

第5回 NPO法人と人材のマッチングに関する調査

2025年 2月

公益財団法人 東京しごと財団

はじめに

1998年「特定非営利活動促進法(NPO法)」の成立・施行から四半世紀の歳月が経過しました。この間、特定非営利活動法人(NPO法人)は、ピーク時には都内で9,500団体、全国で50,000団体を超える規模に成長しました。

近年、NPO法人の団体数はやや減少傾向にあります。社会貢献活動への理解の広がりを受け、福祉、教育・文化、まちづくり、環境、国際協力など様々な分野で、多様化した社会のニーズに応える重要な役割を果たすことが今後も期待されています。

2015年の国連サミットで採択されたSDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)とのつながりもそのひとつです。SDGsの17の目標は、NPO法人の20の活動分野とほぼ重なり、NPO法人が取り組む地域・社会に根差した課題の解決は、SDGsが掲げる「誰ひとり取り残さない」持続可能な世界の実現を支えます。

SDGsへの関心の高まりと共に、NPO法人で働きたい、NPO法人に関わりたいという人や、社会課題解決のために活動する働き方を望む人の拡がりも期待されます。NPO法人にとって専門知識や経験に加えて、意欲や熱意を持った人材はNPO法人の使命や目的の達成に欠かせない存在です。

本調査は、NPO法人の雇用環境や採用、人材育成の状況とその課題に関する実態を把握することを目的に実施しました。NPO法人の運営体制や雇用条件など前回調査の結果と比較して、雇用環境の改善への取組や人材の確保に困難を感じている団体の増加などの実態が明らかとなりました。

本調査の結果は、東京しごとセンター(※)のNPO・ボランティアに関する相談やセンターホームページにおいて発信します。NPO法人への参画や就職が促進されるとともに、NPO法人の雇用環境の改善や組織運営の一助となることができれば幸いです。

本調査の実施にあたり、多くのNPO法人の方々にご協力いただきました。心より御礼申し上げます。

(※)東京しごとセンター

東京しごとセンターは2004年7月に東京都が設置した都民の雇用・就業を支援する「仕事に関するワンストップサービスセンター」です。あらゆる年齢層の方を対象に、相談やカウンセリング、セミナー、能力開発、情報提供などきめ細やかなサービスを行っており、その一環として、NPO・ボランティアなどの多様な働き方に関する相談やセミナー等を実施しています。公益財団法人東京しごと財団は指定管理者として管理運営を受託しています。

2025年2月

公益財団法人 東京しごと財団

目次

I 調査概要	1
1. 調査の背景と目的について	1
2. 調査の内容	1
3. 語句の定義	1
4. その他	1
II 調査結果	2
1. 調査回答団体の概要	2
(1) 活動分野	2
(2) 年間事業規模	3
(3) 年間人件費・額	3
(4) 年間人件費・割合	3
(5) 最も多い収入項目	4
(6) スタッフの平均人数	6
(7) スタッフの平均年齢	7
(8) スタッフの年齢構成	8
(9) スタッフの男女比	9
(10) 運営体制の中心	10
2. 雇用環境について	11
(1) 平均給与	11
(2) 平均年収	12
(3) 平均勤続年数	14
(4) 勤務時間	15
(5) 残業時間	15
(6) 給与の決定基準	16
(7) 諸規定・諸制度	17
(8) 福利厚生	17
(9) 多様な働き方に対応する施策	18
(10) 常勤職員の今後のテレワークの意向	18
(11) 人事労務の規定・制度における課題	19
(12) ボランティア活動内容	20
(13) ボランティア報酬	21
(14) ボランティア受け入れ時留意点	21
3. 職員の採用と退職について	22
(1) 採用活動の課題	22
(2) 採用活動の実感	23
(3) 過去3年間の職員採用数	24
(4) 採用職員の年齢	25
(5) 採用に至った募集手段	25
(6) 採用に至った募集手段と満足度の関係	26
(7) 採用時の選考方法	27
(8) 採用時に重視したもの	27
(9) 採用時に重視したものと満足度の関係	28
(10) 職員の前職	29
(11) 雇用の発生理由	29
(12) 職員の満足度合い	30

(13) 退職した職員の年齢	30
(14) 退職理由	31
(15) 過去3年間の職員退職数	32
(16) 採用者に求める専門的な知識	33
(17) 採用候補者へ受講させたいカリキュラム	34
(18) 研修予算	35
4. 職員の採用計画について	36
(1) 職員の採用時期	36
(2) 採用の見通し	36
(3) 採用予定者の職員種別	37
(4) 採用予定者の対象年齢	37
(5) 採用時の予定給与額	38
(6) 過去3年のインターンシップ受け入れ人数	38
(7) 採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について	39
(8) 個人への業務委託に対する考え方	40
5. 団体の事業承継について	41
(1) 代表者の年齢	41
(2) 代表者の代	41
(3) 代表者交代に向けた現在の状況	42
(4) 代表者交代に向けて準備が進んでいない理由	42
6. ハラスメントの予防・解決のための取組	43
III 前回調査との比較	44
(1) 年間事業規模	44
(2) 常勤職員の人数	44
(3) 常勤職員の年齢構成	44
(4) 常勤職員の平均給与額	45
(5) 常勤職員の平均勤続年数	45
(6) 常勤職員の平均勤務時間	45
(7) 諸規定・諸制度	46
(8) 福利厚生	47
(9) 多様な働き方に対応する施策	48
(10) 採用活動の課題	48
(11) 退職理由	49
(12) 採用者の対象年齢	49
IV 考察	50
V 資料(アンケート質問票・回答用紙)	55

I 調査概要

1. 調査の背景と目的について

本調査は、2020年2月に実施した第4回調査の追調査である。本調査の目的は東京都内の特定非営利活動法人(以下NPO法人)における雇用に関する現状や展望の情報を収集することによって、相談事業や人材のマッチングの向上を図り、同時に調査結果を一般に公表することで、NPOに関わる雇用の増加に寄与することである。

2. 調査の内容

東京都に主たる事務所があるNPO法人を対象とするアンケート調査を実施した。アンケート調査の概要については以下の通りである。

(1) 主な調査事項

- ① 調査回答団体の概要について
- ② 雇用環境について
- ③ 職員の採用と退職について
- ④ 職員の採用計画について
- ⑤ 団体の事業承継について
- ⑥ ハラスメントの予防・解決について

(2) 調査対象

2024年7月31日時点において、東京都に主たる事務所があるNPO法人 8,781団体

(3) 調査方法

郵送(送付、回収)、WEBフォームによるアンケート調査

(4) 調査期間

2024年9月27日～11月11日

(5) 回答率など

- ① 有効回答数:984団体
- ② 未達団体数(住所変更など):825団体
- ③ 到達率:90.6%(7,956団体)
- ④ 有効回答率:12.4%

3. 語句の定義

本調査では、常勤職員、非常勤職員を以下のように定義する。

- (1) 常勤職員 有給の職員で週に30時間以上の勤務をしているもの。(海外駐在職員を含む)
- (2) 非常勤職員 有給の職員で週に30時間未満の範囲で勤務をしているもの。
(海外駐在職員を含む)

4. その他

本報告書では、無回答を除いた回答データをもとにした集計結果およびグラフを掲載している。第1回から第4回までの調査では、無回答を含む回答データを使用していたため、比較の際には注意が必要である。

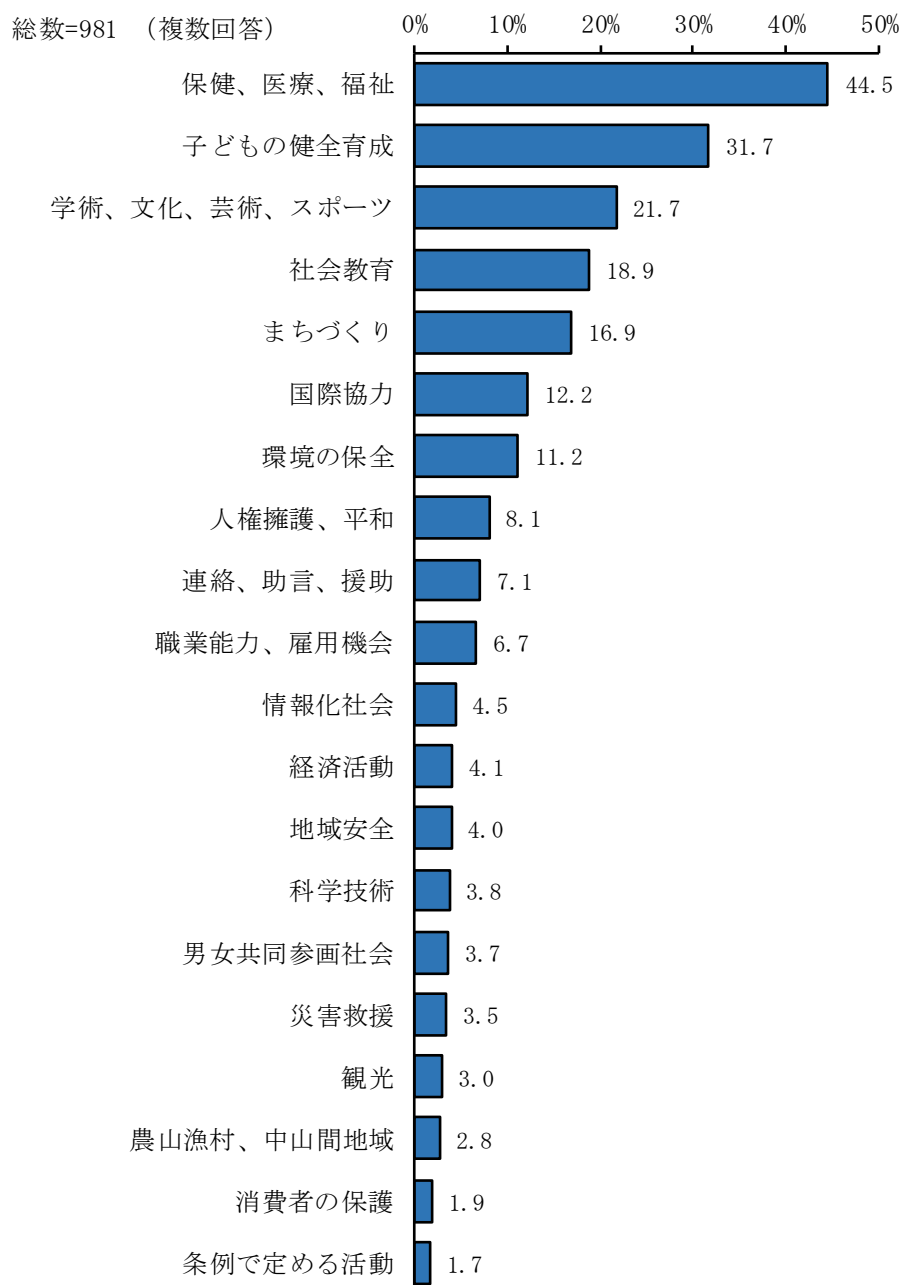
Ⅱ 調査結果

1. 調査回答団体の概要

(1)活動分野

調査回答団体の活動分野で最も多いのは、「保健、医療、福祉」の約45%で、次に多いのは「子どもの健全育成」の約32%である。第3位は「学術、文化、芸術、スポーツ」の約22%、第4位は「社会教育」の約19%、第5位は「まちづくり」の約17%となっている。

図1-1 活動分野

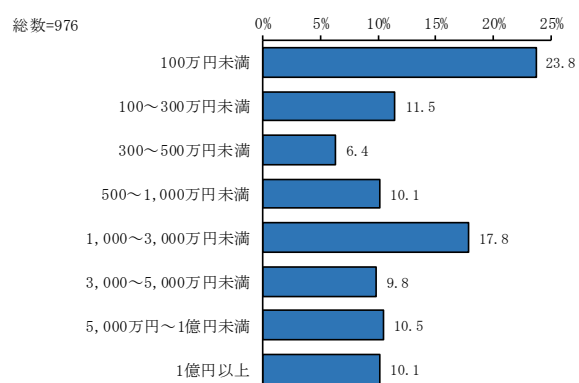


(2)年間事業規模

団体の年間事業規模(支出総額)について最も多いのは、「100万円未満」が約24%で、次に多いのが「1,000～3,000万円未満」が約18%である。

年間事業規模を4つに大別すると、「300万円未満」が約35%、「300～1,000万円未満」が約17%、「1,000～5,000万円未満」が約28%、「5,000万円以上」が約21%となっている。

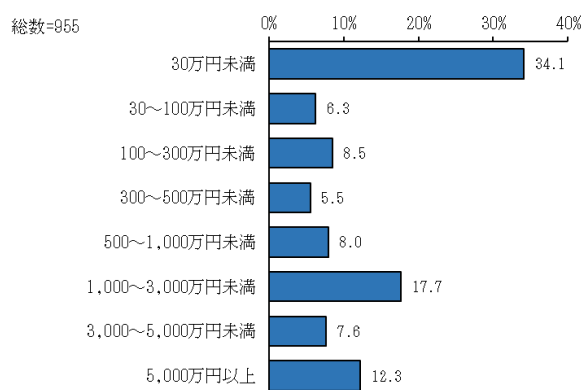
図1-2 年間事業規模



(3)年間人件費・額

団体の年間人件費については最も多いのは、「30万円未満」が約34%で、次に多いのが「1,000～3,000万円未満」が約18%である。

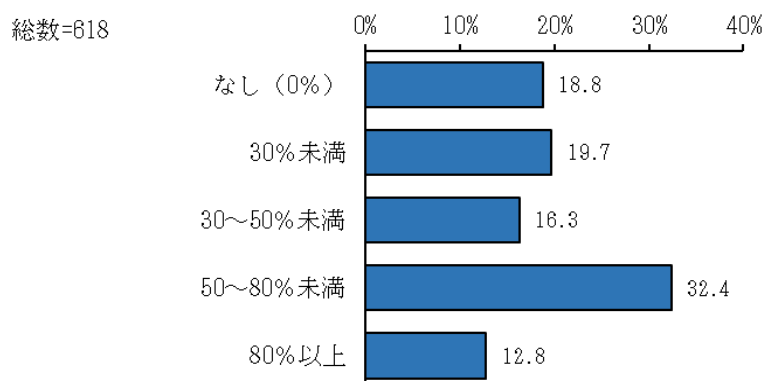
図1-3 人件費・額



(4)年間人件費・割合

団体の年間支出総額に占める年間人件費の割合については最も多いのは、「50～80%未満」が約32%で、次に多いのが「30%未満」が約20%である。

図1-4 人件費・割合

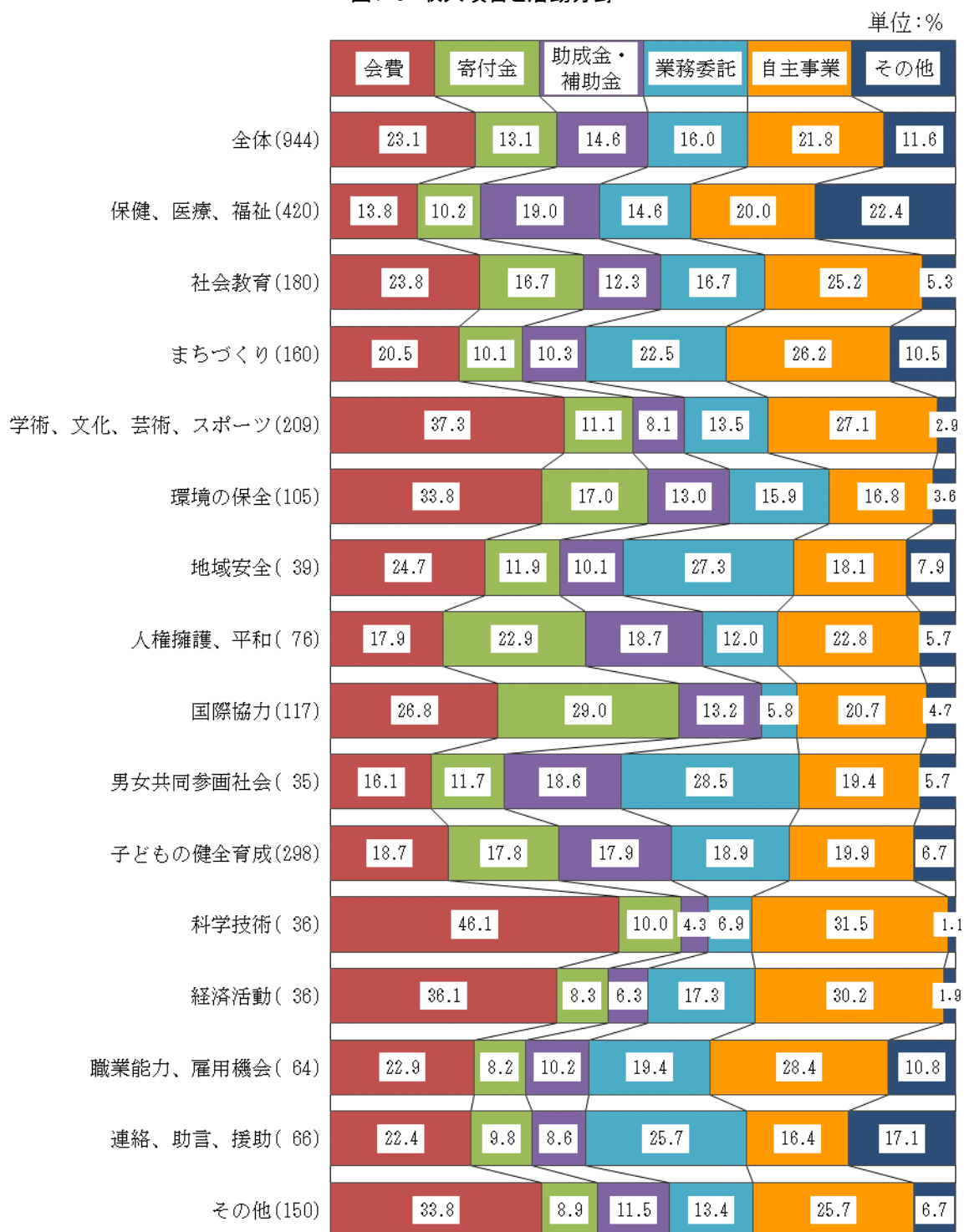


(5)最も多い収入項目

各団体の収入の内訳で、金額が多い項目は、「会費」が約23%で最も多く、「自主事業」の約22%、「業務委託」の16%、「助成金・補助金」の約15%、「寄付金」の約13%の順となっている。

収入項目と活動分野の関連をみると、国際協力は、「寄付金」が他の分野に比べて多く、「男女共同参画社会」、「地域安全」、「連絡・助言・援助」の分野は、「業務委託」の割合が他の分野と比べ、やや多いことがわかる。

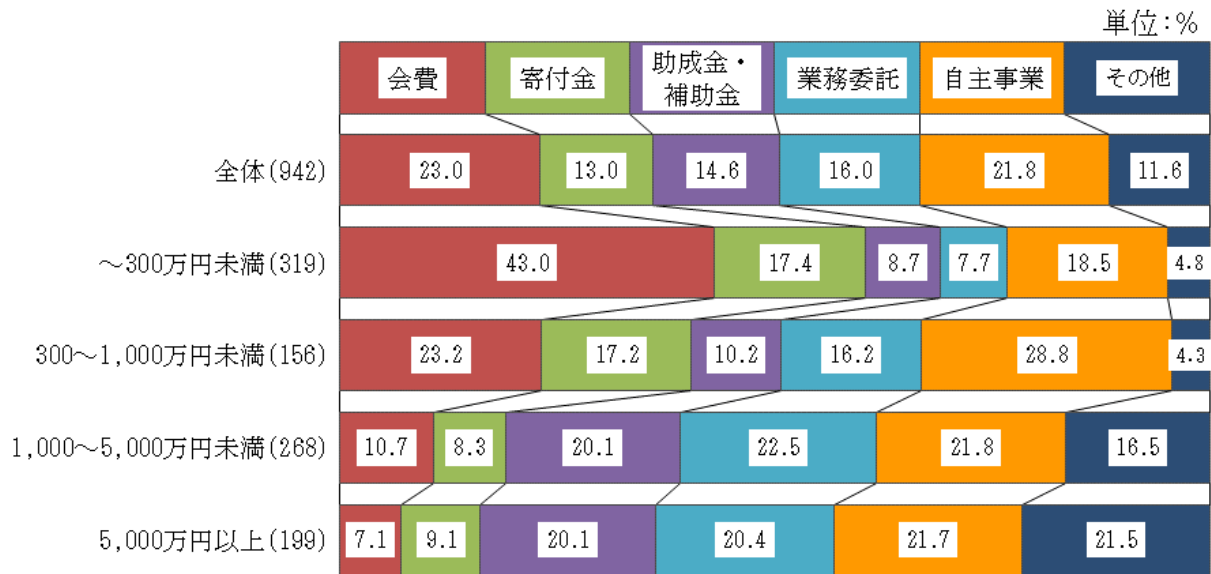
図1-5 収入項目と活動分野



※以降、活動分野の「情報化社会」、「農山漁村、中山間地域」、「災害救援」、「観光」、「消費者の保護」、「条例で定める活動」の6つの活動分野については、「その他」にまとめている。

事業規模が大きくなるにつれ、「会費」「寄付金」の割合が減少する傾向にあり、5,000万円以上の団体では「会費」「寄付金」は約16%となり、「自主事業」が約22%、「その他」が約22%の順で多い項目となった。

図1-6 収入項目と事業規模



(6)スタッフの平均人数

①活動分野ごとの平均人数

各団体のスタッフ(役員、常勤職員、非常勤職員、有償ボランティア、無償ボランティア)の平均人数は、全体で29.3人であり、人数が多い活動分野は「地域安全」が78.6人、「子どもの健全育成」が35.1人、「学術、文化、芸術、スポーツ」が32.5人と続いている。

また、「常勤職員」の平均人数は全体では3.9人であり、人数が多い活動分野は「保健、医療、福祉」の5.7人、「子どもの健全育成」の4.4人、「社会教育」の4.3人と続いている。

表1-1 活動分野ごとの平均人数

(単位:人)

活動分野	全スタッフ	役員	常勤職員	非常勤職員	有償 ボランティア	無償 ボランティア
全体	29.3	6.6	3.9	5.9	2.2	11.0
保健、医療、福祉	28.3	5.8	5.7	9.4	1.9	5.6
社会教育	27.8	6.5	4.3	4.3	1.9	11.4
まちづくり	26.7	6.9	3.9	7.2	2.8	6.1
学術、文化、芸術、スポーツ	32.5	7.1	1.7	3.3	2.0	19.1
環境の保全	23.1	8.4	2.9	2.7	2.0	7.5
地域安全	78.6	8.3	3.4	3.5	1.8	62.1
人権擁護、平和	20.4	6.5	3.5	3.8	2.1	4.7
国際協力	21.1	8.2	2.7	1.5	0.6	8.3
男女共同参画社会	32.1	4.8	2.8	7.1	6.1	11.4
子どもの健全育成	35.1	6.0	4.4	6.8	3.2	15.2
科学技術	23.5	8.4	1.1	1.0	2.4	10.5
経済活動	23.2	9.3	3.2	1.9	2.6	6.9
職業能力、雇用機会	23.2	6.2	3.6	4.5	8.2	1.8
連絡、助言、援助	19.4	7.6	2.3	4.1	1.1	4.5
その他	40.9	7.9	3.1	4.1	4.5	21.6

②事業規模ごとの平均人数

事業規模が「300万円未満」の団体における「常勤職員」の人数が0.7人であることから、事業規模300～1,000万円程度で「常勤職員」の雇用が発生していると推測される。「常勤職員」の平均人数は「300～1,000万円未満」で1.3人、「1,000～5,000万円未満」が2.6人、「5,000万円以上」で12.7人となった。

表1-2 事業規模ごとの平均人数

(単位:人)

事業規模	全スタッフ	役員	常勤職員	非常勤職員	有償ボランティア	無償ボランティア
全体	29.3	6.6	3.9	6.0	2.2	11.0
～300万円未満	14.5	6.1	0.7	1.3	1.2	5.3
300～1,000万円未満	19.9	7.3	1.3	2.9	2.5	6.2
1,000～5,000万円未満	32.4	6.4	2.6	6.8	2.2	14.5
5,000万円以上	56.6	7.0	12.7	14.7	3.8	18.8

(7)スタッフの平均年齢

①活動分野ごとの平均年齢

全スタッフの平均年齢をみると、58.0歳となっている。区分ごとにみると「役員」が61.8歳、「常勤職員」が53.0歳、「非常勤職員」が55.8歳、「有償ボランティア」が54.9歳、「無償ボランティア」が56.2歳となっている。

表1-3 活動分野ごとの平均年齢

(単位:歳)

活動分野	全スタッフ	役員	常勤職員	非常勤職員	有償ボランティア	無償ボランティア
全体	58.0	61.8	53.0	55.8	54.9	56.2
保健、医療、福祉	57.7	62.6	53.0	56.4	57.4	57.5
社会教育	56.5	60.1	51.0	53.5	53.0	55.3
まちづくり	59.8	62.7	54.2	56.8	55.5	59.1
学術、文化、芸術、スポーツ	59.4	63.1	56.0	56.1	54.0	54.4
環境の保全	60.1	62.9	53.3	56.3	55.5	58.6
地域安全	64.6	66.4	60.1	60.7	69.7	66.3
人権擁護、平和	53.9	58.3	51.2	53.6	52.0	50.1
国際協力	58.6	62.5	51.6	55.8	49.9	53.7
男女共同参画社会	55.4	59.3	53.4	52.4	52.7	53.4
子どもの健全育成	54.5	59.2	50.6	53.2	51.6	51.1
科学技術	60.0	59.9	61.3	61.4	59.4	55.4
経済活動	57.5	59.6	53.9	53.2	44.6	55.6
職業能力、雇用機会	58.2	61.0	56.0	57.1	55.1	55.4
連絡、助言、援助	58.5	62.0	52.9	54.6	52.8	53.6
その他	60.9	63.3	55.2	58.8	58.1	57.7

②事業規模ごとの平均年齢

事業規模と平均年齢の関係をみると、事業規模が大きくなるにつれて、スタッフの平均年齢が若くなる傾向にある。特に「常勤職員」でみると「300万円未満」の団体の平均年齢が61.6歳であるのに対し、「5,000万円以上」の団体の平均年齢は48.5歳ということが分かる。

表1-4 事業規模ごとの平均年齢

(単位:歳)

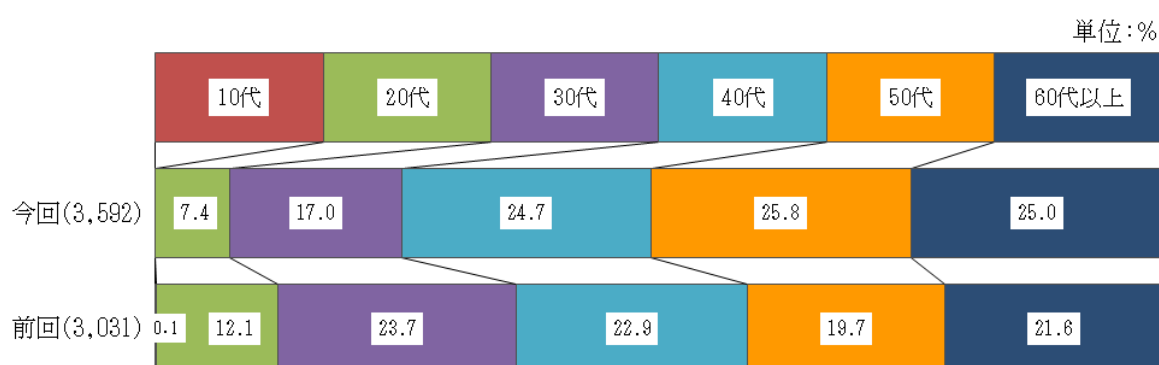
事業規模	全スタッフ	役員	常勤職員	非常勤職員	有償ボランティア	無償ボランティア
全体	57.9	61.8	53.0	55.8	55.0	56.2
～300万円未満	60.5	62.6	61.6	59.7	57.9	56.3
300～1,000万円未満	59.5	61.8	59.4	56.8	53.1	57.0
1,000～5,000万円未満	57.5	62.4	53.0	55.0	54.5	56.2
5,000万円以上	53.2	59.8	48.5	54.6	54.2	54.9

(8)スタッフの年齢構成

①常勤職員

常勤職員の年齢構成を前回調査と比較すると、「20代」、「30代」の割合が減少し、40代以降の世代が増加している。「40代」、「50代」、「60代」が約76%に上り、40代以降が常勤職員の約4分の3を構成していることが分かる。

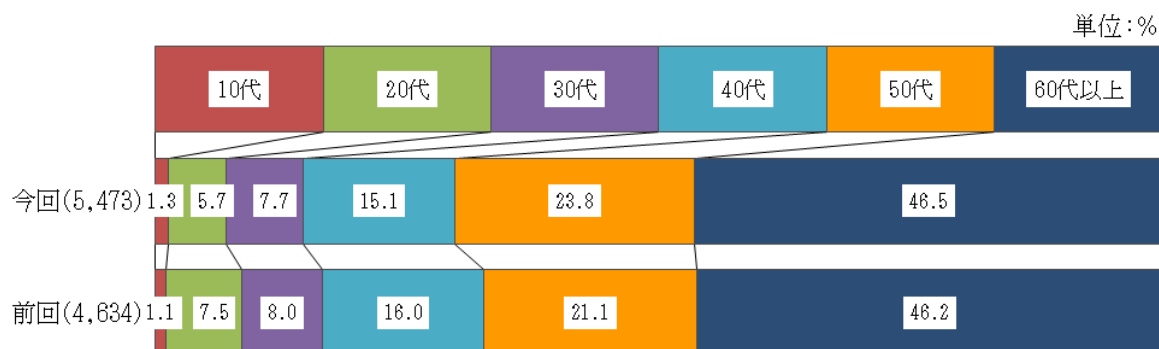
図1-7 常勤職員の年齢構成比較



②非常勤職員

非常勤職員の年齢構成を前回調査と比較すると、「20代」、「30代」に加え、「40代」の割合もやや減少し、50代以降の世代が増加している。「50代」、「60代」が約70%に上っている。

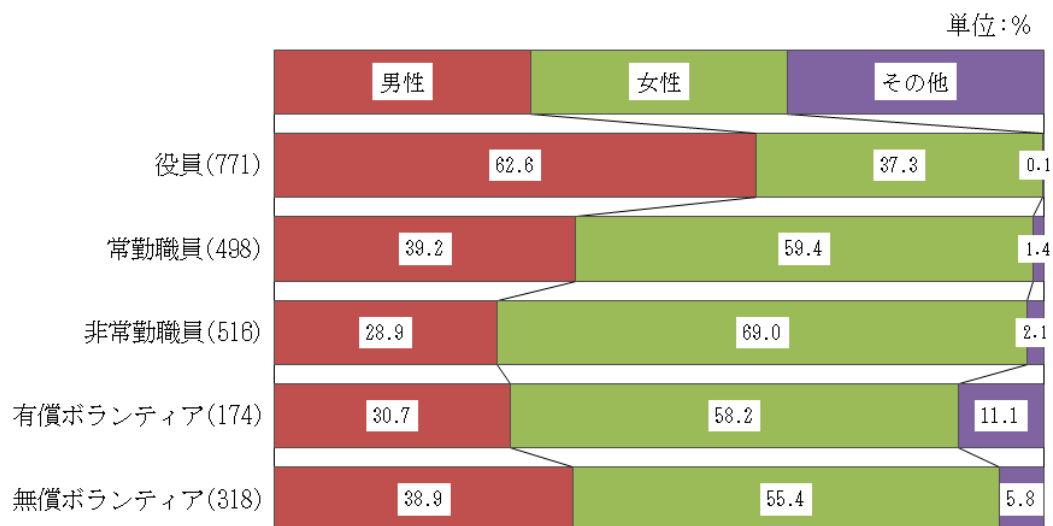
図1-8 非常勤職員の年齢構成比較



(9) スタッフの男女比

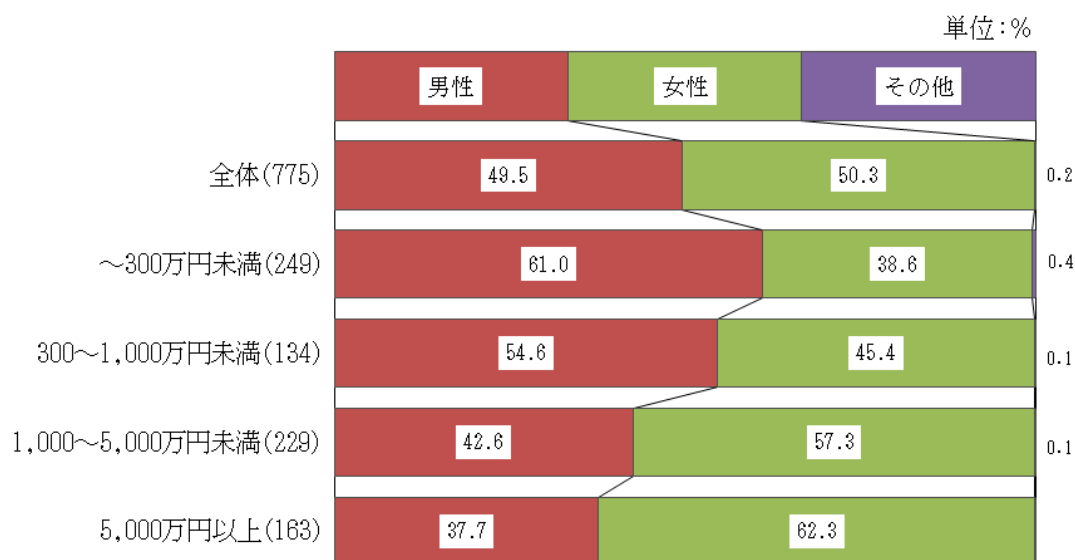
スタッフの男女比は、「役員」のみ「男性」が約63%と多く、それ以外の職員(常勤・非常勤)とボランティア(有償・無償)では、「女性」の比率が高くなっている。

図1-9 スタッフ種別の男女比



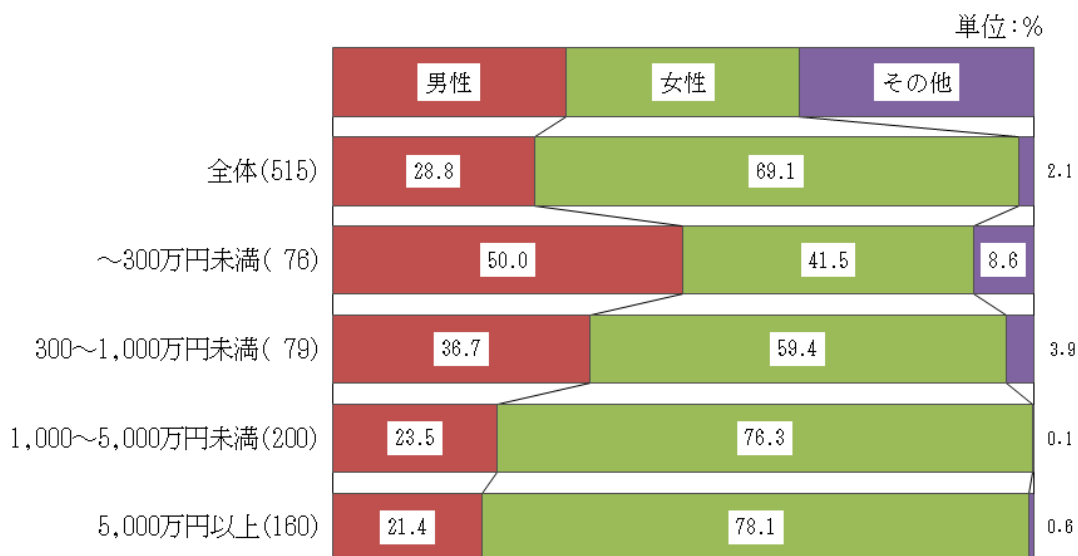
事業規模別にみると、事業規模が大きくなるにつれて、「女性」の比率が高くなっている。

図1-10 事業規模別の男女比



非常勤職員に限定して、事業規模別の男女比をみても、事業規模が大きくなるにつれて「女性」の比率が高くなっている。

図1-11 非常勤職員の事業規模別男女比



(10) 運営体制の中心

運営体制の中心は、「役員」が約73%で最も多く、次いで「職員」が約58%、「ボランティア」が約16%の順となっている。

事業規模別にみると、「300万円未満」の団体では「役員」が運営の中心を担う割合が約82%、「5,000万円以上」の団体は「職員」が運営の中心を担う割合が約90%となり、最も大きくなる。また、「役員」が中心を担う割合は約65%前後となっている。

表1-5 運営体制の中心と事業規模

		全体	役員	職員 (常勤・非常勤 問わず)	ボラン ティア	その他
全体		800	72.5	58.1	16.4	4.5
事業 規模	～300万円未満	253	82.2	15.4	25.3	5.1
	300～1,000万円未満	127	77.2	45.7	20.5	6.3
	1,000～5,000万円未満	235	64.7	86.0	10.2	3.0
	5,000万円以上	185	65.9	89.7	9.2	4.3

※「その他」の主な自由記述：業務委託先、会員等

2. 雇用環境について

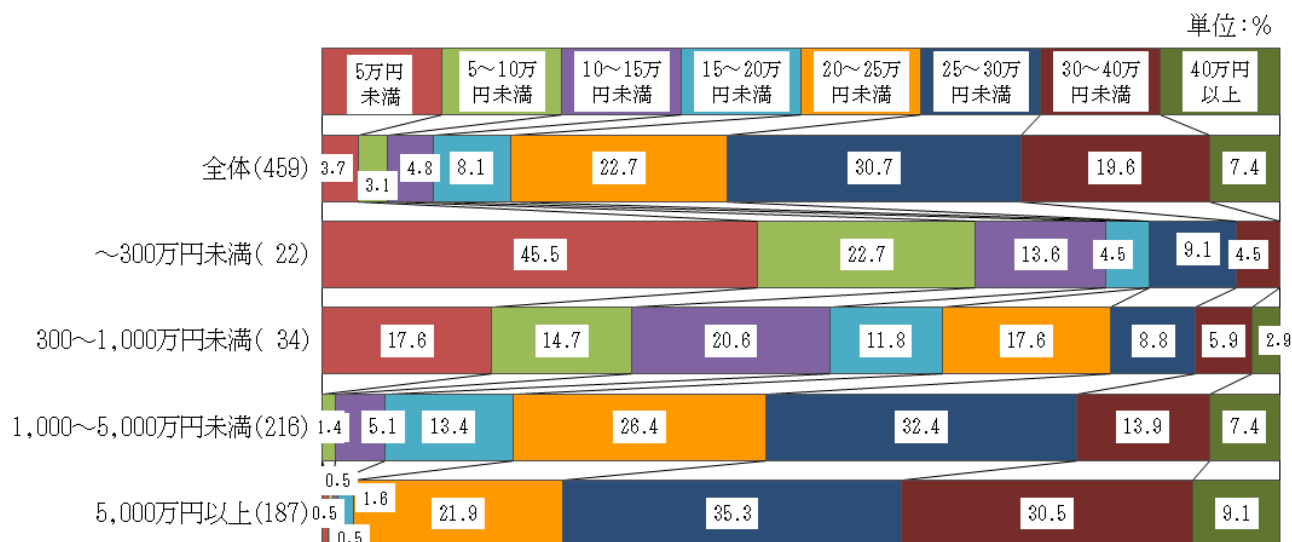
(1) 平均給与

① 常勤職員

常勤職員の平均給与額は「25～30万円未満」が最も多く約31%、次いで「20～25万円未満」に約23%の団体が該当している。

また、平均給与額と事業規模の関連を確認すると、事業規模が大きくなるほど、平均給与額が増加する傾向がある。

図2-1 常勤職員の平均給与額と事業規模

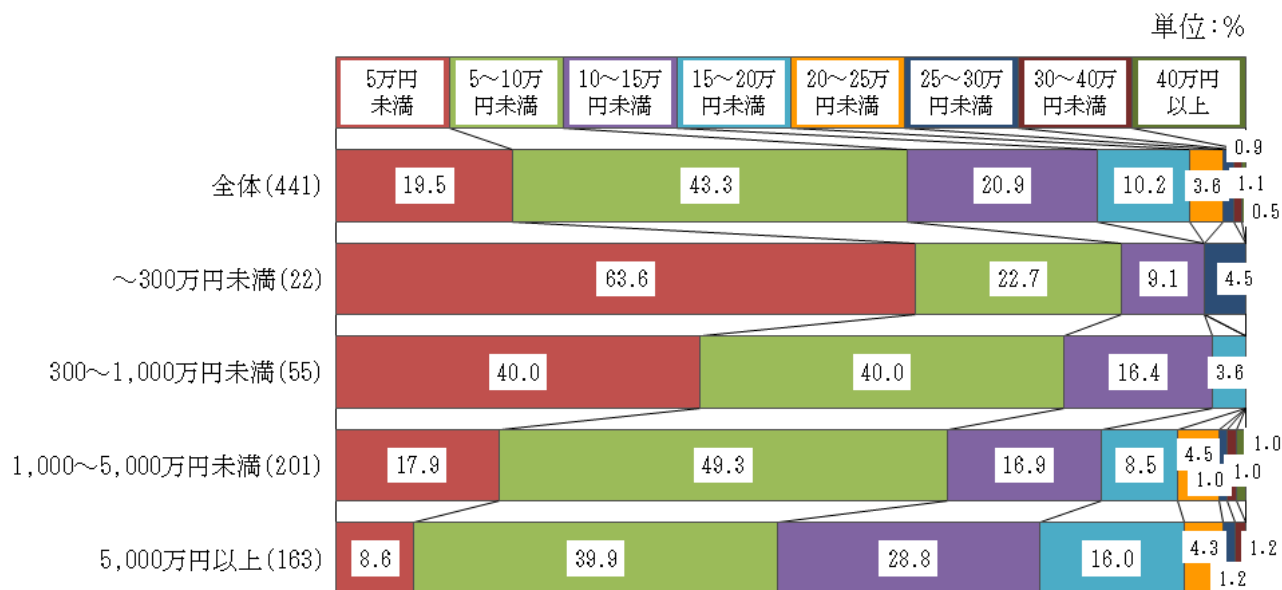


② 非常勤職員

非常勤職員の平均給与額は「5～10万円未満」が最も多く約43%、次いで「10～15万円未満」に約21%の団体が該当している。

常勤職員と同様に、平均給与額と事業規模の関連を確認すると、事業規模が大きくなるほど、平均給与額が増加する傾向がある。

図2-2 非常勤職員の平均給与額と事業規模



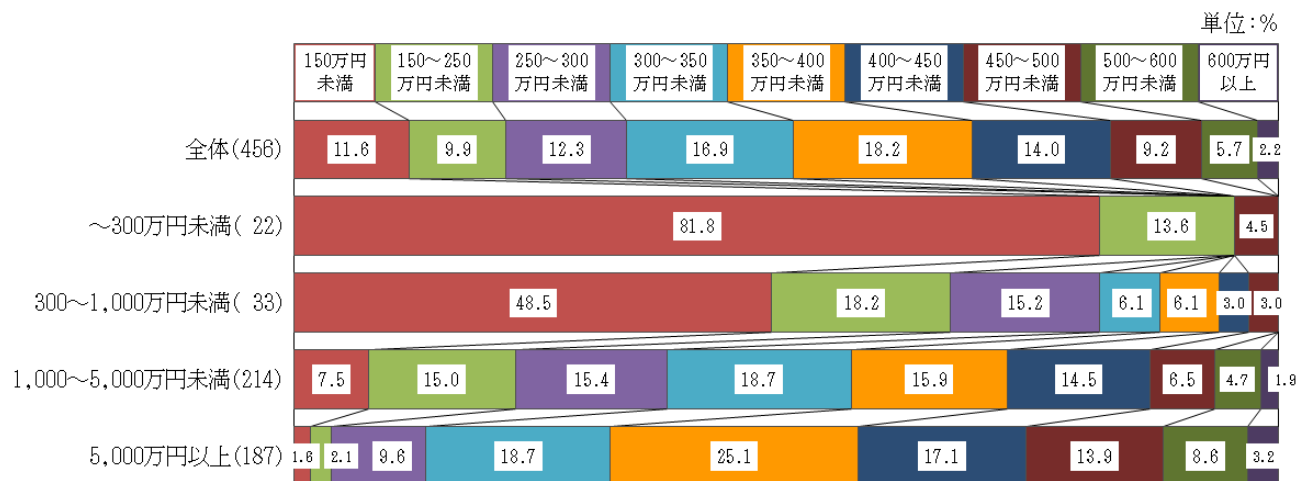
(2) 平均年収

① 常勤職員

常勤職員の平均年収をみると、「350～400万円未満」が最も多く約18%、次いで「300～350万円未満」に約17%の団体が該当している。

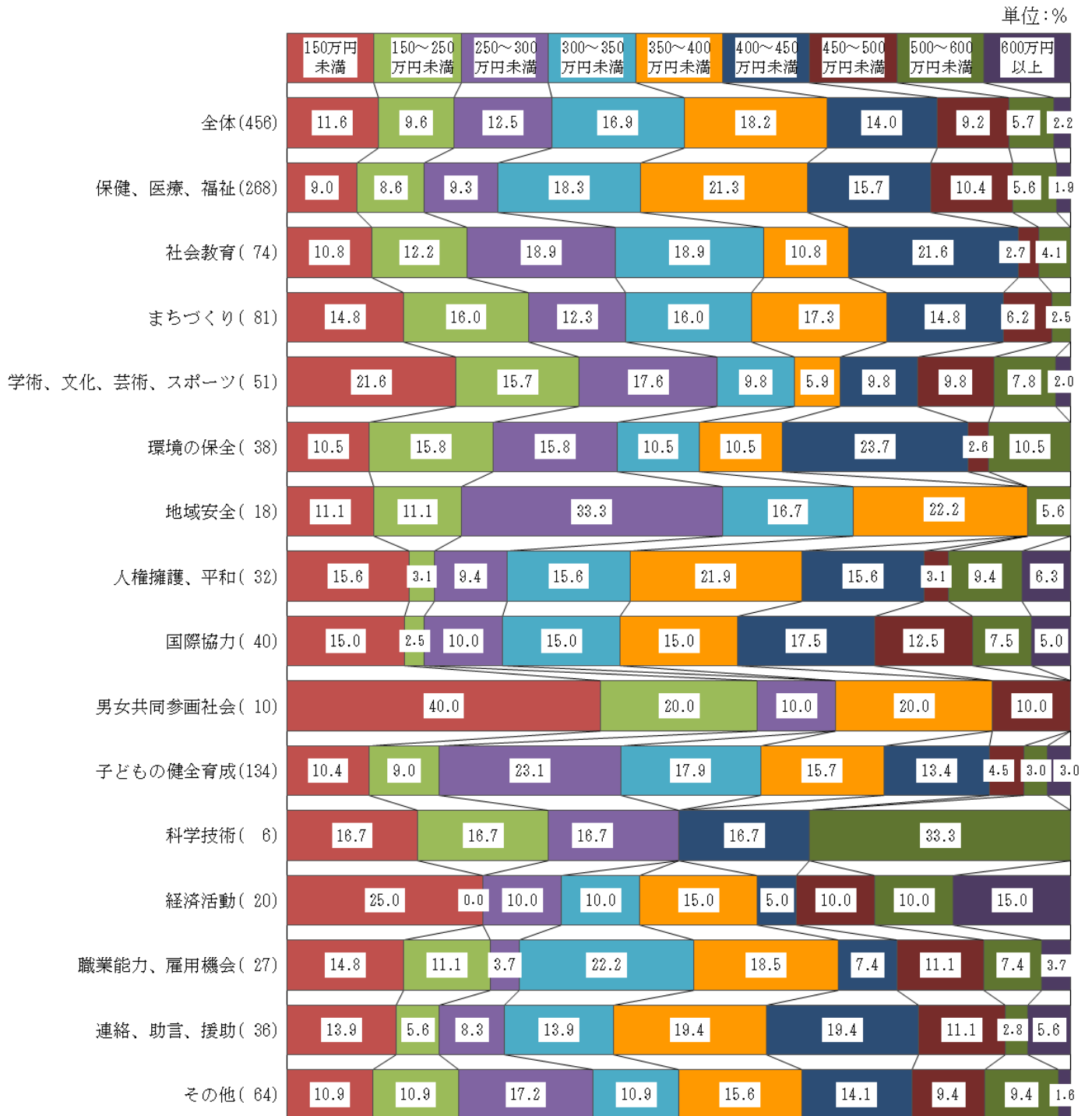
常勤職員の平均給与額と同様、平均年収と事業規模の関連を確認すると、事業規模が大きくなる程、平均年収が増加する傾向がある。

図2-3 常勤職員の平均年収と事業規模



また、平均年収と活動分野の関連を確認すると、300万円未満が最も多いのは「男女共同参画社会」の分野で約70%を占めている。対して300万円以上が最も多いのは、「保健、医療、福祉」の分野で約73%を占めている。

図2-4 常勤職員の平均年収と活動分野

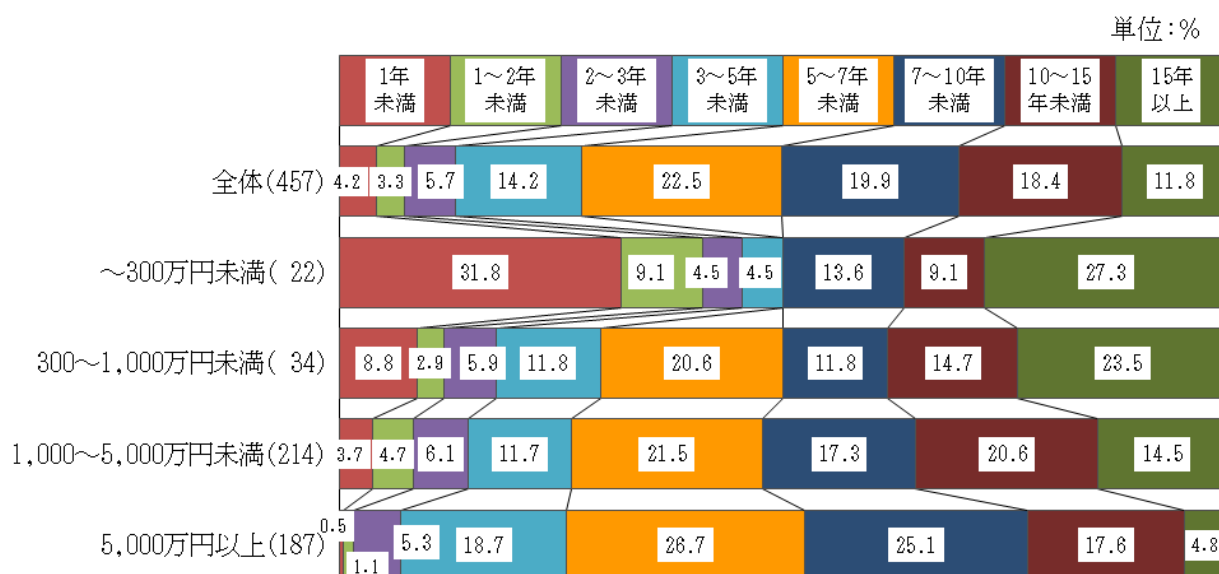


(3) 平均勤続年数

① 常勤職員

常勤職員の平均勤続年数は、「5～7年未満」が最も多く約23%、次いで「7～10年未満」の約20%である。

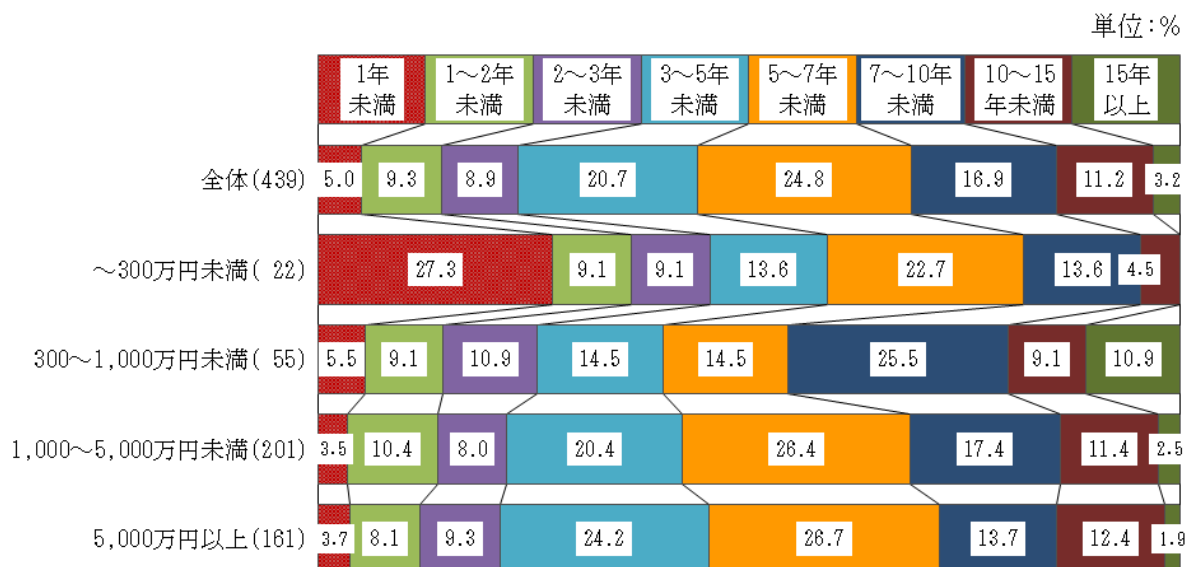
図2-5 常勤職員の平均勤続年数と事業規模



② 非常勤職員

非常勤職員の平均勤続年数は、「5～7年未満」が最も多く約25%、次いで「3～5年未満」の約21%である。常勤職員同様、事業規模が大きくなるほど、平均勤続年数がおおむね長くなる傾向がある。

図2-6 非常勤職員の平均勤続年数と事業規模

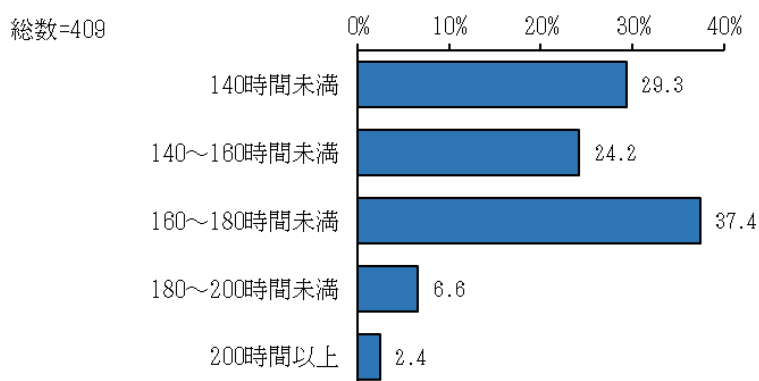


(4)勤務時間

①常勤職員

常勤職員の1か月の勤務時間では、「160～180時間未満」の約37%が最も多く、次いで「140時間未満」が約29%となっている。

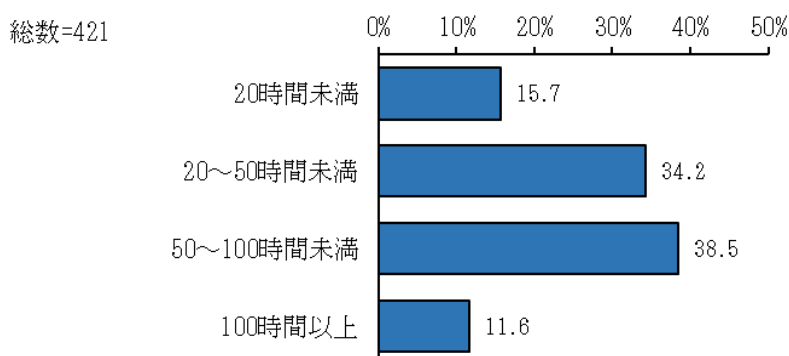
図2-7 常勤職員の1か月の勤務時間



②非常勤職員

非常勤職員の1か月間の勤務時間では、「50～100時間未満」の約39%が最も多く、「20～50時間未満」の約34%と続いている。

図2-8 非常勤職員の1か月の勤務時間

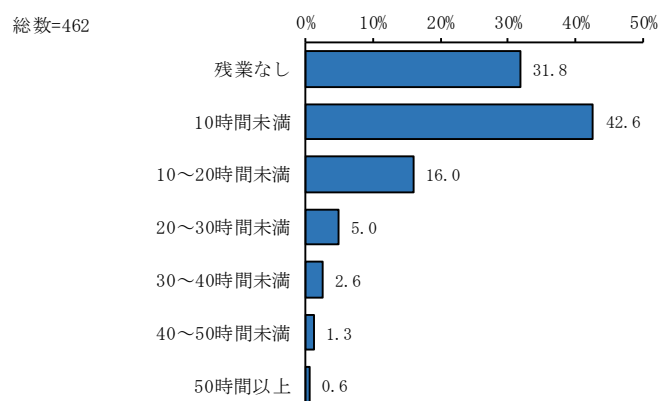


(5)残業時間

①常勤職員

常勤職員の約32%は「残業なし」。残業がある場合には、「10時間未満」が約43%で最も多く、「10～20時間未満」が16%、「20～30時間未満」が5%で続いている。

図2-9 常勤職員の1か月の残業時間

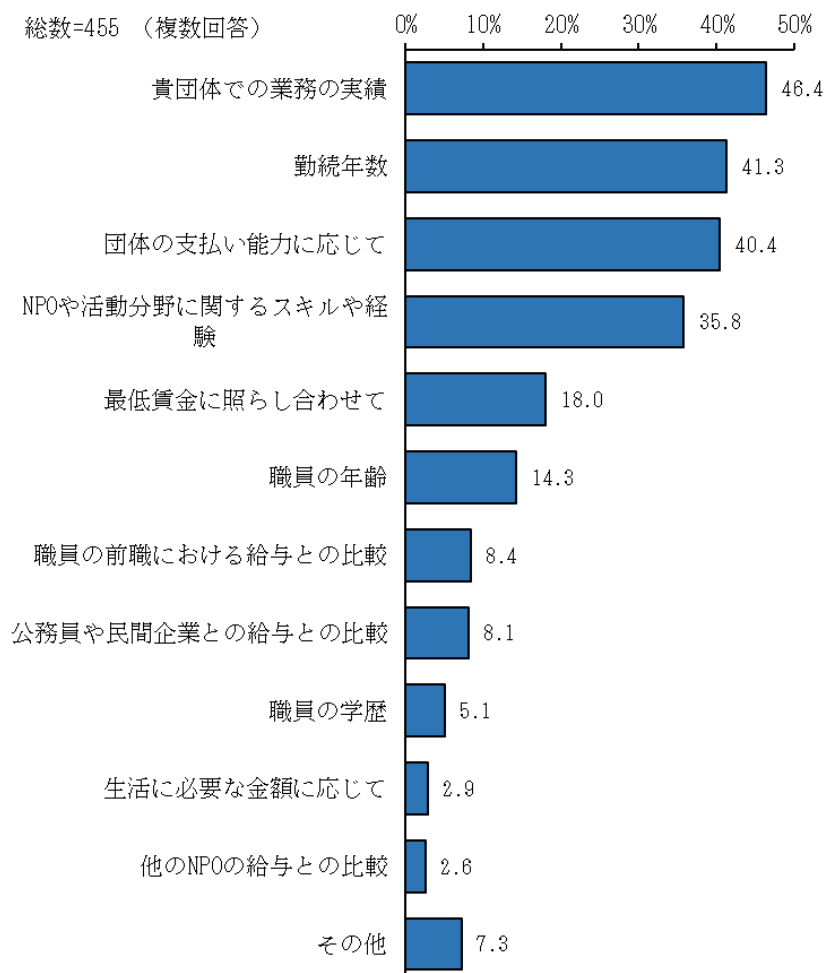


(6) 給与の決定基準

職員の給与を決定する際に基準として用いられているものは、「貴団体での業務の実績」の約46%が最も多く、第2位が「勤続年数」が約41%、第3位が「団体の支払い能力に応じて」が約40%、第4位が「NPOや活動分野に関するスキルや経験」が約36%となっている。

事業規模との関連をみると、事業規模が大きくなるにつれて「貴団体での業務の実績」がわずかに増加傾向にあった。

図2-10 給与の決定基準



※「その他」の主な自由記述: 賃金規程、人事評価、保有資格、職責等

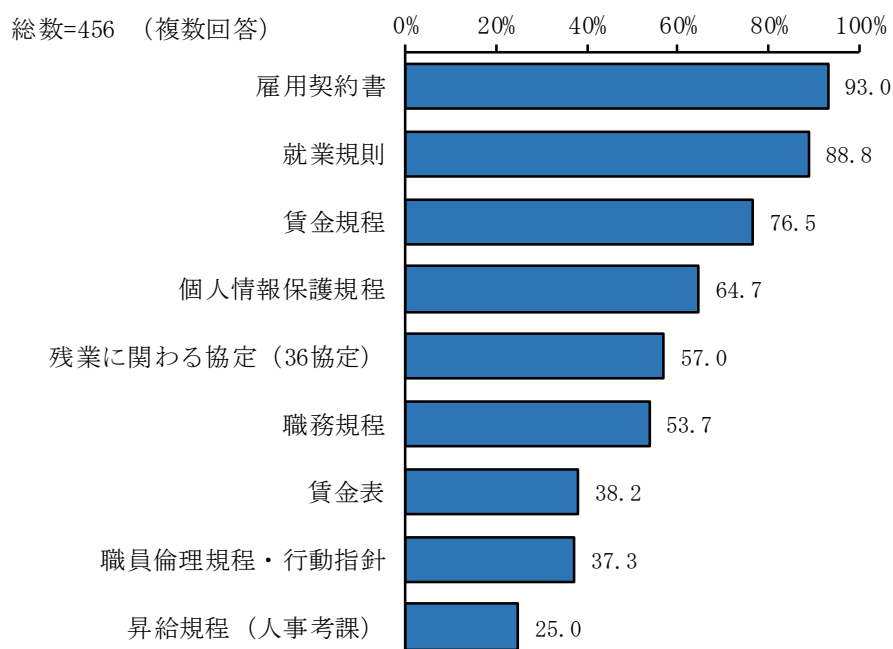
表2-1 給与の決定基準と事業規模

	全体	勤続年数	職員の年齢	職員の学歴	貴団体での業務の実績	NPOや活動分野に関するスキルや経験	職員の前職における給与との比較	他のNPOの給与との比較	と公務員や民間企業との給与比較	最低賃金に照らし合わせて	団体の支払い能力に応じて	生活に必要な金額に応じて	その他
全体	454	41.4	14.3	5.1	46.5	35.7	8.4	2.6	8.1	18.1	40.5	2.9	7.3
事業規模	～300万円未満	21	19.0	4.8	-	33.3	42.9	4.8	-	19.0	38.1	4.8	4.8
	300～1,000万円未満	33	12.1	9.1	-	45.5	27.3	6.1	3.0	18.2	54.5	-	6.1
	1,000～5,000万円未満	216	40.7	13.0	6.0	43.5	30.1	6.5	4.2	18.1	47.2	5.6	5.6
	5,000万円以上	184	50.0	17.9	5.4	51.6	42.9	11.4	1.1	10.9	17.9	30.4	-

(7) 諸規定・諸制度

団体内に整備されている規定・制度では、「雇用契約書」の約93%が最も多く、続いて「就業規則」が約89%、「賃金規程」が約77%、「個人情報保護規程」が約65%となっている。

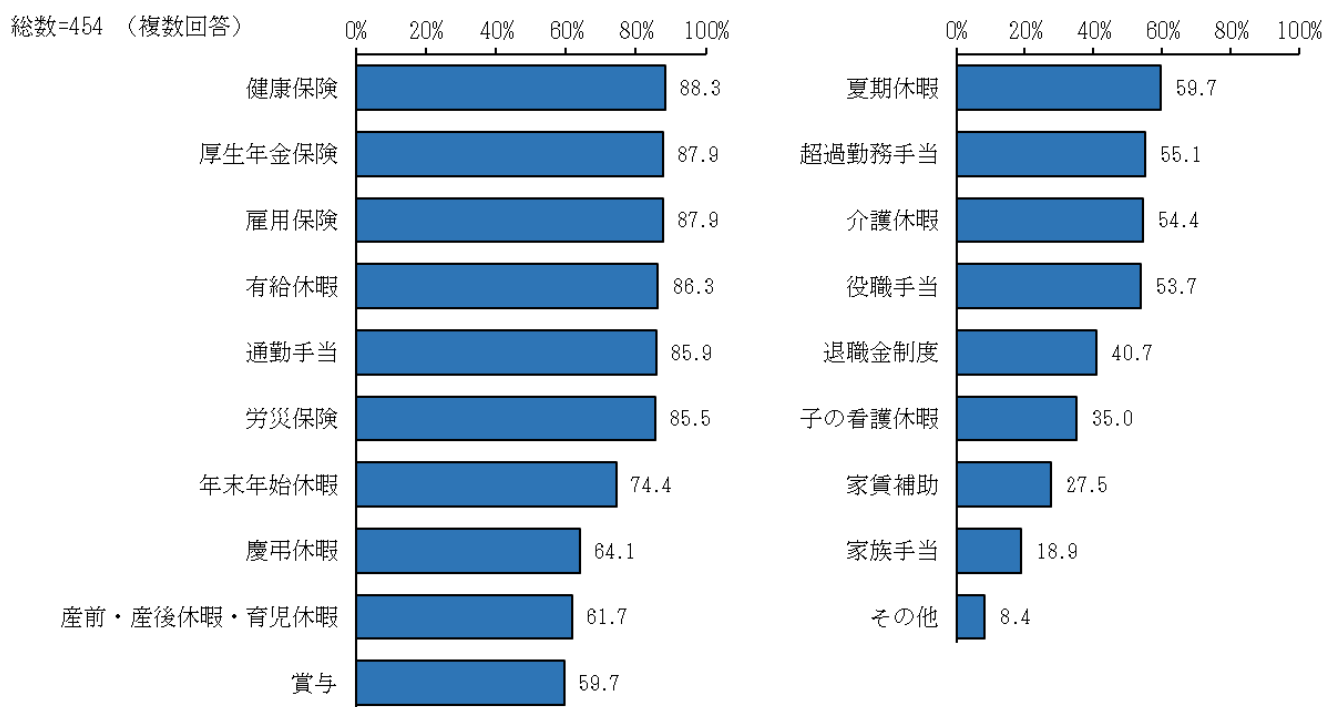
図2-11 諸規定・諸制度



(8) 福利厚生

団体内に整備されている福利厚生のうち最も多い回答は「健康保険」が約88%となった。次に多いのは「厚生年金保険」と「雇用保険」が約88%であり、「有給休暇」が約86%と続いている。

図2-12 福利厚生

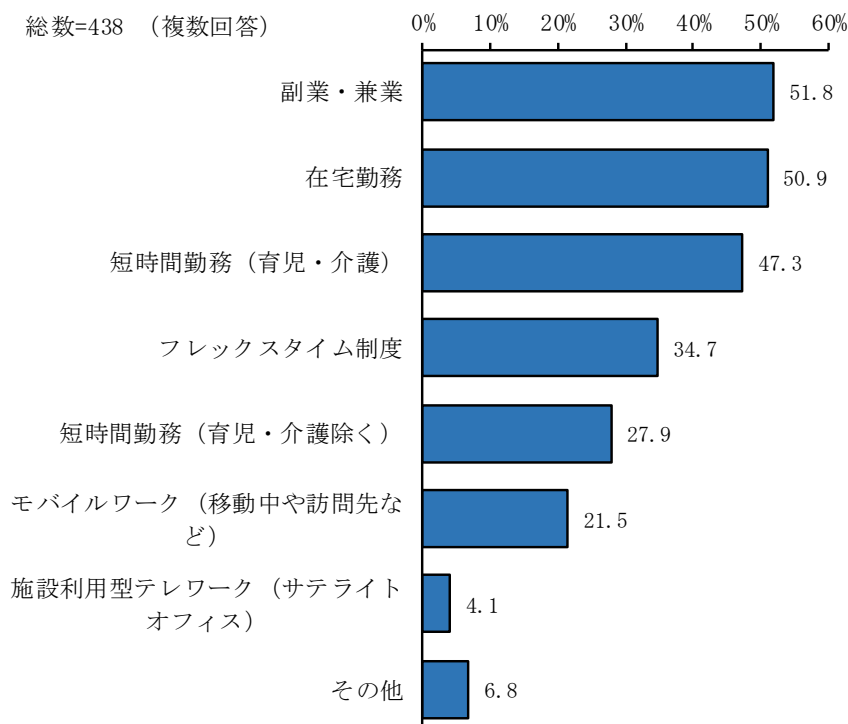


※「その他」の主な自由記述:資格手当、研修旅行、リフレッシュ休暇、誕生日休暇、ボランティア休暇等

(9) 多様な働き方に対応する施策

多様な働き方に対応するために導入している施策のうち、最も多い回答は「副業・兼業」が約52%である。以降は「在宅勤務」が約51%、「短時間勤務(育児・介護)」が約47%、「フレックスタイム制度」が約35%と続いている。

図2-13 多様な働き方に対応する施策

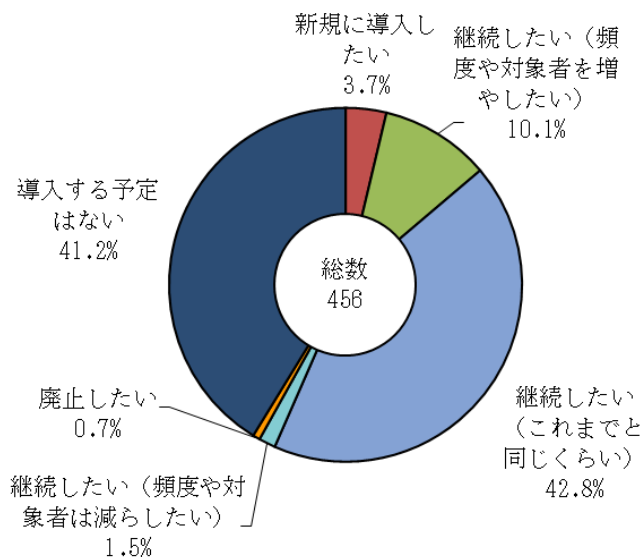


※「その他」の主な自由記述: 有給休暇時間単位取得、時差出勤、裁量労働制、ワーケーション等

(10) 常勤職員の今後のテレワークの意向

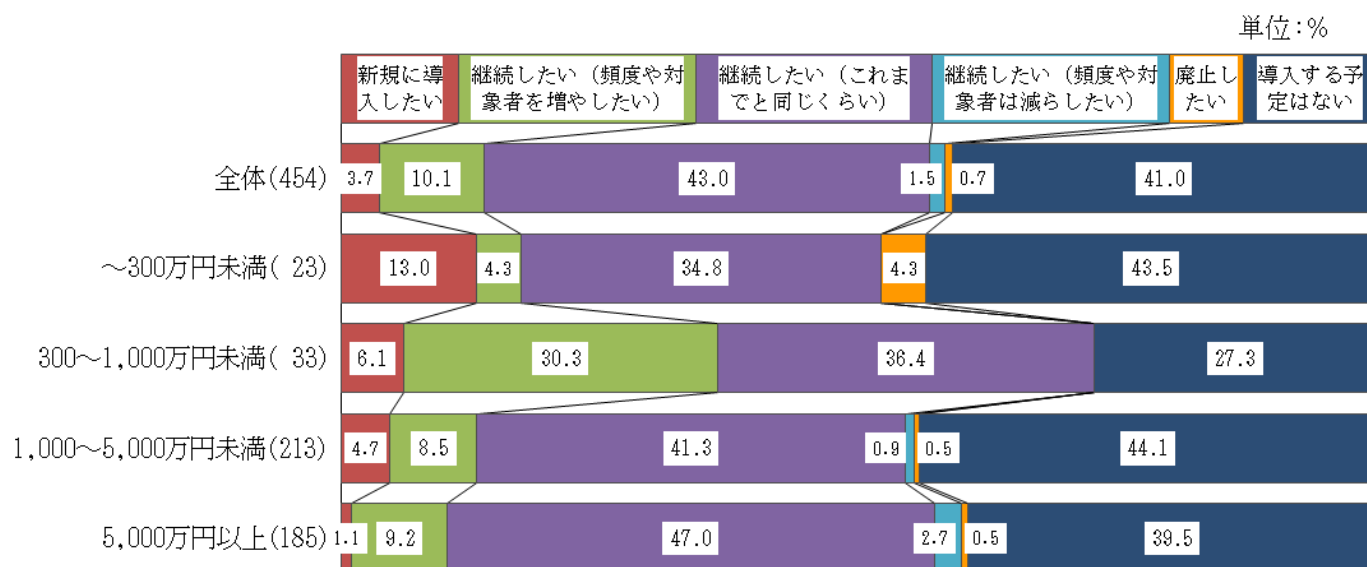
常勤職員の今後のテレワークの意向について、最も多いのは「継続したい(これまでと同じくらい)」が約43%であった。次いで多いのは、「導入する予定はない」が約41%、「継続したい(頻度や対象者を増やしたい)」が約10%、「新規に導入したい」が約4%が続いている。

図2-14 常勤職員の今後のテレワークの意向



事業規模別にみると、「新規に導入したい」は「300万円未満」の団体で最も多く13%であった。「300～1,000万円未満」の団体で「継続したい」が約67%で最も多く、テレワークの継続に積極的な傾向が伺える。

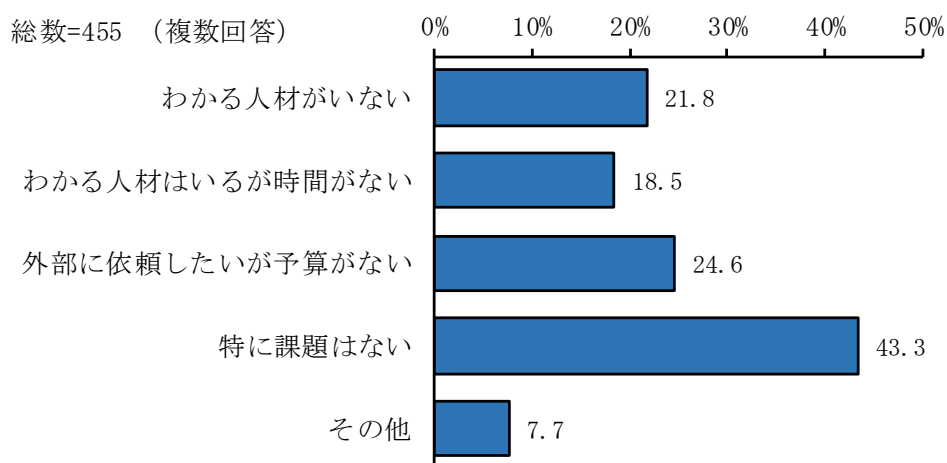
図2-15 常勤職員の今後のテレワークの意向と事業規模



(11) 人事労務の規定・制度における課題

人事労務の規定・制度における課題について「外部に依頼したいが予算がない」が約25%、「わかる人材がない」が約22%、「わかる人材はいるが時間がない」が約19%と続いた。一方で、「特に課題はない」とした団体も約43%を占めた。

図2-16 人事労務の規定・制度における課題



※「その他」の主な自由記述：団体内で提案しても理解が得られず整備が進まない、わかる人材はいるがその後継者がいない、適切かどうか確認のないまま進めている、海外事務所の人事労務を担う人材がない等

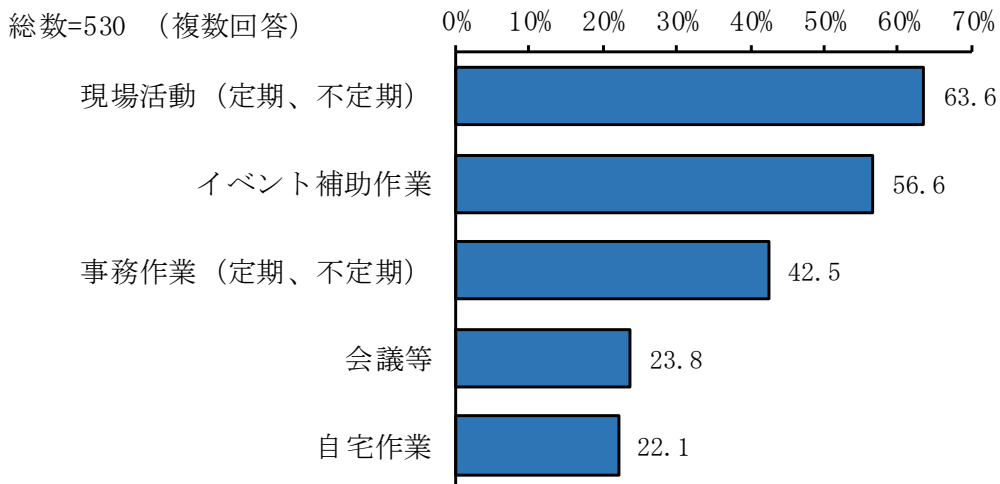
表2-2 人事労務の規定・制度における課題と事業規模

		全体	わかる 人材が いない	わか がる 時間 がない	外 部 に 依 頼 し た い	特 に 課 題 は な い	そ の 他
全体		454	21.8	18.5	24.7	43.2	7.7
事業 規 模	～300万円未満	22	13.6	9.1	13.6	63.6	-
	300～1,000万円未満	33	24.2	9.1	24.2	54.5	6.1
	1,000～5,000万円未満	213	27.7	15.0	26.3	41.3	4.7
	5,000万円以上	186	15.6	25.3	24.2	40.9	12.4

(12) ボランティア活動内容

ボランティア活動内容について、「現場活動(定期、不定期)」が約64%で最も多く、「イベント補助作業」が約57%、「事務作業(定期、不定期)」が約43%と続いた。

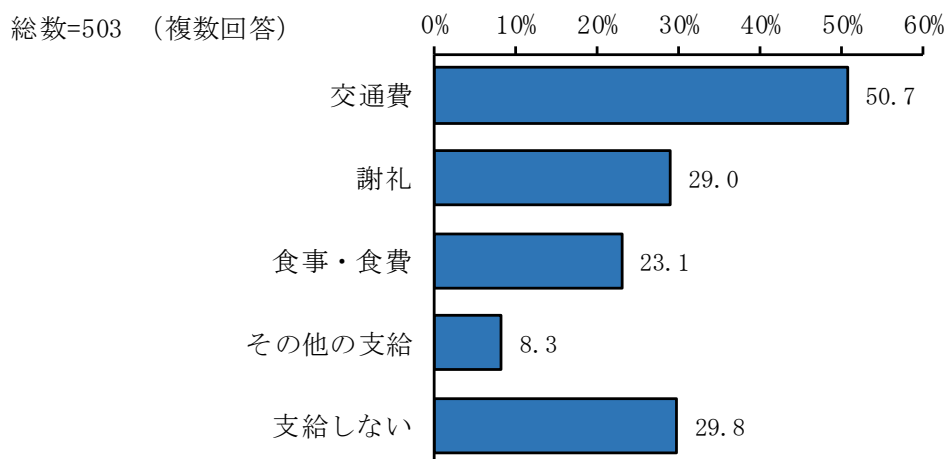
図2-17 ボランティア活動内容



(13) ボランティア報酬

ボランティアへの報酬としては、「交通費」が約51%で最も多く、「謝礼」が29%、「食事・食費」が約23%と続いた。一方で、「支給しない」とした団体は、約30%となった。

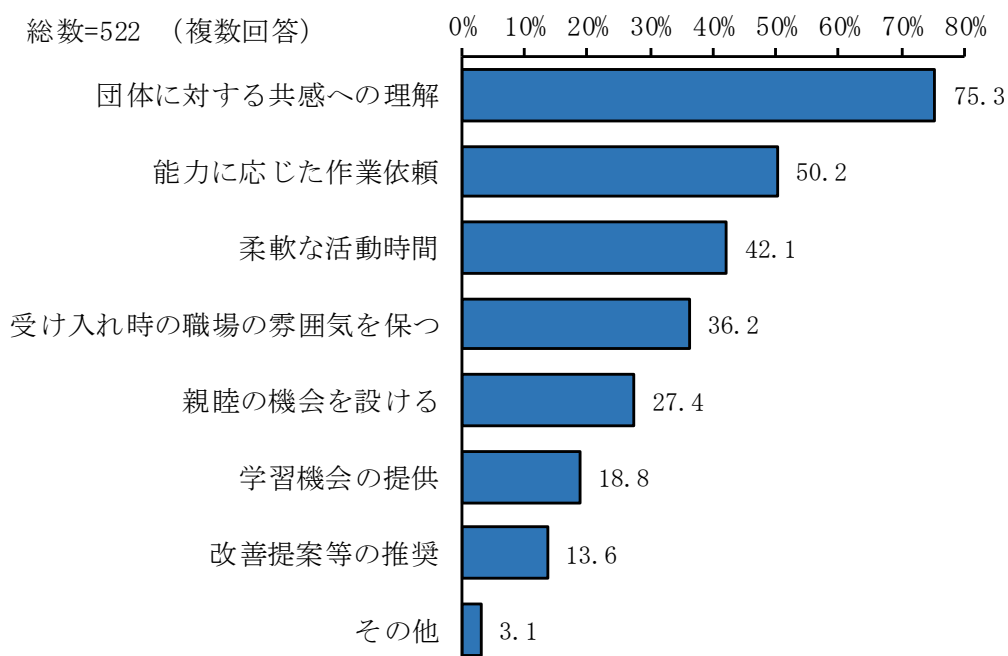
図2-18 ボランティア報酬



(14) ボランティア受け入れ時留意点

ボランティア受け入れ時留意点について、「団体に対する共感への理解」が約75%で最も多かった。以降は順に「能力に応じた作業依頼」が約50%、「柔軟な活動時間」が約42%、「受け入れ時の職場の雰囲気を保つ」が約36%となった。

図2-19 ボランティア受け入れ時留意点



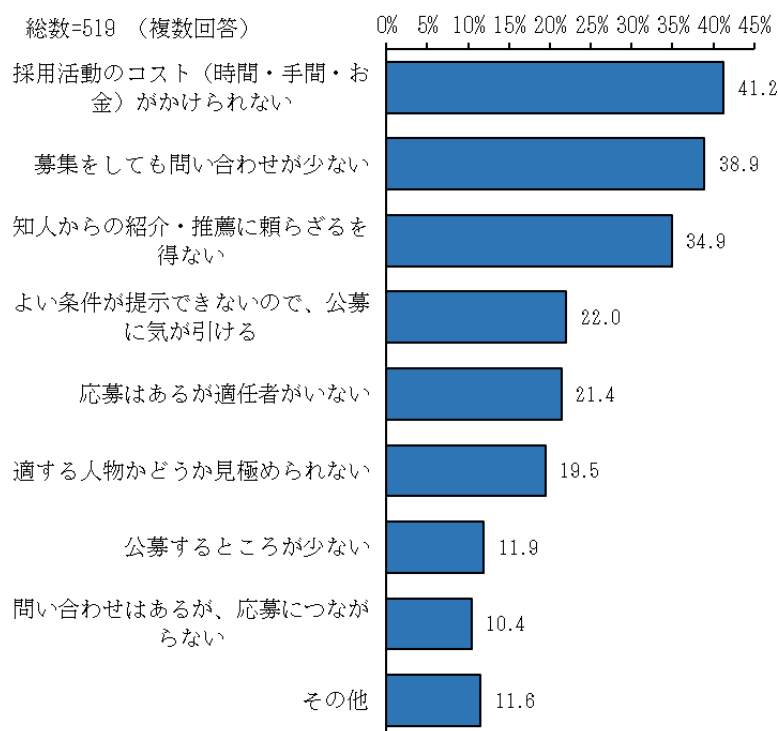
※「その他」の主な自由記述: 本人の持つ資質、交通費の支給等

3. 職員の採用と退職について

(1) 採用活動の課題

採用活動における課題として最も回答が多いのは「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかからない」の約41%となった。以降、順に「募集をしても問い合わせが少ない」の約39%、「知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない」の約35%となった。

図3-1 採用活動の課題



※「その他」の主な自由記述: 応募者の年齢が高い、募集職種(担当業務)により問い合わせ及び応募者数の違いが大きい、事業収入が年度によって大きく変わるため募集をかけにくい等

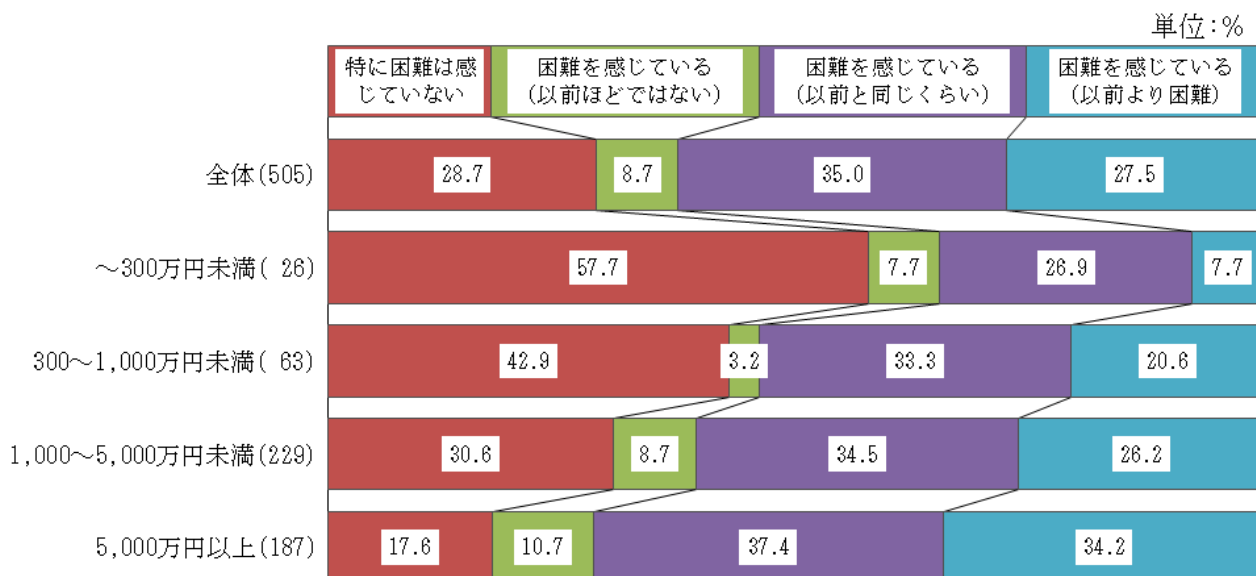
表3-1 採用活動の課題と事業規模

事業規模	全体	採用活動の課題									
		公募するところが少ない	募集をしても問い合わせが少ない	問い合わせはあるが、応募につながらない	応募はあるが適任者がいない	適する人物かどうか見極められない	採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかからない	よい条件が提示できないので、公募に気が引ける	知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない	その他	
全体	517	12.0	38.9	10.4	21.5	19.5	41.2	22.1	35.0	11.4	
～300万円未満	28	17.9	10.7	3.6	10.7	10.7	21.4	25.0	42.9	21.4	
300～1,000万円未満	66	13.6	13.6	1.5	3.0	12.1	30.3	34.8	45.5	13.6	
1,000～5,000万円未満	234	10.7	37.6	12.0	19.7	22.6	41.9	23.5	40.2	12.0	
5,000万円以上	189	12.2	53.4	12.7	31.7	19.6	47.1	15.3	23.8	8.5	

(2)採用活動の実感

採用活動の実感は、「困難を感じている」が約71%となっている。また、採用活動の実感と事業規模の関連を確認すると、事業規模が大きくなる程、採用活動に困難を感じている傾向がある。

図3-2 採用活動の実感と事業規模



(3) 過去3年間の職員採用数

過去3年間の職員採用数(常勤・非常勤)について、全体では約91%の団体が1名以上の採用を行っている。職員採用数と事業規模の関連をみると、事業規模が大きくなるにつれ、職員採用数が多くなっている。

図3-3 職員採用数(常勤・非常勤職員)と事業規模

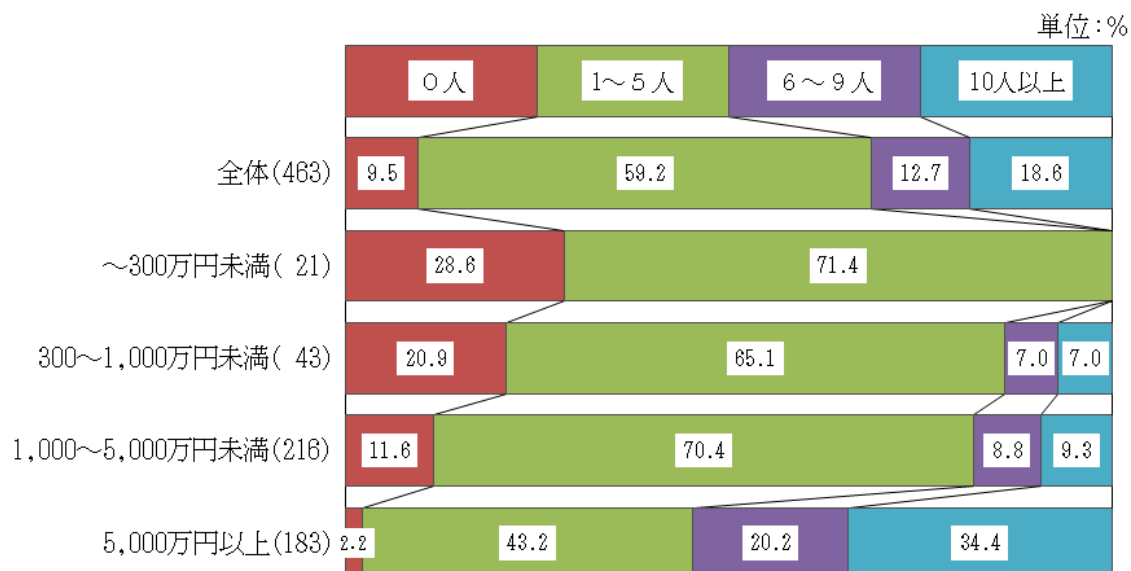
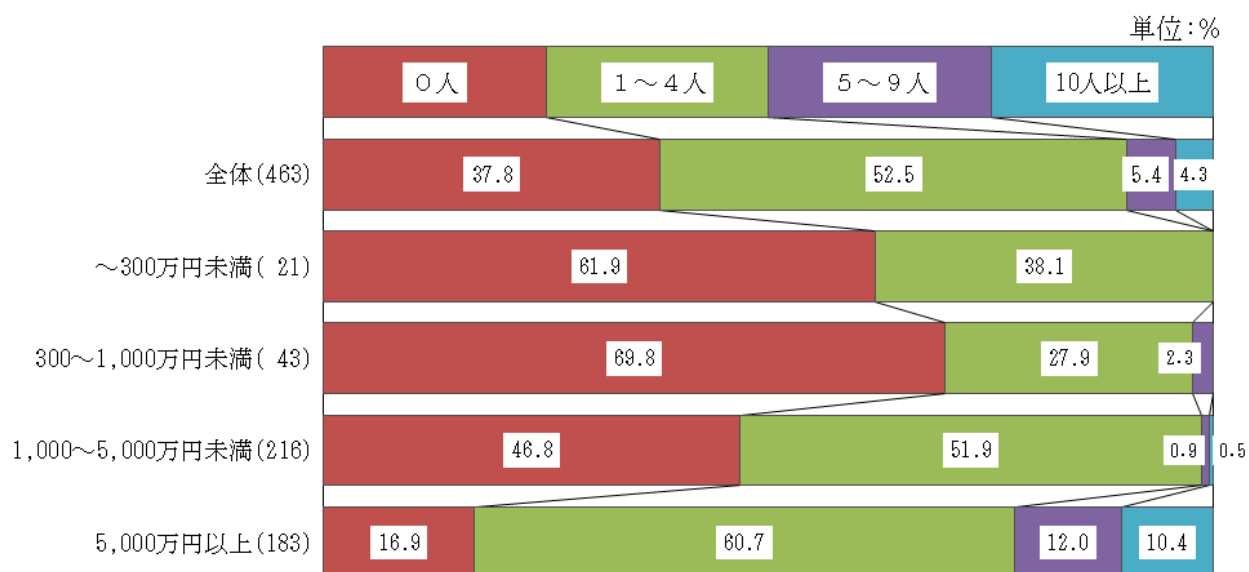


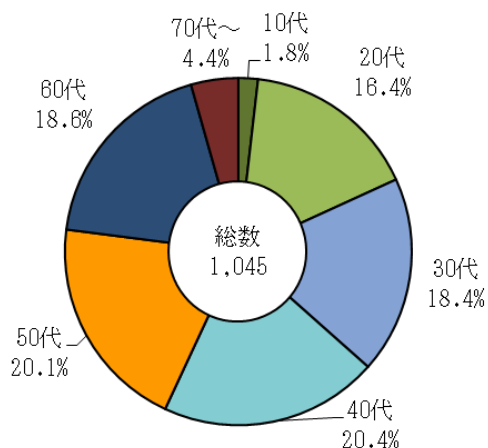
図3-4 職員採用数(常勤職員のみ)と事業規模



(4)採用職員の年齢

採用した職員の年齢では、最も回答が多いのは「40代」が約20%で、「50代」が約20%、「60代」が約19%、「30代」が約18%と続き、幅広い年代から採用されている。

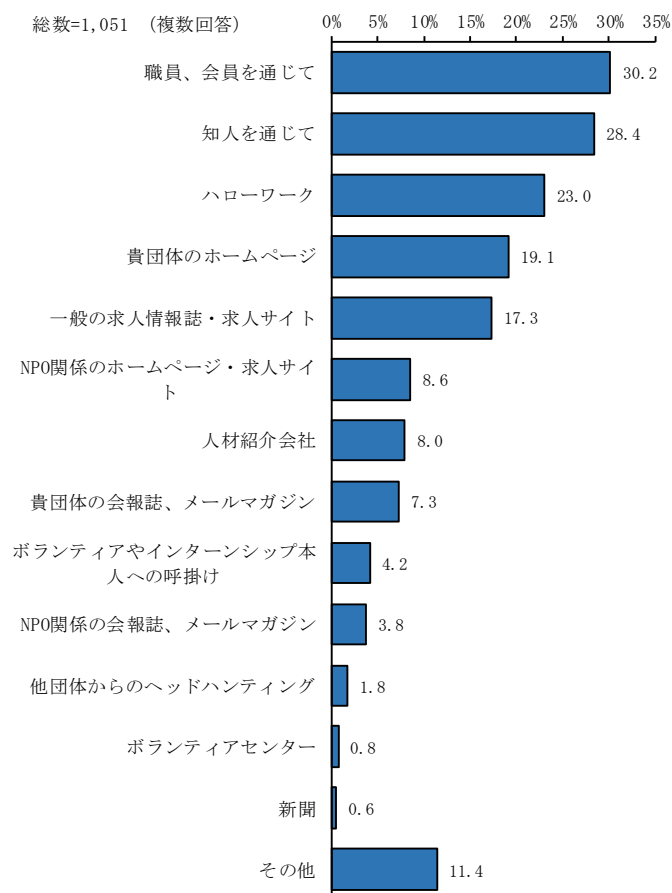
図3-5 採用職員の年齢



(5)採用に至った募集手段

団体が職員募集に用いた手段のうち、採用に至ったものは、「職員、会員を通じて」の約30%が最も多い。次に「知人を通じて」の約28%となっており、関係者の縁によつての採用が約59%を占めている。第3位は「ハローワーク」の23%、第4位は「貴団体のホームページ」の約19%となっている。

図3-6 採用に至った募集手段



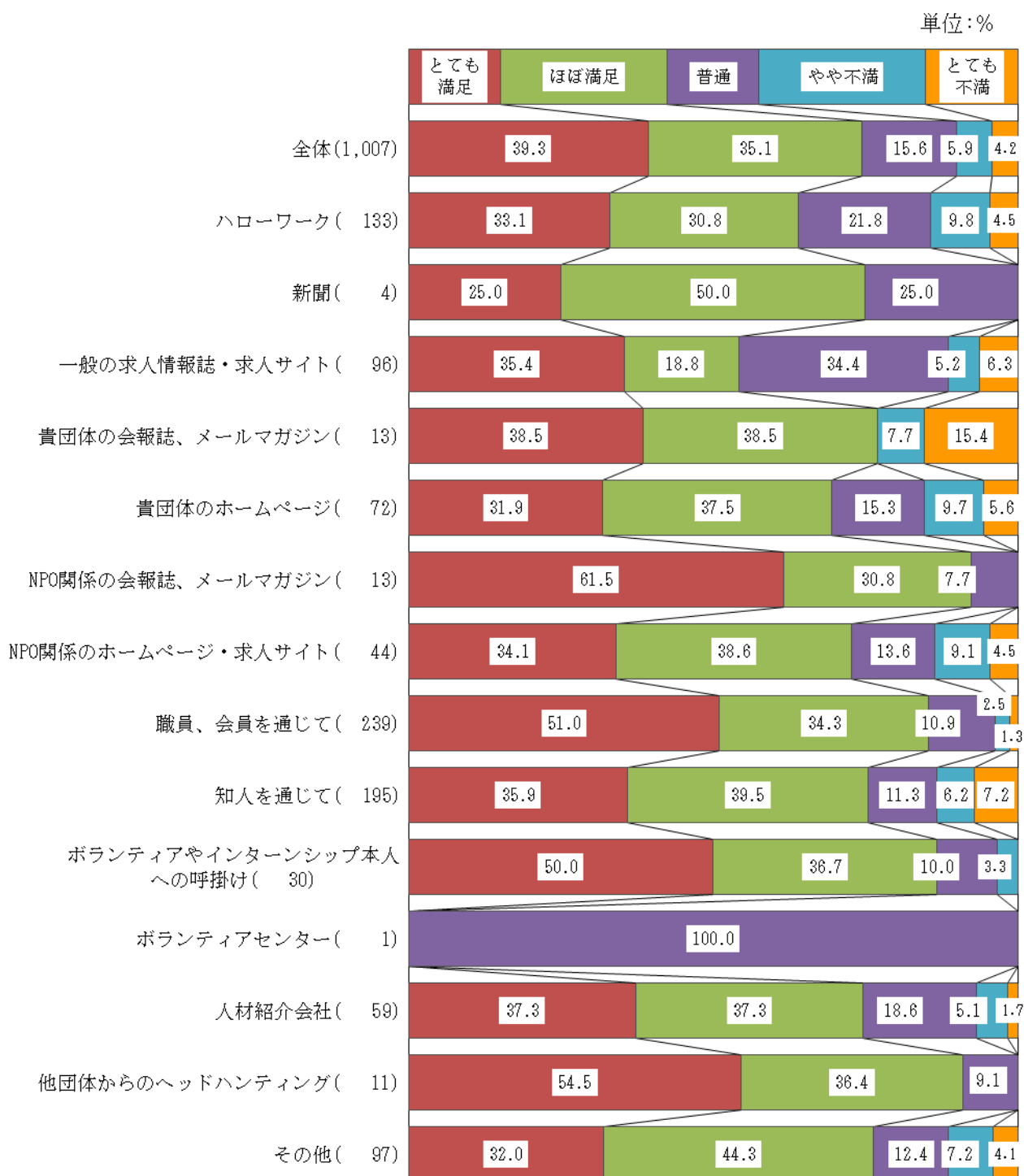
※「その他」の主な自由記述: 募集チラシ、求人情報を周知した学校・大学を通じて、本人からの問い合わせ、採用イベント、地方自治体の広報紙等

(6)採用に至った募集手段と満足度の関係

採用に至った募集手段と採用した職員に対する満足度の関係について、全体では「とても満足」と「ほぼ満足」で約74%となり、「やや不満」と「とても不満」の約10%を大きく上回っている。

前項で採用に至った手段で上位となった「職員、会員を通じて」と「知人を通じて」は、「とても満足」「ほぼ満足」が約85%、約75%と満足度が高い傾向があった。その他、「他団体からのヘッドハンティング」や「ボランティアやインターンシップ本人への呼掛け」も、それぞれ「とても満足」「ほぼ満足」が約91%、約87%と満足度が高くなっている。

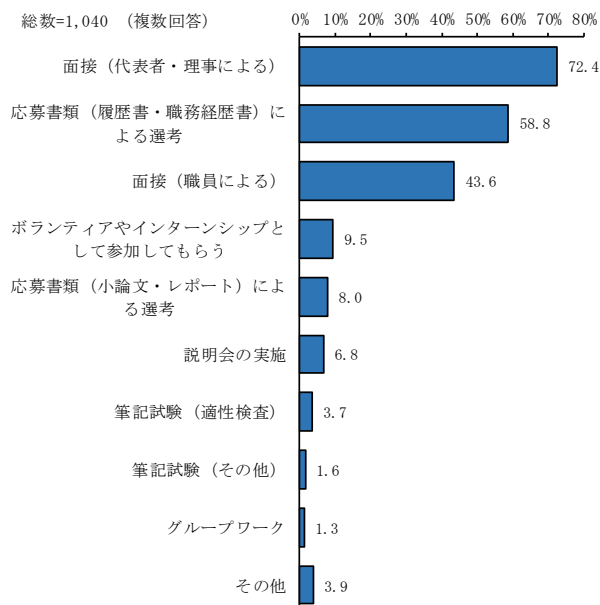
図3-7 採用に至った募集手段と満足度



(7)採用時の選考方法

職員の採用時の選考法では、「面接(代表者・理事による)」の約72%が最も多く、次に「応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考」の約59%となっている。第3位は「面接(職員による)」の約44%となっている。

図3-8 採用時の選考方法

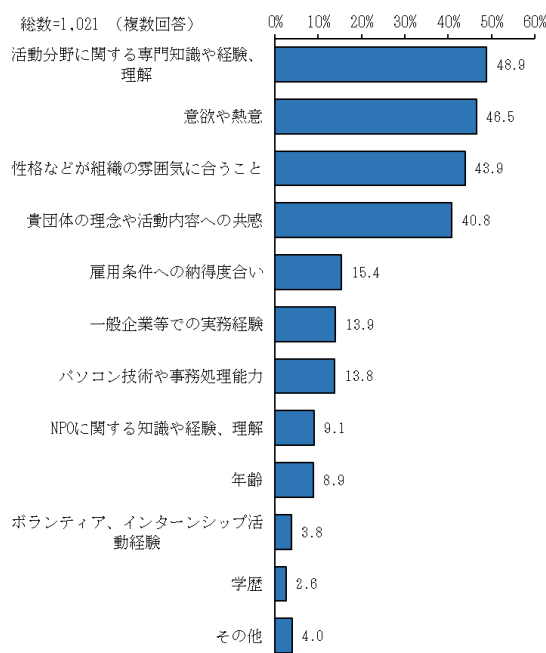


※「その他」の主な自由記述: 実習・職場体験に参加してもらう、実地試験、実技試験、保有資格等

(8)採用時に重視したもの

職員の採用時に重視したものでは、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が約49%で最も多く、次に「意欲や熱意」の約47%となっている。第3位は「性格などが組織の雰囲気に合うこと」の約44%、第4位は「貴団体の理念や活動内容への共感」の約41%となっている。一方、「年齢」は約9%、「学歴」は約3%と少ない傾向にある。

図3-9 採用時に重視したもの

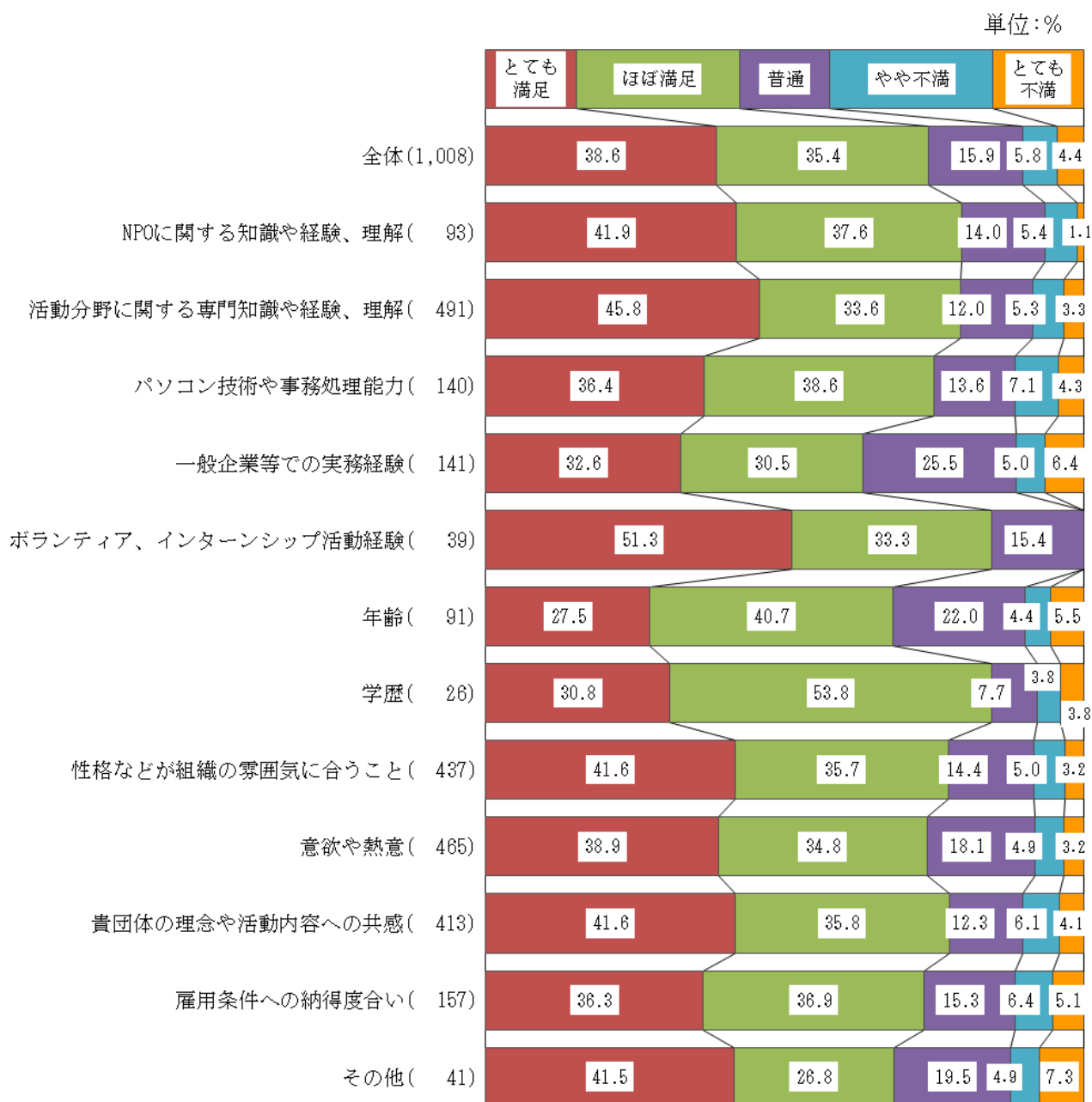


※「その他」の主な自由記述: 保有資格、人柄、業務への適性等

(9)採用時に重視したものと満足度の関係

採用時に重視したものと満足度の関係をみると、「ボランティア、インターンシップ活動経験」と「学歴」の「とても満足・ほぼ満足」がともに約85%と満足度が高かった。次いで、「NPOに関する知識や経験、理解」が約80%、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が約79%となっており、入職後すぐ業務に当たることのできる人材への満足度が高い傾向にある。

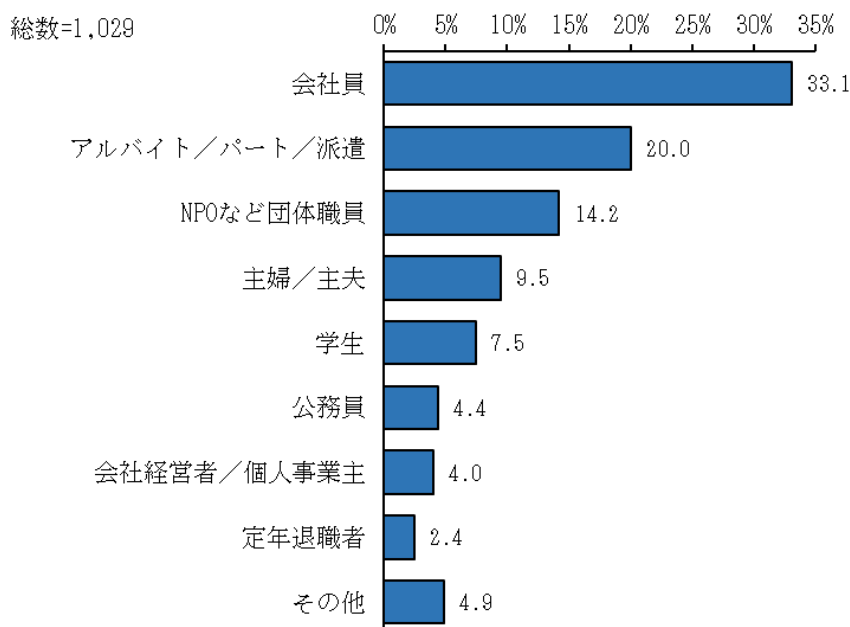
図3-10 採用時に重視したものと満足度



(10) 職員の前職

採用した職員の前職として最も回答が多いのは、「会社員」の約33%である。次に多いのは「アルバイト／パート／派遣」であり、20%と続いている。第3位は「NPOなど団体職員」の約14%、第4位は「主婦／主夫」の約10%、第5位は「学生」の約8%となっており、NPO業界以外からの転職者も多いことが分かる。

図3-11 職員の前職

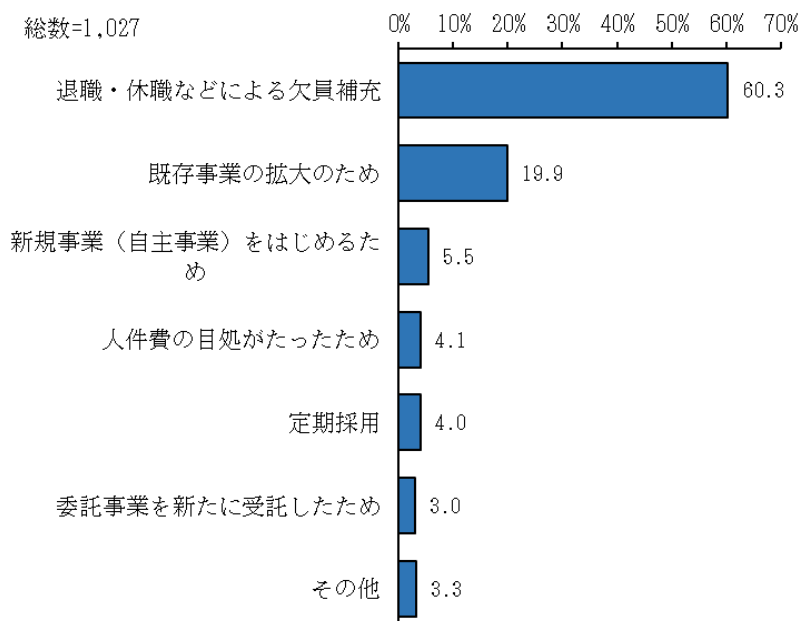


※「その他」の主な自由記述:フリーランス、無職等

(11) 雇用の発生理由

職員の雇用が必要となった理由として最も多い答えは「退職・休職などによる欠員補充」の約60%であり、第2位の「既存事業の拡大のため」の約20%の3倍以上となっている。第3位は「新規事業(自主事業)をはじめめるため」の約6%となっている。「定期採用」は4%となっており、NPOでは必要に応じて職員の採用を適宜行っている実態が伺える。

図3-12 雇用の発生理由

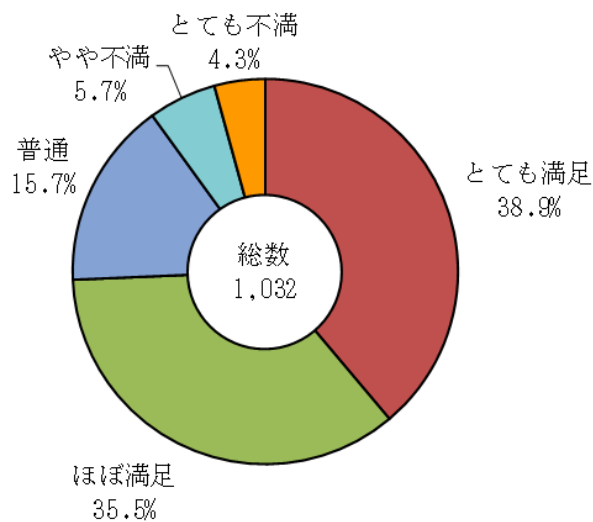


※「その他」の主な自由記述:体制強化、常態的に人員不足等

(12) 職員の満足度合い

採用した職員の満足度は、「とても満足」が約39%で最も多く、「ほぼ満足」が約36%、「普通」が約16%、「やや不満」が約6%で続いている。

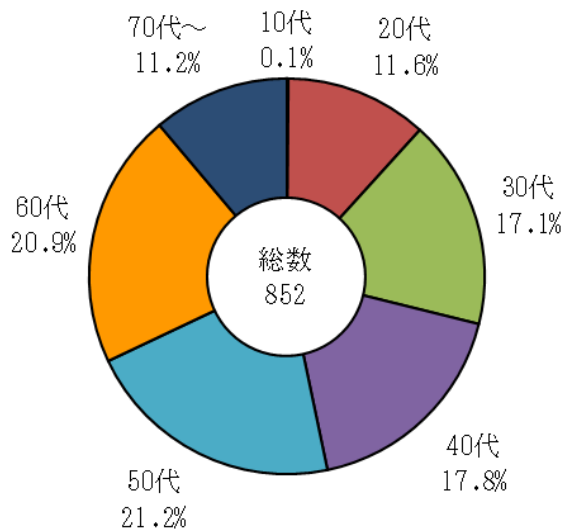
図3-13 職員の満足度



(13) 退職した職員の年齢

職員の退職時の年齢は「50代」が約21%で最も多く、「60代」が約21%となっている。第3位は「40代」が約18%となっている。

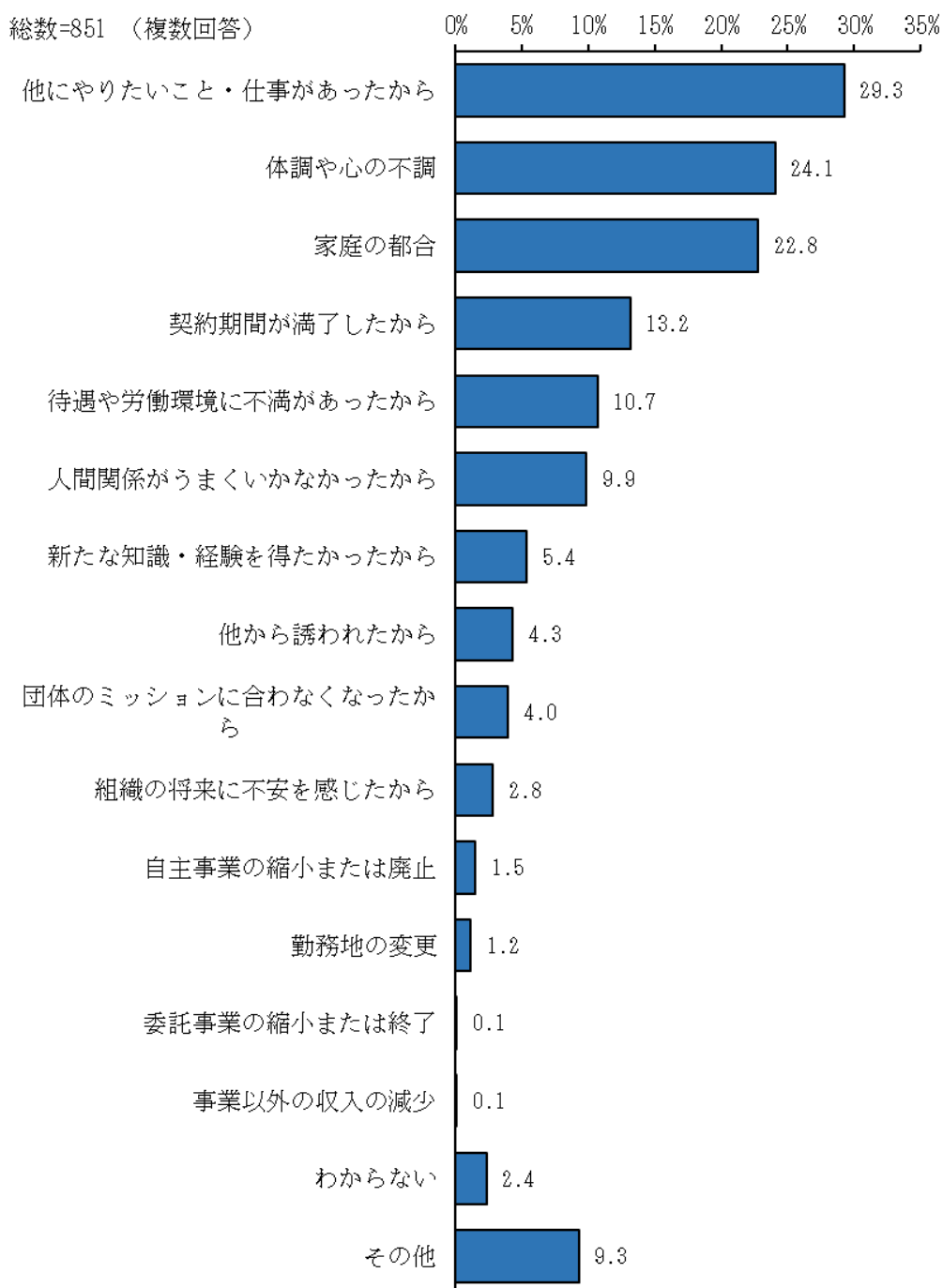
図3-14 退職した職員の年齢



(14) 退職理由

職員の退職理由は、「他にやりたいこと・仕事があったから」の約29%で最も多く、第2位は「体調や心の不調」の約24%となっている。第3位は「家庭の都合」の約23%、第4位は「契約期間が満了したから」が約13%、第5位は「待遇や労働環境に不満があったから」の約11%となっている。

図3-15 退職理由



※「その他」の主な自由記述: 定年、加齢による体力の衰え、死去、不祥事、兼業先へのシフト、期待とのギャップ等

(15) 過去3年間の職員退職数

団体における過去3年間の退職者数と事業規模の関連をみると、事業規模が1,000万円以上の団体では、80%以上が過去3年以内に職員（常勤または非常勤職員）の退職を経験していることがわかる。

図3-16 職員退職数(常勤・非常勤職員)と事業規模

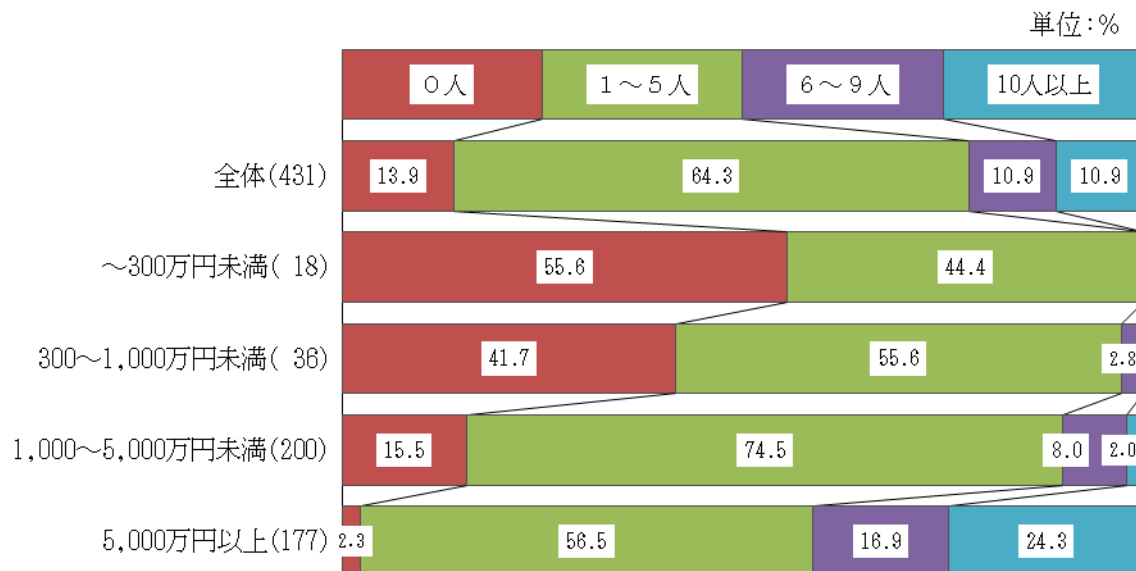
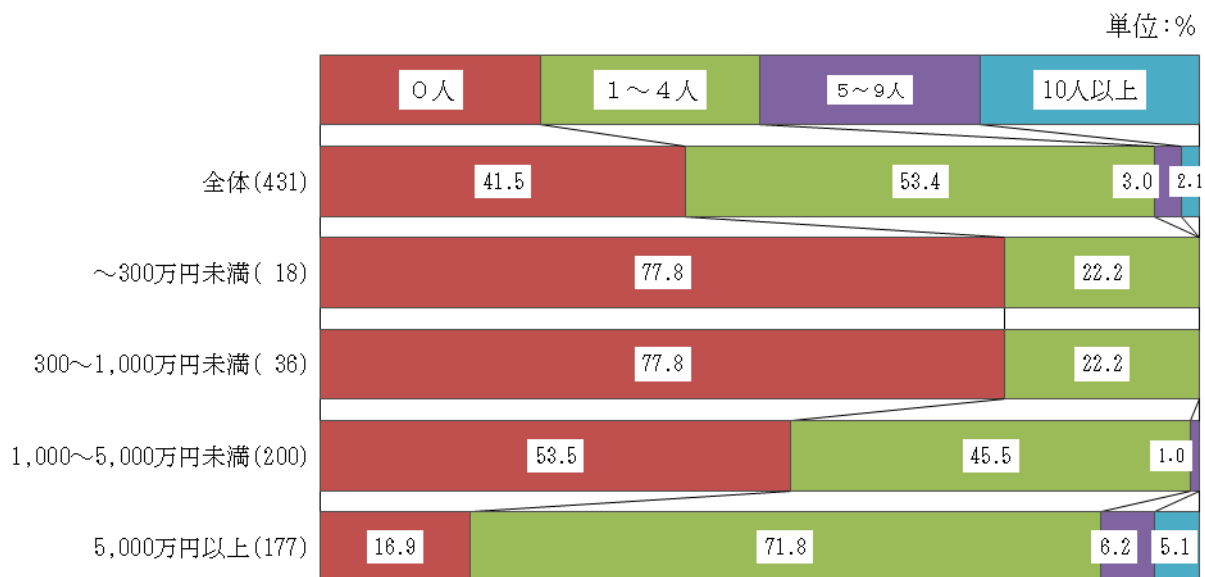


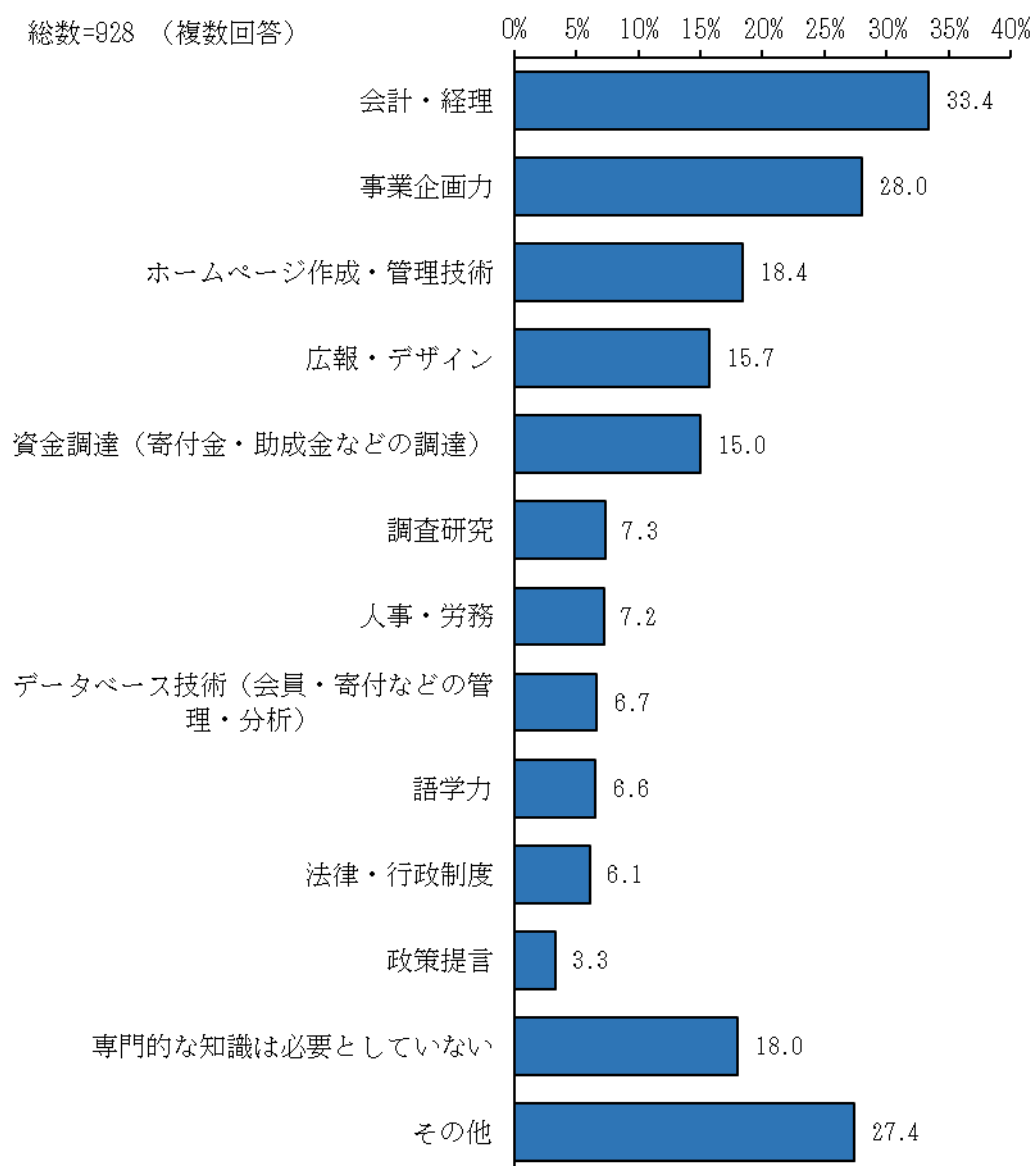
図3-17 職員退職数(常勤職員のみ)と事業規模



(16) 採用者に求める専門的な知識

採用者に求める専門的な知識は、最も多かったのは「会計・経理」が約33%だった。第2位は「事業企画力」が28%、第3位は「ホームページ作成・管理技術」が約18%、第4位は「広報・デザイン」が約16%となっている。

図3-18 採用者に求める専門的な知識

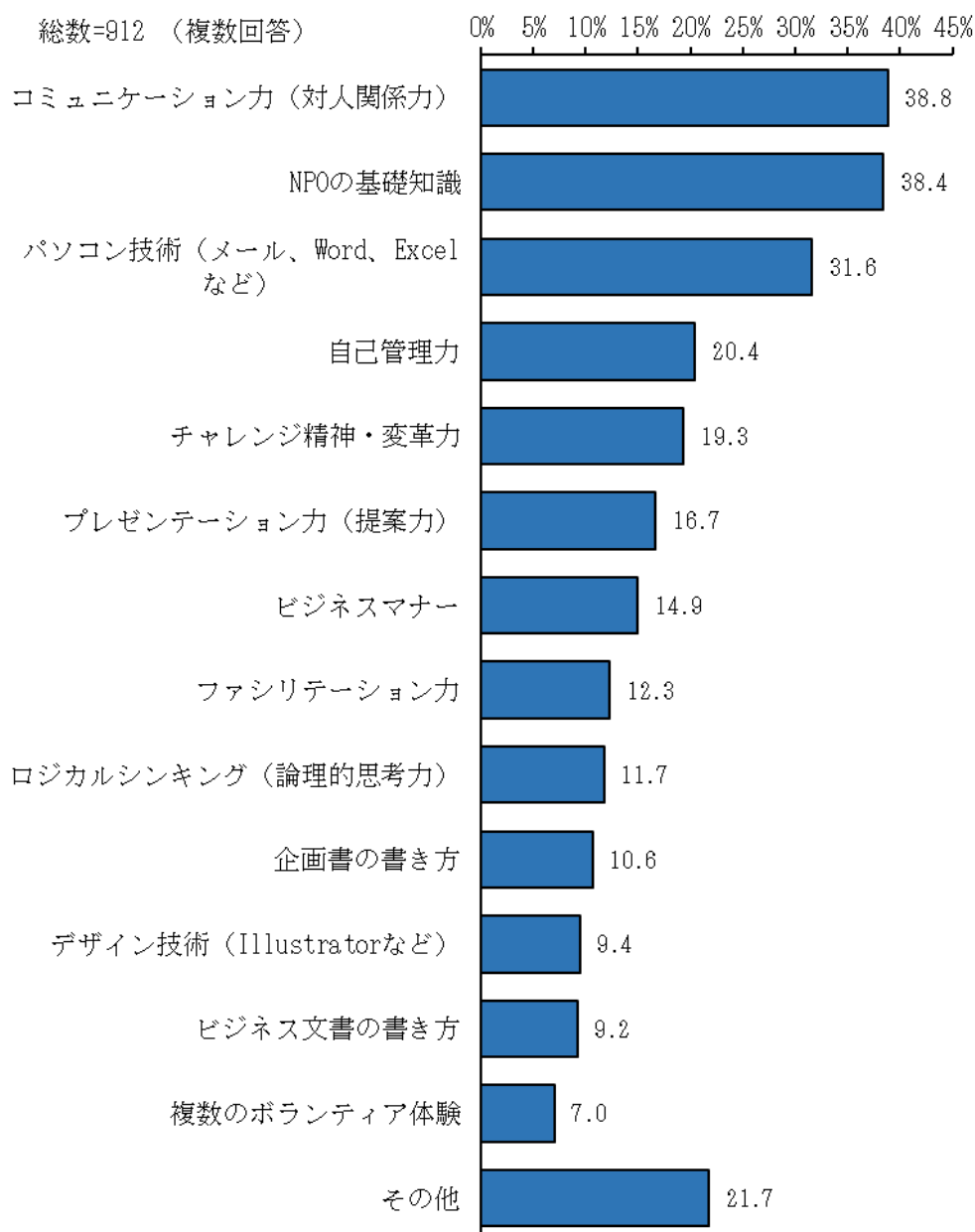


※「その他」の主な自由記述: 専門資格、文章作成能力、マネジメントスキル等

(17) 採用候補者へ受講させたいカリキュラム

採用候補者を採用するにあたり、事前に受講させたい研修のカリキュラムは、「コミュニケーション力」が約39%と最も多かった。第2位は「NPOの基礎知識」の約38%、第3位は「パソコン技術」の約32%、第4位は「自己管理能力」の約20%となっている。

図3-19 採用候補者へ受講させたいカリキュラム

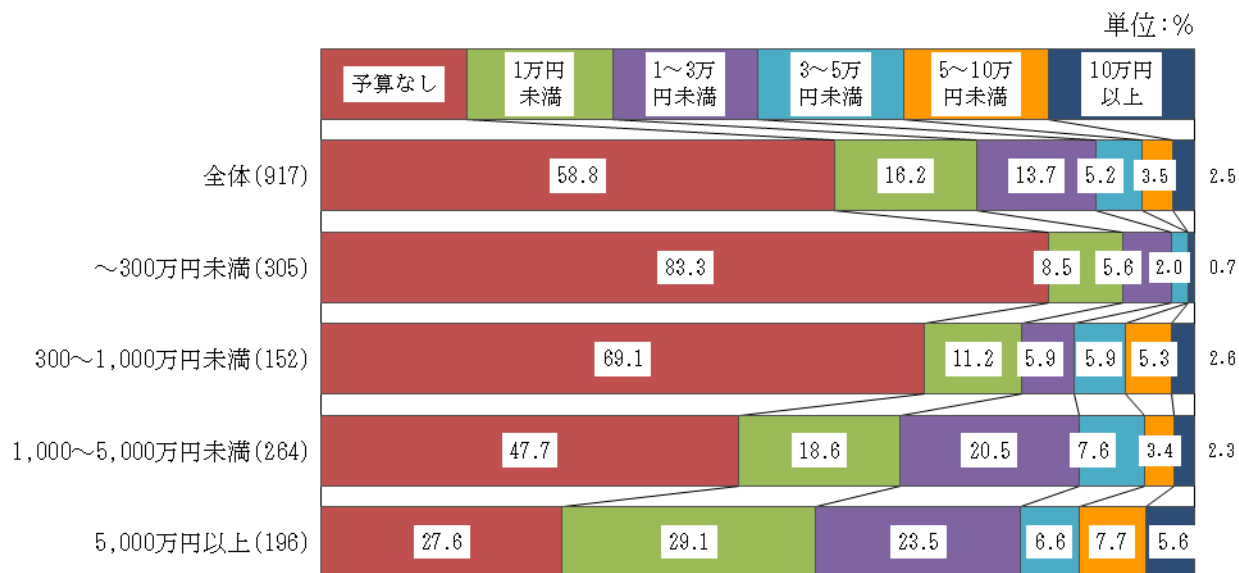


※「その他」の主な自由記述: 団体の活動や担当業務に関連した研修、初任者研修、経理・簿記・会計、セキュリティ管理、資金調達、コーチング、SNS活用等

(18) 研修予算

採用候補者及び既存職員への研修受講のための一人当たりの平均年間予算は、「予算なし」が約59%で最も多かった。事業規模別で見ると、事業規模が大きい団体ほど平均予算が多い傾向となった。

図3-20 研修の一人当たりの平均年間予算

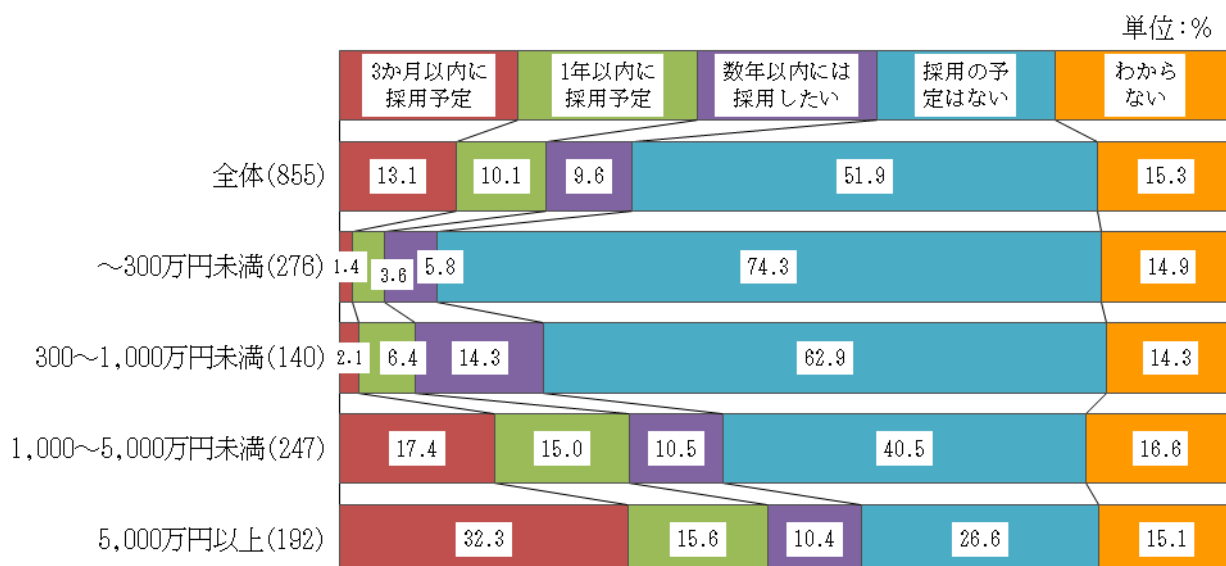


4. 職員の採用計画について

(1) 職員の採用時期

職員の採用を具体的に検討している団体の割合は、全体では「3か月以内に採用予定」、「1年以内に採用予定」を合わせて約23%となっている。採用時期と事業規模の関連をみると、事業規模に比例して、採用を検討している団体の割合も増加しており、事業規模が「5,000万円以上」の団体では「3か月以内に採用予定」が約32%で3割を超える。

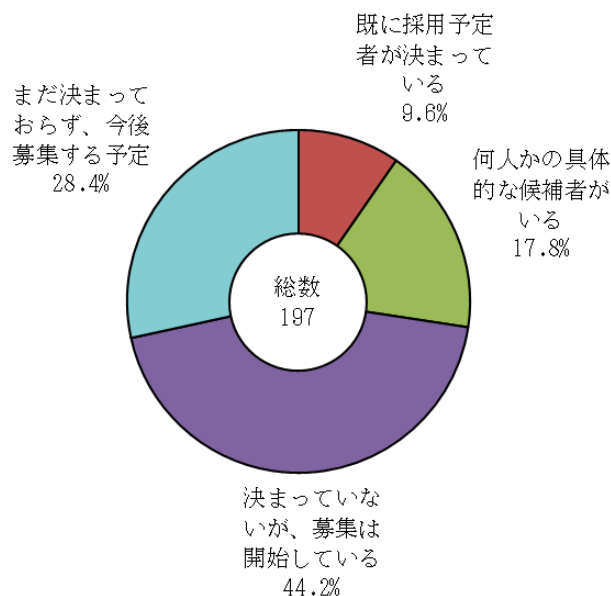
図4-1 職員の採用時期と事業規模



(2) 採用の見通し

上記(1)で「3か月以内に採用予定」または「1年以内に採用予定」と回答した団体を対象に、今後の採用の見通しを確認した。その結果、約27%の団体では、「既に採用予定者が決まっている」または「何人かの具体的な候補者がいる」と回答しており、採用対象者が絞られている。一方、約73%の団体では、「決まっていないが、募集は開始している」または「まだ決まっておらず、今後募集する予定」と回答している。

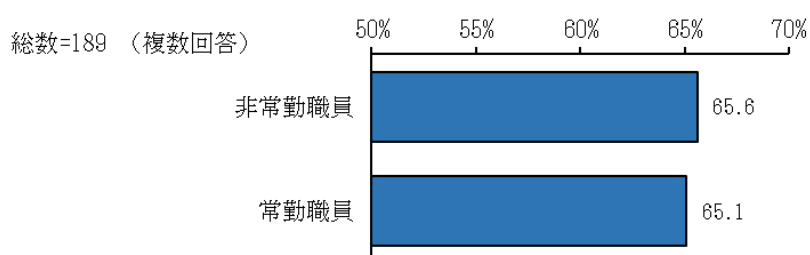
図4-2 採用見通し



(3)採用予定者の職員種別

採用を予定している職員の種別では、「常勤職員」が約66%と、「非常勤職員」の約65%をわずかに上回った。

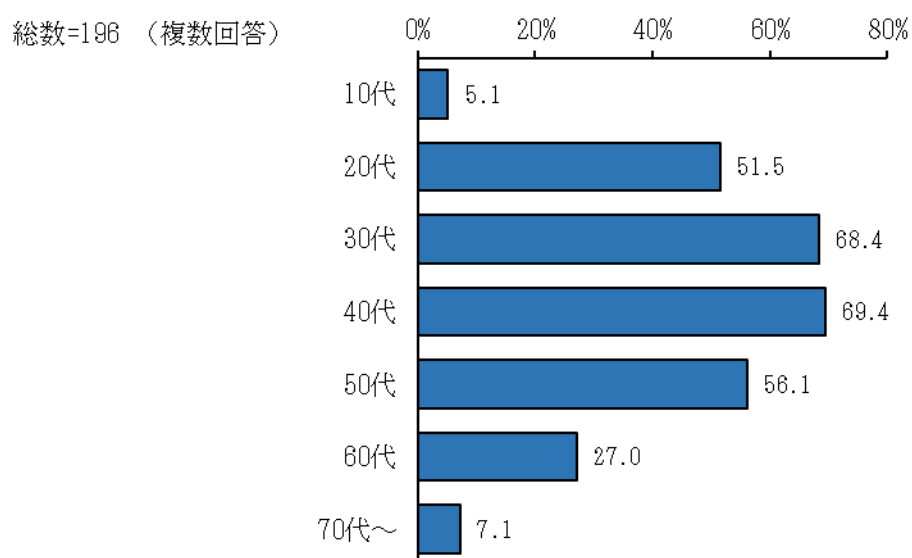
図4-3 採用予定者の職員種別



(4)採用予定者の対象年齢

採用予定者の対象年齢は、「40代」が約69%、「30代」が約68%であり、「50代」が約56%、「20代」の約52%と続いた。幅広い年代が採用の対象となっている。

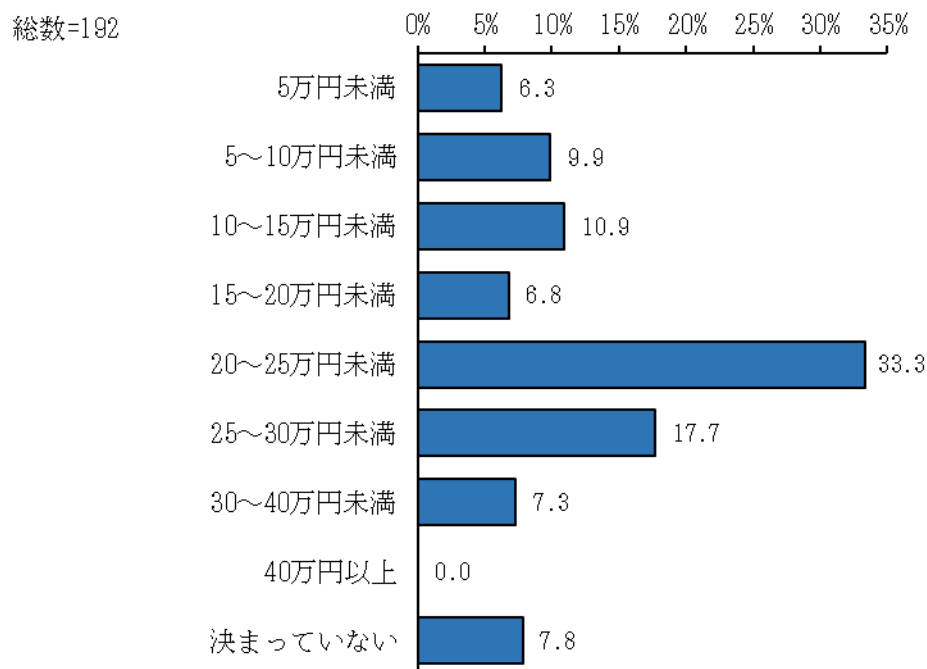
図4-4 採用予定者の対象年齢



(5)採用時の予定給与額

採用者に対して予定している給与額は、「20～25万円未満」の約33%が最も多く、「25～30万円未満」の約18%、「10～15万円未満」の約11%と続いている。

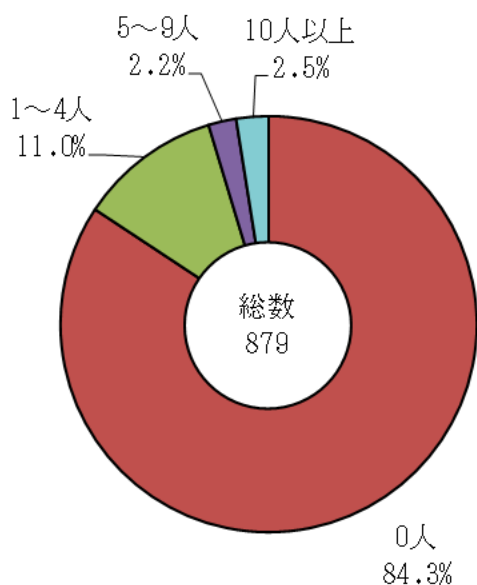
図4-5 採用時の予定給与額



(6)過去3年のインターンシップ受け入れ人数

団体で過去3年間に受け入れたインターンシップの人数は、「0人」が約84%と最も多い。「1～4人」、「5～9人」「10人以上」と1人以上の受け入れ実績がある団体は、約16%となった。

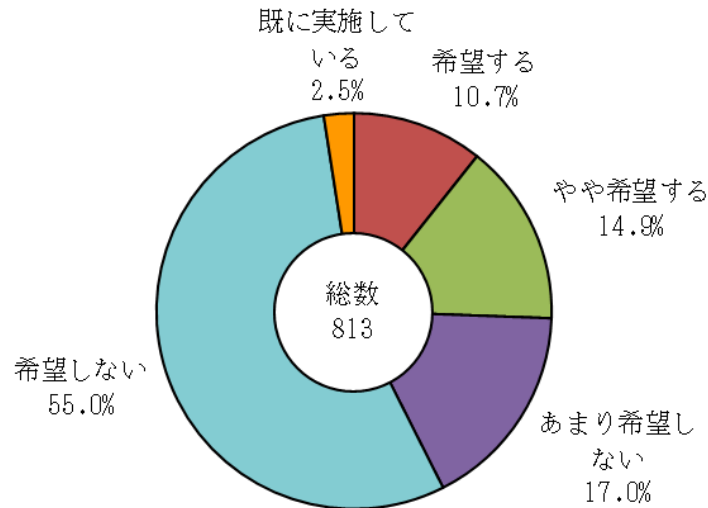
図4-6 過去3年のインターンシップ受け入れ人数



(7)採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について

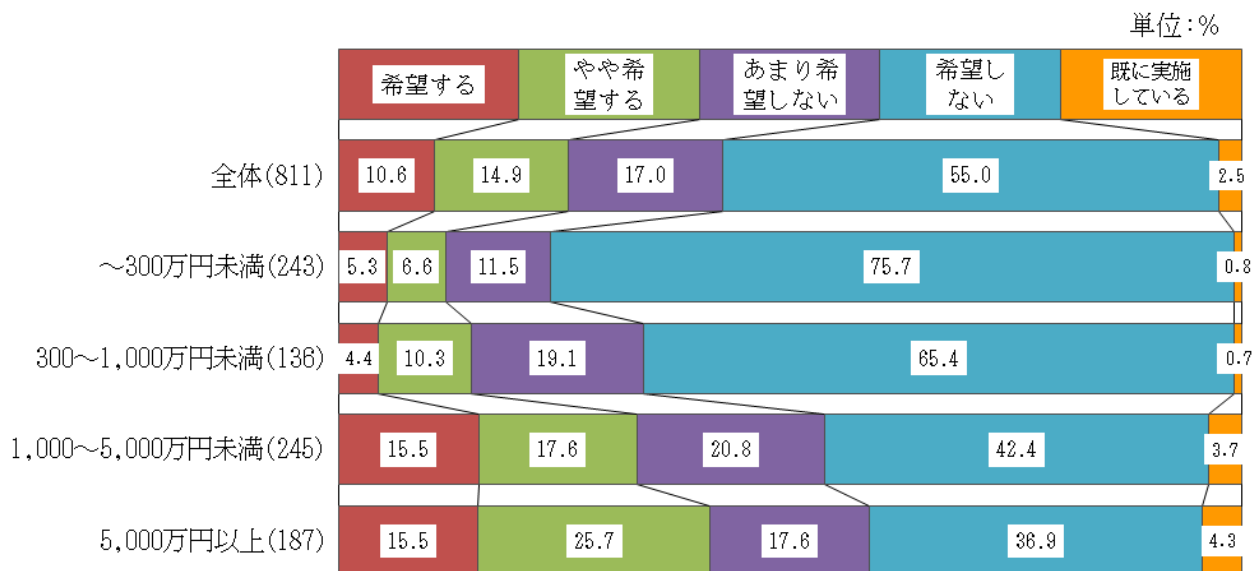
採用を前提としたインターンシップ、試行雇用に対する希望は、「既の実施している」は2.5%、「希望する」と「やや希望する」を合計すると約26%となっている。

図4-7 採用を前提としたインターンシップ、試行雇用受入



事業規模の関連をみると、事業規模に比例して、希望する団体の割合が多くなっている。特に、事業規模が「1,000万円～5,000万円未満」の団体は約33%、「5,000万円以上」の団体は約41%が「希望する」「やや希望する」となっている。

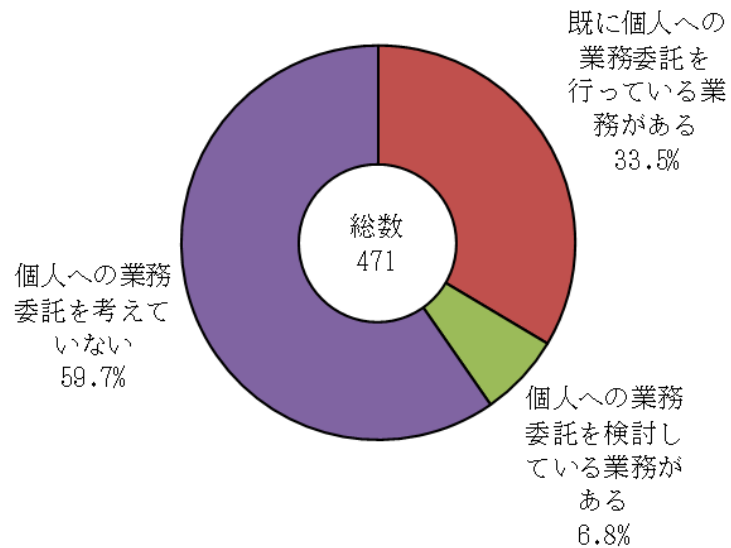
図4-8 採用を前提としたインターンシップ、試行雇用受入と事業規模



(8)個人への業務委託に対する考え方

有給職員による業務遂行以外の方法として「個人への業務委託を考えていない」が約60%で最も多かった。一方、「既に個人への業務委託を行っている業務がある」が約34%、「個人への業務委託を検討している業務がある」が約7%と続き、業務委託のニーズも一定数あることが分かった。

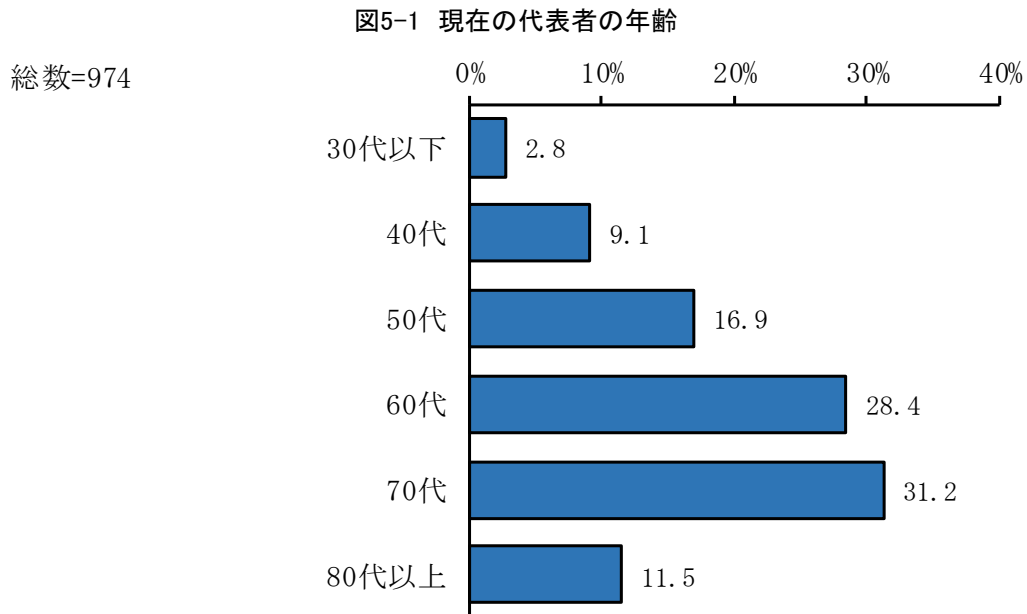
図4-9 個人への業務委託に対する考え方



5. 団体の事業承継について

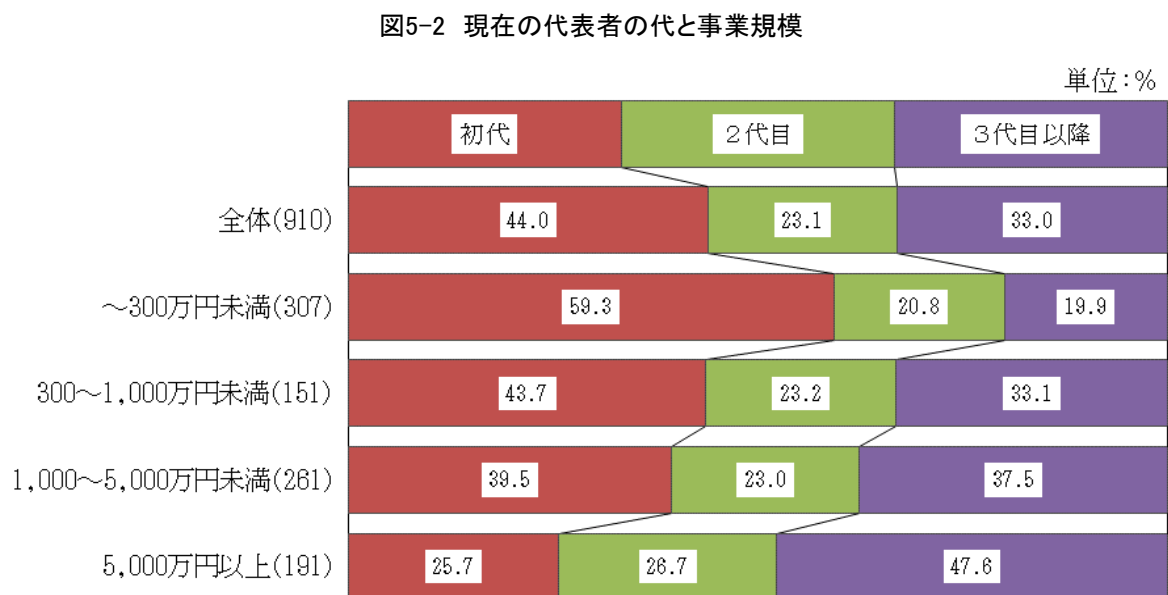
(1) 代表者の年齢

現在の代表者の年齢は、「70代」が約31%で最も多く、「60代」が約28%と続き、「80代以上」も含めて60代以上の団体が7割以上を占める。団体の活動期間が長くなっているため、代表者の高齢化傾向が推測される。



(2) 代表者の代

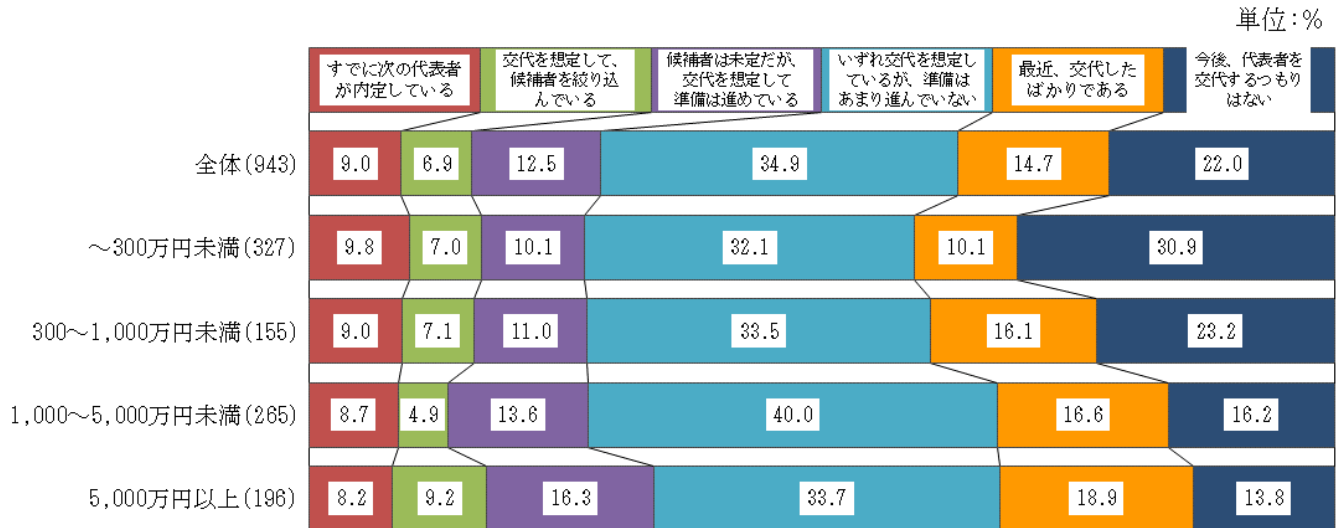
現在の代表者の代は、「初代」が44%で最も多く、「3代目以降」が33%、「2代目」が約23%と続く。団体の規模が大きいほど、「2代目」、「3代目以降」の比率が高い傾向がある。



(3) 代表者交代に向けた現在の状況

代表者交代に向けた現在の状況は、「いずれ交代を想定しているが、準備はあまり進んでいない」が約35%で最も多かった。「今後、代表者を交代するつもりはない」が約22%、「最近、交代したばかりである」が約15%で続いた。

図5-3 代表者交代に向けた現在の状況



(4) 代表者交代に向けて準備が進んでいない理由

代表者交代に向けて準備が進んでいない理由は、「適切な候補者が見つからない」が約57%と約半数を占めた。「代表者交代に向けた準備をする余裕がない」が約35%、「組織の運営体制が整っていない」が約28%で続いた。

表5-1 代表者交代に向けて準備が進んでいない理由

事業規模	全体	適切な候補者が見つからない	候補者はいるが、本人の承諾を得られない	組織の運営体制が整っていない	代表者交代に向けた準備をする余裕がない	現代表者の個人保証や持ち出しがない	内部での支持が得られない	外部関係者の支持が得られない	代表者交代に必要な手続きがわからない	その他	
		全体	320	56.9	10.0	27.8	34.7	7.5	1.6	0.6	1.6
事業規模	～300万円未満	101	44.6	9.9	31.7	27.7	5.9	2.0	1.0	3.0	9.9
	300～1,000万円未満	51	56.9	9.8	29.4	43.1	17.6	2.0	2.0	-	7.8
	1,000～5,000万円未満	103	68.0	11.7	25.2	35.0	4.9	1.0	-	1.9	8.7
	5,000万円以上	65	58.5	7.7	24.6	38.5	6.2	1.5	-	-	10.8

※「その他」の主な自由記述：解散予定、事業の先行きが不透明、交代時期がまだ先のため等

6. ハラスメントの予防・解決のための取組

「就業規則等へのハラスメント規程の記載」が約29%で最も多く、「トップや団体としての方針やメッセージの発信」が約23%、「相談窓口の設置(団体内部に設置)」が約21%、「役職員等への周知や研修の実施」が約19%で続く。

事業規模との関係を見ると、団体の規模が大きいほど、ハラスメントの予防・解決のための取組をおこなっている傾向がある。

図6-1 ハラスメントの予防・解決のための取組

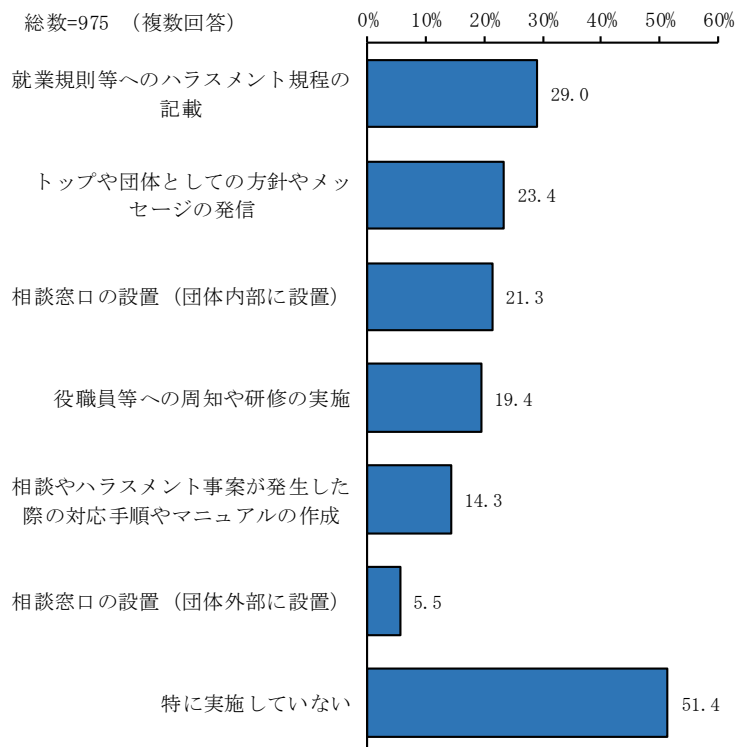


表6-1 ハラスメントの予防・解決のための取組と事業規模

事業規模	事業規模	全体	トップや団体としての方針やメッセージの発信	就業規則等へのハラスメント規程の記載	役職員等への周知や研修の実施	相談窓口の設置 (団体内部に設置)	相談窓口の設置 (団体外部に設置)	相談やハラスメント事案が発生した際の対応手順やマニュアルの作成	特に実施していない
			割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)
	全体	967	23.4	29.3	19.5	21.4	5.6	14.4	51.2
事業規模	～300万円未満	336	18.2	5.1	9.8	5.1	0.6	1.5	72.9
	300～1,000万円未満	160	20.0	7.5	9.4	6.3	3.1	5.0	70.6
	1,000～5,000万円未満	270	22.2	42.2	24.4	28.9	7.8	21.1	38.5
	5,000万円以上	201	36.3	69.7	37.3	50.7	12.9	34.3	16.4

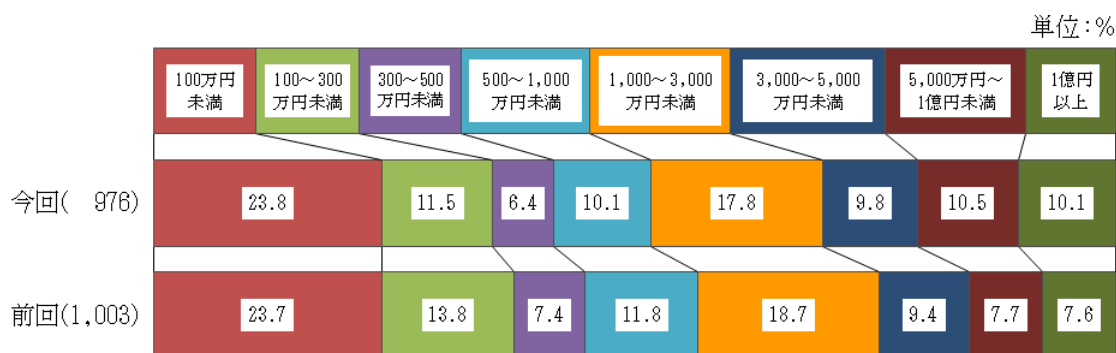
Ⅲ 前回調査との比較

前回調査(2020年2月実施)と今回調査の比較をおこない、雇用環境の変化を確認する。

(1) 年間事業規模

事業規模100万円以上～3,000万円未満の団体の割合は、若干減少している。一方で、5,000万円以上の団体の割合は、約5%増加した。

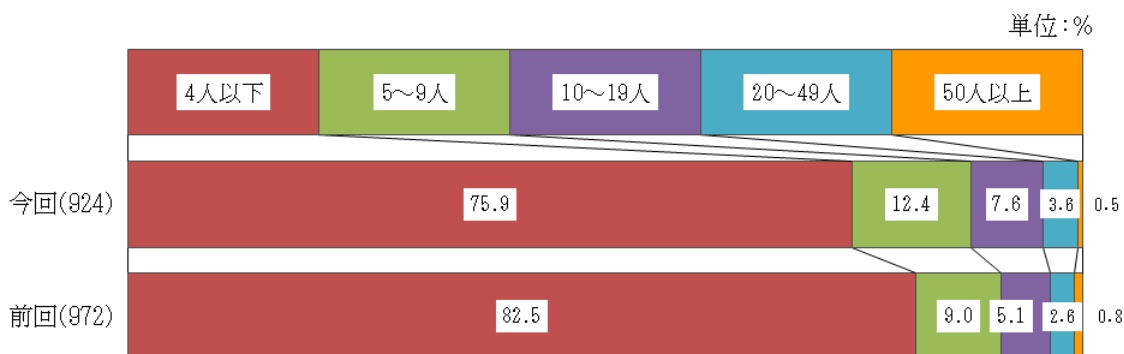
図7-1 年間事業規模比較



(2) 常勤職員の人数

常勤職員の数は、4人以下が減少し、5人以上(50人以上を除く)で増加している。常勤職員を5人以上雇用する団体が増えつつあると言える。

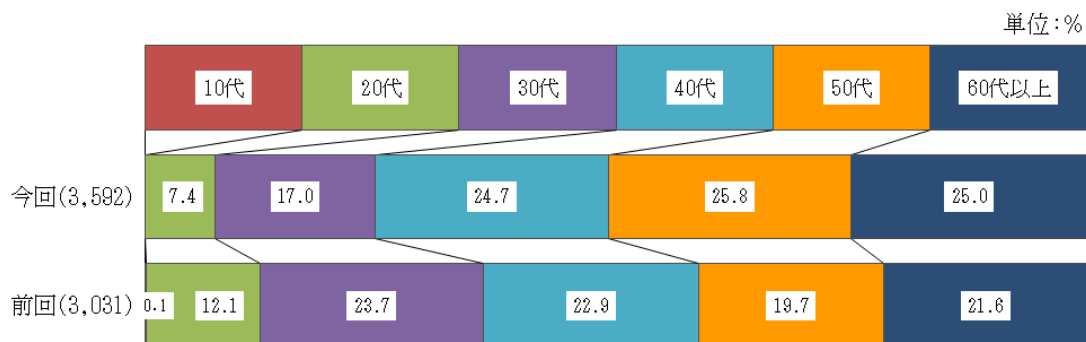
図7-2 常勤職員の人数比較



(3) 常勤職員の年齢構成

「20代」、「30代」の割合が減少し、40代以上の世代が増加している。「40代」、「50代」、「60代以上」が約76%に上り、40代以降が常勤職員の約4分の3を構成していることが分かる。

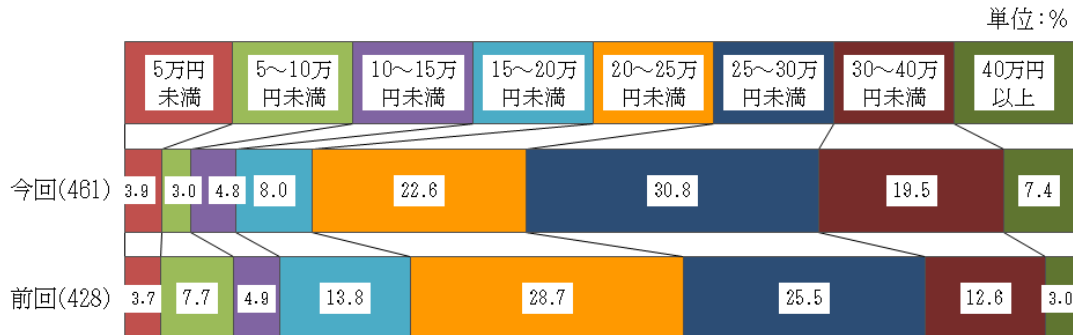
図7-3 常勤職員の年齢構成比較



(4) 常勤職員の平均給与額

全体的に平均給与額が増加傾向にある。25万円未満までの割合が減少する一方、「25～30万円未満」「30～40万円未満」「40万円以上」の割合がそれぞれ増加し、給与面での雇用環境の改善がみられる。

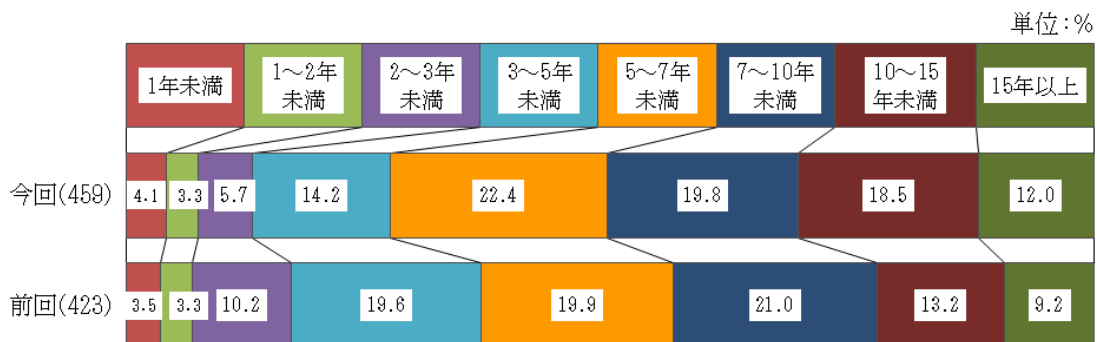
図7-4 常勤職員の平均給与額比較



(5) 常勤職員の平均勤続年数

5年未満までの平均勤続年数の割合が減少傾向にある一方、5年以上の勤続年数の合計が約73%と増加している。特に10年以上の割合は大きく増加し、30%を超えた。これは、団体の活動期間が長くなっていることに加えて、給与額の増加など雇用環境の改善により職員の定着率が向上しているあらわれと考えることもできる。

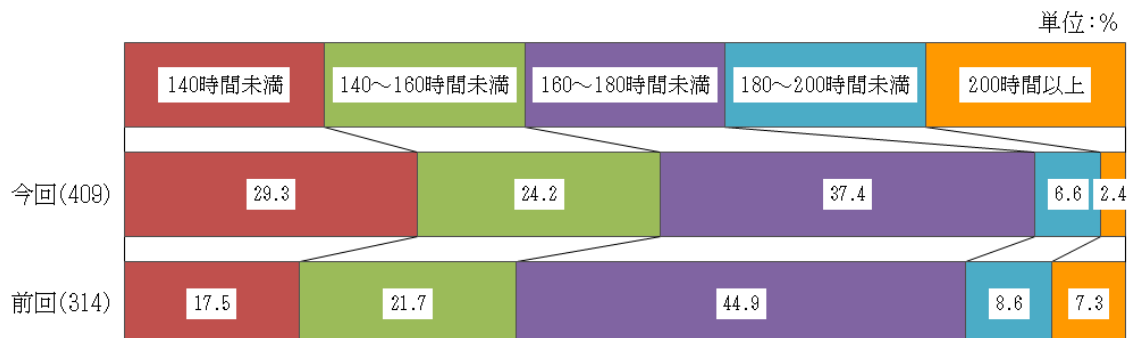
図7-5 常勤職員の平均勤続年数比較



(6) 常勤職員の平均勤務時間

常勤職員の1か月の勤務時間は160時間未満の割合が増加している。一方で、160時間以上の割合が減少している。結果として、勤務時間は減少する傾向が見られる。

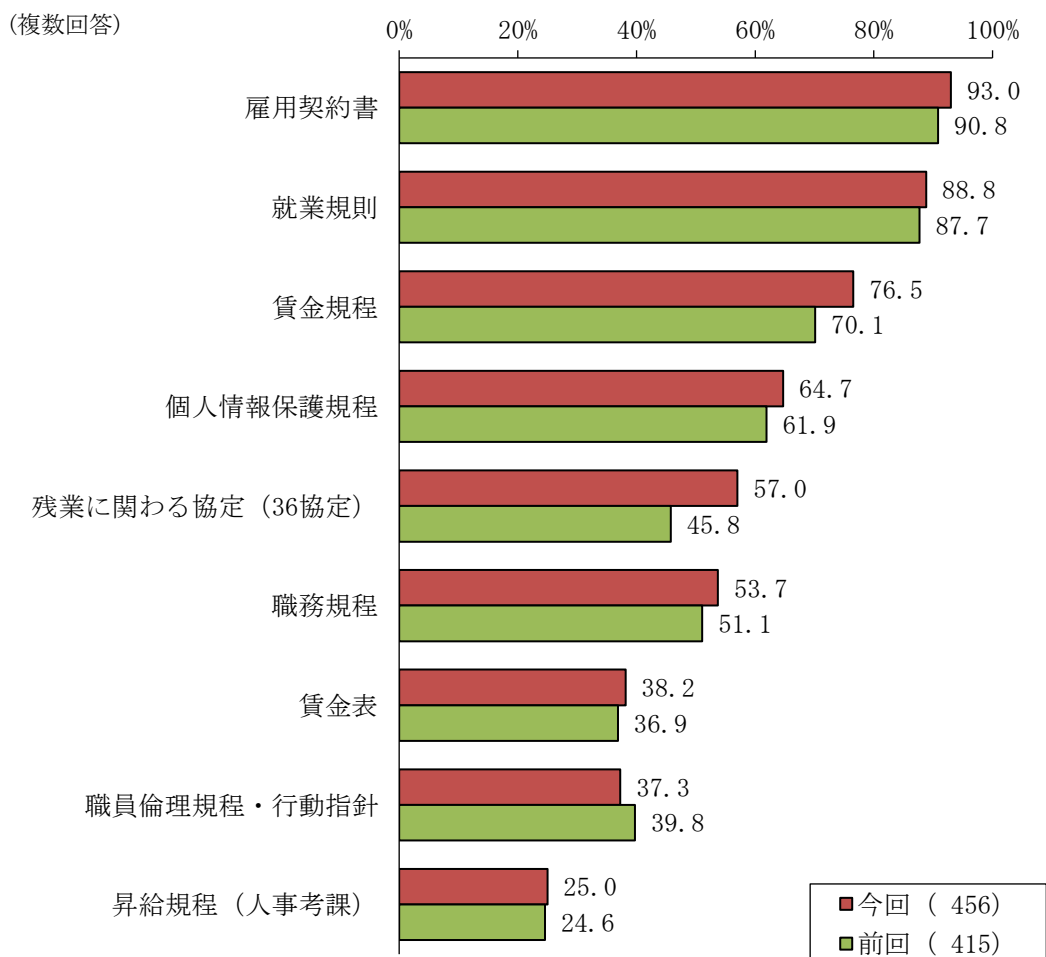
図7-6 常勤職員の1か月の勤務時間比較



(7) 諸規定・諸制度

「職員倫理規程・行動指針」を除くすべての規定・制度において、前回より微増しており、雇用環境が着実に整備されている。とくに残業に関わる規定(36協定)は、前回より11.2ポイント向上しており、長時間労働の是正が図られているとみることができる。

図7-7 諸規定・諸制度比較

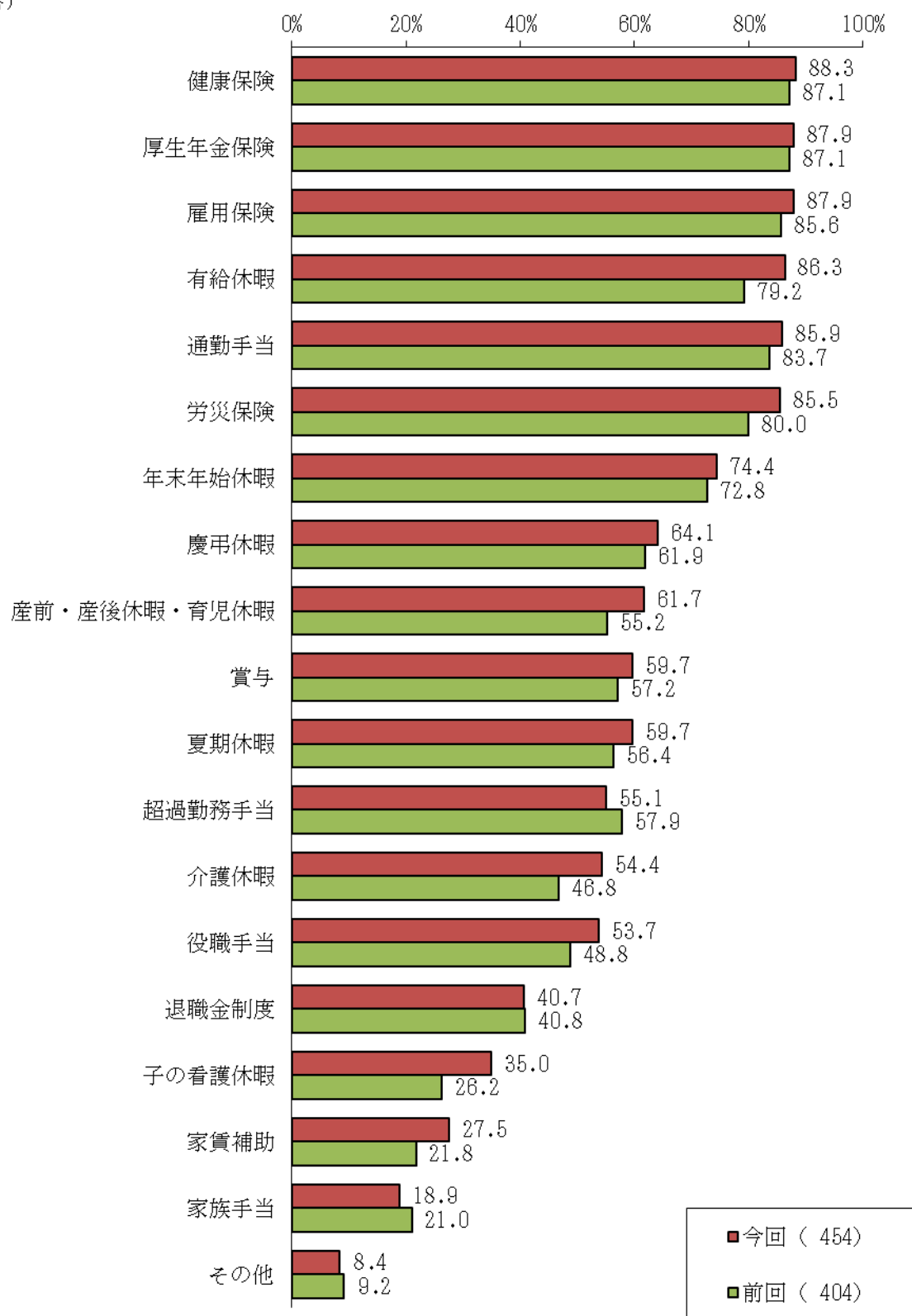


(8) 福利厚生

「家族手当」「退職金制度」「超過勤務手当」を除くすべての福利厚生において、前回より微増しており、福利厚生についても着実に整備されている。

図7-8 福利厚生比較

(複数回答)

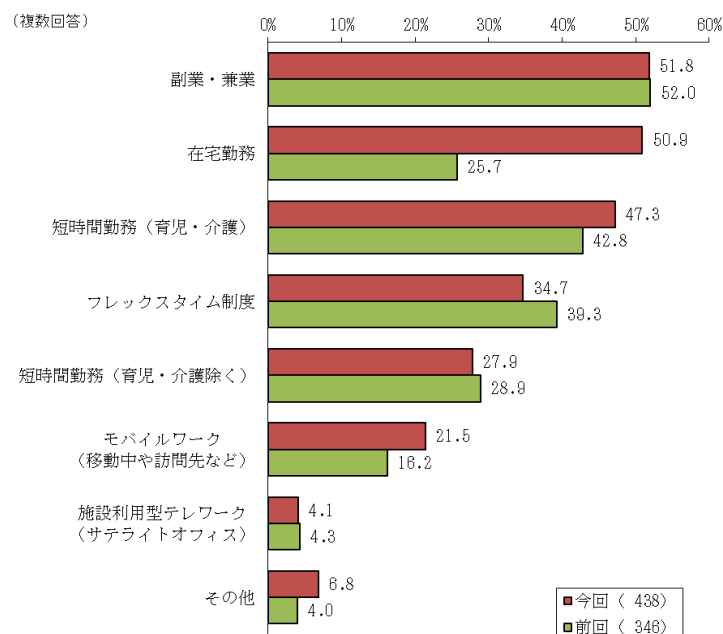


(9) 多様な働き方に対応する施策

多様な働き方に対応する施策は、「在宅勤務」が約51%と前回より25.2ポイント増しており、新型コロナウイルス感染拡大を経験したこの5年間で、在宅勤務の導入が大幅に進んだことが分かる。

一方、「フレックスタイム制度」は約35%と前回より4.6ポイント減少している。在宅勤務の導入により、勤務場所が柔軟になったことで勤務時間の調整のニーズが減少したと考えることができる。

図7-9 多様な働き方に対応する施策比較

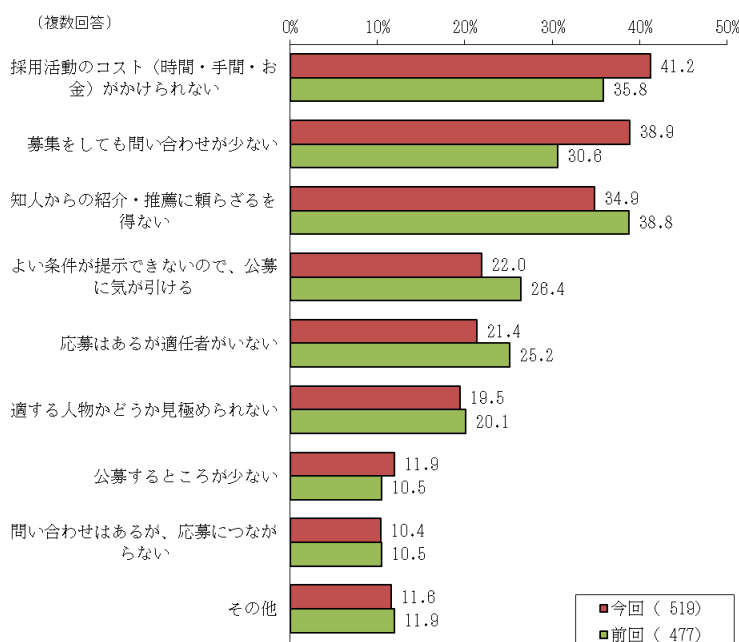


※「その他」の主な自由記述(今回の回答のみ): 有給休暇時間単位取得、時差出勤、裁量労働制、ワーケーション等

(10) 採用活動の課題

採用における課題に関して、前回と比較して増加した項目は「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかかけられない」「募集しても問い合わせが少ない」「公募するところが少ない」の3点であり、それ以外の課題は減少傾向にあった。

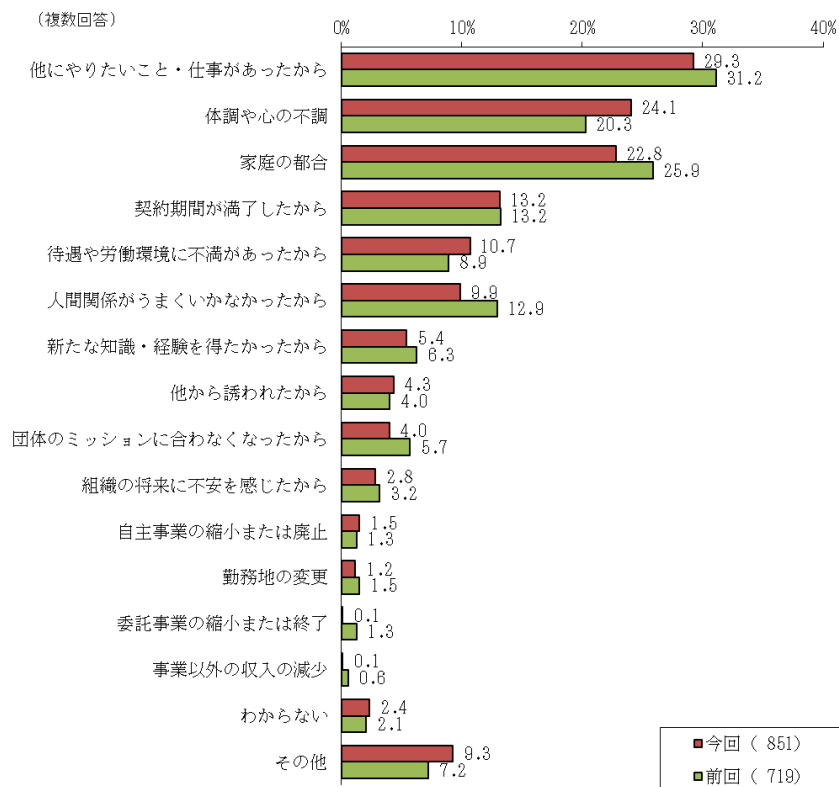
図7-10 採用活動の課題比較



(11) 退職理由

前回よりも「体調や心の不調」「待遇や労働環境に不満があったから」という退職理由が増加している。NPO業界特有の傾向とは言えないが、メンタルヘルスへの対策や労働環境の改善が求められていると言える。

図7-11 退職理由比較



(12) 採用者の対象年齢

採用者の対象年齢は前回・今回とも「40代」、「30代」が多く、「50代」の採用は約4%増加した。

図7-12 採用者の対象年齢比較



IV 考察

本調査におけるまとめと考察について、以下に記載する。なお、文中のパーセント(%)表示は小数点以下第1位を四捨五入している。

1. 事業規模と収入構造

(1) 年間事業規模と団体数

東京都内のNPO法人の団体数は、前回調査(2019年度)の9,315団体から今回調査(2024年度)の8,781団体へと、6%減少した。この結果を過去の調査と比較すると、2004年度の4,060団体、2009年度の6,445団体、2014年度の8,440団体と増加傾向にあったが、今回調査では減少に転じている。団体数の減少は、新型コロナ禍の影響や運営者の高齢化による活動停止や解散、新設団体の減少などが主な要因として挙げられる。この傾向は東京都に限らず、全国的にも見られる現象である。

一方で、事業規模が5,000万円以上の団体の割合は21%となり、前回調査の15%から増加している。これにより、事業規模が拡大している団体が増加していることが分かる(図1-2、図7-1)。また、団体数が減少する中、有給職員(常勤職員および非常勤職員)の合計人数は前回調査より18%増加しており、NPO法人が雇用の場として果たす役割は拡大している。

(2) 事業規模と収入構造

事業規模が300万円未満の団体では、「会費」と「寄付金」が収入の60%を占めており、主に身近な活動の関係者からの収入が中心であることが分かる。一方で、事業規模が拡大するにつれ、「会費」と「寄付金」の割合は減少し、「助成金・補助金」、「業務委託」、「自主事業」、「その他」の割合が増加する傾向がある(図1-6)。これにより、団体の事業規模が拡大するにつれ収入構造がバランスの取れた形に移行していることが見て取れる。

ただし、個別にみていくと、事業規模の大きな団体が必ずしもバランスの取れた収入構造を持つわけではない。活動分野や事業モデルによって、以下のような多様な収入形態が存在する。

寄付型: 寄付が中心の収入構造

助成金・補助金型: 助成金や補助金が中心の収入構造

事業型: 業務委託や自主事業が中心の収入構造

ハイブリッド型: 寄付と事業収入を併せ持つ収入構造

バランス型: 複数の多様な収入源を持つ構造

(3) 運営体制やスタッフ数

事業規模が1,000万円未満の団体では、創業期やボランティア中心の事業モデルが多く、有給職員(常勤職員および非常勤職員)は1~4名程度雇用されるケースが一般的である。一方で、事業規模が5,000万円以上の団体では、平均で27名以上の有給職員が雇用されている(表1-2)。

また、運営体制の中心は、事業規模が1,000万円未満の団体では「役員」が70%以上を占めるが、1,000万円以上になると「職員」が80%以上を占めるようになり、規模が大きくなるにつれて役員中心から職員中心の運営体制へ移行していることが確認できる(表1-5)。

活動分野によるばらつきはあるものの、全体平均では常勤職員の59%、非常勤職員の69%が女性であり、活動や事業運営は女性の活躍によって支えられている。一方で、役員は63%が男性が占めており、経営層では男性比率が高い状況である(図1-9)。ただし、国内民間企業の役員比率と比較すると、NPO法人の女性役員比率は相対的に高い点の特徴である。

2. 雇用環境

(1) 主な変化

今回の調査では、常勤職員の雇用環境にいくつかの顕著な変化が見られた。まず、常勤職員の平均給与額について、「30万円以上」の割合が前回調査の16%から今回調査の27%へと拡大しており、給与面での改善が確認されている(図7-4)。また、平均勤続年数が「10年以上」の割合が22%から31%へと増加しており、活動期間の延長や雇用環境の改善に伴う職員の定着率向上が示唆される(図7-5)。

一方で、常勤職員の年齢構成では、20代・30代の割合が前回調査の36%から今回調査の24%へと減少し、40代以上が75%以上を占める結果となった(図7-3)。このことから、常勤職員の高齢化が進んでいることが分かる。また、事業規模別の分析では、300万円未満の団体における常勤職員の平均年齢が62歳である一方、5,000万円以上の団体では49歳と、事業規模が拡大するにつれて平均年齢が低下する傾向が見られる(表1-4)。この背景には、定着率の向上に加え、規模の小さな団体では職員の入れ替わりが少なく、活動期間が長くなるにつれて平均年齢が増加している点があると考えられる。

(2) 多様な働き方

今回の調査では、多様な働き方への対応状況についても注目すべき変化が見られた。まず、テレワークについては全体の54%の団体が導入しており、そのうち96%が今後も維持もしくは頻度や対象者を増やしたいと考えている(図2-14)。テレワークの維持や拡大を予定する団体が大半を占める一方、新規導入を予定している団体はわずか4%にとどまっており、現時点で未導入の団体は今後の導入に消極的であることが分かる。

また、働き方改革に関連して導入されている施策では、「副業・兼業」(52%)、「在宅勤務」(51%)、「短時間勤務(育児・介護)」(47%)、「フレックスタイム制度」(35%)といった取り組みが挙げられる(図2-13)。特に「在宅勤務」は前回調査の26%から51%へと倍増しており、新型コロナ禍におけるテレワークの浸透が背景にあると考えられる。一方、「フレックスタイム制度」は40%から35%へと若干減少しており、「在宅勤務」の増加に伴い相対的にニーズが低下した可能性が推測される(図7-9)。

さらに、個人への業務委託については34%の団体が既の実施しており、今後検討している団体を含めると40%に上ることが確認された。これにより、NPO法人においても業務委託が多様な働き方の一環として浸透していることが分かる(図4-9)。

(3) 勤務時間と残業時間

勤務時間の傾向としては、常勤職員の平均勤務時間が160時間以上である割合が前回調査の61%から今回調査の46%へと減少しており、勤務時間の短縮が進んでいることが分かる(図7-6)。また、1か月間の残業時間については、「残業なし」が32%、「10時間未満」が43%、「10～20時間未満」が16%であり、全体の90%が20時間未満となっている(図2-9)。このことから、NPO法人の職場における残業時間はあまり多くはないといえる。

(4) まとめ

給与面や多様な働き方への対応については、特に事業規模の大きな団体を中心に改善が進み、これが職員の定着につながっていると考えられる。一方で、小規模な団体における改善状況は限定的であり、限られた職員体制による業務負担の集中や属人化が課題である。

今後、多様な働き方をさらに推進していくためには、人事や業務のマネジメント力の向上やテクノロジーの活用が重要性を増していくと予測される。そのため、これらのスキルや経験を持つ職員の採用や育成に注力することが、団体の成長に不可欠である。また、これからNPO法人で働くことを目指す人には、整備された雇用環境を期待するだけでなく、団体の一員として環境整備に積極的に取り組む姿勢が求められる。

3. 採用と退職

(1) 採用状況と課題

過去3年間で91%の団体が有給職員(常勤または非常勤)の採用を実施しており、事業規模が5,000万円以上の団体では55%が6人以上の職員を採用していることが分かった(図3-3)。しかし、採用活動において「困難を感じている」と答えた団体は全体の71%に上り、特に事業規模が大きくなるほど困難を感じる傾向がある。5,000万円以上の団体では82%が困難を感じ、さらに34%は以前よりも困難が増していると回答している(図3-2)。これは、採用人数が多くなることで採用環境の厳しさに直面しているためと考えられる。

また、採用における課題として「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかげられない」「募集しても問い合わせが少ない」「公募する場所が少ない」の3点は前回調査と比較して増加している(図7-10)。

(2) 職員の雇用が必要となった理由

職員の雇用が必要となった主な理由は、「退職・休職などによる欠員補充」が60%で最も多く、第2位の「既存事業の拡大のため」(20%)を大きく上回った(図3-12)。この結果から、計画的な採用活動よりも突発的な要因に基づく採用が多いことが伺える。

(3) 採用方法

職員採用の手段としては、「職員、会員を通じて」「知人を通じて」「ボランティアやインターンシップ本人への呼びかけ」といった関係者との縁を活用した方法の合計が63%を占めている(図3-6)。また、これらの方法で採用された職員に対する満足度は高く、「とても満足」や「ほぼ満足」と回答した割合は、「職員、会員を通じて」で85%、「知人を通じて」で75%、「ボランティアやインターンシップ本人への呼びかけ」で87%に上っている(図3-7)。

(4) 研修

採用候補者を対象とした研修で求められるカリキュラムとしては、「コミュニケーション力」(39%)、「NPOの基礎知識」(38%)、「パソコン技術」(32%)が上位に挙げられている(図3-19)。一方、採用候補者および既存職員への一人当たりの研修予算については、「予算なし」が59%と最も多く、事業規模が大きい団体ほど予算が多い傾向があるものの、75%の団体が年間1万円未満の予算しか確保できていない現状が確認された(図3-20)。このことから、研修の必要性を感じていても予算の確保が追いついていない実態が見られる。今後は、研修情報の収集、他団体との合同開催、計画的な予算確保などを通じて研修機会の確保および創出を図ることが重要である。

(5) 退職理由

職員の退職理由としては、「他にやりたいこと・仕事があったから」(29%)、「体調や心の不調」(24%)、「家庭の都合」(23%)が上位を占めている(図3-15)。「体調や心の不調」による退職は前回調査から4%増加しており、新型コロナウイルス禍における働き方や活動環境の変化が影響した可能性がある(図7-11)。また、災害救援や国際協力、保険・医療・福祉など、心身への負担が生じやすい業務もあることから、職員のケア体制の整備が引き続き重要であると考えられる。

(6) まとめ

「退職・休職などによる欠員補充」による採用が多いことから、多くの団体が計画的な採用活動が行われていないことが推測される。急な採用活動となるため、自団体のスタッフ・会員・ボランティア・関係先などとの関係性を活かした採用方法(リファラル採用)が結果的に中心となっているが、多人数の採用には不向きであることも課題として挙げられる。特に、採用体制が整っていない団体では、候補者の母集団形

成など計画的な採用活動が進められていないため、採用の難しさがより顕著となっていることが考えられる。

採用課題の改善に向けては、NPO法人の特性を活かした関係性に基づく採用活動が有効と考えられる一方で、必要性に迫られた突発的かつ短期的な採用活動には限界が見られる状況では、計画的かつ継続的な採用活動の重要性が高まっている。母集団形成などを想定した具体的な取り組みの例としては、採用候補者を増やす視点でインターンシップや運営ボランティアの機会創出・活用を進めることが効果的と考えられる。

また、NPO法人の職員を目指す方には、インターンシップやボランティア、プロボノなどを通じて多くの団体と接点を持ち、自分に適した団体を見極めることが求められる。

4. 人事体制

(1) 人事労務の課題

NPO法人における人事労務の規定・制度に関する課題は、「外部に依頼したいが予算がない」(25%)、「わかる人材がない」(22%)、「わかる人材はいるが時間がない」(19%)が主な回答である(図2-16)。このことから、多くの団体が限られた人員で人事労務業務を兼務しながら対応している実態が浮き彫りになっている。

(2) 採用体制

採用活動に関する課題として、「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかかけられない」が41%と最も多く、前回調査より5%増加している(図7-10)。この結果は、採用業務の負担が増加する一方で、適切な体制や予算を確保する余裕がない状況を反映している。

(3) まとめ

NPO法人の多くは小規模団体であり、人事労務担当者が兼務で対応しているため、専門知識やスキルを蓄積する機会や時間が不足していることが課題と考えられる。また、外部専門家への依頼についても、予算の制約が大きな障壁となっている。これらの課題を改善するためには、人事労務業務に携わる担当者の専門知識やスキルを高める研修機会の提供、NPO法人向けの人事・採用サービスの普及、専門性を有する外部支援者の育成が必要である。

5. その他

(1) 団体の事業承継について

現在の代表者代については、「初代」が44%で最多、「3代目以降」が33%、「2代目」が23%である(図5-2)。事業規模が大きい団体ほど、「2代目」や「3代目以降」の比率が高い傾向にある。

一方で、代表者交代の準備状況については、「いずれ交代を想定しているが、準備はあまり進んでいない」が35%と最も多く、「今後、代表者を交代するつもりはない」が22%、「最近、交代したばかりである」が15%で続いている(図5-3)。準備が進んでいない理由は、「適切な候補者が見つからない」(57%)が最多で、「代表者交代に向けた準備をする余裕がない」(35%)、「組織の運営体制が整っていない」(28%)が続いている(表5-1)。代表者が初代である団体では、代表者の属人的なスキルや人脈に活動が依存していることが多く、事業承継時には候補者の選定だけでなく、組織体制の整備や事業モデルの見直しなど、総合的な準備が必要である。

(2) ハラスメントの予防・解決のための取組

ハラスメントの予防・解決に関する取り組みでは、「就業規則等へのハラスメント規程の記載」が29%で最多、「トップや団体としての方針やメッセージの発信」(23%)、「相談窓口の設置(団体内部に設置)」(21%)、「役職員等への周知や研修の実施」(19%)が続いている(図6-1)。

また、事業規模が大きい団体ほど、ハラスメント対策に積極的に取り組む傾向が見られる(表6-1)。しかし、全体的には取組が進んでいない状況であり、NPO法人が多くの人々(職員、ボランティア、利用者、支援対象者など)と関わる性質を有していることを考慮すると、積極的な対応が求められる。具体的には、まずは事例の共有や外部からの支援提供を含めた環境整備が重要である。

(3) 本調査の活用と謝辞

本調査結果を活用し、東京しごとセンターでは多様な働き方専門相談の来談者やセミナー参加者に対して情報提供を行い、利用者の就職活動を支援していく。

最後に、本調査にご協力いただいた団体の皆様に改めて感謝申し上げます。

V 資料(アンケート質問票・回答用紙)

令和6年度 NPO法人と人材のマッチングに関する調査 《質問票》

◆ご回答にあたってのお願い

- ・本アンケートは代表者、事務局長など、貴団体の人材の状況を把握されている方がご回答ください。
- ・内容については、統計的処理を行い、組織名や個人名が特定されるかたちで公表することは一切ありません。

◆回答方法

- ・本アンケートの回答は、①WEB、または、②郵送を選択いただけます。前頁をご確認ください。
- ・郵送の場合は、別紙の回答用紙に以下の通りご記入ください。
- ・選択式の設問では、当てはまる回答番号を○で囲んでください。
- ・最も重要視したものを聞いている設問では、回答番号を右側にある二重枠の中にご記入ください。
- ・その他の回答は、回答用紙の該当する枠の中にご記入ください。

【回答例】

(1) 採用活動での課題(該当するものを3つまで選び、最も重要視するものを右の二重枠に記入)										
該当するもの3つまで	①	2	✕	4	5	6	⑦	8	⑨ (公募情報掲載先がない)	1

間違えた場合には、はっきりと×をご記入ください

その他の内容は()の中にご記入ください

最も重要視するものは二重枠の中にご記入ください

◆語句の定義

本アンケートでは、常勤職員、非常勤職員を以下のように定義します。

- ・常勤職員 : 有給の職員で週に30時間以上の勤務をする者。(海外駐在職員を含む)
- ・非常勤職員 : 有給の職員で週に30時間未満の勤務をする者。(海外駐在職員を含む)

◆調査結果の公表について

調査結果は東京しごとセンターホームページにて、2025年3月下旬に公表予定です。
ご希望者には、公表時にメールでご案内いたします。
ご案内をご希望の方は、回答時にメールアドレスをご記入ください。

◆アンケートに関するお問合せ

本アンケートの内容、回答の記入方法についてのお問い合わせは下記までお願いします。

(特活)NPOサポートセンター 担当: 小堀(こぼり)、尾曲(おまがり)
〒108-0014 東京都港区芝4-7-1 西山ビル4階
TEL:03-6453-7498 FAX:03-6453-7499

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

Q1. 全ての団体にお伺いします(貴団体の概要について)

(1)活動分野について、主要なものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。

1	保健、医療又は福祉の増進を図る活動	2	社会教育の推進を図る活動
3	まちづくりの推進を図る活動	4	観光の振興を図る活動
5	農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動	6	学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動
7	環境の保全を図る活動	8	災害救援活動
9	地域安全活動	10	人権の擁護又は平和の推進を図る活動
11	国際協力の活動	12	男女共同参画社会の形成の促進を図る活動
13	子どもの健全育成を図る活動	14	情報化社会の発展を図る活動
15	科学技術の振興を図る活動	16	経済活動の活性化を図る活動
17	職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動		
18	消費者の保護を図る活動		
19	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		
20	前各号で掲げる活動に準ずる活動として都道府県又は指定都市の条例で定める活動		

(2)直近の年度支出(総額)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	100万円未満	2	100～300万円未満	3	300～500万円未満
4	500～1,000万円未満	5	1,000～3,000万円未満	6	3,000～5,000万円未満
7	5,000万円～1億円未満	8	1億円以上		

(3)直近の年度支出(総額)の内、人件費の金額と全体に占めるおおよその割合をお答えください。
※人件費は、給与、各種保険料、福利厚生費、通勤費、有償ボランティアへの支払いを含みます。

1	30万円未満	2	30～100万円未満	3	100～300万円未満
4	300～500万円未満	5	500～1,000万円未満	6	1,000～3,000万円未満
7	3,000～5,000万円未満	8	5,000万円以上		

(4)直近の年度収入(内訳)について、下記の項目ごとにおおよその割合をお答えください。
※合計が100%になるようにお答えください

1	会費(個人や法人の会員からの会費収入)	【	】	%
2	寄付金(個人や企業からの寄付による収入)	【	】	%
3	助成金・補助金(行政からの補助金や民間の助成金による収入)	【	】	%
4	業務委託(行政や民間からの委託や指定管理者制度による収入)	【	】	%
5	自主事業(独自事業による収入)	【	】	%
6	その他(介護保険による収入なども含む)	【	】	%

(5)団体スタッフの構成について、役員、常勤職員・非常勤職員、有償ボランティア・無償ボランティアごとに人数をお答えください。 ※役員と職員を兼任している場合、役員報酬を受領している方は役員として、受領していない方は職員として計算してください。

(6)団体スタッフの性別について、役員、常勤職員・非常勤職員、有償ボランティア・無償ボランティアごとにおおよその比率をお答えください。回答する方が分かる範囲でお答えください。

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

(7)事務局の運営体制で中心となっている方について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 役員	2 職員(常勤・非常勤問わず)
3 ボランティア	4 その他()

これより先は、該当の質問へお進みください。

- | | | |
|--|---|-----|
| ・有給の常勤職員がいらっしゃる団体
※常勤職員:有給の職員で週に30時間以上の勤務をする者。(海外駐在職員を含む) | ➡ | Q2へ |
| ・有給の非常勤職員のみがいらっしゃる団体
※非常勤職員:有給の職員で週に30時間未満の勤務をする者。(海外駐在職員を含む) | ➡ | Q3へ |
| ・有給の職員がいらっしゃらない団体 | ➡ | Q5へ |

Q2. 有給の常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします。

(有給の常勤職員について)

➡ 有給の常勤職員がいらっしゃらない団体はQ3に進んでください

(1)常勤職員の2024年8月の平均給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、貴団体の支払額をお答えください。

1 5万円未満	2 5～10万円未満	3 10～15万円未満
4 15～20万円未満	5 20～25万円未満	6 25～30万円未満
7 30～40万円未満	8 40万円以上	

(2)常勤職員の昨年度の平均年収(賞与や各種手当を含む)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、貴団体の支払額をお答えください。

1 150万円未満	2 150～250万円未満	3 250～300万円未満
4 300～350万円未満	5 350～400万円未満	6 400～450万円未満
7 450～500万円未満	8 500～600万円未満	9 600万円以上

(3)常勤職員の平均勤続年数について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 1年未満	2 1～2年未満	3 2～3年未満
4 3～5年未満	5 5～7年未満	6 7～10年未満
7 10～15年未満	8 15年以上	

(4)常勤職員の1か月あたりの平均勤務時間をお答えください。

(5)常勤職員の1か月あたりの平均残業時間について該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 残業なし	2 10時間未満	3 10～20時間未満
4 20～30時間未満	5 30～40時間未満	6 40～50時間未満
7 50時間以上		

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

(6) 常勤職員の給与額を決定するに際して、何を基準にしていますか。主要なものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。

1 勤続年数	2 職員の年齢
3 職員の学歴	4 貴団体での業務の実績
5 NPOや活動分野に関するスキルや経験	6 職員の前職における給与との比較
7 他のNPOの給与との比較	8 公務員や民間企業との給与との比較
9 最低賃金に照らし合わせて	10 団体の支払い能力に応じて
11 生活に必要な金額に応じて	12 その他()

(7) 定めている諸規程・諸制度について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 雇用契約書	2 就業規則	3 賃金規程
4 職務規程	5 職員倫理規程・行動指針	6 昇給規程(人事考課)
7 個人情報保護規程	8 賃金表	9 残業に関わる協定(36協定)

(8) 定めている福利厚生制度について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 健康保険	2 厚生年金保険	3 雇用保険
4 労災保険	5 賞与	6 通勤手当
7 家族手当	8 家賃補助	9 超過勤務手当
10 有給休暇	11 産前・産後休暇・育児休暇	12 慶弔休暇
13 介護休暇	14 退職金制度	15 年末年始休暇
16 夏期休暇	17 役職手当	18 子の看護休暇
19 その他()		

(9) 多様な働き方に対応するために導入している施策について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 フレックスタイム制度	2 短時間勤務(育児・介護)
3 短時間勤務(育児・介護除く)	4 在宅勤務
5 モバイルワーク(移動中や訪問先など)	6 施設利用型テレワーク(サテライトオフィス)
7 副業・兼業	8 その他()

(10) 今後のテレワーク(在宅勤務、モバイルワーク、施設利用型など)の意向について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 新規に導入したい	2 継続したい(頻度や対象者を増やしたい)
3 継続したい(これまでと同じくらい)	4 継続したい(頻度や対象者は減らしたい)
5 廃止したい	6 導入する予定はない

(11) 人事労務の規程・制度の整備における課題について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 わかる人材がいない	2 わかる人材はいるが時間がない
3 外部に依頼したいが予算がない	4 特に課題はない
5 その他()	

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

Q3. 有給の非常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします
(有給の非常勤職員について)

➡ 有給の非常勤職員がいらっしゃらない団体は**Q4**に進んでください

(1) 非常勤職員の2024年8月の平均給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、貴団体の支払額をお答えください。

1	5万円未満	2	5～10万円未満	3	10～15万円未満
4	15～20万円未満	5	20～25万円未満	6	25～30万円未満
7	30～40万円未満	8	40万円以上		

(2) 非常勤職員の平均勤続年数について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	1年未満	2	1～2年未満	3	2～3年未満
4	3～5年未満	5	5～7年未満	6	7～10年未満
7	10～15年未満	8	15年以上		

(3) 非常勤職員の1か月あたりの平均勤務時間をお答えください。

Q4. 有給職員(常勤・非常勤どちらでも)がいらっしゃる団体にお伺いします
(有給職員の採用と退職について)

➡ 有給職員がいらっしゃらない団体は**Q5**に進んでください

1. 職員の採用課題についてお伺いします。

(1) 採用活動をする上での課題について最大で3つまで選んで番号でお答えください。また、その中でも最も重要視するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	公募するところが少ない	2	募集をしても問い合わせが少ない
3	問い合わせはあるが、応募につながらない	4	応募はあるが適任者がいない
5	適する人物かどうか見極められない	6	採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかかけられない
7	よい条件が提示できないので、公募に気が引ける		
8	知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない		
9	その他()		

(2) 採用活動の実感について、過去2、3年と比較し該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	特に困難は感じていない	2	困難を感じている(以前ほどではない)
3	困難を感じている(以前と同じくらい)	4	困難を感じている(以前より困難)

2. 過去3年以内の職員の採用および退職についてお伺いします。

(1) 過去3年以内に、採用した常勤職員・非常勤職員の人数をお答えください。

常勤職員	()人	非常勤職員	()人
------	------	-------	------

(2) 過去3年以内に、退職した常勤職員・非常勤職員の人数をお答えください。

常勤職員	()人	非常勤職員	()人
------	------	-------	------

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

- (3)採用した職員について、「採用時の年齢」、「募集方法」、「選考方法」、「採用理由」、「前職」、「採用発生理由」、「採用者に対する満足度」をそれぞれお答えください。
 ※3人までお答えください。3人以上いらっしゃる場合、採用時期が近い方から3人分をお答えください。

①採用時の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。						
1	10代	2	20代	3	30代	4 40代
5	50代	6	60代	7	70代～	
②職員を募集する際に利用した媒体・手段について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。また、その中で実際の採用につながったものを1つ選んで番号でお答えください。						
1	ハローワーク	2	新聞	3	一般の求人情報誌・求人サイト	4 貴団体の会報誌、メールマガジン
5	貴団体のホームページ	6	NPO関係の会報誌、メールマガジン	7	NPO関係のホームページ・求人サイト	8 職員、会員を通じて
9	知人を通じて	10	ボランティアやインターンシップ本人への呼掛け	11	ボランティアセンター	12 人材紹介会社
13	他団体からのヘッドハンティング	14	その他()			
③採用時の選考方法について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。						
1	説明会の実施	2	応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考	3	応募書類(小論文・レポート)による選考	4 筆記試験(適性検査)
5	筆記試験(その他)	6	面接(職員による)	7	面接(代表者・理事による)	8 グループワーク
9	ボランティアやインターンシップとして参加してもらう	10	その他()			
④採用した際に、重要視したものについて、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。また、その中でも最も重要視したものを1つ選んで番号でお答えください。						
1	NPOに関する知識や経験、理解	2	活動分野に関する専門知識や経験、理解	3	パソコン技術や事務処理能力	4 一般企業等での実務経験
5	ボランティア、インターンシップ活動経験	6	年齢	7	学歴	8 性格などが組織の雰囲気合うこと
9	意欲や熱意	10	貴団体の理念や活動内容への共感	11	雇用条件への納得度合い	12 その他()
⑤職員の前職について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 なお、公益法人等については、外郭団体は公務員、企業によって設置された団体は会社員、それ以外はNPOなど団体職員をお選びください。						
1	会社員	2	公務員	3	会社経営者/個人事業主	4 NPOなど団体職員
5	主婦/主夫	6	アルバイト/パート/派遣	7	学生	8 定年退職者
9	その他()					
⑥採用が必要となった理由について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。						
1	定期採用	2	退職・休職などによる欠員補充	3	新規事業(自主事業)をはじめるため	4 既存事業の拡大のため
5	委託事業を新たに受託したため	6	人件費の目処がたったため	7	その他()	

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

⑦採用した職員に対する満足度合いについて、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	とても満足	2	ほぼ満足	3	普通	4	やや不満	5	とても不満
---	-------	---	------	---	----	---	------	---	-------

(4)退職した職員について、「退職時の年齢」、「退職理由」それぞれお答えください。
※3人までお答えください。3人以上いらっしゃる場合には、退職時期が近い方から3人分をお答えください。

①退職時の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	10代	2	20代	3	30代	4	40代	5	50代	6	60代	7	70代～
---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	------

②主な退職の理由について、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。
また、その中でも最も退職の理由となったと思われるものを1つ選んで番号でお答えください。

1	契約期間が満了したから	2	他にやりたいこと・仕事があったから
3	新たな知識・経験を得たかったから	4	体調や心の不調
5	家庭の都合	6	待遇や労働環境に不満があったから
7	人間関係がうまくいかなかったから	8	団体のミッションに合わなくなったから
9	組織の将来に不安を感じたから	10	他から誘われたから
11	勤務地の変更	12	自主事業の縮小または廃止
13	委託事業の縮小または終了	14	事業以外の収入の減少
15	わからない	16	その他()

(5)有給職員による業務遂行以外の方法として個人への業務委託がありますが、個人への業務委託に対する貴法人の考えについて教えてください。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	既に個人への業務委託を行っている業務がある
2	個人への業務委託を検討している業務がある
3	個人への業務委託を考えていない

Q5. 全ての団体にお伺いします(職員採用について)

(1)採用者に求める専門的な知識について、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。また、その中でも最も重要視するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	会計・経理	2	資金調達(寄付金・助成金などの調達)
3	広報・デザイン	4	事業企画力
5	人事・労務	6	法律・行政制度
7	ホームページ作成・管理技術	8	データベース技術(会員・寄付などの管理・分析)
9	語学力	10	政策提言
11	調査研究	12	専門的な知識は必要としていない
13	その他()		

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

(2)採用者への研修(外部研修機関による)について、受講させたいカリキュラムをすべて選んで番号でお答えください。また、その中で最も重要視するものを1つ選んでお答えください。

1 NPOの基礎知識	2 パソコン技術(メール、Word、Excelなど)
3 デザイン技術(Illustratorなど)	4 ビジネスマナー
5 ビジネス文書の書き方	6 企画書の書き方
7 プレゼンテーション力(提案力)	8 コミュニケーション力(対人関係力)
9 ファシリテーション力	10 自己管理力
11 ロジカルシンキング(論理的思考力)	12 チャレンジ精神・変革力
13 複数のボランティア体験	14 その他()

(3)採用者及び既存職員への研修受講のための一人当たりの平均年間予算(直近の年度)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 予算なし	2 1万円未満	3 1～3万円未満
4 3～5万円未満	5 5～10万円未満	6 10万円以上

(4)記入時点での今後の採用計画について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 3か月以内に採用予定	2 1年以内に採用予定
3 数年以内には採用したい	4 採用の予定はない
5 わからない	

(5)上記(4)で、「3か月以内に採用予定」、「1年以内に採用予定」とお答えいただいた方にお伺いします。

①現時点の採用者の見通しについて、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 既に採用予定者が決まっている	2 何人かの具体的な候補者がいる
3 決まっていないが、募集は開始している	4 まだ決まっておらず、今後募集する予定

②採用予定の職員の種別について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 常勤職員	2 非常勤職員
--------	---------

③採用予定の職員の年齢について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代	7 70代～
-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

④採用者に予定している1か月あたりの給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、支払額をお答えください

1 5万円未満	2 5～10万円未満	3 10～15万円未満
4 15～20万円未満	5 20～25万円未満	6 25～30万円未満
7 30～40万円未満	8 40万円以上	9 決まっていない

(6)インターンシップの受入れについて、お伺いします。
※インターンシップ…企業等において就業前に就業体験をすること

①過去3年のインターンシップ受入れ人数(合計)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 0人	2 1～4人	3 5～9人	4 10人以上
------	--------	--------	---------

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

②今後の採用活動にあたり、採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 希望する	2 やや希望する	3 あまり希望しない
4 希望しない	5 既に実施している	

Q6. ボランティア(有償・無償どちらでも)がいらっしゃる団体のみにお伺いします
(ボランティアの受け入れについて)

➡ ボランティアがいらっしゃらない団体はQ7に進んでください

(1)ボランティアの活動内容について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 事務作業(定期、不定期)	2 現場活動(定期、不定期)	3 自宅作業
4 イベント補助作業	5 会議等	

(2)ボランティアの報酬について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 交通費	2 食事・食費	3 謝礼
4 その他の支給	5 支給しない	

(3)ボランティアの受け入れ時の留意点について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 受け入れ時の職場の雰囲気を保つ	2 団体に対する共感への理解
3 能力に応じた作業依頼	4 柔軟な活動時間
5 親睦の機会を設ける	6 改善提案等の推奨
7 学習機会の提供	8 その他()

Q7. 全ての団体にお伺いします(団体の事業承継について)

(1)現在の代表者の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。
(代表が複数いる場合は、その中のお一人についてご回答ください。)

1 30代以下	2 40代	3 50代
4 60代	5 70代	6 80代以上

(2)現在の代表者は、(法人になる前も含めて)何代目にあたりますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。(代表が複数いる場合は、その中のお一人についてご回答ください。)

1 初代	2 2代目	3 3代目以降
------	-------	---------

《①WEB(フォーム入力)、②郵送(回答用紙記入)のどちらかで回答してください》

(3)代表者の交代について、現在、どのような状況にありますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1	すでに次の代表者が内定している
2	交代を想定して、候補者を絞り込んでいる
3	候補者は未定だが、交代を想定して準備を進めている
4	いずれ交代を想定しているが、準備はあまり進んでいない
5	最近、交代したばかりである
6	今後、代表者を交代するつもりはない

(4)(3)で4とお答えいただいた方に伺います。代表者交代に向けて準備が進んでいない理由について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1	適切な候補者が見つからない
2	候補者はいるが、本人の承諾を得られない
3	組織の運営体制が整っていない
4	代表者交代に向けた準備をする余裕がない
5	現代表者の個人保証や持ち出しがあり交代ができない
6	内部での支持が得られない
7	外部関係者の支持が得られない
8	代表者交代に必要な手続きがわからない
9	その他()

Q8. 全ての団体にお伺いします(ハラスメントの予防・解決について)

(1)ハラスメント(パワハラ、セクハラ、その他のハラスメント)の予防・解決のための取組について、実施しているものをすべて選んで番号でお答えください。

1	トップや団体としての方針やメッセージの発信
2	就業規則等へのハラスメント規程の記載
3	役職員等への周知や研修の実施
4	相談窓口の設置(団体内部に設置)
5	相談窓口の設置(団体外部に設置)
6	相談やハラスメント事案が発生した際の対応手順やマニュアルの作成
7	特に実施していない

アンケートは、以上で終了です。
ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

郵送で回答される場合は、
回答用紙のみを返信用封筒に入れて
ご返送をお願いします。



担当：総合支援部しごとセンター課総合相談係多様な働き方相談担当
<https://www.shigotozaidan.or.jp/>



【回答用紙】



団体調査番号

団体名			
記入者名		役職	
団体住所	〒 -		
電話番号		メールアドレス ※	

※調査結果公表のお知らせを希望する方は、メールアドレスを必ずご記入ください。

Q1. 全ての団体にお伺いします(貴団体の概要について)

(1) 主要な活動分野(主要3つまで)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
(2) 直近の年度支出額(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8												
(3) 直近の年度人件費金額(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	人件費割合(支出全体に対して)				%							
(4) 1 会費	%		2 寄付金		%		3 助成金・補助金		%			4 業務委託		%						
5 自主事業	%		6 その他		%															
(5) 団体スタッフ人数、(6) 団体スタッフ性別比率																				
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代~	男性	女性	その他										
役員	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%										
常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%										
非常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%										
有償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%										
無償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%										
(7) 事務局運営体制の中心(該当すべて)	1	2	3	4	()															

Q2. 有給の常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします(有給の常勤職員について)

(1) 平均給与額(2024年8月の支払額/賞与除く、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8													
(2) 平均年収(昨年度の支払額/賞与や手当含む、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9												
(3) 平均勤続年数(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	(4) 月の平均勤務時間		() 時間										
(5) 月の平均残業時間	1	2	3	4	5	6	7														
(6) 給与額の決定基準(該当3つまで)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	()								
(7) 諸規程・諸制度(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	9												
(8) 福利厚生制度(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
(9) 多様な働き方施策(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	()				19 ()								
(10) 今後のテレワークの意向(該当1つ)	1	2	3	4	5	6															
(11) 制度等整備の課題(該当すべて)	1	2	3	4	5	()															

Q3. 有給の非常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします(有給の非常勤職員について)

(1) 平均給与額(2024年8月の支払額/賞与除く、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8												
(2) 平均勤続年数(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8												
(3) 月の平均勤務時間	() 時間																			

Q4. 有給職員(常勤・非常勤どちらでも)がいらっしゃる団体のみに伺います(有給職員の採用と退職について)

1. 職員の採用課題について伺います

(1) 採用活動での課題(該当するものを3つまで選び、最も重要視するものを右の二重枠に記入)																				
該当するもの3つまで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	()										
(2) 採用活動の実感(該当1つ)	1	2	3	4																

2. 過去3年以内の職員の採用および退職について伺います

(1) 過去3年の採用者数	常勤職員	()人	非常勤職員	()人
(2) 過去3年の退職者数	常勤職員	()人	非常勤職員	()人

(3) 過去3年以内に採用した職員について、最大3名(採用時期が近い順にAさん、Bさん、Cさん)までお答えください。

	Aさん							Bさん							Cさん									
①年齢(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7			
②募集方法 (該当すべて、 採用につながったもの1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7	8	9	10	11	12		7	8	9	10	11	12		7	8	9	10	11	12				
	13 14 ()							13 14 ()							13 14 ()									
③選考方法 (該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
	9 10 ()								9 10 ()								9 10 ()							
④採用理由 (該当3つまで、 最重要視1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7	8	9	10	11			7	8	9	10	11			7	8	9	10	11					
	12 ()							12 ()							12 ()									
⑤前職 (該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
	9 ()								9 ()								9 ()							
⑥採用発生理由 (該当1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7 ()							7 ()							7 ()									
⑦満足度(該当1つ)	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5					

(4) 過去3年以内に退職した職員について、以下の項目に最大3名(退職時期が近い順にDさん、Eさん、Fさん)までお答えください。

	Dさん							Eさん							Fさん						
①年齢(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
②退職理由 (該当3つまで、 最も退職の理由となっ たと思われるもの1つ)	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5		
	6	7	8	9	10			6	7	8	9	10			6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15			11	12	13	14	15			11	12	13	14	15		
	16 ()							16 ()							16 ()						

(5) 個人への業務委託(該当1つ)

	1	2	3
--	---	---	---

Q5. 全ての団体にお伺いします(職員採用について)

(1) 採用者に求める専門的な知識(該当するもの3つまで選び、最も重要視するもの1つを右の二重枠に記入)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	-----

(2) 採用者へ受講させたいカリキュラム(該当するものすべてを選び、最も重要視するもの1つを右の二重枠に記入)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	-----

(3) 一人あたり年間研修予算(該当1つ)

1	2	3	4	5	6	(4) 今後の採用計画(該当1つ)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	-------------------	---	---	---	---	---

(5) (4)で1又は2と回答した方のみ

①現時点での採用見通し(該当1つ)	1	2	3	4	②職員の種別(該当すべて)	1	2		
③採用対象者の年齢(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7		
④予定給与額(1か月あたりの支払額、賞与除く、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(6) インターンシップ受入れについて

①インターンシップ受入れ人数(該当1つ)	1	2	3	4	②採用候補者受入れ(該当1つ)	1	2	3	4	5
----------------------	---	---	---	---	-----------------	---	---	---	---	---

Q6. ボランティア(有償・無償どちらでも)がいらっしゃる団体のみお伺いします(ボランティアの受け入れについて)

(1) ボランティア活動内容(該当すべて)	1	2	3	4	5	(2) ボランティア報酬(該当すべて)	1	2	3	4	5
(3) 受け入れ時留意点(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	()		

Q7. 全ての団体にお伺いします(団体の事業承継について)

(1) 代表者年齢(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	(2) 代表者の代(該当1つ)	1	2	3
(3) 代表者交代の状況(該当1つ)	1	2	3	4	5	6				
(4) (3)で4と回答した方のみ、準備が進まない理由(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	()

Q8. 全ての団体にお伺いします(ハラスメントの予防・解決について)

(1) ハラスメント予防・解決のための取組(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7
------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。
この回答用紙のみを返信用封筒に入れ、ご返送ください。

