

## 第4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、2015年2月に実施した第3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

2019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 9,315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

2020年2月1日 ～ 2月21日

#### (5) 回答率など

①有効回答数:1,014団体、②未達団体数(住所変更など):830団体、

③到達率:91.1%(8,485団体)、④有効回答率:12.0%

### 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. 東京しごとセンターについて

公益財団法人東京しごと財団では、2004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いる。「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る。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る。

### 5. 調査回答団体の概要

有効回答のあった1,014団体の活動分野は、最も回答が多いのは、「保健、医療、福祉」の43.2%で、次に多いのは「子どもの健全育成」の30.0%である。団体の年間事業規模は、「300万円未満」が37.1%、「300～1,000万円未満」が18.9%、「1,000～5,000万円未満」が27.8%、「5,000万円以上」が15.1%となっている。

団体の全スタッフ(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)の平均人数は25.7人、平均年齢は55.8歳である。また、常勤職員の平均人数は3.1人、平均年齢は46.8歳となっている。

## 6. 雇用環境について

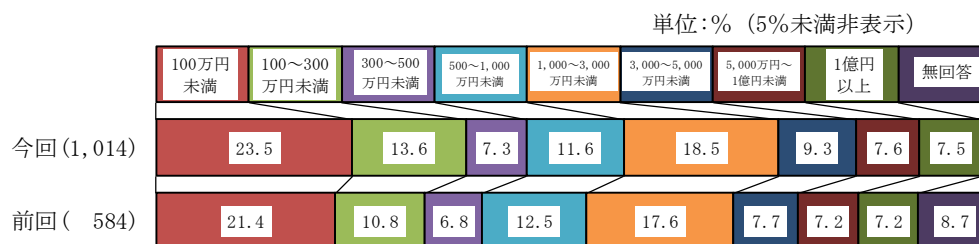
### (1) 事業規模 < 事業規模の大きい団体の増加により雇用機会が増加傾向 >

「図1 事業規模比較」によると、300万円未満の団体が前回から4.9ポイント増え、若干増加している。一方で、1,000万円以上の団体も増加傾向にある。

また、「表1 事業規模ごとの平均人数」より、事業規模の拡大に比例して職員数が増える傾向があり、事業規模が1,000万円以上の団体で、積極的に常勤職員の雇用が発生していると推測できる。

これらのことから、事業規模の大きい団体の増加によってNPOでの雇用機会が増加していると推測できる。

図1 事業規模比較



(注)5%未満数値:今回(1.1)

表1 事業規模ごとの平均人数

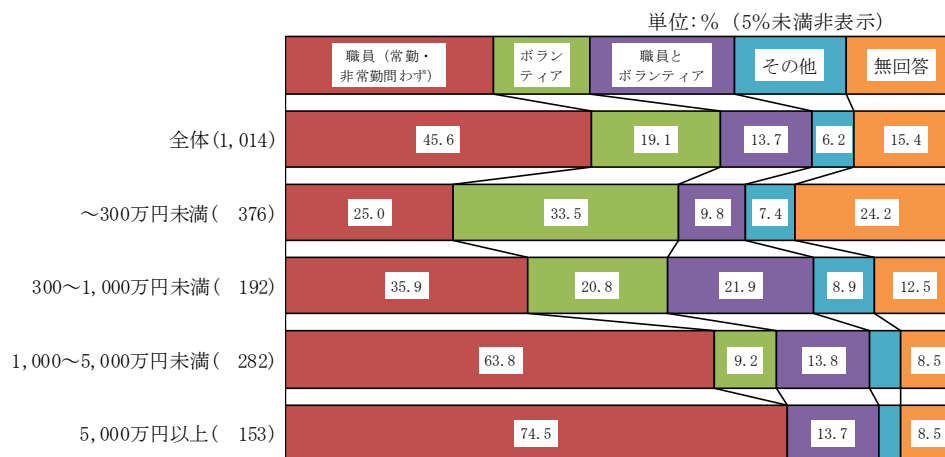
(単位:人)

事業規模	常勤職員	非常勤職員
全体	3.1	4.8
~300万円未満	0.5	1.2
300~1,000万円未満	0.8	2.2
1,000~5,000万円未満	2.4	5.3
5,000万円以上	13.5	15.5

### (2) 運営体制の中心 < 大規模な団体では職員中心の運営体制 >

「図2 運営体制の中心と事業規模」によると、事業規模が「5,000万円以上」の団体では、「職員(常勤・非常勤問わず)」が74.5%で最も多く、事業規模が小さくなるにつれて少なくなっている。団体の規模が大きくなるにつれてボランティア中心から職員中心の運営体制に移行している傾向が伺える。

図2 運営体制の中心と事業規模

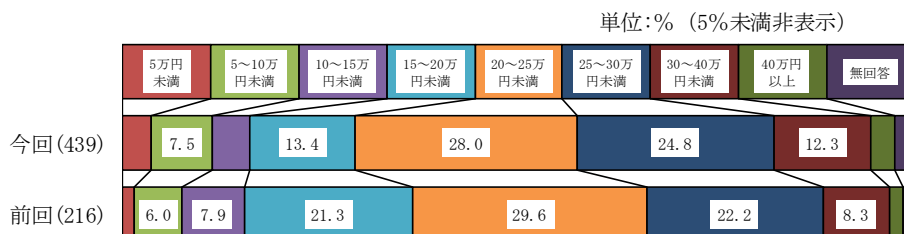


(注)5%未満数値:1,000~5,000万円未満(4.6)5,000万円以上(-3.3)

(3) 常勤職員の平均給与 < 常勤職員の給与水準が改善傾向 >

「図3 常勤職員の平均給与額比較」によると、常勤職員の平均給与額が増加傾向にある。20万円未満までの割合が減少する一方、「25～30万円未満」が2.6ポイント、「30～40万円未満」4.0ポイント、「40万円以上」1.1ポイントと割合が増加し、給与面での雇用環境の改善がみられる。

図3 常勤職員の平均給与額比較

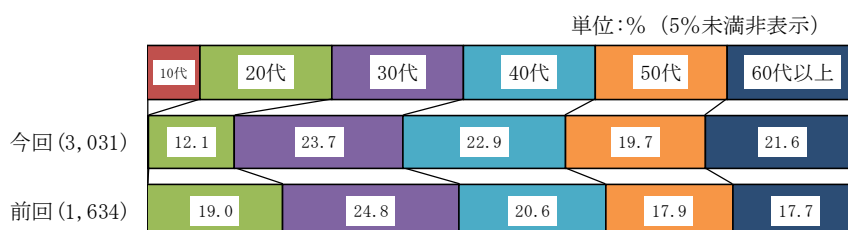


(注)5%未満数値:今回(3.6 4.8 3.0 2.5)前回(1.4 1.9 1.4)

(4) 常勤職員の年齢構成 < 幅広い世代が活躍する傾向に >

「図4 常勤職員の年齢構成比較」によると、20・30代の割合が減少し、40代以降の世代が増加している。30代以降の各世代の年齢構成がほぼ均等で、幅広い世代が常勤職員を構成していることが分かる。

図4 常勤職員の年齢構成比較

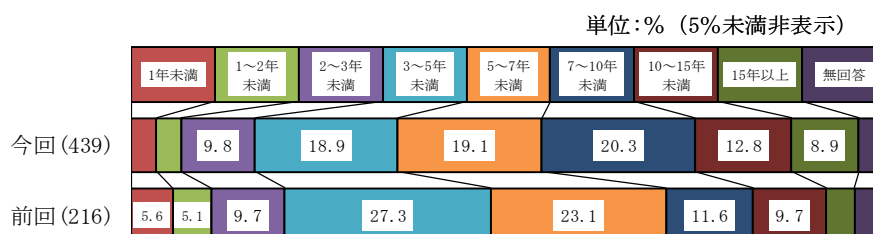


(注)5%未満数値:今回(0.1)前回(0.0)

(5) 常勤職員の勤続年数 < 職員の定着率が向上傾向 >

「図5 常勤職員の平均勤続年数比較」によると、7年未満までの平均勤続年数の割合が減少傾向にあり、7年以上の割合が増加している。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。

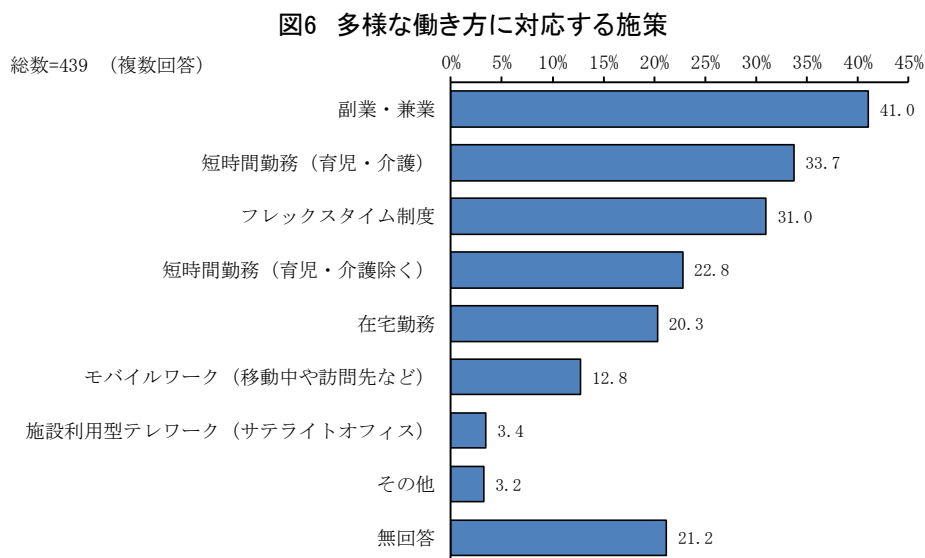
図5 常勤職員の平均勤続年数比較



(注)5%未満数値:今回(3.4 3.2 3.6)前回(3.7 4.2)

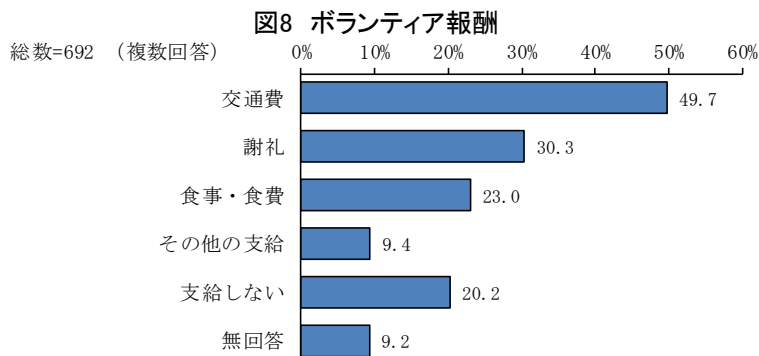
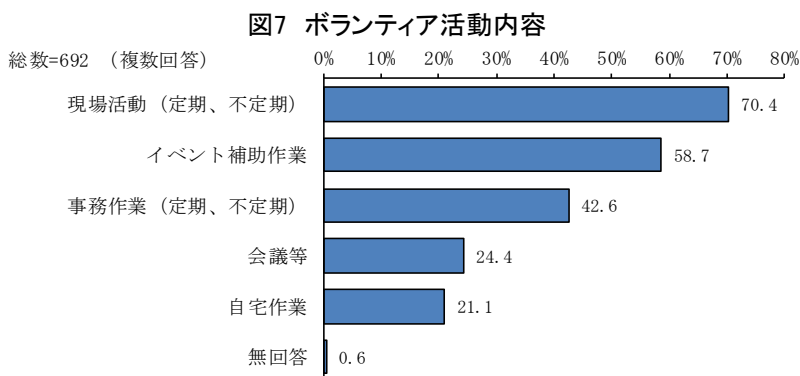
(6)多様な働き方の施策 < 副業・兼業や働く時間に関する施策の導入が進む >

「図6 多様な働き方に対応する施策」によると、「副業・兼業」を導入している団体が41.0%と最も多かった。以降は「短時間勤務(育児・介護)」が33.7%、「フレックスタイム制度」が31.0%、「短時間勤務(育児・介護除く)」が22.8%となり、働く時間に関する施策導入が進みつつあることが分かる。一方、在宅勤務、モバイルワーク、施設利用型テレワークなどの勤務場所に関する施策の導入は、まだ導入がそれほど進んでいない傾向にある。



(7)ボランティアの活動・報酬 < 現場活動・イベント補助など幅広く活躍 >

「図7 ボランティア活動内容」によると、ボランティア活動内容では「現場活動(定期、不定期)」が70.4%で最も多く、「イベント補助作業」が58.7%、事務作業(定期、不定期)が42.6%と続いた。また「図8 ボランティア報酬」によると、ボランティアへの報酬としては「交通費」が49.7%、「謝礼」が30.3%と続き、一方で「支給しない」とした団体は20.2%となった。



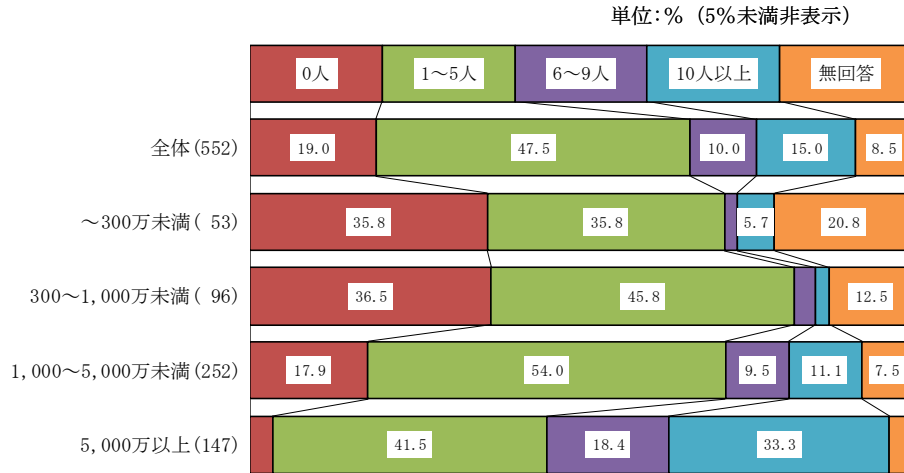
## 7. 採用の実態について

### (1) 過去3年の職員採用数(常勤・非常勤職員)

＜ 事業規模1,000万円以上の団体で7割の採用実績 ＞

「図9 職員採用数(常勤・非常勤職員)と事業規模」によると、事業規模が大きくなるにつれ職員採用数が増える傾向がある。事業規模が「5,000万円以上」の団体では9割以上が、「1,000～5,000万円未満」の団体では7割以上が、過去3年以内に常勤または非常勤職員を採用している。

図9 職員採用数(常勤・非常勤職員)と事業規模

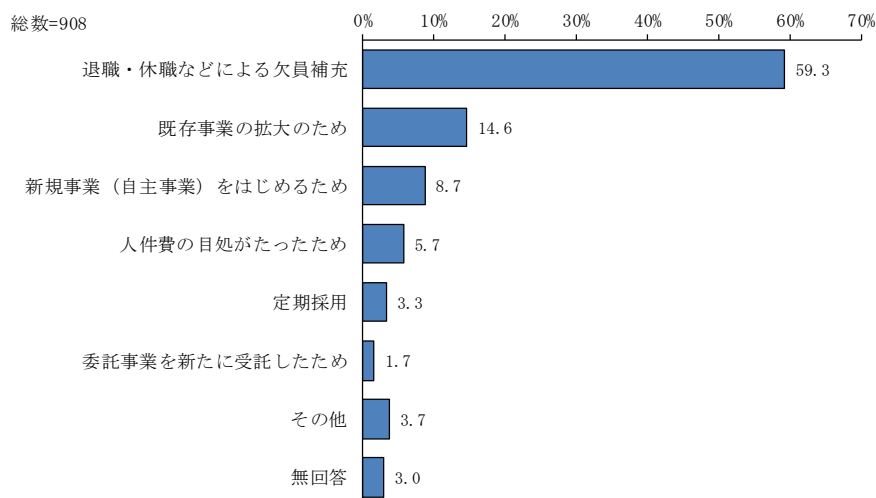


(注)5%未満数値:～300万円未満(1.9)300～1,000万円未満 (3.1 2.1)5000万円以上(3.4 3.4)

### (2) 雇用の発生理由 ＜ 必要に迫られてからの採用が主流 ＞

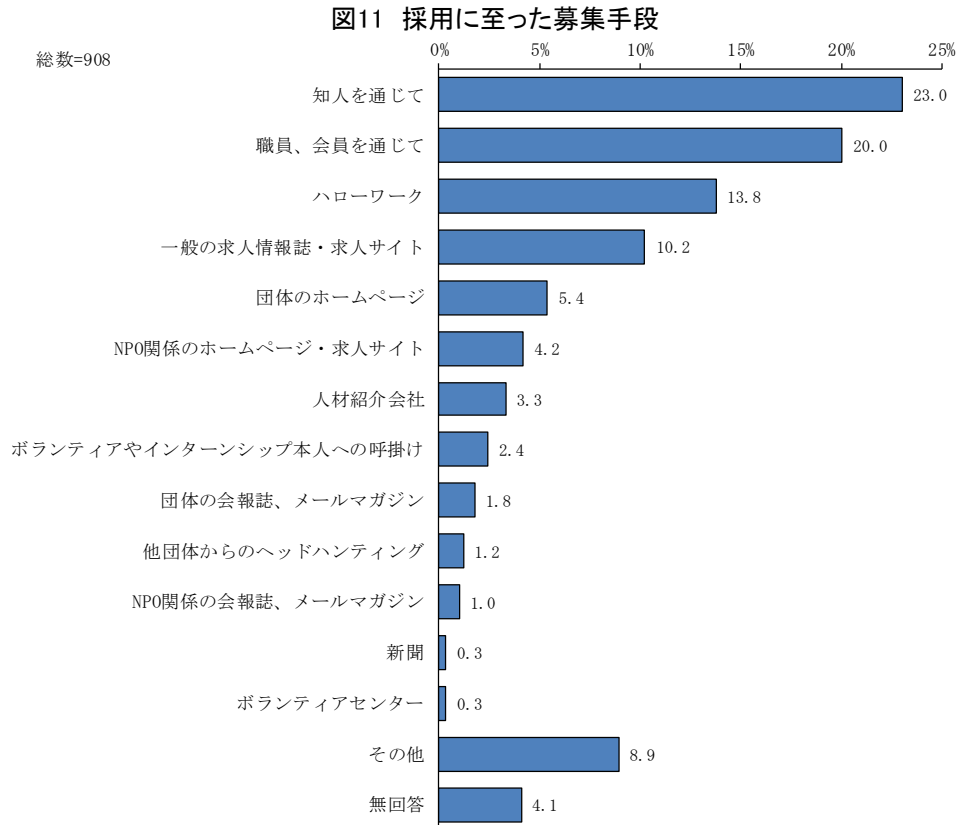
「図10 雇用の発生理由」によると、雇用の発生理由は、欠員補充が約6割と大半を占めた。事業拡大や新規事業によるものは2割程度である。また、「定期採用」はわずか3.3%となっており、NPOでは必要に応じて職員の採用を適宜行っている実態が伺える。

図10 雇用の発生理由



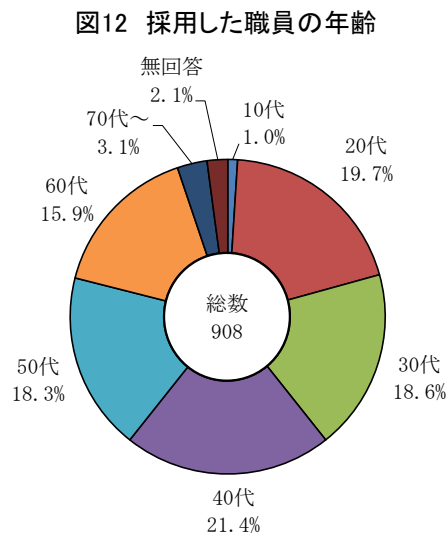
(3)採用活動の募集手段 < 関係者の縁よっての採用が中心 >

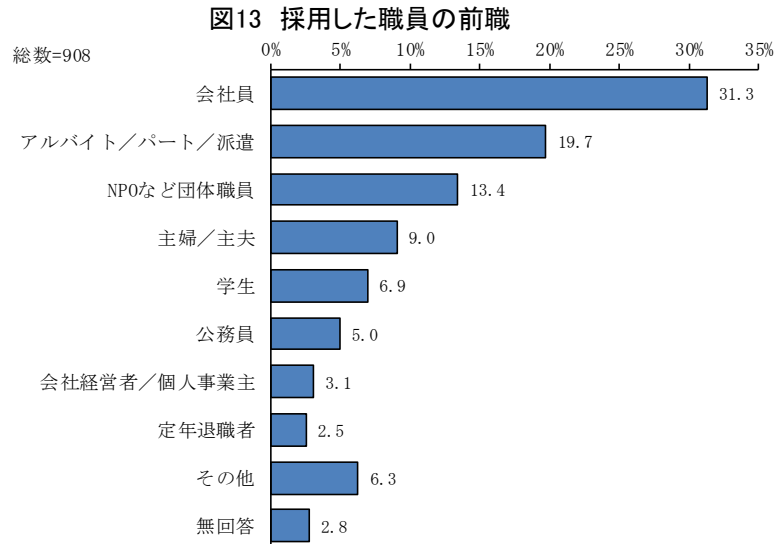
「図11 採用に至った募集手段」によると、募集手段として団体が職員募集に用いた手段のうち、採用に至ったものは、「知人を通じて」の23.0%が最も多い。次に「職員、会員を通じて」の20.0%となっており、関係者の縁よっての採用が43.0%を占めている。それ以外では、「ハローワーク」「一般の求人情報誌・求人サイト」が主に利用されている。



(4)採用した職員の特徴 < 採用は幅広い世代から、大半がNPO以外からの転職者 >

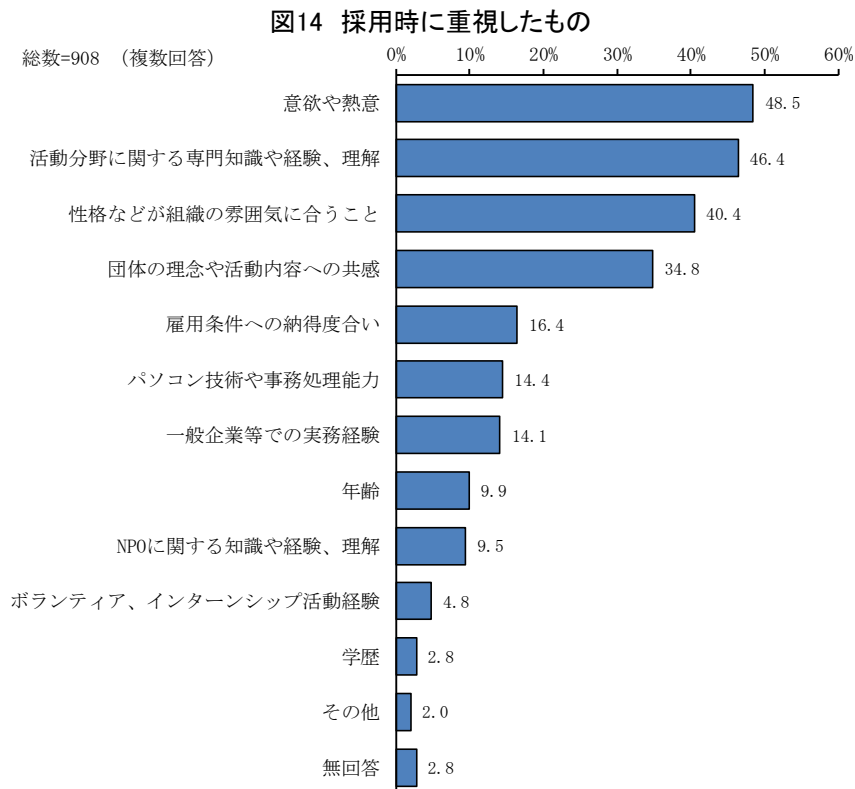
「図12 採用した職員の年齢」によると、最も多いのは「40代」が21.4%で、「20代」が19.7%、「30代」が18.6%、「50代」が18.3%と幅広い年代から採用されている。また、「図13 採用した職員の前職」によると、前職は会社員やアルバイト・パートなどが約半数で、「NPOなど団体職員」からの転職は13.4%と、NPO業界以外からの転職者が多くなっている。





(5)採用時に重視したもの < 「意欲や熱意」「活動分野に関する専門知識・経験」が上位に >

「図14 採用時に重視したもの」によると、「意欲や熱意」が48.5%で職員の採用時に重視したものとして最も多かった。次いで「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が46.4%、「性格などが組織の雰囲気合うこと」の40.4%、「団体の理念や活動内容への共感」の34.8%と続いた。一方、「年齢」は9.9%、「学歴」は2.8%と少ない傾向にある。

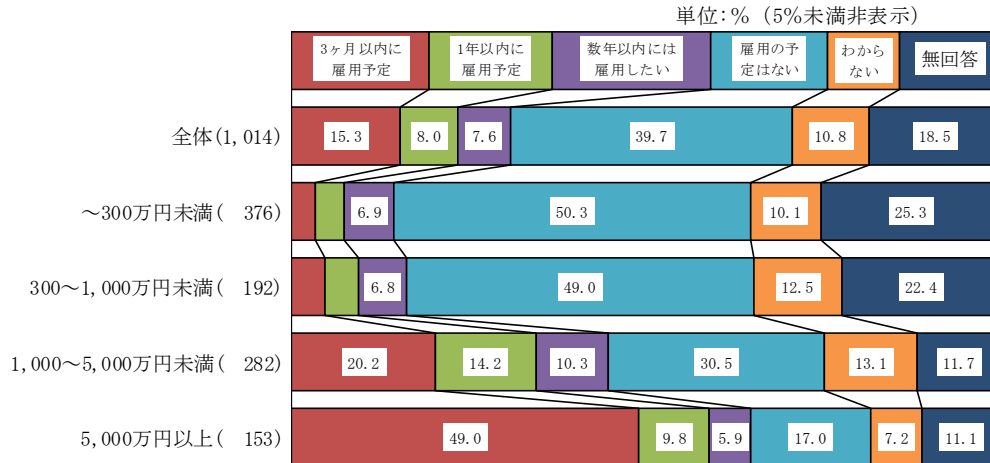


## 8. 採用計画について

### (1) 職員の採用時期 < 23%の団体が1年以内の採用を検討 >

「図15 職員の採用時期と事業規模」によると、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ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」を合わせて23.3% (15.3 + 8.0)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ヶ月以内に雇用を予定」が約半数となる。

図15 職員の採用時期と事業規模

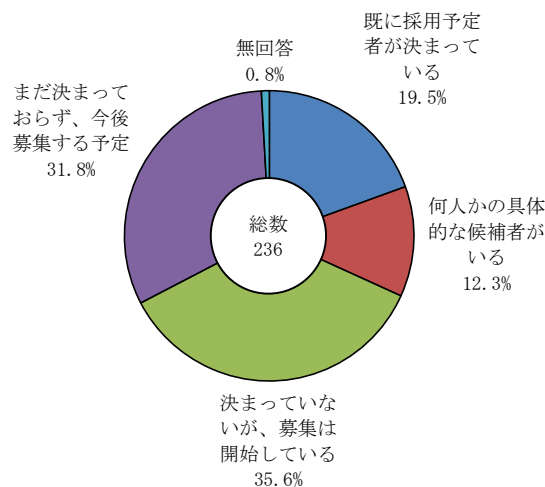


(注)5%未満数値:～300万円未満(3.2 4.3)300～1,000万円未満(4.7 4.7)

### (2) 採用の見通し < 1年以内の採用について、半数以上は具体的な候補者が未定 >

上記(1)で「3ヶ月以内に雇用予定」または「1年以内に雇用予定」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。「図16 採用の見通し」によると、31.8% (19.5 + 12.3)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、67.4% (35.6 + 31.8)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」と回答しており、今後の採用候補者と採用団体のマッチングに対するニーズが生じると考えられる。

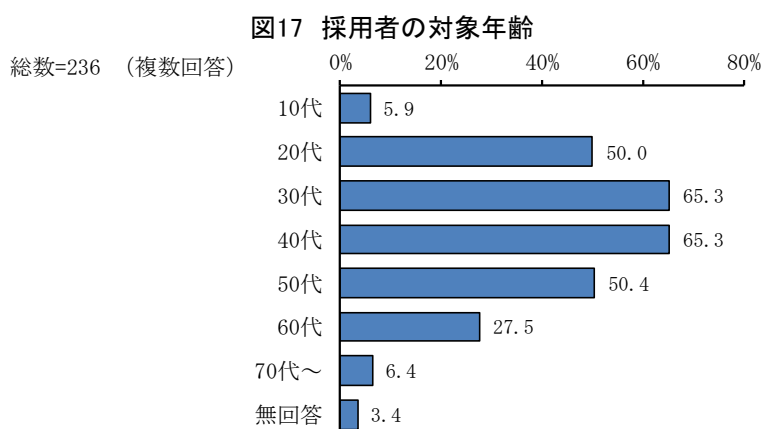
図16 採用の見通し





(3)採用者の対象年齢 < 幅広い世代が採用の対象に >

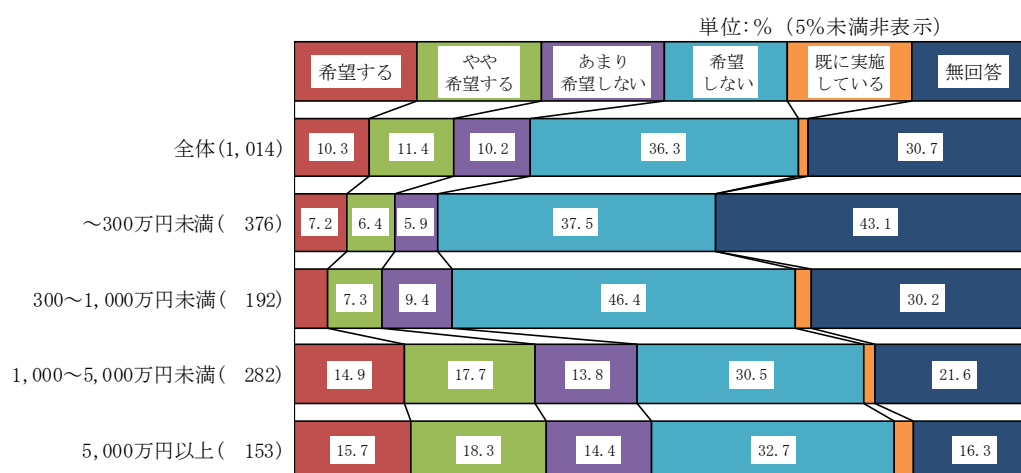
「図17 採用者の対象年齢」によると、採用者の対象年齢は、「30代」、「40代」が65.3%で並んだ。「50代」が50.4%、「20代」が50.0%と続き、幅広い世代が採用対象となっている。



(4)採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について < 大規模団体で希望度高い >

「図18 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」によると、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、事業規模に比例して希望する団体の割合が高くなっている。事業規模が「1,000~5,000万円未満」、「5,000万円以上」の団体では、「希望する」と「やや希望する」を合計した割合が、それぞれ約3割となっている。

図18 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

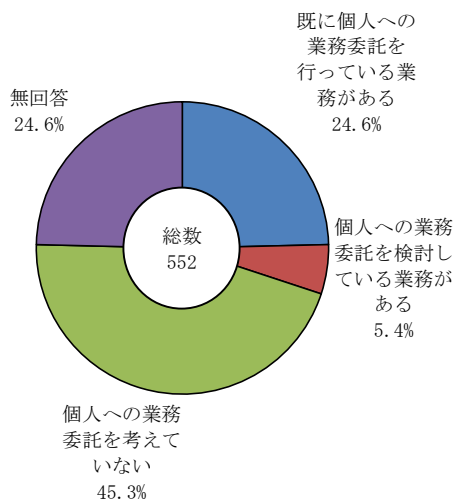


(注) 5%未満数値: 全体(1.2)~300万円未満(-)300~1,000万円未満(4.7 2.1)1,000~5,000万円未満(1.4)5,000万円以上(2.6)

(5)個人への業務委託に対する考え < 既に実施・検討中が約3割 >

「図19 個人への業務委託に対する考え」によると、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45.3%で最も多かった。一方で「既に個人への業務委託を行っている業務がある」が24.6%、「個人への業務委託を検討している業務がある」が5.4%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19 個人への業務委託に対する考え

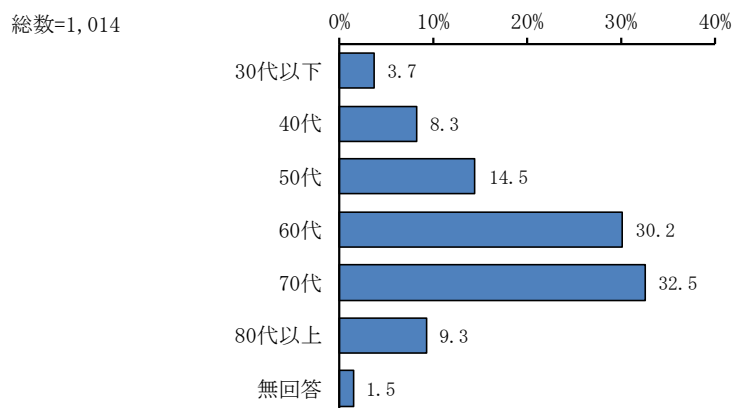


9. 団体の事業承継について

(1)代表者の年齢 < 60代以上が約7割を占め高齢化傾向 >

「図20 現在の代表者の年齢」によると現在の代表者の年齢は、「70代」が32.5%で最も多く、「60代」が30.2%と続き、「80代以上」も含めて60代以上の団体が約7割を占める。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。

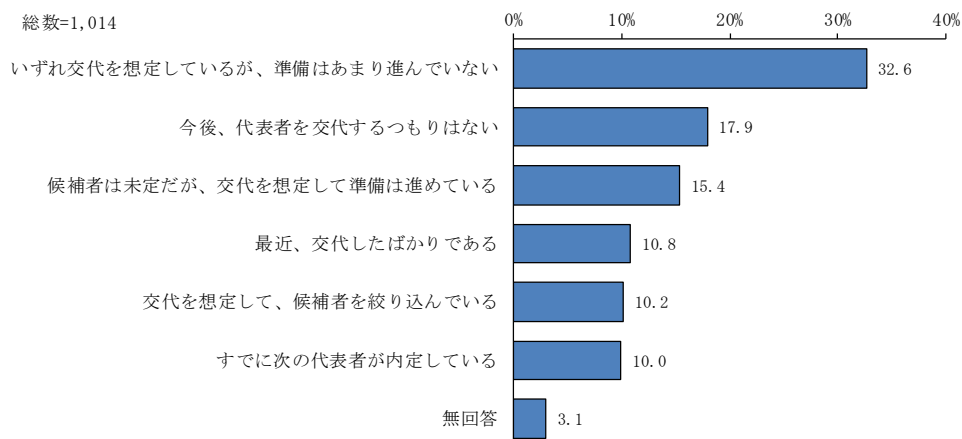
図20 現在の代表者の年齢



(2)代表者交代に向けた現在の状況 < 交代を考えるも準備が進んでいない >

「図21 代表者交代に向けた現在の状況」によると、代表者交代に向けては「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32.6%で最も多かった。「今後、代表者を交代するつもりはない」が17.9%、「候補者は未定だが、交代を想定して準備を進めている」が15.4%で続いた。

図21 代表者交代に向けた現在の状況



10. ソーシャルファームについて

(1)ソーシャルファームの認知度・関心 < 東京版ソーシャルファームへ関心が約4割 >

「図22 ソーシャルファームを知っているか」、「図23 東京都のソーシャルファームに関する条例を知っているか」によると、ソーシャルファームの認知度が19.4%、東京都の「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」の認知度は8.5%だった。

「図24 東京都版ソーシャルファームへの関心」によると東京都版ソーシャルファームへの関心については、「関心がある」は41.3%となり、ソーシャルファームの認知度は現状では高くないが関心は比較的高いことが分かった。

図22 ソーシャルファームを知っているか

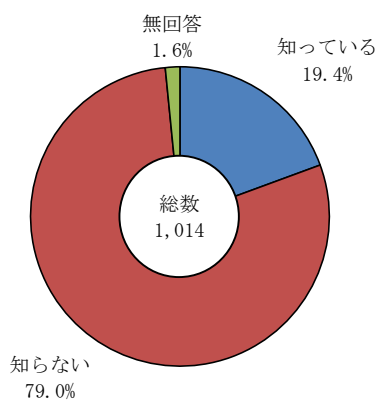


図23 東京都のソーシャルファームに関する条例を知っているか

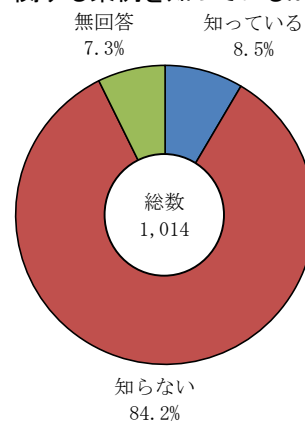
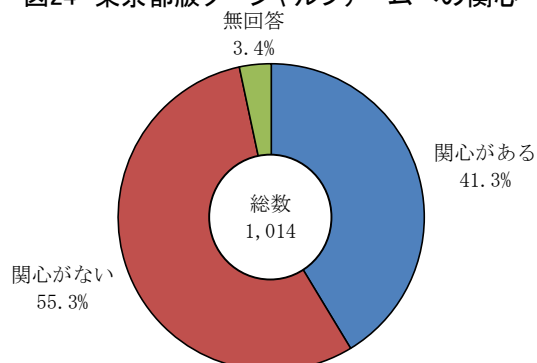


図24 東京都版ソーシャルファームへの関心





古紙パルプ配合率70%再生紙を使用