

第3回 NPO法人と人材のマッチングに関する調査

《概要版》

1. 調査の背景と目的について

本調査は、平成22年3月に実施した第2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

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ため、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

団体の概要、雇用環境、職員の採用状況など

(2) 調査対象

2013年11月30日時点において、東京都に主たる事務所があるNPO法人 8,440団体

(3) 調査方法

郵送(送付、回収)によるアンケート調査

(4) 調査期間

2015年2月3日 ~ 3月10日

(5) 回答率など

- ①有効回答数:584団体
- ②未達団体数(住所変更など):177団体
- ③到達率:97.9%(8,263団体)
- ④有効回答率:7.1%

3. 語句の定義

本調査では、専従職員、非専従職員を以下のように定義する。

- ①専従職員: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非専従職員: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. 調査結果をみる上での注意事項

回答はN(母数)を基準とした百分率で表わし、小数点第2位を四捨五入した。このため、百分率の合計が100%にならない場合がある。

5. 東京しごとセンターについて

私ども公益財団法人東京しごと財団では、平成16年7月より千代田区飯田橋に開設された「東京しごとセンター」の管理運営を東京都より受託しております。「東京しごとセンター」は都民の雇用・就業を支援するための「しごとに関するワンストップサービスセンター」として、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、きめ細かなサービスを行っています。また、その一環として、NPO・ボランティアなど多様な働き方に関する相談や普及セミナーを行っています。

平成27年3月
公益財団法人 東京しごと財団

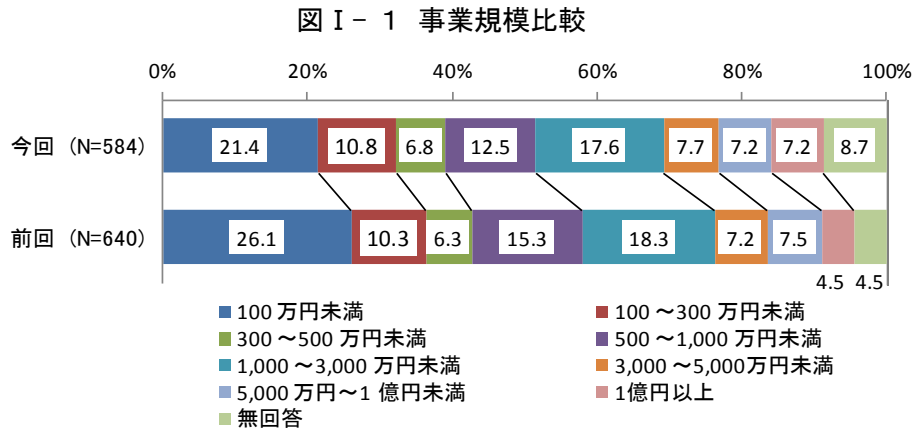
【調査結果】

I. 雇用環境について

前回調査(平成22年3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した。

1. 事業規模(直近の年度支出額)

「100万円未満」が4.7ポイント減少しているほか、「1億円以上」が2.7ポイント増加しており、団体全体の事業規模が拡大傾向にあることがわかる。



2. 専従職員の人数

「4人以下」が増加し、「5～9人」「10～19人」「20～49人」では減少しているが、減少幅はわずかであり、ほとんど変化はみられなかった。

事業規模別で見ると、事業規模が大きくなるにつれて、専従職員の平均人数が多くなっており、事業規模が1,000万円以上から積極的に専従職員の雇用が発生していると推測される。

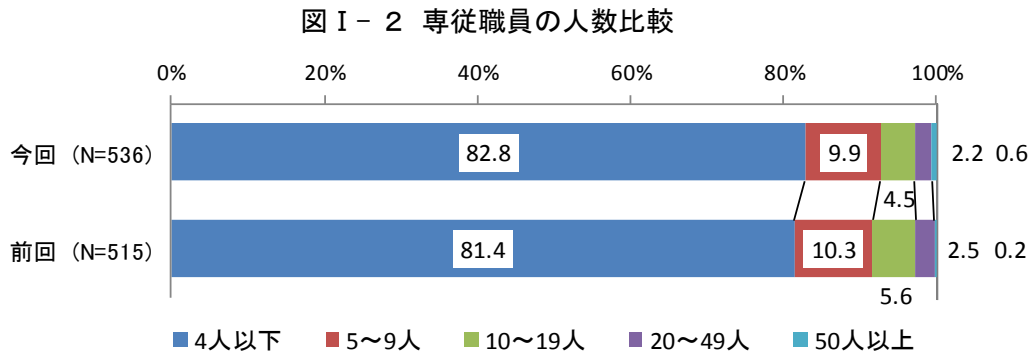


表 I - 1 事業規模ごとの平均人数

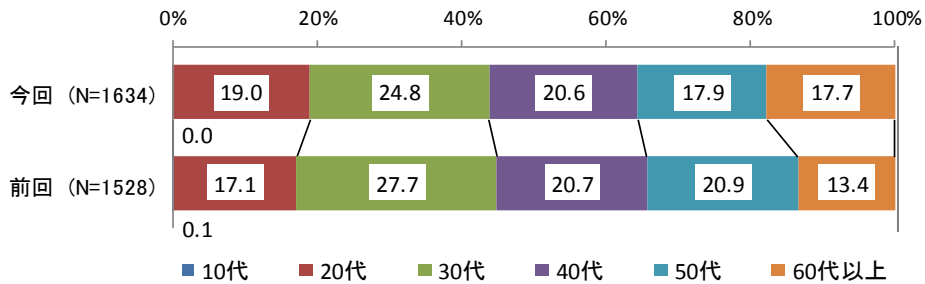
(単位:人)

事業規模	職員区分 回答 団体数	専従			非専従		
		回答数	合計人数	平均人数	回答数	合計人数	平均人数
全体	350	273	1501	5.5	272	2080	7.6
～300万円未満	77	48	75	1.6	57	265	4.6
300～1,000万円未満	75	41	71	1.7	63	279	4.4
1,000～5,000万円未満	122	110	355	3.2	97	819	8.4
5,000万円以上	76	74	1000	13.5	55	717	13.0

3. 専従職員の年齢構成

30代から50代は合計で6.0ポイント減少し、20代は1.9ポイント、60代は4.3ポイント増加した。

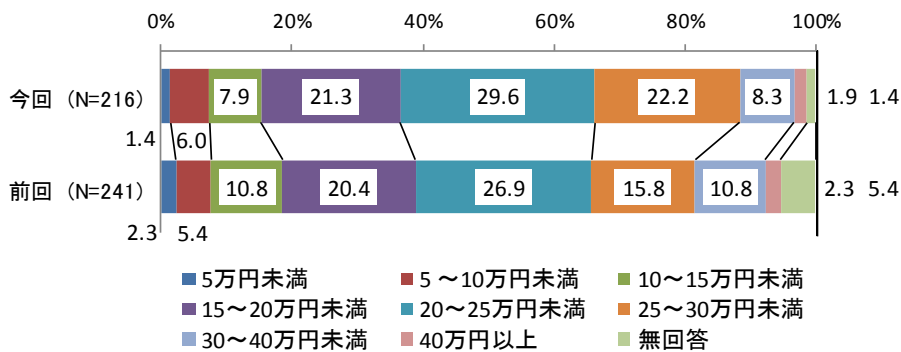
図 I - 3 専従職員の年齢構成比較



4. 専従職員の平均給与額

「10～15万円未満」が2.9ポイント減少し、「15～20万円未満」が0.9ポイント、「20～25万円未満」が2.7ポイント、「25～30万円未満」が6.4ポイントそれぞれ増加しており、給与面での雇用環境の改善がみられる。

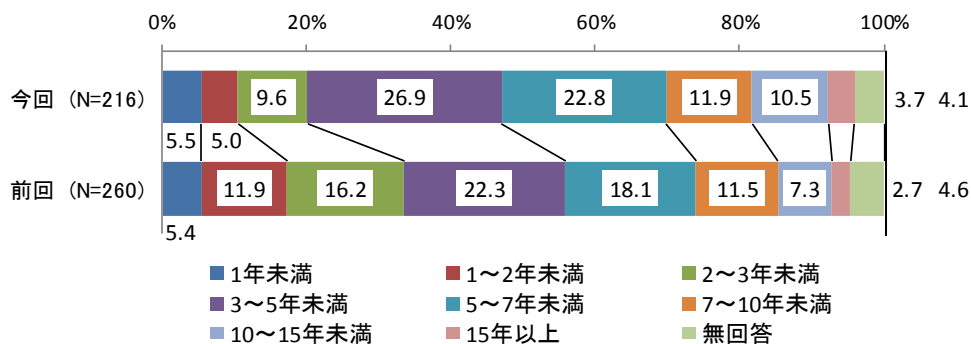
図 I - 4 専従職員の平均給与額比較



5. 平均勤続年数

3年未満の短い年数が減少し、3年以上の長い年数が増加している。これは団体の活動年数が長くなっていることに加えて、人材の定着が進んでいるあらわれと考えることもできる。

図 I - 5 平均勤続年数比較



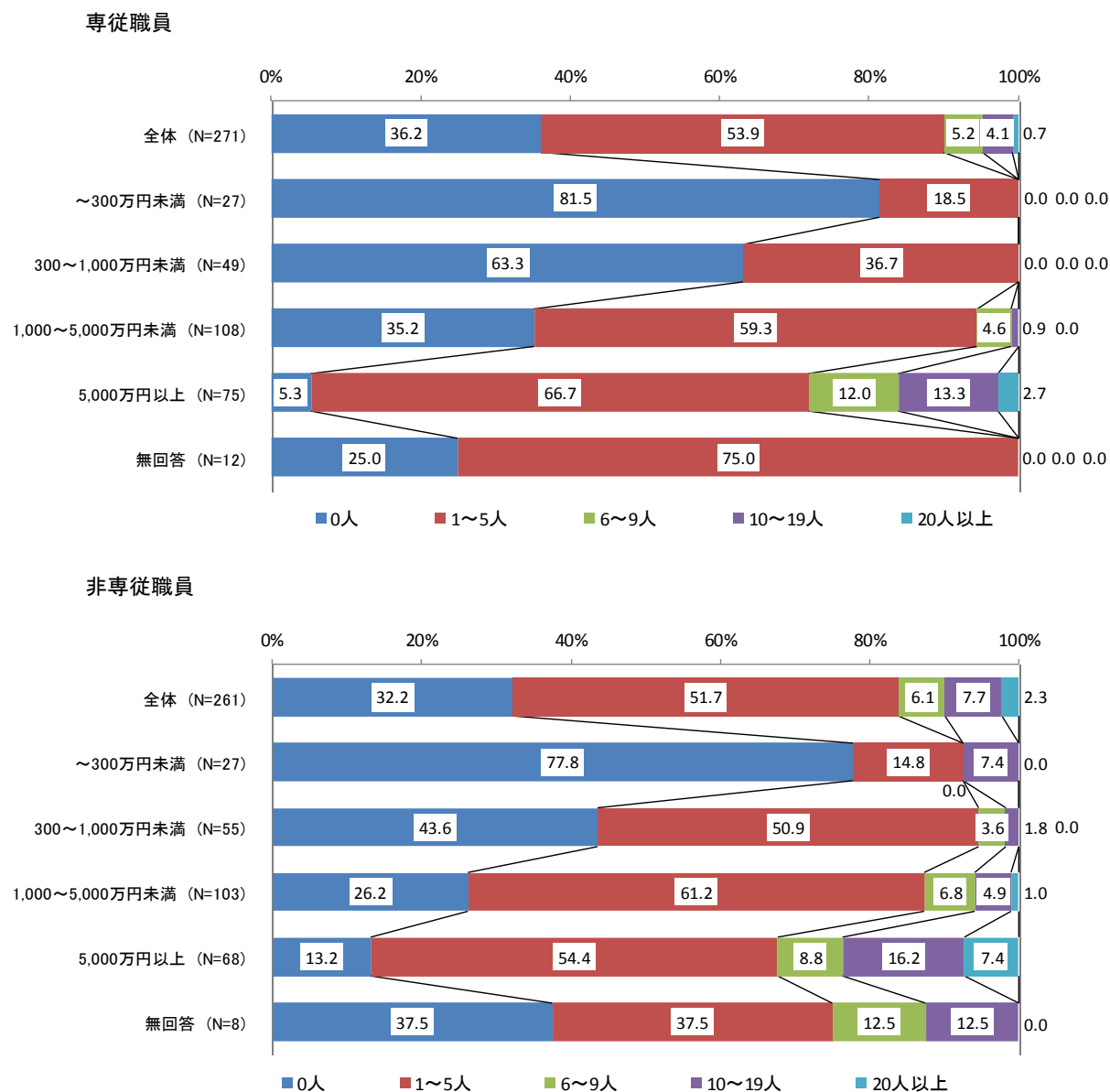
Ⅱ. 職員(専従/非専従、有給)の採用の状況について

1. 過去3年以内の採用職員数

専従職員、非専従職員ともに「1～5人」(53.9%、51.7%)が最も多く、次いで、「0人」(36.2%、32.2%)となっている。

また、事業規模別で見ると、専従職員、非専従職員ともに事業規模が大きくなるにつれて、採用職員数も増える傾向にある。

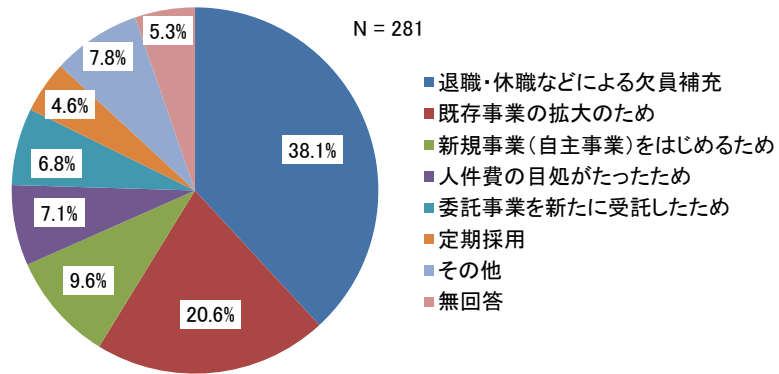
図Ⅱ- 1 過去3年以内の採用職員数



2. 職員の採用理由

「退職・休職などによる欠員補充」が38.1%で最も多く、次いで「既存事業の拡大のため」が20.6%、「新規事業(自主事業)をはじめるため」が9.6%の順となっている。

図Ⅱ-2 職員の採用理由



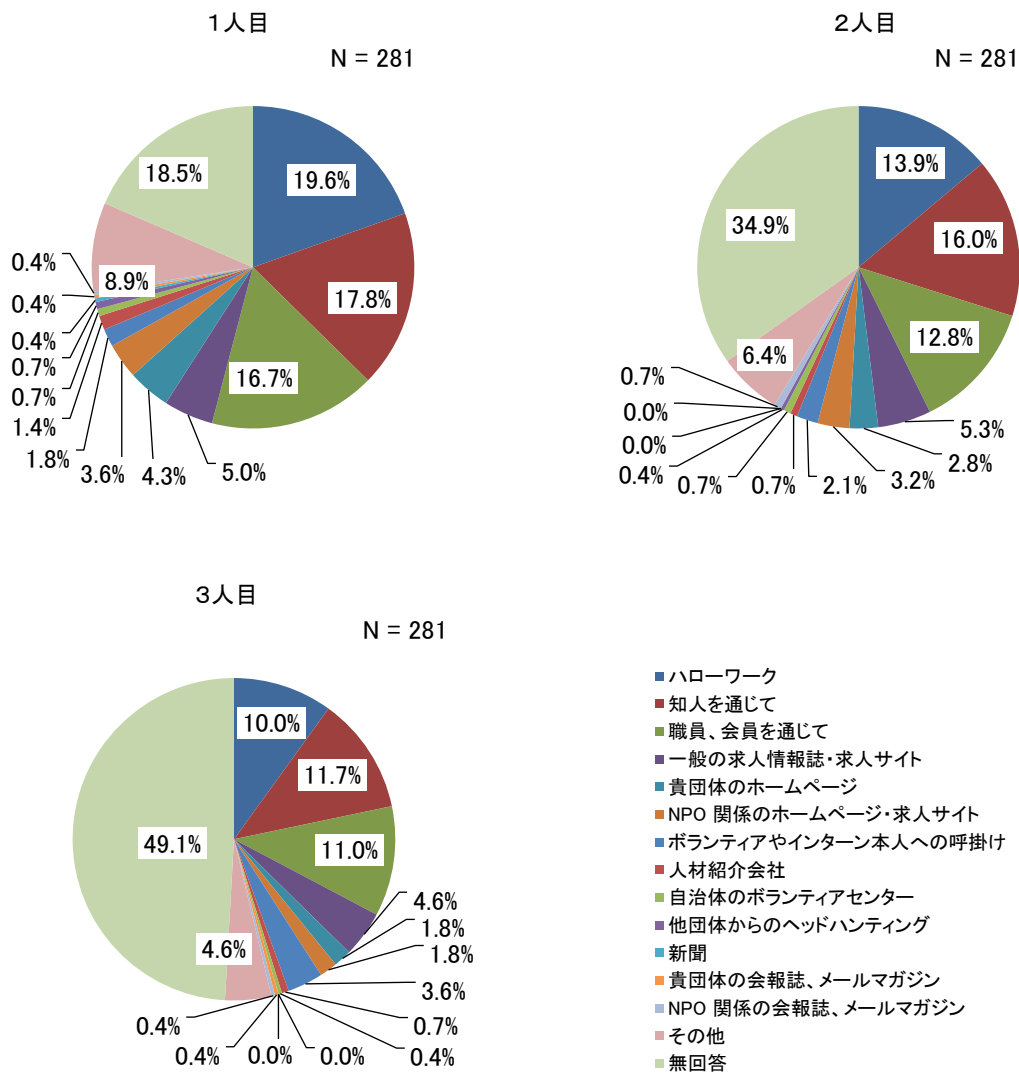
3. 募集方法

募集方法(1人目)は「ハローワーク」が19.6%で最も多く、次いで「知人を通じて」が17.8%、「職員、会員を通じて」が16.7%の順となっている。

募集方法(2人目)は「知人を通じて」が16.0%で最も多く、次いで「ハローワーク」が13.9%、「職員、会員を通じて」が12.8%の順となっている。

募集方法(3人目)は「知人を通じて」が11.7%で最も多く、次いで「職員、会員を通じて」が11.0%、「ハローワーク」が10.0%の順となっている。

図Ⅱ- 3 募集方法



4. 選考方法

選考方法の重要度についてみると、「面接(代表者・理事による)」が、1人目(1,232pt)、2人目(964pt)、3人目(745pt)のいずれにおいても最も高かった。総合計ptでみると、「面接(代表者・理事による)」が2,941ptで最も高く、次いで「応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考」が2,384pt、「面接(職員による)」が1,238ptの順であった。

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

選考方法	1人目		2人目		3人目		総合計	
	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt
合計	481	3,009	385	2,411	309	1,917	1,175	7,337
説明会の実施	13	70	6	33	6	32	25	135
応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考	164	988	131	785	103	611	398	2,384
筆記試験	12	54	11	49	10	43	33	146
面接(職員による)	79	491	65	410	54	337	198	1,238
面接(代表者・理事による)	186	1,232	145	964	112	745	443	2,941
グループワーク	4	23	6	34	5	27	15	84
その他	23	151	21	136	19	122	63	409

●各N列およびpt列において、上位3件を青塗りで示した

表Ⅱ-1 選考方法

※重要度が最も高いものから順に7pt～1ptのポイントを付与し、そのpt合計数から各項目の重要度を算出した。

5. 採用時に重視したこと

採用時に重視したことについてみると、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が、1人目(293pt)、2人目(223pt)、3人目(167pt)のいずれにおいても最も高くなっている。総合計ptでみると、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が683ptで最も多く、次いで、「意欲や熱意」が549pt、「貴団体の理念や活動内容への共感」が541ptとなっている。

表Ⅱ-2 採用時に重視したこと

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

項目	重要度			1人目		2人目		3人目		総合計							
	高	中	低	計		高	中	低	計		高	中	低	計			
				N	pt				N	pt				N	pt	N	pt
合計	711	420	185	632	1,316	567	332	141	496	1,040	441	256	109	384	806	1,512	3,162
NPOIに関する知識や経験、理解	15	12	10	21	37	3	6	5	9	14	6	6	5	10	17	40	68
活動分野に関する専門知識や経験、理解	216	60	17	119	293	162	48	13	91	223	120	38	9	68	167	278	683
パソコン技術や事務処理能力	45	24	16	43	85	39	22	11	35	72	21	10	5	17	36	95	193
一般企業等での実務経験	60	28	8	42	96	45	14	7	29	66	30	6	6	19	42	90	204
ボランティア、インターン活動経験	0	4	3	5	7	9	4	1	6	14	6	6	2	7	14	18	35
年齢	9	12	11	20	32	9	10	7	15	26	9	8	7	14	24	49	82
学歴	0	6	3	6	9	0	4	2	4	6	0	4	2	4	6	14	21
性格などが組織の雰囲気合うこと	114	72	27	101	213	78	68	29	89	175	72	54	19	70	145	260	533
意欲や熱意	81	106	42	122	229	84	60	36	94	180	60	56	24	72	140	288	549
貴団体の理念や活動内容への共感	132	60	25	99	217	105	50	22	82	177	84	46	17	68	147	249	541
雇用条件への納得度合い	21	30	21	43	72	15	44	7	34	66	18	18	11	26	47	103	185
その他	18	6	2	11	26	18	2	1	8	21	15	4	2	9	21	28	68

●各N列およびpt列において、上位1件を青塗りで示した

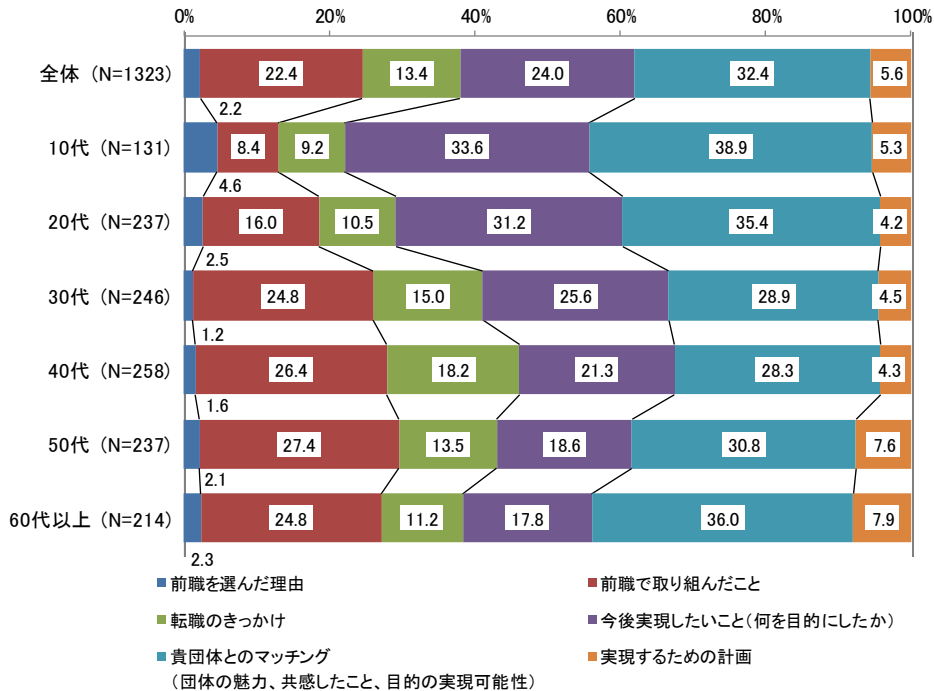
※重要度が高い順からポイントを付与し、そのポイント合計数から各項目の重要度を算出した。(高⇒3pt 中⇒2pt 低⇒1pt)

6. 応募書類に記載してほしいこと・面接でアピールしてほしいこと

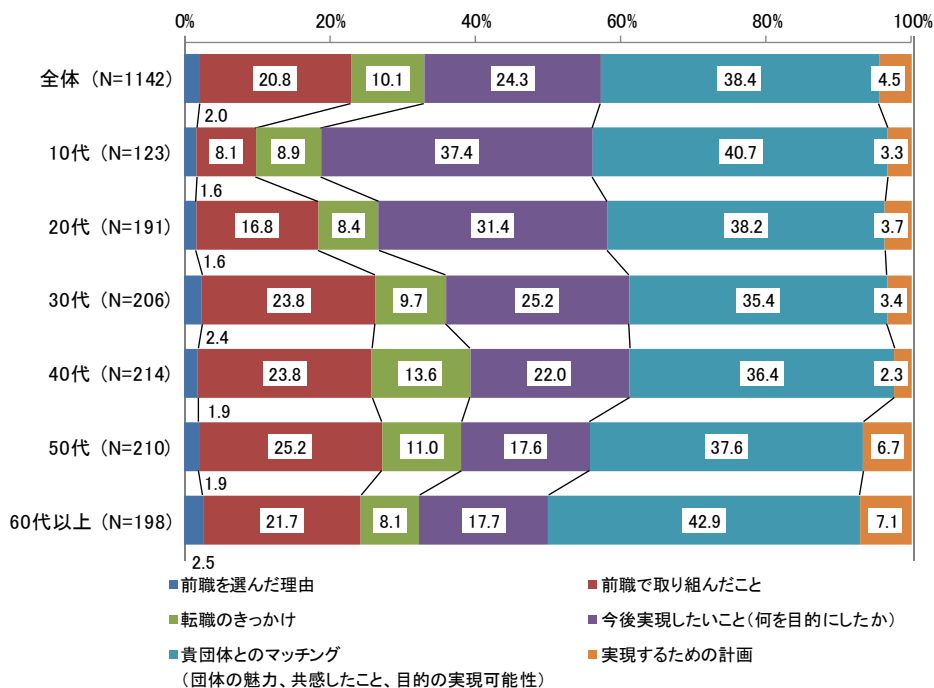
各年代別でみると、専従職員、非専従職員ともに10代から20代までは「今後実現したいこと(何を目的にしたか)」や「貴団体とのマッチング(団体の魅力、共感したこと、目的の実現可能性)」の割合が比較的多く、30代から50代にかけて「前職で取り組んだこと」や「転職のきっかけ」が増える傾向にある。「50代」と「60代以上」では、「実現するための計画」が他の年代に比べ多い。

図Ⅱ-4 応募書類に記載してほしいこと・面接でアピールしてほしいこと

専従職員



非専従職員



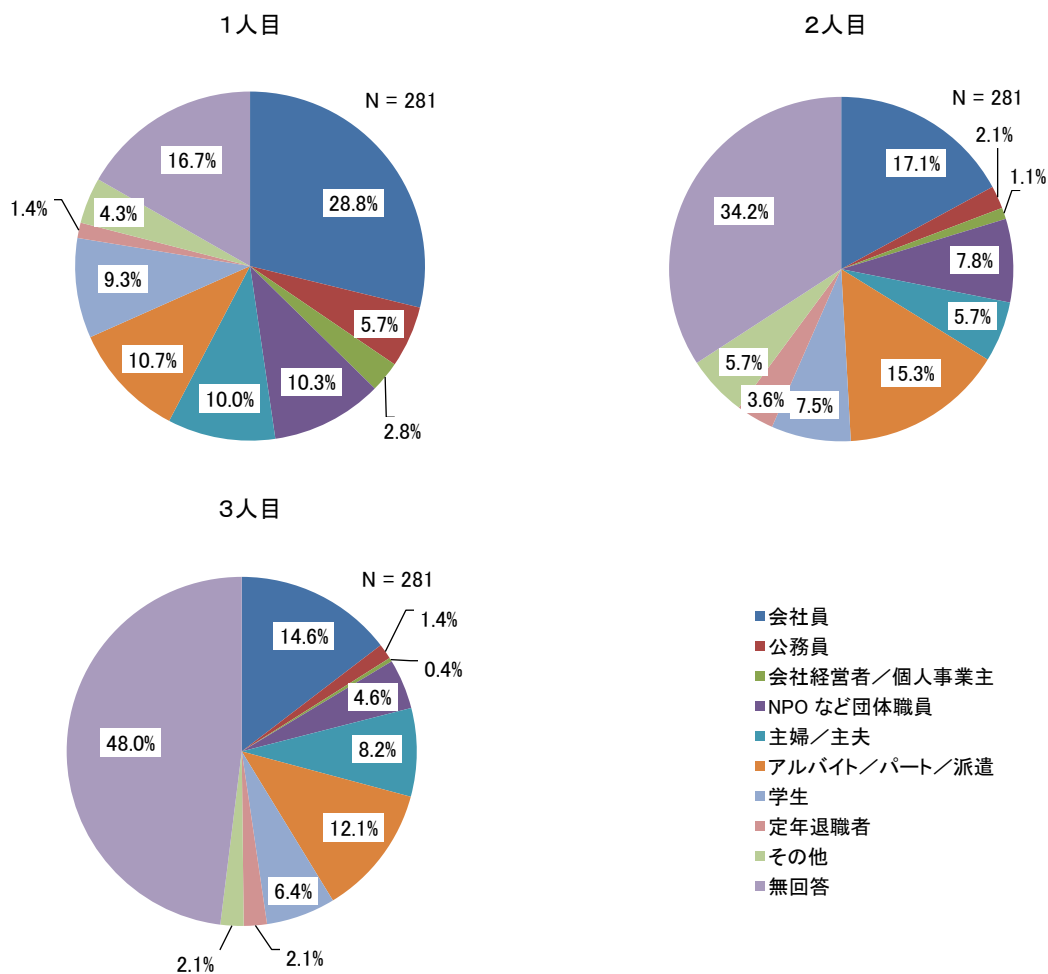
7. 職員の前職

職員の前職(1人目)は「会社員」(28.8%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(10.7%)、「NPOなど団体職員」(10.3%)の順となっている。

職員の前職(2人目)は「会社員」(17.1%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(15.3%)、「NPOなど団体職員」(7.8%)の順となっている。

職員の前職(3人目)は「会社員」(14.6%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(12.1%)、「主婦／主夫」(8.2%)の順となっている。

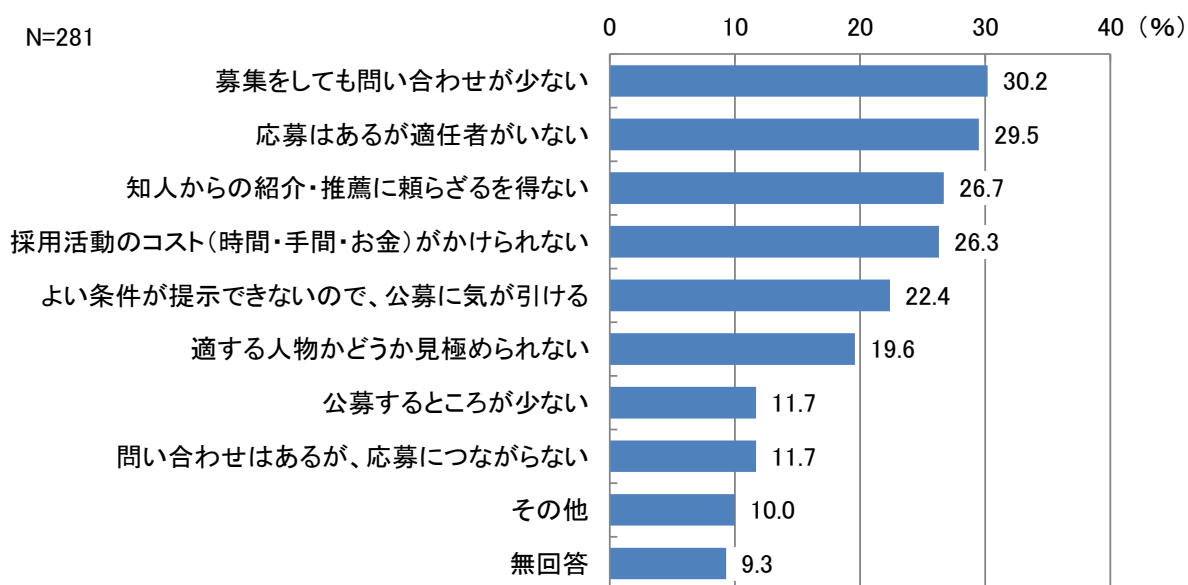
図Ⅱ－5 職員の前職



8. 職員の採用課題

「募集をしても問い合わせが少ない」が30.2%で最も多く、次いで「応募はあるが適任者がいない」が29.5%、「知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない」が26.7%となっており、NPO法人の求人に関心のある人が少ないことが伺える。また、「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかけられない」が、26.3%、「よい条件が提示できないので、公募に気が引ける」が22.4%と高い割合となっており、資金面ではなく運営面においても余裕がない状況であると言える。

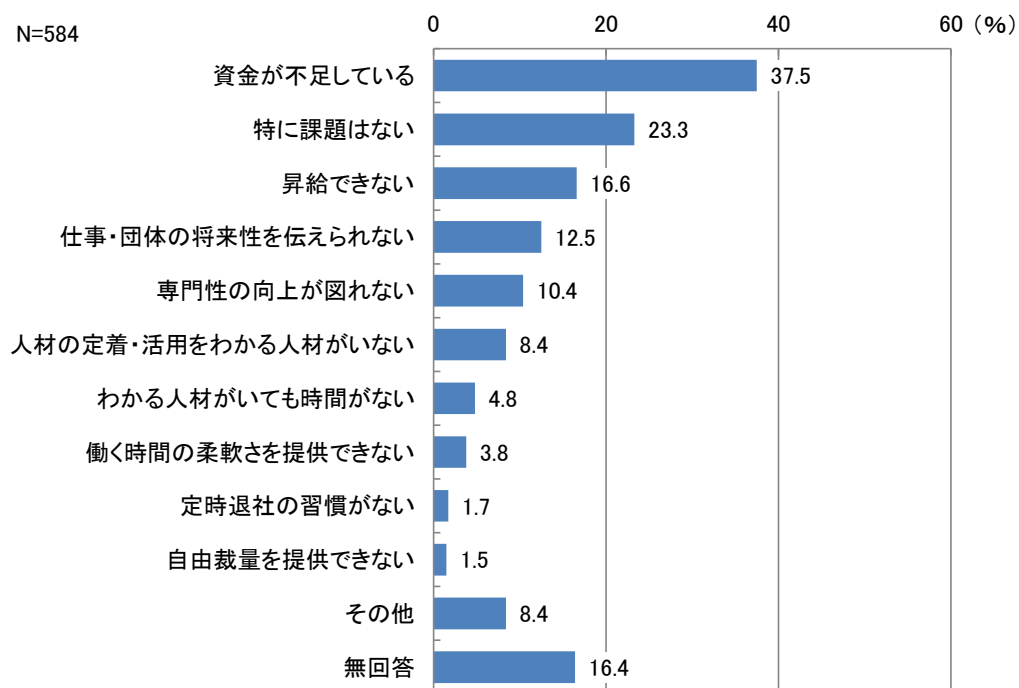
図Ⅱ-6 職員の採用課題【複数回答】



9. 人材定着・活用のための課題

人材定着・活用のための課題をみると、「資金が不足している」が37.5%で最も多く、次いで「特に課題はない」が23.3%、「昇給できない」が16.6%の順となっており、課題はないと回答した団体は多かったものの、全体的に多くの団体で賃金面の課題を抱えていることが伺える。

図Ⅱ-7 人材定着のための課題【複数回答】



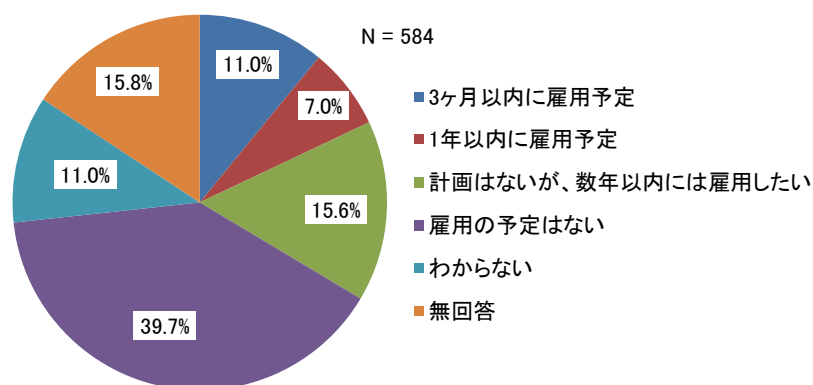
Ⅲ. 職員(専従/非専従、有給)の採用計画について

1. 今後の採用計画と見通し

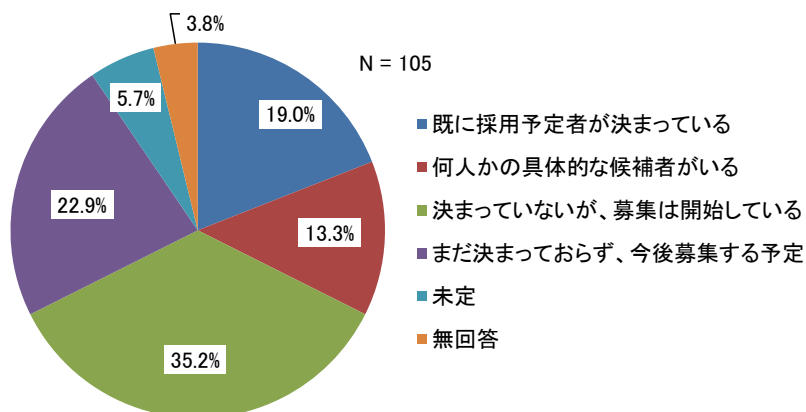
「雇用の予定はない」が39.7%で最も多く、次いで「計画はないが、数年以内には雇用したい」が15.6%、「3ヶ月以内に雇用予定」「わからない」が11.0%の順となっている。採用者の見通しについて、「3ヶ月以内に雇用予定」「1年以内に雇用予定」のどちらかを回答した団体の中で見ると、「決まっていないが、募集は開始している」が35.2%で最も多く、次いで「まだ決まっておらず、今後募集する予定」が22.9%、「既に採用予定者が決まっている」が19.0%、「何人かの具体的な候補者がいる」が13.3%の順となっている。

また、事業規模別で見ると、事業規模が大きくなるにつれて、採用を検討している団体の割合が増加する傾向にあり、「5,000万円以上」は「3ヶ月以内に雇用予定」が40.5%となっている。

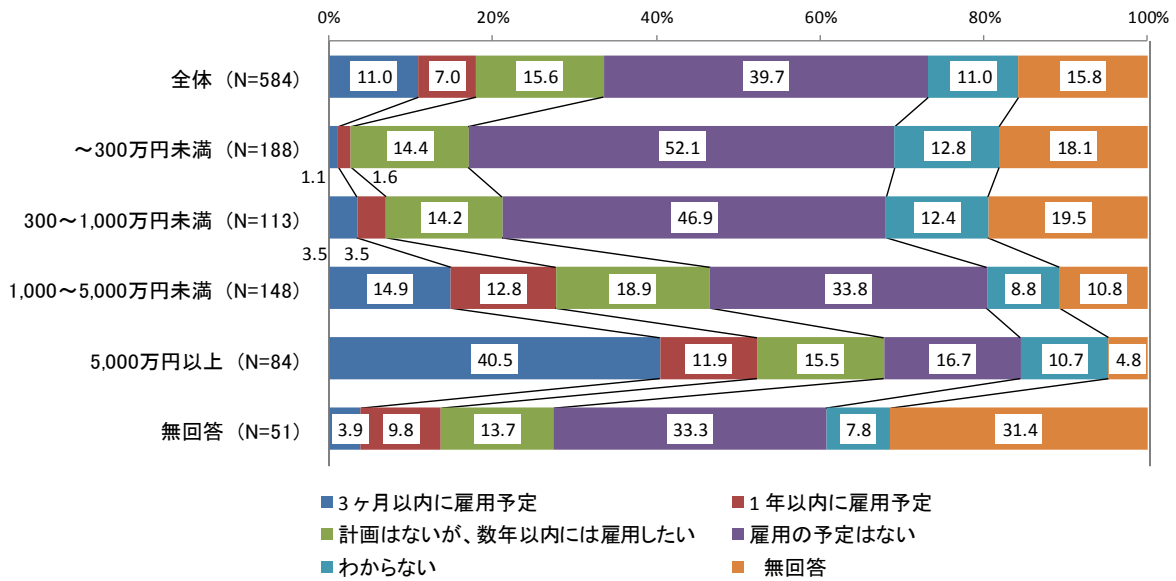
図Ⅲ－1 今後の採用計画



図Ⅲ－2 採用者の見通し



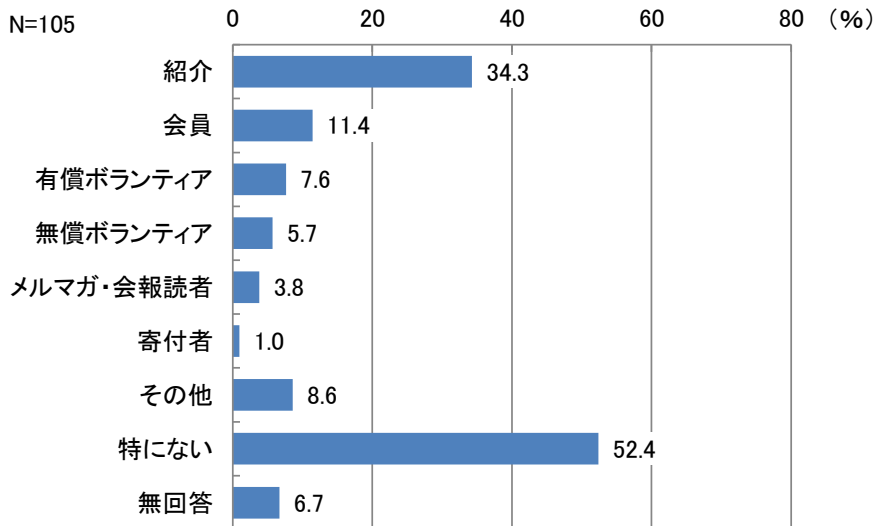
図Ⅲ-3 今後の採用計画と見通しと事業規模



2. 採用予定者等とのつながり

「3ヶ月以内に雇用予定」又は「1年以内に雇用予定」のどちらかを回答した団体のうち、採用予定者や採用候補者とのつながりについてみると、「特にない」が52.4%で最も多く、次いで「紹介」が34.3%、「会員」が11.4%の順となっている。

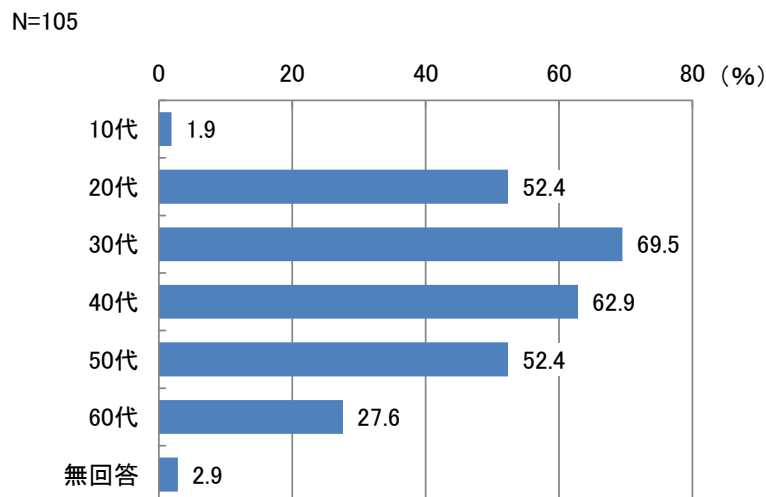
図Ⅲ-4 採用予定者等とのつながり【複数回答】



3. 採用予定者の年齢

「30代」が69.5%で最も多く、次いで「40代」が62.9%、「20代」と「50代」がともに52.4%の順となっている。幅広い年齢層で採用の予定があることが伺える。

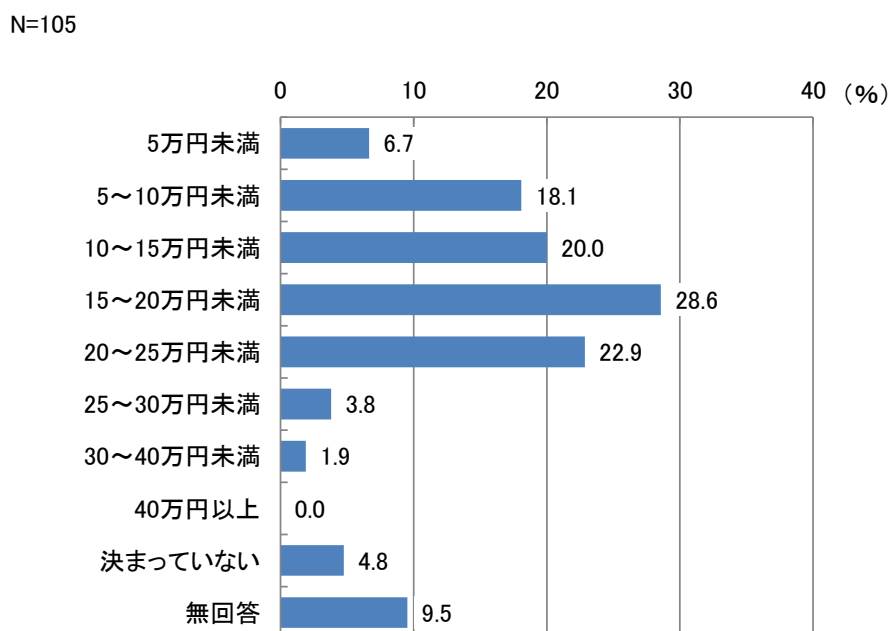
図Ⅲ－5 採用予定者の年齢【複数回答】



4. 採用予定者の予定給与額

「15～20万円未満」が28.6%で最も多く、次いで「20～25万円未満」が22.9%、「10～15万円未満」が20.0%の順となっている。

図Ⅲ－6 採用予定者の予定給与額



5. 採用者に求める能力

採用者に求める能力は「部門責任者」「部門実務者」「ボランティア」いずれの場合も、「事務企画力」が高いポイントとなっている。採用区分で見ると、部門責任者は「資金調達」「人事・労務」、部門実務者は「会計・経理」「広報・デザイン」、ボランティアは「ホームページ作成・管理技術」「広報・デザイン」が多かった。

表Ⅲ－1 採用者に求める能力

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

採用者に求める能力	部門責任者		部門実務者		ボランティア		総合計	
	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt
合計	1,158	2,522	1,054	2,244	716	1,438	2,928	6,204
会計・経理	133	285	144	319	60	109	337	713
資金調達	168	378	74	142	47	91	289	611
広報・デザイン	61	112	109	232	89	181	259	525
事業企画力	221	548	179	419	95	211	495	1,178
人事・労務	130	305	61	113	27	53	218	471
法律・行政制度	73	153	56	114	29	50	158	317
ホームページ作成・管理技術	54	96	97	189	93	185	244	470
データベース技術	54	97	87	175	63	114	204	386
語学力	39	75	46	94	36	75	121	244
政策提言	94	181	54	94	42	71	190	346
調査研究	80	158	73	152	74	139	227	449
その他	51	134	74	201	61	159	186	494

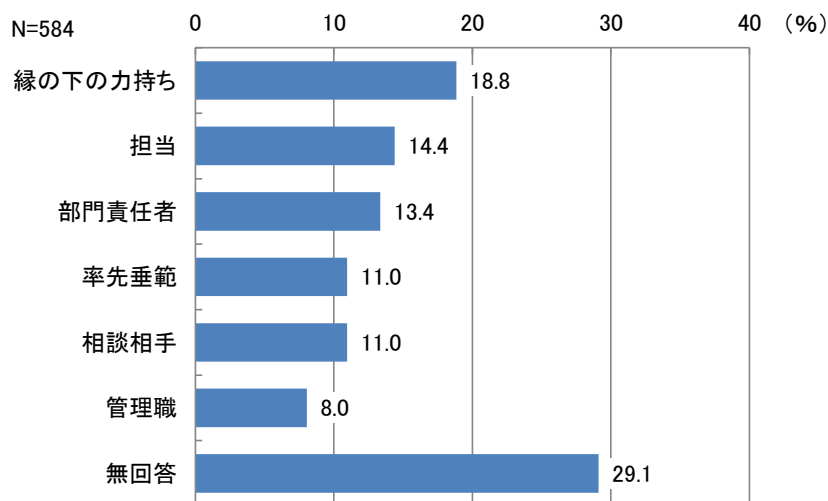
●各N列およびpt列において、上位3件を青塗りで示した

※採用者に求める専門的な能力について重要視する順からポイントを付与し、そのポイント合計数から採用者に求める能力の各項目の重要度を算出した。(◎⇒3pt ○⇒2pt △⇒1pt)

6. シニア層の管理職経験者に求める意識

「縁の下の力持ち」が18.8%で最も多く、次いで「担当」が14.4%、「部門責任者」が13.4%の順となっている。「部門責任者」「管理職」「担当」のいずれかを選んだ団体が、その中で求める役割としては「一人で完結させる実務」が42.6%、「全般的な管理」が41.6%、「率先垂範」「縁の下の力持ち」「相談相手」を選んだ団体が、その中で求める役割としては「一人で完結させる実務」が35.3%、「人材育成」が33.2%と多くなっている。また、「制度・組織の整備」はそれぞれ3割以下であった。

図Ⅲ－7 管理職経験者に求める意識【複数回答】



以上