

コミュニティ感覚 3 因子の相対的重要性に性差は存在するか
——NPO ボランティアのアンケート調査に基づく統計学的検証——

孫明超^a 田村輝之^b 川西諭^c

要 約

本研究では、NPO で活動するボランティアメンバーを対象にしたアンケート調査に基づいて、コミュニティ感覚に基づく組織内ソーシャル・キャピタル尺度の 3 因子の相対的重要性に男性と女性で違いがあるかを統計学的に検証する。分析の結果、男性にとって第一因子「理念共感と貢献意欲」が相対的に重要であり、愛着と幸福感に強いプラスの影響を持つものに対し、女性にとっては「居心地の良さ」の相対的重要性が高く、人間関係が良好で居心地がよいと感じている女性ほど団体への愛着とコミットメントが高くなる傾向が男性よりも強いことが明らかになった。第一因子ほど顕著ではないものの第二因子「自己有用感」の相対的重要性は男性の方が女性と比べて高いことも明らかになった。

キーワード: ソーシャル・キャピタル, コミュニティ, 主観的幸福感, 性差

JEL Classification Numbers: I30, I10

^a 上智大学経済学研究科 mingchao-sun@sophia.ac.jp

^b 東海大学政治経済学部 tetamura@gmail.com

^c 上智大学経済学部 s-kawani@sophia.ac.jp

1. イントロダクション

1995年1月17日に発生した阪神・淡路大震災をきっかけに日本国内ではボランティアに参加する人が増加し始めた。1998年には特定非営利活動促進法（NPO法）が成立し、NPOの数が増加するに伴って、NPOのメンバーとしてボランティア活動をする人も増加するようになり、東日本大震災においても多くのボランティアが被災地の復興支援に参加した。しかし、ボランティアに参加する人の数は2011年をピークにして減少し、その後停滞している。

国内におけるNPOの数も2017年度の51,866団体をピークに減少に転じ、その後4年連続で減少が続き、2021年度末には50,786団体となっている。この間も新規に認証されたNPO法人数は増加し続けているが、それにも関わらず、認証NPO法人数が減少しているのは、新規に認証される法人数を上回る数のNPO法人が解散しているためである。

NPO法人が解散する理由には様々なものが考えられるが、活動の中心となるボランティアが辞めてしまい活動が持続できなくなることが一つの要因になっている。より多くのボランティアに継続して活動に参加してもらうにはどうすればいいのだろうか。これは多くのNPOが抱える共通の課題の一つであろう。

孫他(2022)はコミュニティ感覚に基づく組織内ソーシャル・キャピタル尺度（以下、コミュニティ・キャピタル尺度）を用いて、コミュニティ感覚が高いボランティアほど団体への愛着が高く、NPO活動へのコミットメントも高いこと、そして主観的な幸福感と健康感も高い傾向があることを明らかにした。

コミュニティ・キャピタル尺度は、理念共感と貢献意欲、自己有用感、居心地の良さの3つの因子から構成される。すなわち、無報酬の活動であっても、NPO活動の理念に共感し困っている人や仲間のために貢献したいと思っている人、団体の仲間が必要とされていると感じている人、団体での人間関係が良好で居心地がよいと感じられている人たちは充実したNPO活動を行っていて、活動を続けたいと思っているものと考えられる。

3つの因子に注目をしてボランティアの継続的な参加を促すことは有効であると考えられるが、3つの因子の相対的重要性は全てのボランティアにとって同じなのだろうか。ボランティア活動に求めているものは一人一人異なっている可能性はないだろうか。

本論文では、この問いを考える第一歩として、3因子の相対的重要性の性差に注目する。NPOには男性の多い団体もあれば、女性の多い団体もある。男性と女性で3因子の相対的重要性に違いがあるのであれば、自団体の男女構成を考慮してNPO運営を行った方がより効果をあげられるかもしれない。

実際に、いくつかのアンケート調査において、離職理由や働く上でのストレスについて、女性の方が男性よりも、「人間関係」を挙げる比率が高くなっている¹。調査会社マクロミルのアンケート調査では、離職理由として「同僚・後輩・先輩との人間関係」を挙げる比率が、女性24.0%、男性18.2%であり、調査会社akippaのアンケート結果では、働く上でのストレ

¹ 調査会社マクロミル（調査期間：2016年3月）

<https://report.jobtalk.jp/research/detail/id=338>

調査会社akippa株式会社（調査期間：2019年3月）

<http://ur0.work/uEgv>

スとして「人間関係」を挙げる比率が、女性 35.4%、男性 25.3%であった（ともにストレスの要因として、第1位であった）。

つぎに、女性の NPO 活動に焦点を当てた研究として、以下の論文が挙げられる。大槻(2011)は、NPO 活動で得たことについて、女性の回答が多い順番に「仲間ができた」(46.7%)、「考える力が向上した」(38.3%)、「知識や技能を得た」(37.1%)であったとした。一方、「生活に必要な収入を得た」と回答した女性は8%に満たなかった。さらに、40代以上の女性を中心としたアンケート結果において、NPO 活動は女性のキャリア形成には資するものの、十分な金銭的報酬を得るのは難しいことなどを指摘した。馬(2016)は賃金水準の分析を行い、営利組織に比べて小さいものの、NPO 法人においても男女間の賃金格差が存在することを示した。進化心理学の視点からみると、狩猟採取時代、男性と女性には役割分担があり、男性は遠くまで狩猟に出かけ、女性は居住地に残って子育てと採取をしており、その集団の中でうまく立ち振る舞う必要に迫られたとしている(麻生, 2010)。さらに、女性は他者からの危険や攻撃を巧みに読み取り、子供たちを守りながら、集団内の複雑な人間関係を乗り切っていく必要があったとしている(Brizendine, 2006; Pinker, 2008)。このように、女性の NPO 活動においては、相対的に賃金水準への期待というよりも、「仲間ができる」ことや、「良いコミュニティや人間関係」に属することの方が重要である可能性が示唆される。

本研究では、NPO で活動するボランティアメンバーを対象にしたアンケート調査に基づいて、コミュニティ・キャピタル尺度の3つの因子の相対的重要性の性差の存在を統計的に検証する。

具体的には、コミュニティ・キャピタル尺度の3因子が団体の無償ボランティアの団体への愛着、団体活動へのコミットメント、主観的幸福感、主観的健康感に与える影響に男性と女性で違いがあるかどうかを順序プロビットモデルによって明らかにする。

本研究と孫他(2022)の違いは、データ期間が新しく、コミュニティ・キャピタル尺度に関する質問を4件法(選択肢の数が4)から6件法(選択肢の数が6)に変更していること、分析対象となる回答者を無償ボランティアに限定し、性差の比較を明確にするために男性と女性のサンプルを分けたモデル分析、説明変数に性別ダミーの交差項を入れた分析も行っていることである。

分析の結果、男性にとって第一因子「理念共感と貢献意欲」が相対的に重要であり、愛着と幸福感到強いプラスの影響を持つものに対し、女性にとっては「居心地の良さ」の相対的重要性が高く、人間関係が良好で居心地がよいと感じている女性ほど団体への愛着とコミットメントが高くなる傾向が男性よりも強いことが明らかになった。第一因子ほど顕著ではないものの第二因子「自己有用感」の相対的重要性は男性の方が女性と比べて高いことも明らかになった。

本研究の知見は NPO のボランティア運営を効果的に行う上での参考になるものと期待される。

2. データ分析

本研究で用いるデータは、NPO のコミュニティ運営支援を行っている NPO 法人 CR ファク

トリーが著者を含む上智大学の研究者と共同で独自にアンケート調査を行って収集したものである。久田他(2018)で開発したコミュニティ感覚尺度を用いて、団体の状態を測定し、その結果をフィードバックするという条件で、研究に協力してくれるNPOを募り、2016年6月から2018年2月にかけて、77団体2736名に対してアンケート調査を実施し、そこで得られたデータを分析に使用している。孫・田村・川西(2022)では、このコミュニティ感覚尺度の有効性を調べ、3因子が愛着、幸福感、健康感、コミットメントを高める有意な傾向を確認した。各因子に関する質問項目において、孫・田村・川西(2022)が「4件法」で回答を尋ねているのに対して、本研究では「6件法」とし、その結果を用いている。さらに、サンプルを男性・女性に分けて、各因子の決定要因を分析しているのが本研究の特徴的である。

順序プロビットによる分析結果を図示したのが表1である。愛着については、男女ともにコミュニティ感覚の3因子(第1因子～第3因子)のうち、第1因子(「理念共感と貢献意欲」と第3因子(「居心地の良さ」)は1%水準で有意にプラスの影響が認められたが、第2因子(「自己有用感」)は、有意な関係性は認められなかった。さらに、各因子と男性ダミー変数の交差項の分析結果では、男性は女性よりも、愛着に対して第1因子の影響が強く(交差項の係数が有意にプラス)、第3因子の影響が弱い(交差項の係数が有意にマイナス)ことが明らかにされた(分析結果は、紙面の都合により割愛)。すなわち、男女で比較すると、男性は団体への愛着に対して、第1因子(「理念共感と貢献意欲」)の影響が強く、女性は第3因子(「居心地の良さ」)の影響が相対的に強いことが確認された。

コミットメントについては、男性の場合、第1因子と第2因子は1%水準で有意にプラスの影響が認められたが、女性は、3因子がすべて有意にプラスの影響を持つことが認められた。また、交差項による分析では、男性は女性よりも、コミットメントに対して第2因子の影響が強く(交差項の係数が有意にプラス)、第3因子の影響が弱い(交差項の係数が有意にマイナス)ことが明らかにされた。すなわち、男女で比較すると、男性はコミットメントに対して、第2因子(「自己有用感」)の影響が強く、女性は第3因子(「居心地の良さ」)の影響が相対的に強いことが確認された。

主観的幸福感については、男性の場合、第1因子と第2因子は1%水準で有意にプラスの影響が認められたが、女性では、第2因子と第3因子は1%水準で有意にプラスの影響が認められた。同様に、交差項による分析では、男性は主観的幸福感に対して、第1因子の影響が強く(交差項の係数が有意にプラス)、ここでも、男性には「理念共感と貢献意欲」が相対的に重要であることが確認された。

主観的健康感には、男女ともに第2因子(「自己有用感」)が1%水準で有意にプラスの影響が認められたが、交差項による男女の影響の違いは確認されなかった。

表1 回帰分析：順序プロビットモデル（男女別）

変数名	男性無給サブサンプル				女性無給サブサンプル			
	愛着	コミットメント	主観的幸福感	主観的健康感	愛着	コミットメント	主観的幸福感	主観的健康感
第1因子：「理念共感と貢献意欲」	0.593*** (0.044)	0.202*** (0.034)	0.133*** (0.042)	0.002 (0.034)	0.478*** (0.042)	0.197*** (0.032)	0.015 (0.024)	0.042 (0.038)
第2因子：「自己有用感」	0.034 (0.029)	0.360*** (0.035)	0.082*** (0.022)	0.077*** (0.023)	0.001 (0.025)	0.324*** (0.024)	0.064*** (0.020)	0.063*** (0.019)
第3因子：「居心地の良さ」	0.537*** (0.064)	-0.023 (0.026)	0.000 (0.049)	0.040 (0.043)	0.710*** (0.051)	0.062** (0.028)	0.087*** (0.026)	0.030 (0.023)
年齢	0.067*** (0.025)	0.027 (0.020)	-0.011 (0.018)	-0.022 (0.023)	-0.030 (0.025)	-0.052* (0.027)	-0.017 (0.018)	-0.051** (0.022)
年齢の二乗/1000	-0.758*** (0.281)	-0.273 (0.211)	0.161 (0.195)	0.206 (0.251)	0.370 (0.262)	0.595** (0.284)	0.160 (0.194)	0.434* (0.231)
教育：短大・専門卒業ダミー	-0.259 (0.160)	0.501** (0.233)	-0.128 (0.225)	-0.023 (0.188)	-0.041 (0.133)	-0.056 (0.132)	0.111 (0.105)	0.129 (0.106)
教育：大学卒業ダミー	0.185 (0.178)	0.158 (0.114)	-0.018 (0.133)	0.000 (0.109)	-0.219*** (0.082)	-0.045 (0.126)	0.146 (0.100)	0.165 (0.111)
教育：大学院卒業ダミー	0.080 (0.127)	0.218* (0.117)	0.106 (0.194)	0.233** (0.114)	-0.157 (0.187)	0.004 (0.173)	0.423*** (0.131)	0.413** (0.187)
年収（対数）	-0.077** (0.038)	-0.034 (0.034)	0.044 (0.028)	0.061* (0.034)	0.009 (0.029)	0.022 (0.027)	-0.014 (0.018)	0.000 (0.023)
職業：公務員ダミー	-0.064 (0.163)	0.073 (0.197)	-0.26 (0.229)	-0.055 (0.155)	-0.196 (0.175)	0.078 (0.236)	0.283** (0.144)	0.018 (0.230)
職業：自営業ダミー	-0.234 (0.160)	-0.026 (0.189)	0.308* (0.168)	-0.028 (0.191)	-0.186 (0.131)	-0.016 (0.174)	0.489*** (0.132)	0.125 (0.119)
職業：パート・アルバイトダミー	-0.118 (0.248)	0.330 (0.203)	-0.380* (0.204)	0.060 (0.309)	-0.201* (0.117)	-0.146 (0.152)	0.153 (0.121)	0.230** (0.099)
職業：学生ダミー	-0.201 (0.194)	0.236** (0.107)	0.019 (0.125)	0.105 (0.165)	-0.147 (0.108)	0.002 (0.176)	0.060 (0.109)	0.137* (0.071)
職業：その他ダミー	0.277 (0.194)	0.005 (0.164)	0.140 (0.134)	-0.141 (0.227)	-0.162 (0.113)	0.150 (0.139)	0.290*** (0.111)	0.150 (0.098)
活動時間：10-29時間ダミー	0.096 (0.081)	0.655*** (0.085)	-0.284*** (0.094)	-0.271*** (0.089)	0.004 (0.100)	0.822*** (0.100)	-0.165* (0.094)	-0.109 (0.120)
活動時間：30-49時間ダミー	-0.125 (0.186)	1.024*** (0.197)	-0.375** (0.153)	-0.264 (0.165)	-0.003 (0.140)	1.197*** (0.175)	-0.080 (0.179)	-0.280 (0.203)
活動時間：50-99時間ダミー	0.382 (0.297)	1.489*** (0.293)	-0.051 (0.217)	-0.274 (0.300)	0.384 (0.301)	1.549*** (0.196)	-0.353* (0.186)	-0.289 (0.278)
活動時間：100時間以上ダミー	1.430 (0.877)	6.387*** (0.218)	-0.207 (0.573)	-0.572 (0.453)	-0.277 (0.238)	1.515*** (0.471)	-0.210 (0.252)	0.053 (0.392)
活動歴：3カ月以上～6カ月未満ダミー	-0.082 (0.165)	0.029 (0.270)	0.091 (0.154)	0.305* (0.159)	0.144 (0.164)	-0.219* (0.122)	-0.284* (0.151)	-0.285*** (0.107)
活動歴：6カ月以上～1年未満ダミー	0.152 (0.193)	-0.178 (0.203)	0.245* (0.139)	0.066 (0.150)	0.449* (0.231)	-0.207 (0.131)	-0.197* (0.119)	-0.244** (0.106)
活動歴：1年以上～3年未満ダミー	0.328* (0.189)	-0.094 (0.151)	0.179* (0.091)	-0.217** (0.097)	0.515*** (0.121)	-0.407*** (0.133)	-0.132 (0.160)	-0.201** (0.092)
活動歴：3年以上ダミー	0.737*** (0.221)	-0.135 (0.184)	0.200 (0.130)	-0.180* (0.099)	1.056*** (0.129)	-0.409*** (0.149)	-0.124 (0.117)	-0.234*** (0.075)
擬似決定係数	0.487	0.342	0.060	0.053	0.489	0.324	0.046	0.045
最大対数尤度	-601.533	-775.067	-1549.678	-1110.698	-1042.291	-1300.506	-2536.243	-1880.783
標本サイズ	863	863	863	863	1450	1450	1450	1450

注1) 「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準でそれぞれ統計的に有意であることを示す。

注2) 括弧内の値は標準誤差を示す。

注3) すべての回帰式に調査年ダミーと団体名ダミーを含む。

引用文献

- 麻生一枝, 2010. 科学でわかる男と女の心と脳—男はなぜ若い子が好きか? 女はなぜ金持ちが好きか?—. SBクリエイティブ, 東京.
- 大槻奈巳, 2011. NPO 活動と女性のキャリア形成. 季刊家計経済研究 89, 44-52.
- 孫明超・田村輝之・川西諭, 2022. NPO 団体メンバーのコミュニティ感覚が団体への愛着, 健康感, 幸福感に与える影響. 日本 NPO 学会第 24 回研究大会一般セッション報告等要旨.
- 久田満・池辺百花, 2017. NPO 団体の活動者におけるコミュニティ感覚とワーク・エンゲイジメント. 日本コミュニティ心理学会第 20 回記念大会発表論文集, 102-103.
- Pinker, S., 2008. The Sexual Paradox: Men, Women, and the Real Gender Gap, Simon and Schuster, New York. (ピンカー・スーザン (著) 幾島幸子・古賀祥子 (訳) 2009. 『なぜ女は昇進を拒むのか—進化心理学が解く性差のパラドクス—』早川書房, 東京).
- Brizendine, L., 2006. The Female Brain, Morgan Road Books, New York. (ブリゼンディーン・ローアン (著) 吉田利子 (訳) 2008. 『女は人生で三度, 生まれ変わる—脳の変化で見る女の一生—』草思社, 東京).
- 馬欣欣, 2016. NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度, 活動継続意欲に及ぼす影響. 『NPO の就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』労働政策研究報告書 No. 183, 54-97.