによって、新たなスタンダ  
ードを一緒に築きたいと思っています。