

# NPO法人と人材のマッチングに関する調査

## <概要版:NPOにおける人材のマッチングの特徴>

### 1. 調査の背景と目的について

本調査は、財団法人東京しごと財団が東京都から受託している東京都しごとセンター事業の一環として実施したものである。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)における人材に関する現状や展望の情報を収集することによって、NPO・ボランティアに関する相談事業の資質向上を図り、同時に調査結果を一般に公表することで、NPOに関わる人材の増加に寄与することである。

### 2. 調査の考え方と手法について

NPO法人における人材に関する現状や展望の情報を収集するため、東京都が認証している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。

◇調査対象	2005年2月までに東京都知事が認証したNPO法人 4,060団体
◇有効回答数	556団体(回収率:13.7%)
◇調査時点	2005年3月
◇調査方法	郵送送付、郵送回収

### 3. 調査回答団体の概要

有効回答のあった556団体のうち、保健医療又は福祉の増進を図る活動をあげた団体が半数近くともっとも多く、ついで子どもの健全育成を図る活動、社会教育の推進を図る活動の順であった。団体の規模については年間支出規模で300万円未満が42%を占める一方で、三分の一程度の団体が1000万円以上の年間支出規模となっている。

### 4. 語句

本調査では、専従スタッフ、非専従スタッフ、ボランティアを以下のように定義する。

◇専従スタッフ	国内で雇用されている有給のスタッフで週に30時間以上の勤務をしているもの。ただし、国内から派遣された海外駐在スタッフを含む。
◇非専従スタッフ	国内で雇用されている有給のスタッフで週に30時間未満の範囲で勤務をしているもの。ただし、国内から派遣された海外駐在スタッフを含む。
◇ボランティア	無給で継続的に活動に参加するもの。ただし必要経費や謝礼等の支給を受けているものを含む。

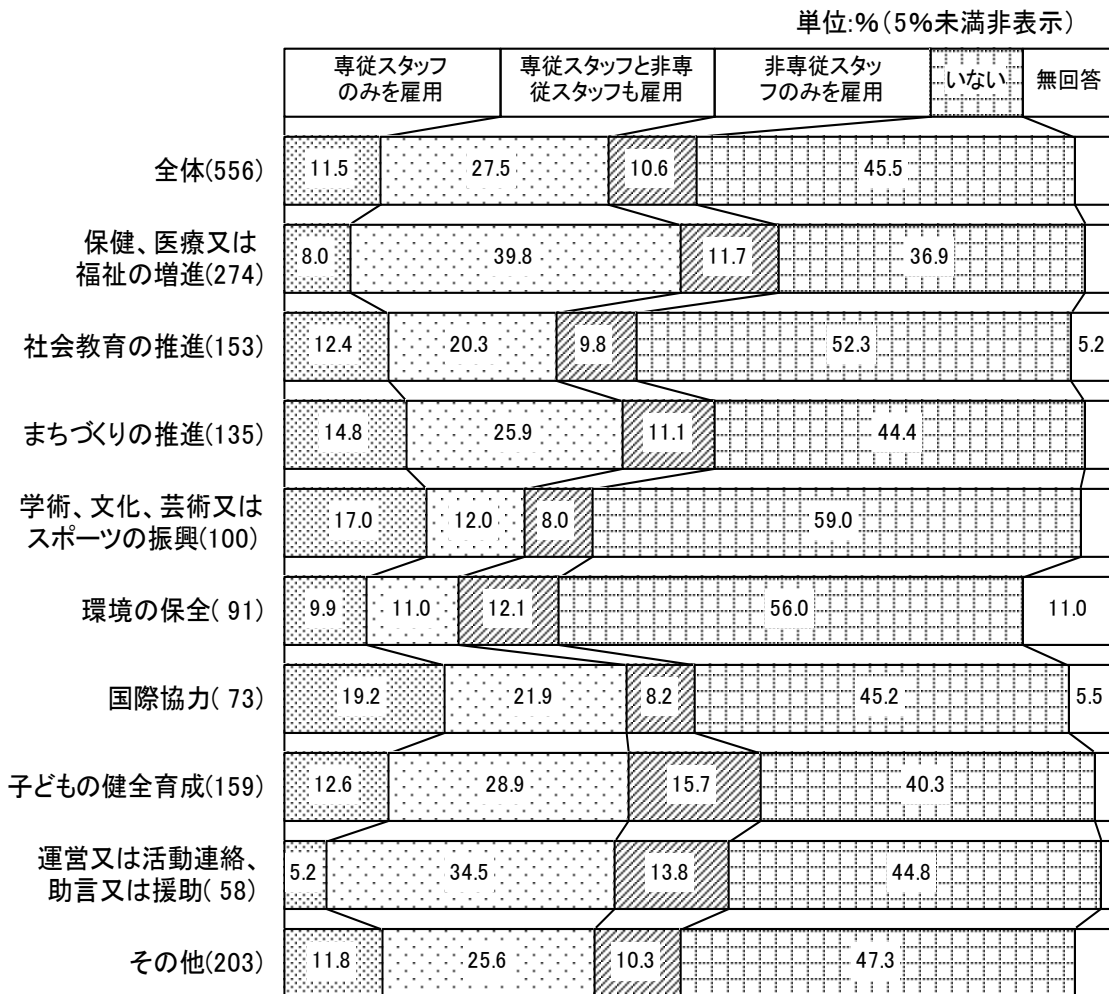
## 5. まとめ:NPOにおける人材マッチングの特徴

### 1)有給スタッフについて

#### ①分野によって雇用状況には差がある

活動分野ごとの雇用状況にはある程度の格差が見られる。保健、医療又は福祉の増進を図る活動や子どもの健全育成を図る活動、団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動をする団体は他の分野と比較して、スタッフを雇用している割合が高く、環境の保全を図る活動や学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動、社会教育の推進を図る活動をしている団体は低い。

図1 活動分野別の有給スタッフの雇用状況



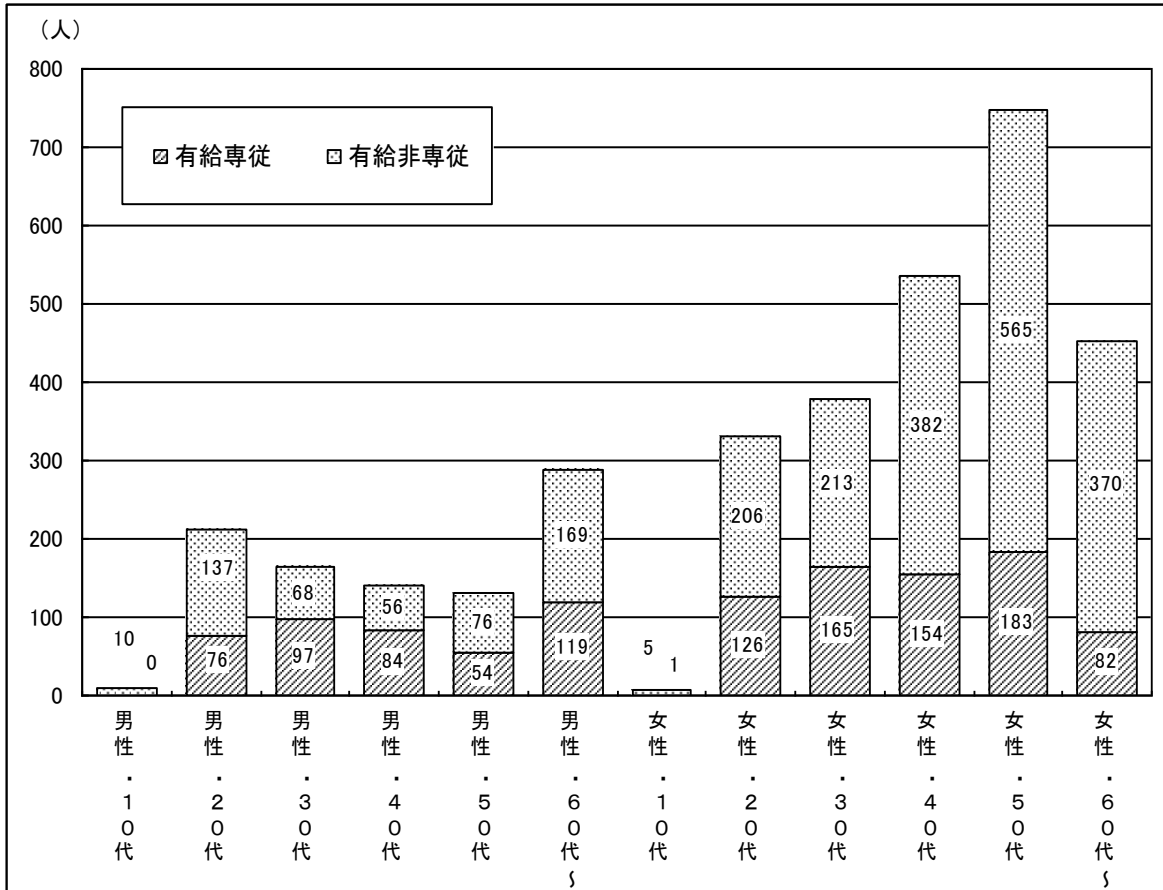
(注1)5%未満数値:全体(4.9)保健、医療又は福祉の増進(3.6)まちづくりの推進(3.7)学術、文化、芸術又はスポーツの振興(4.0)子どもの健全育成(2.5)運営又は活動連絡、助言又は援助(1.7)その他(4.9)

(注2)分野は複数回答

②40代、50代の女性が多い

NPOで雇用されている人材は、全体的に女性が多く、特に40代、50代の女性で、非専従スタッフとして雇用されている人数は多い。一方、男性については、20代と60代の割合が比較的高いという特徴がある。非専従の人が兼業している仕事の主婦／主夫やアルバイト、パートであることから、家庭との両立が可能であるが、家計を担うほどの収入を得ることは難しいことが推測される。

図2 有給スタッフの男女年代別専従・非専従人数



### ③労働条件は、団体によって格差がある

給与額は団体によってかなり差があり、他の業種以上の給与額を支払っている場合もあれば、5万円未満という場合もある。団体の支払能力によって給与額が決定される割合が高く、各種手当についても様々である。

図3 専従スタッフの平均給与額(月額/ボーナスを除く)

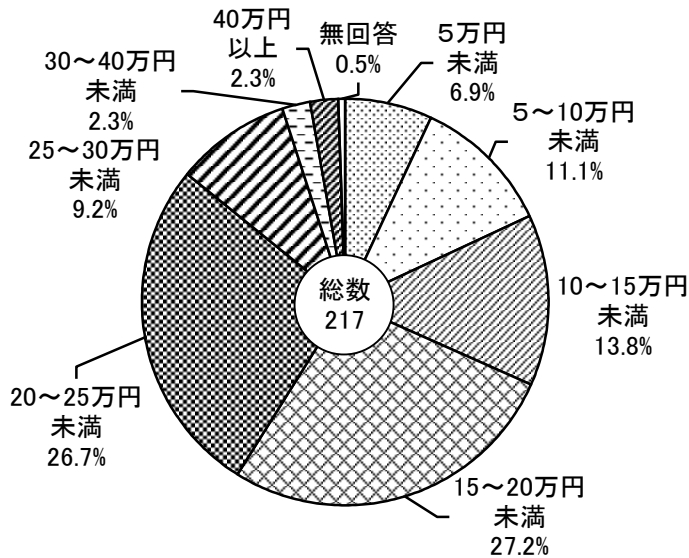
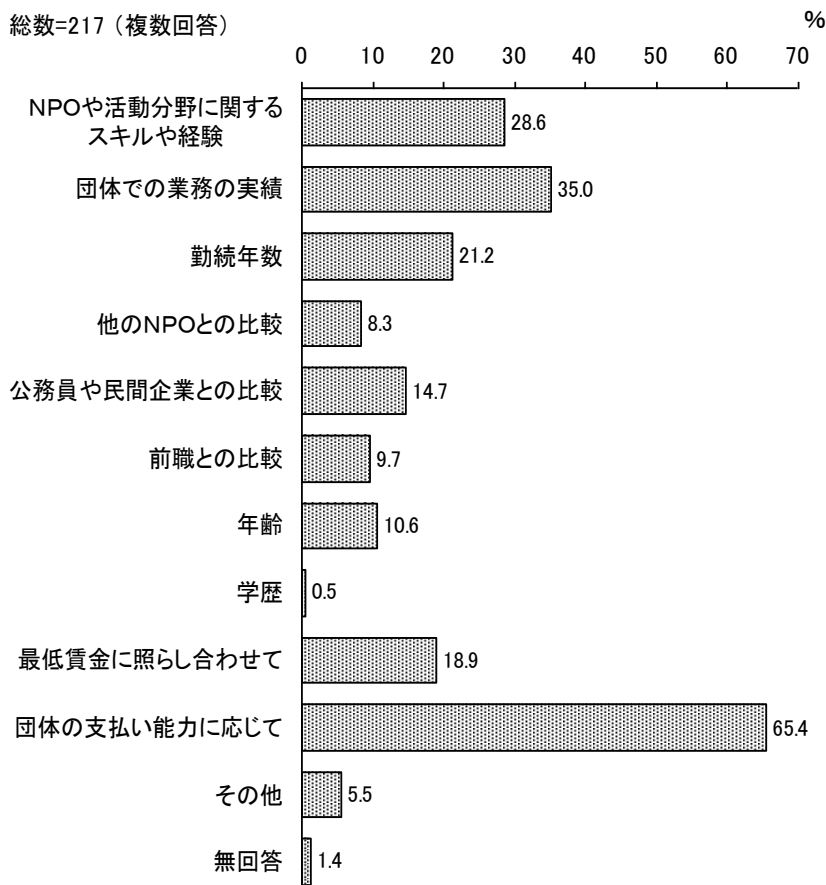


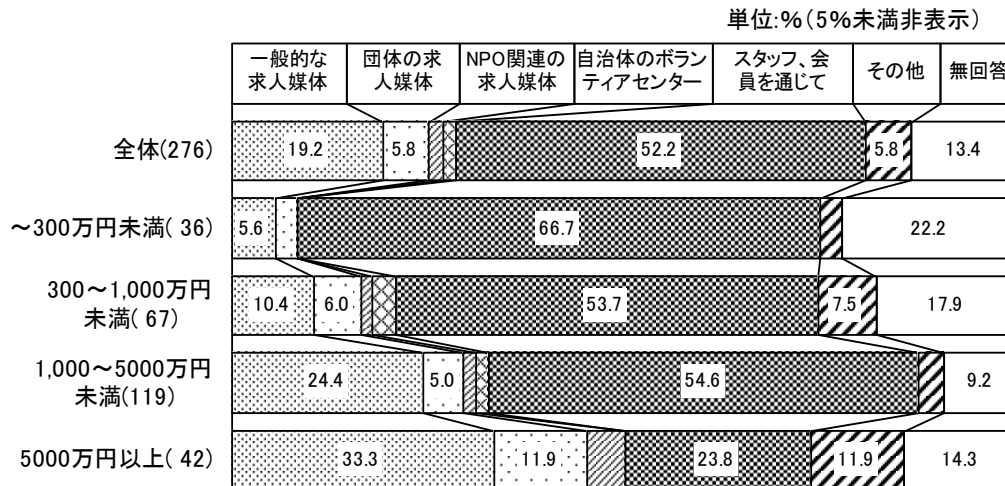
図4 専従スタッフの給与額決定基準



#### ④スタッフや会員を通じて採用されることが多い

全体ではスタッフはスタッフや会員を通じて採用するという割合が高いが、組織の規模が大きい場合には、一般的な求人媒体を活用する割合が高くなっている。

図5 年間支出規模別のもっとも雇用につながった求人媒体

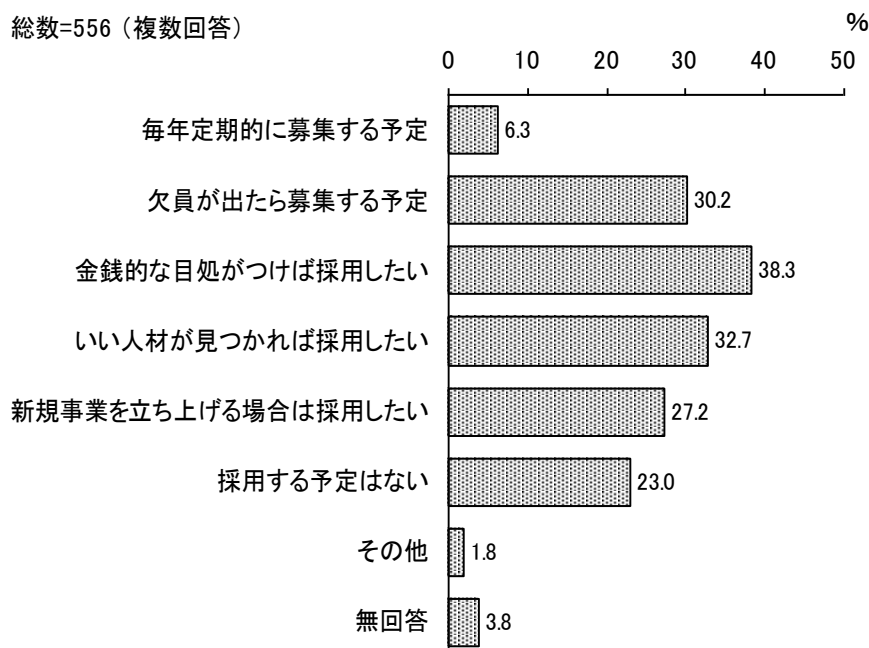


(注1)一般的な求人媒体にはハローワーク・新聞・一般の求人情報誌が、団体の求人媒体には、団体の機関紙・ニュースレター・ホームページ・メールマガジンが、NPO関連の求人媒体には、NPO関係の機関紙・ニュースレター・ホームページ・メールマガジンが含まれる。  
 (注2)5%未満数値: 全体(1.8 1.8)~300万円未満(2.8 - - 2.8)300~1,000万円未満(1.5 3.0)1,000~5000万円未満(1.7 1.7 3.4)5000万円以上(4.8 -)

#### ⑤ニーズはあるが、実際の雇用チャンスは少ない

「欠員が出たら」とか「金銭的な目処がつけば」、「いい人材が見つければ」、「新規事業を立ち上げる場合は」という条件つきでは採用の可能性を示している団体は多いが、定期的な募集をしている団体は非常に少ない。

図6 今後の有給スタッフの採用予定



## 2) ボランティアについて

### ① 担い手は40代、50代、60代

実際にボランティア活動をしているのは50代を中心に40代、60代が多く、属性としては、主婦／主夫や定年退職者、会社員、会計経営者／個人事業主などが多い。

図7 ボランティアの年代別割合

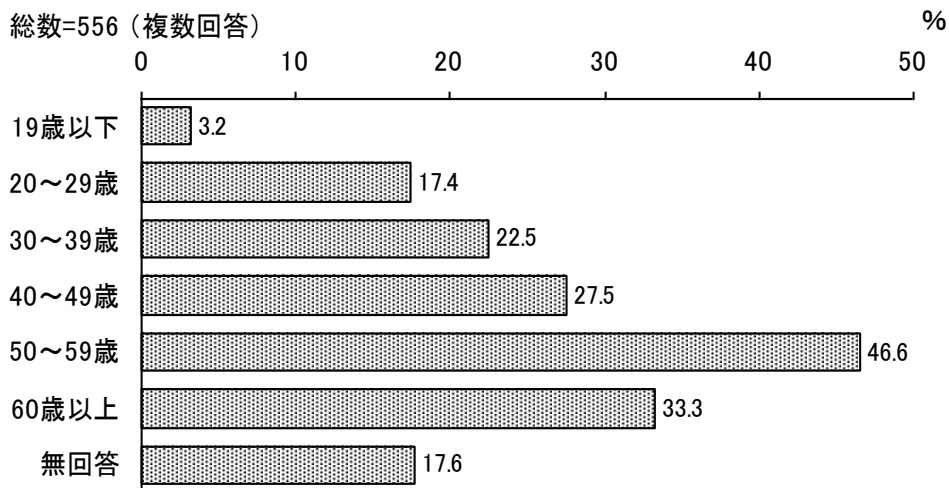
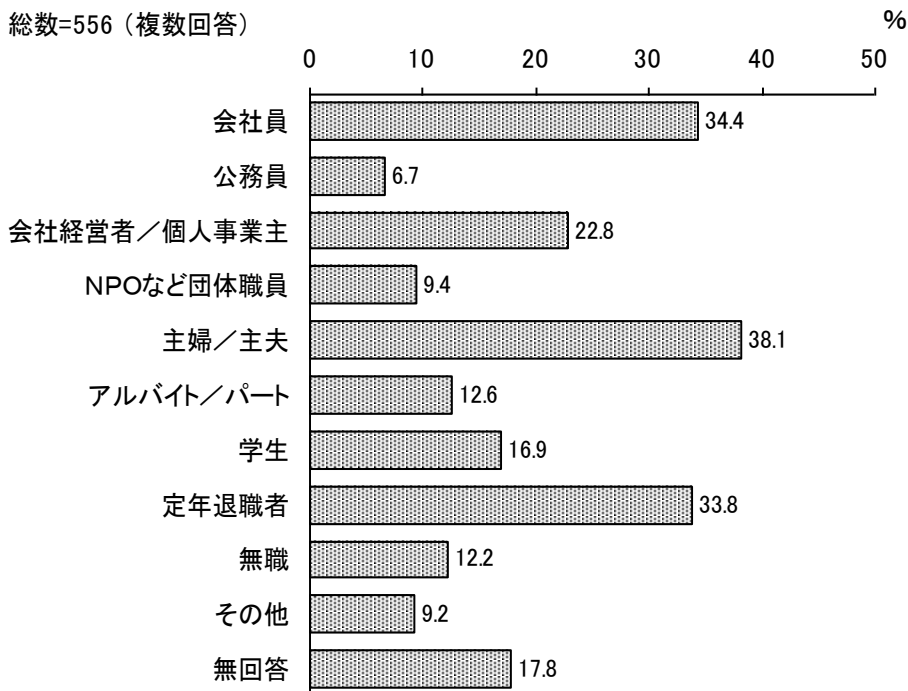


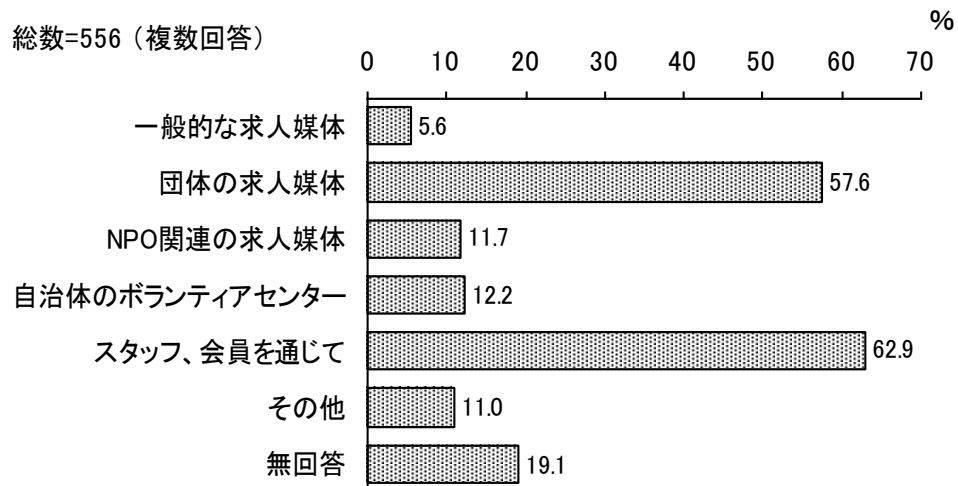
図8 ボランティアの属性



## ②スタッフや会員を通じた募集が多い

募集については、有給スタッフと同様にスタッフ、会員を通じたものが多く、恒常的に募集をしている団体も多い。活動内容は、イベント時の手伝いや会議、打ち合わせへの参加、定期的／不定期な事務所作業／現場での活動など様々である。

図9 ボランティアの募集媒体

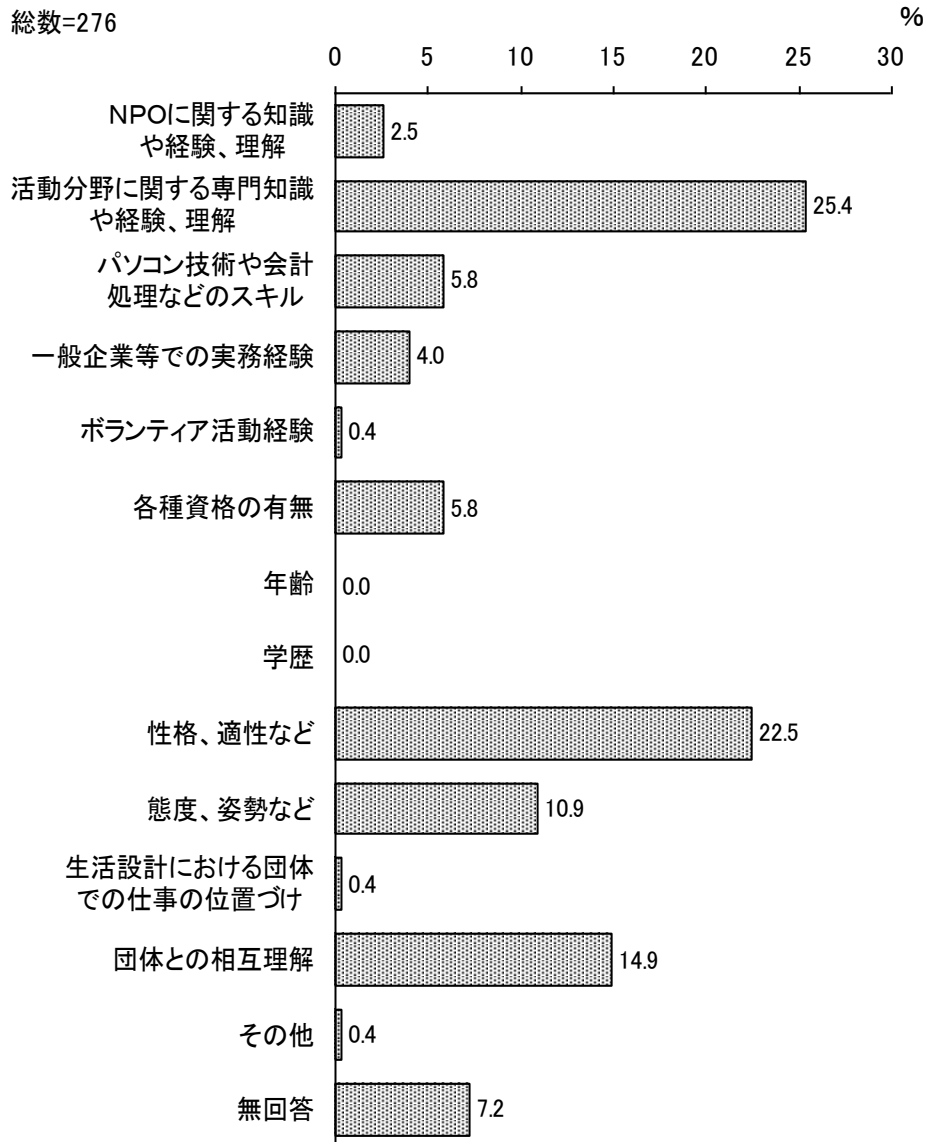


### 3)人材ニーズについて

#### ①学歴、年齢ではなく、団体への適性を重要視

学歴や年齢などを重要視する傾向はほとんどないが、逆に性格や適性、団体との相互理解など、その団体への適性を重要視する傾向が強い。

図10 採用時にもっとも重要視する事柄





②活動分野に関するニーズ

活動、業務に関する専門技術、知識、経験、資格など、活動分野に関する能力、経験についてのニーズが高い。

③営業力に関わる能力へのニーズ

企画力、プレゼンテーション能力、対外折衝力、ネットワークなど、営業力、資金調達力に関わる能力についてのニーズが高い。

④一般的な事務処理能力、経験へのニーズ

一般教養や一般常識、実務経験や実務能力一般、パソコン操作能力など一般的な事務処理能力、経験に関するニーズが高い。

図11 スキル別の人材ニーズ

総数=556

単位:%(5%未満非表示)

	非常に必要	必要	やや必要	必要と していない	無回答
一般教養や一般常識	20.3	50.0	9.0	17.6	
実務経験や実務能力一般	19.4	41.0	15.3	7.0	17.3
パソコン操作能力一般	23.0	35.8	17.8	8.5	14.9
ホームページ作成など web関連スキル	16.9	25.5	23.4	17.1	17.1
DTP(デザイン)スキル	6.8	18.3	21.8	30.9	22.1
会計、経理、税務などのスキル	15.1	29.3	19.8	19.2	16.5
人事、労務などのスキル	7.4	16.4	25.2	29.9	21.2
法律、行政関係のスキル	8.8	21.8	25.9	22.8	20.7
プレゼンテーション能力、 対外折衝力、ネットワーク	19.8	31.5	18.9	10.4	19.4
企画力	25.4	34.2	15.1	7.4	18.0
活動、業務に関する専門的技術、 知識、経験、資格	35.3	35.1	13.5	5.0	11.2

(注)5%未満数値:一般教養や一般常識(3.1)