

第5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、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

団体の概要、雇用環境、職員の採用状況など

(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。

5. 東京しごとセンターについて

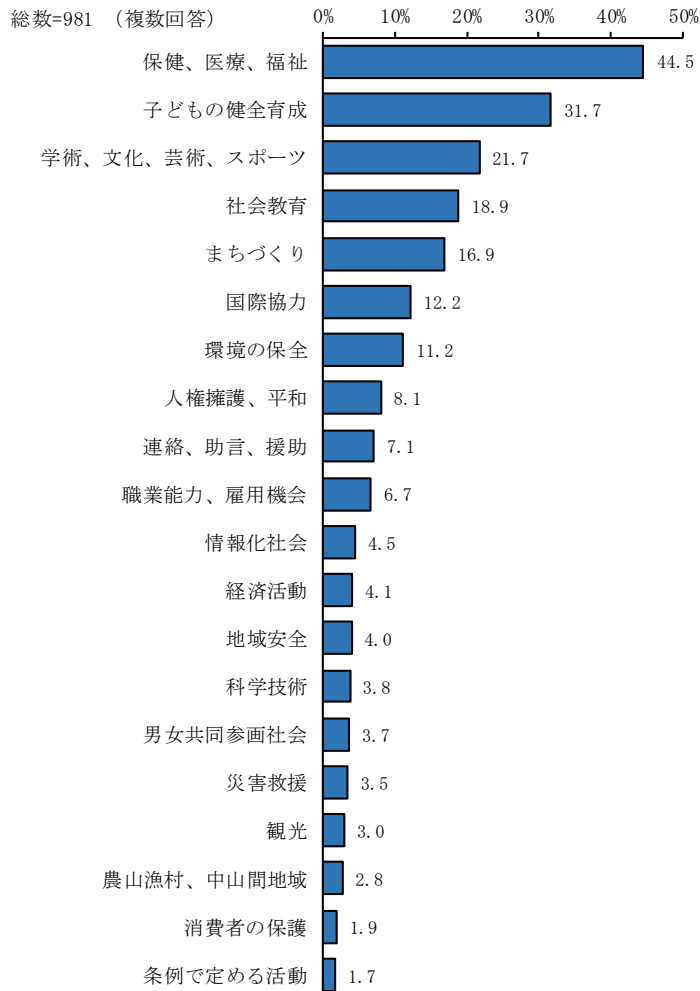
公益財団法人東京しごと財団では、2004年7月より千代田区飯田橋に開設された「東京しごとセンター」の管理運営を東京都より受託している。「東京しごとセンター」は都民の雇用・就業を支援するための「しごとに関するワンストップサービスセンター」として、あらゆる年齢層の方を対象に、相談やカウンセリング、セミナー、能力開発、情報提供など、きめ細かなサービスを行っている。また、その一環として、NPO・ボランティアなど多様な働き方に関する相談や普及セミナー等を行っている。

6. 調査回答団体の概要

(1)活動分野 < 「保健、医療、福祉」分野が最も多い >

調査回答団体の活動分野は、「図1 活動分野」に示す通りである。最も回答が多いのは、「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。

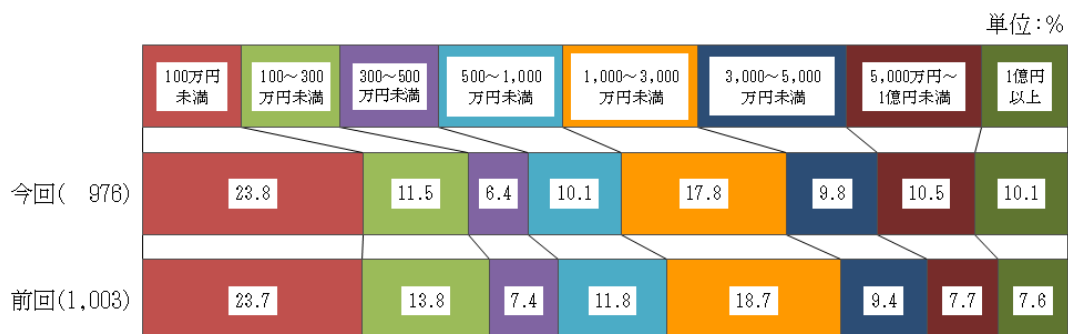
図1 活動分野



(2)年間事業規模 < 1,000万円以上の事業規模の団体は増加傾向 >

「図2 年間事業規模比較」によると、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2 年間事業規模比較

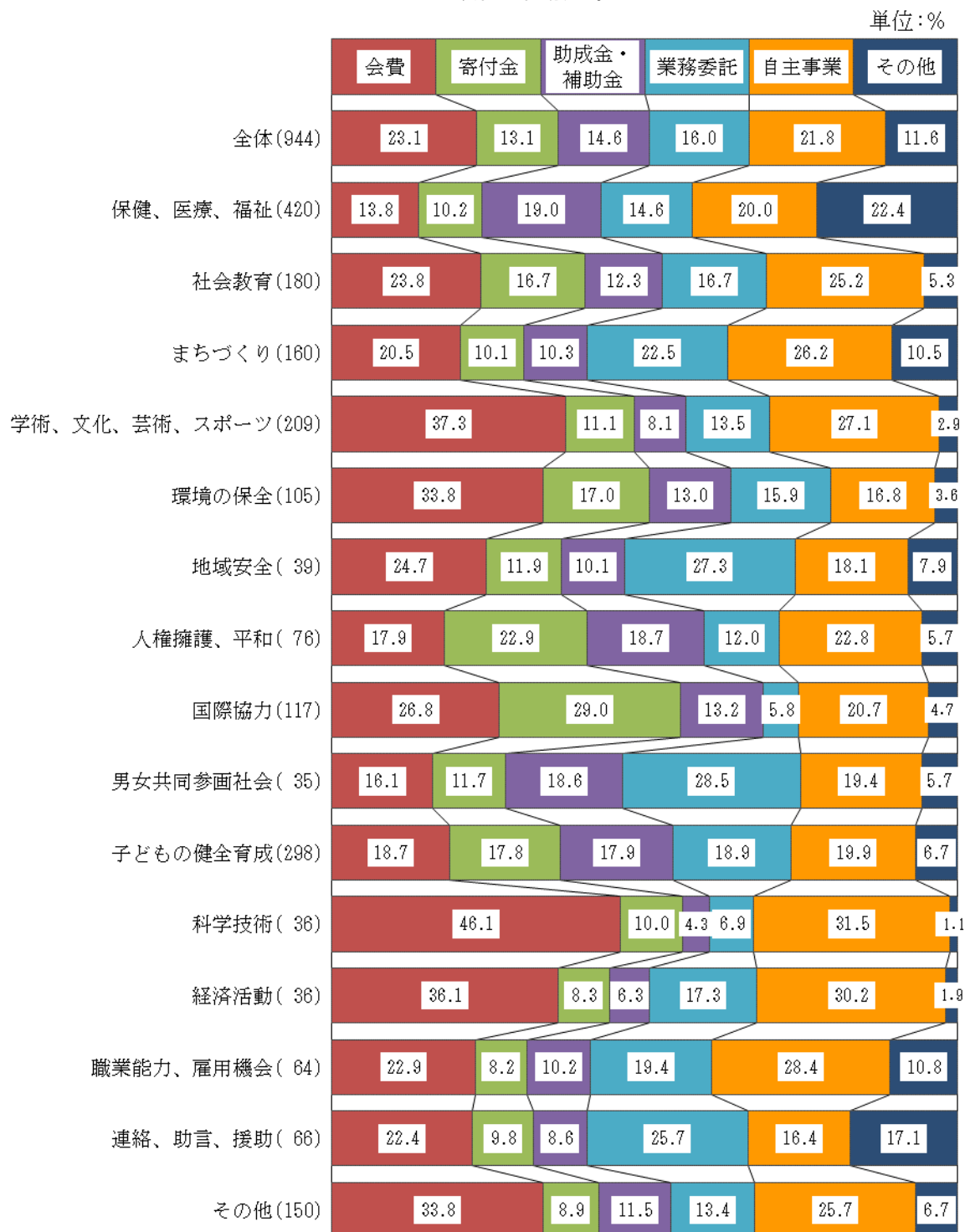


(3) 収入項目 < 活動分野ごとに収入の傾向が異なる >

活動分野ごとの収入の内訳は、「図3 収入項目と活動分野」に示す通りである。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3 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。

(4)スタッフの平均人数 < 常勤・非常勤職員含め、スタッフ全体の人数が増加傾向 >

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、前回に比べ3.6人増加している。そのうち「常勤職員」、「非常勤職員」の平均人数は前回に比べそれぞれ0.8人、1.2人増加している。事業規模の拡大に比例してスタッフ数が増える傾向がある。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。

表1 事業規模ごとの平均人数比較

(単位:人)

活動分野	全スタッフ		常勤職員		非常勤職員	
	前回	今回	前回	今回	前回	今回
全体	25.7	29.3	3.1	3.9	4.8	6.0
～300万円未満	14.0	14.5	0.5	0.7	1.2	1.3
300～1,000万円未満	22.0	19.9	0.8	1.3	2.2	2.9
1,000～5,000万円未満	28.9	32.4	2.4	2.6	5.3	6.8
5,000万円以上	52.0	56.6	13.5	12.7	15.5	14.7

(5)スタッフの年齢構成 < 20代・30代の割合が減少 >

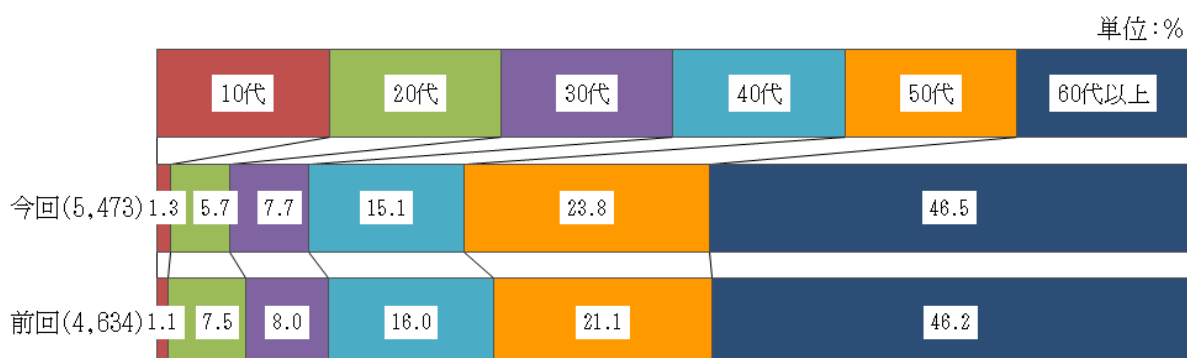
「図4 常勤職員の年齢構成比較」によると、「20代」、「30代」の割合が減少し、40代以降の世代が増加している。「40代」、「50代」、「60代」が約76%に上り、40代以降が常勤職員の約4分の3を構成していることが分かる。

図4 常勤職員の年齢構成比較



「図5 非常勤職員の年齢構成比較」によると、「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5 非常勤職員の年齢構成比較



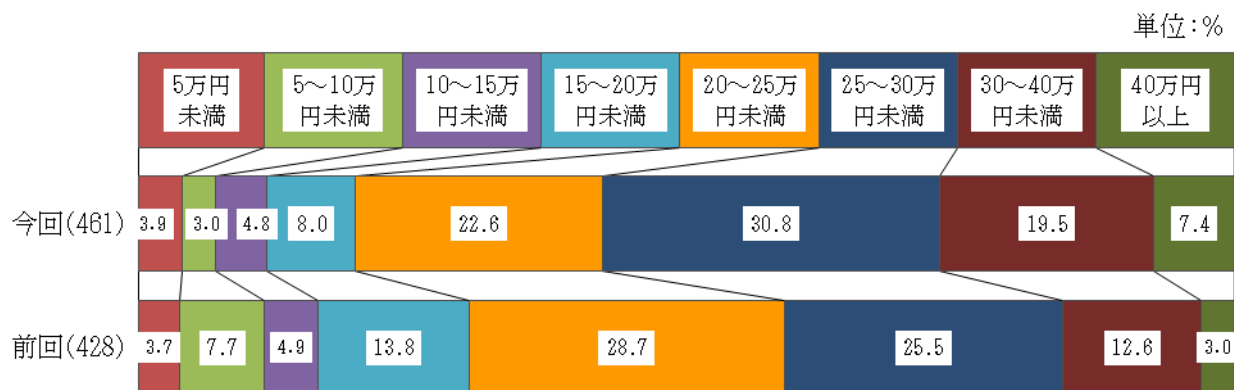
7. 雇用環境について

(1) 平均給与 < 常勤職員の給与水準が改善傾向 >

① 常勤職員

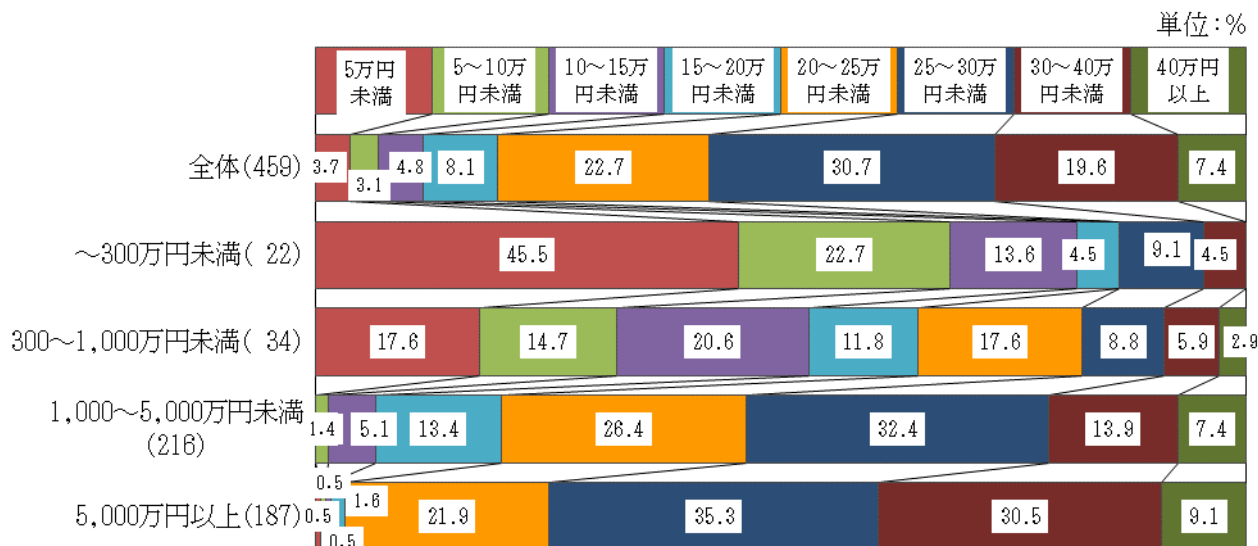
「図6 常勤職員の平均給与額比較」によると、全体的に平均給与額が増加傾向にある。25万円未満までの割合が減少する一方、「25～30万円未満」「30～40万円未満」「40万円以上」の割合がそれぞれ増加し、給与面での雇用環境の改善がみられる。

図6 常勤職員の平均給与額比較



また、「図7 常勤職員の平均給与額と事業規模」によると、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。

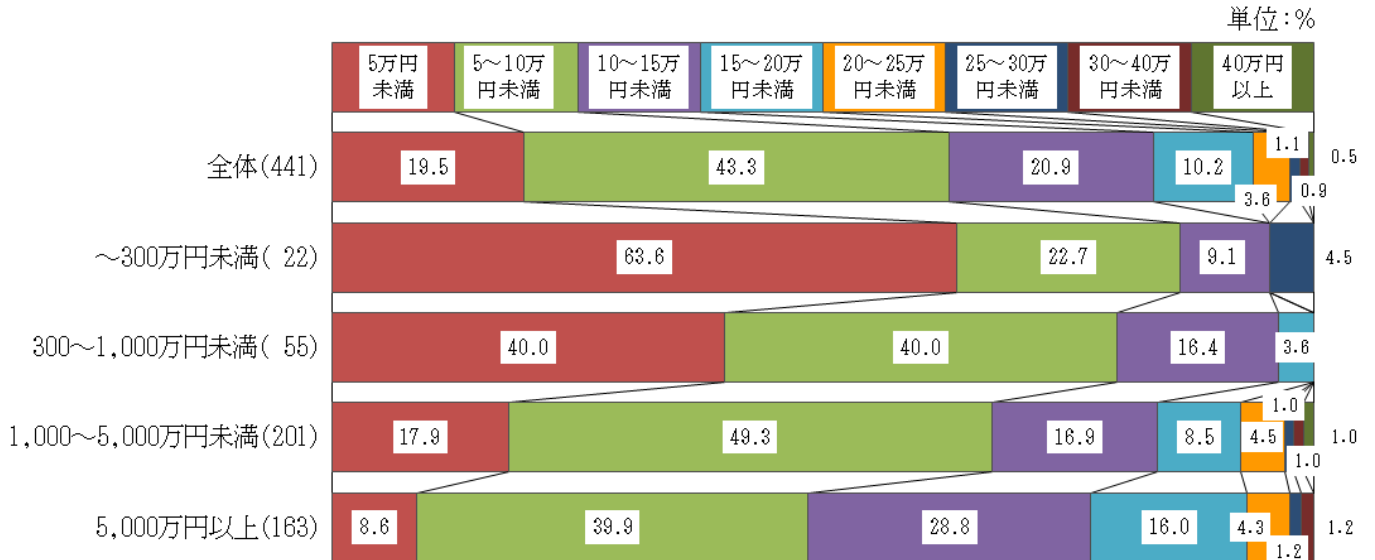
図7 常勤職員の平均給与額と事業規模



②非常勤職員

「図8 非常勤職員の平均給与額と事業規模」によると、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、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。

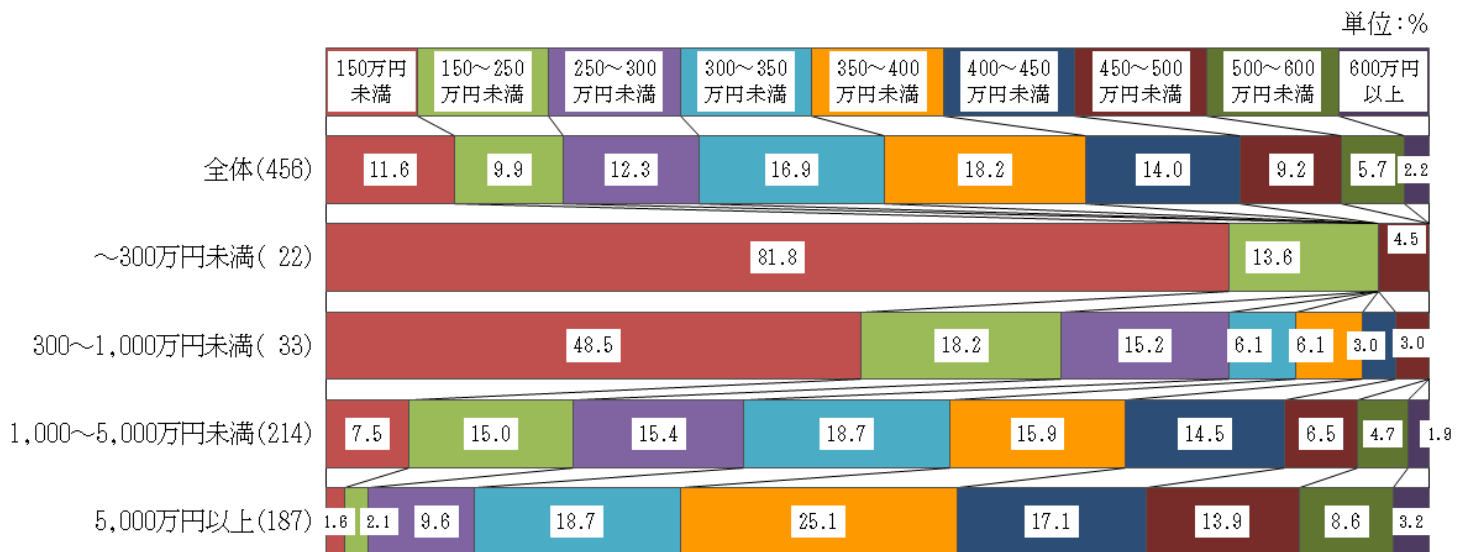
図8 非常勤職員の平均給与額と事業規模



(2)常勤職員の平均年収 < 事業規模が大きくなるほど、年収は増加傾向 >

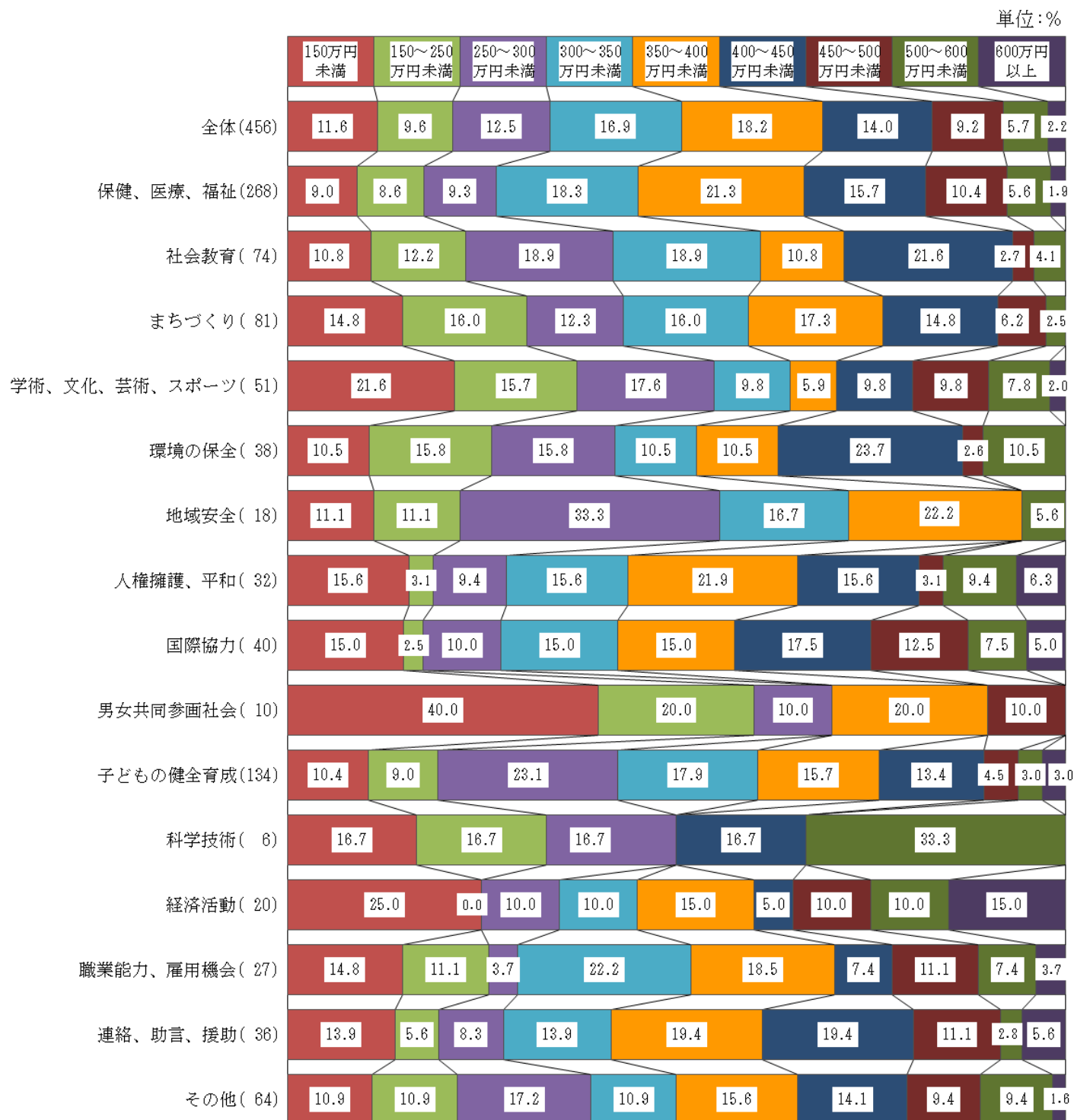
「図9 常勤職員の平均年収と事業規模」によると、常勤職員の平均年収は「350～400万円未満」が最も多く約18%、次いで「300～350万円未満」に約17%の団体が該当している。事業規模が大きくなるほど、平均年収が増加する傾向がある。

図9 常勤職員の平均年収と事業規模



また、「図10 常勤職員の平均年収と活動分野」によると、常勤職員の平均年収が300万未満の割合が最も高い分野は、「男女共同参画社会」で、次に「地域安全」、「学術・文化・芸術・スポーツ」となっている。一方、平均年収が300万円以上の割合が最も多い分野は、「保健・医療・福祉」「国際協力」「連絡・助言・援助」となっている。

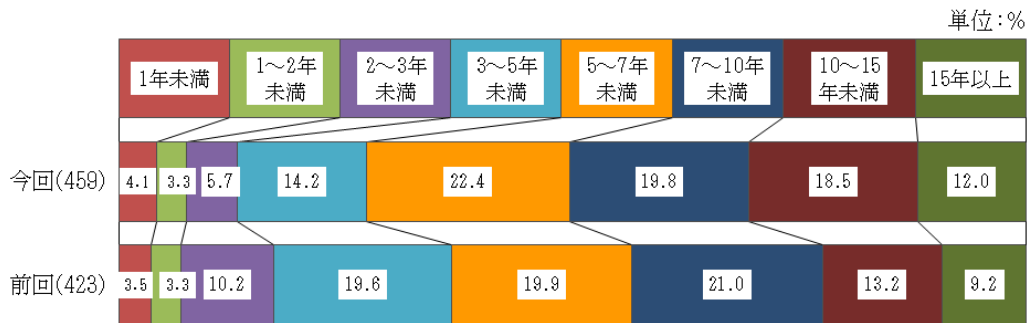
図10 常勤職員の平均年収と活動分野



(3) 常勤職員の平均勤続年数 < 常勤職員の勤続年数が増加 >

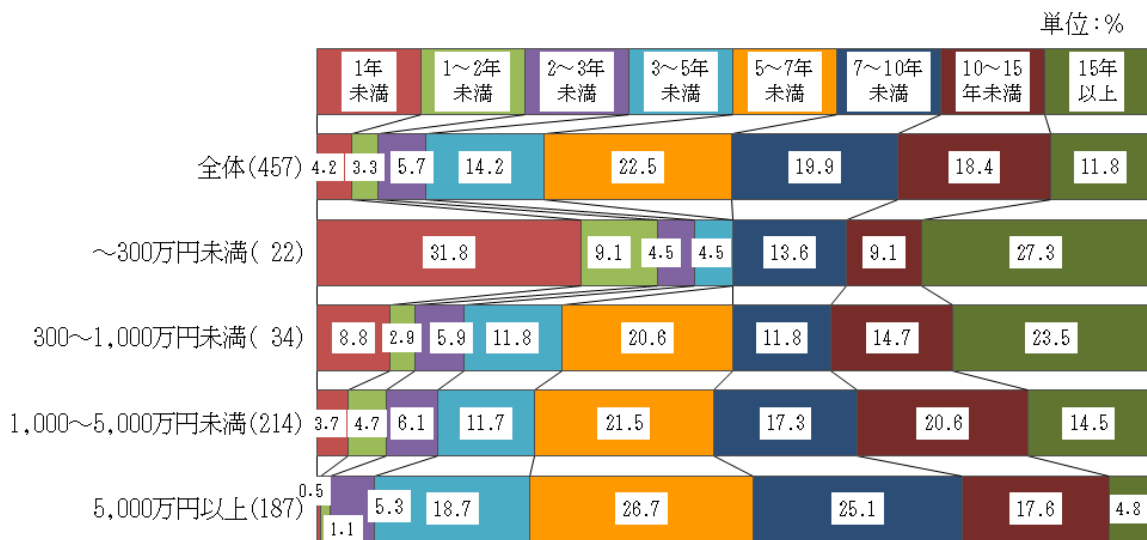
「図11 常勤職員の平均勤続年数比較」によると、5年未満までの平均勤続年数の割合が減少傾向にある一方、5年以上の勤続年数の合計が約73%と増加している。特に10年以上の割合は大きく増加し、30%を超えた。これは、団体の活動期間が長くなっていることに加えて、給与額の増加など雇用環境の改善により職員の定着率が向上しているあらわれと考えることもできる。

図11 常勤職員の平均勤続年数比較



また、「図12 常勤職員の平均勤続年数と事業規模」によると、平均勤続年数が5年以上の合計は事業規模が大きくなるにつれて、勤続年数が増加する傾向がある。一方で、勤続年数が「15年以上」については、事業規模が大きくなるにつれて、減少している。

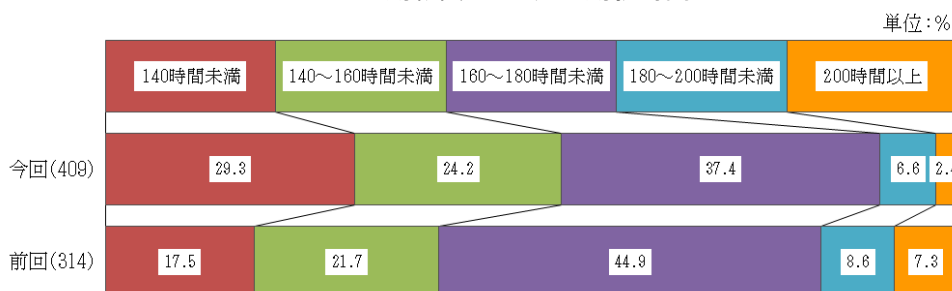
図12 常勤職員の平均勤続年数と事業規模



(4) 常勤職員の平均勤務時間 < 常勤職員の勤務時間は減少傾向 >

「図13 常勤職員の1か月の勤務時間」によると、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、160時間以上の割合は減少している。結果として、勤務時間は減少する傾向が見られる。

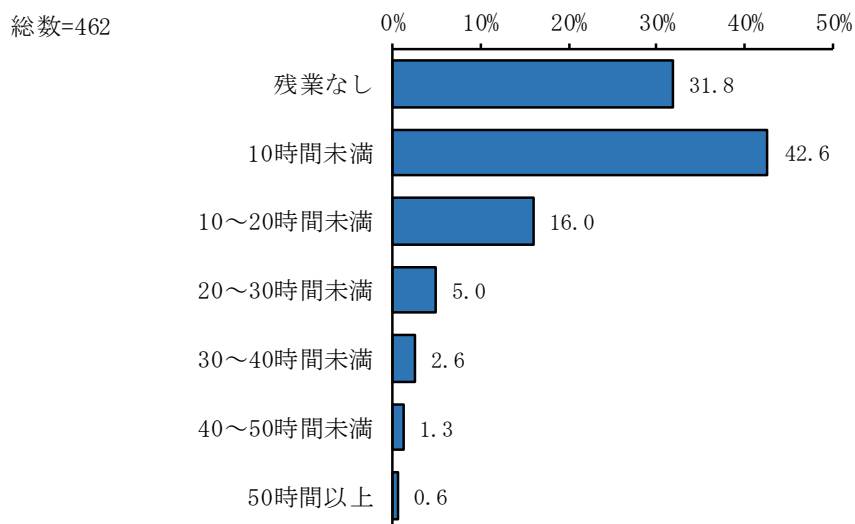
図13 常勤職員の1か月の勤務時間



(5) 常勤職員の残業時間 < 常勤職員の残業時間は20時間未満が90% >

「図14 常勤職員の1か月の残業時間」によると、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」が約16%、「20～30時間未満」が約5%で続いている。

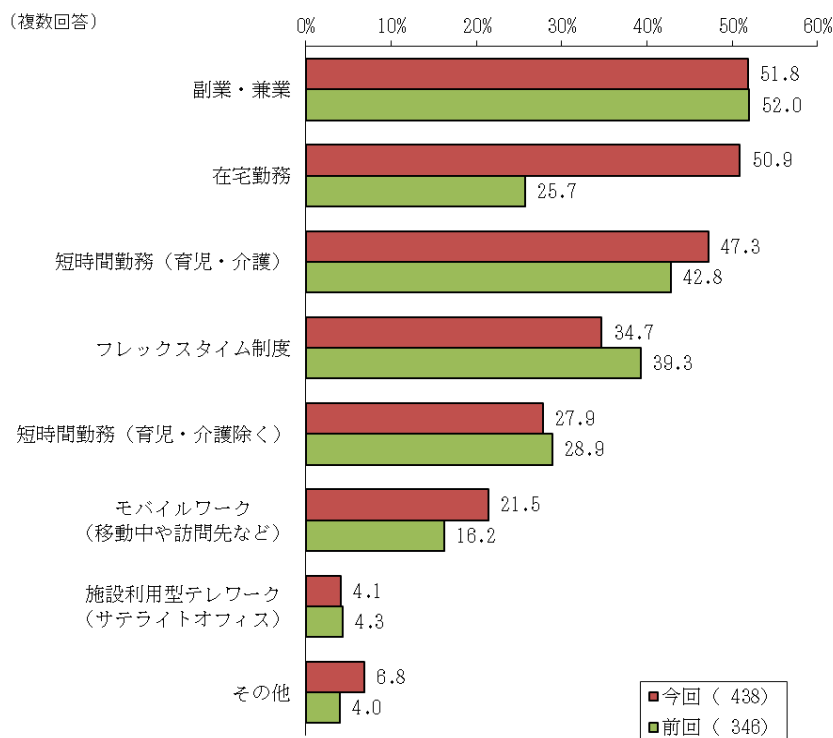
図14 常勤職員の1か月の残業時間



(6) 多様な働き方の施策 < 在宅勤務の導入が大幅に進む >

「図15 多様な働き方に対応する施策」によると、「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。

図15 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

(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16 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。

また「図17 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16 ボランティア活動内容

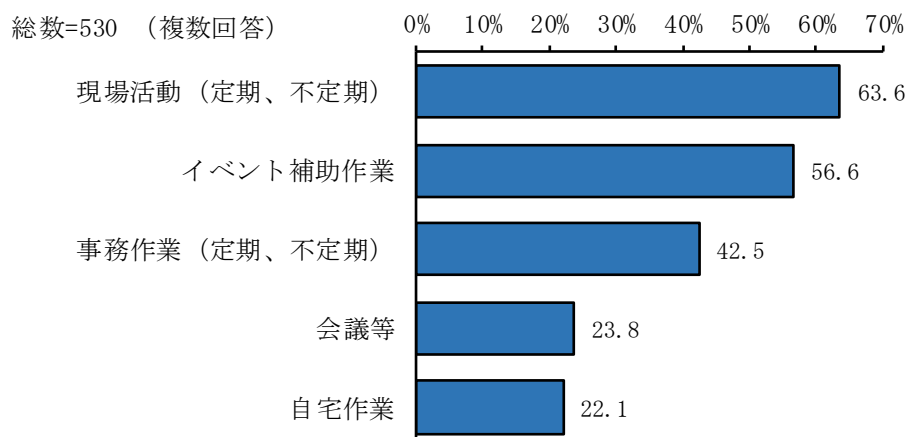
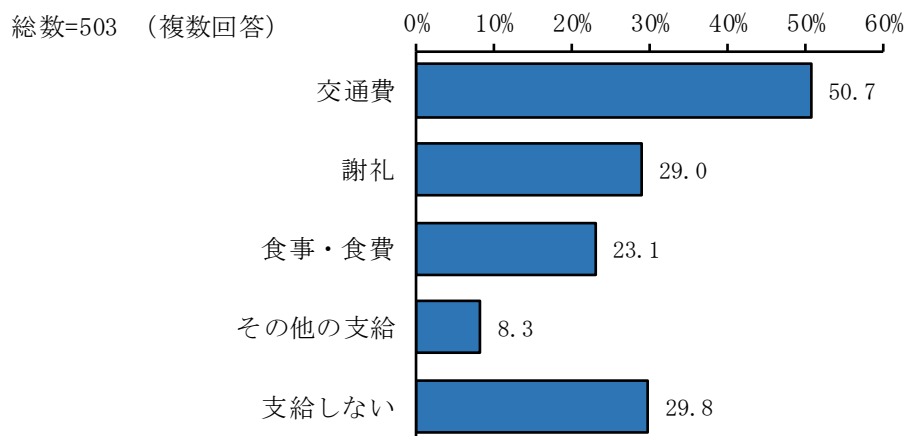


図17 ボランティア報酬

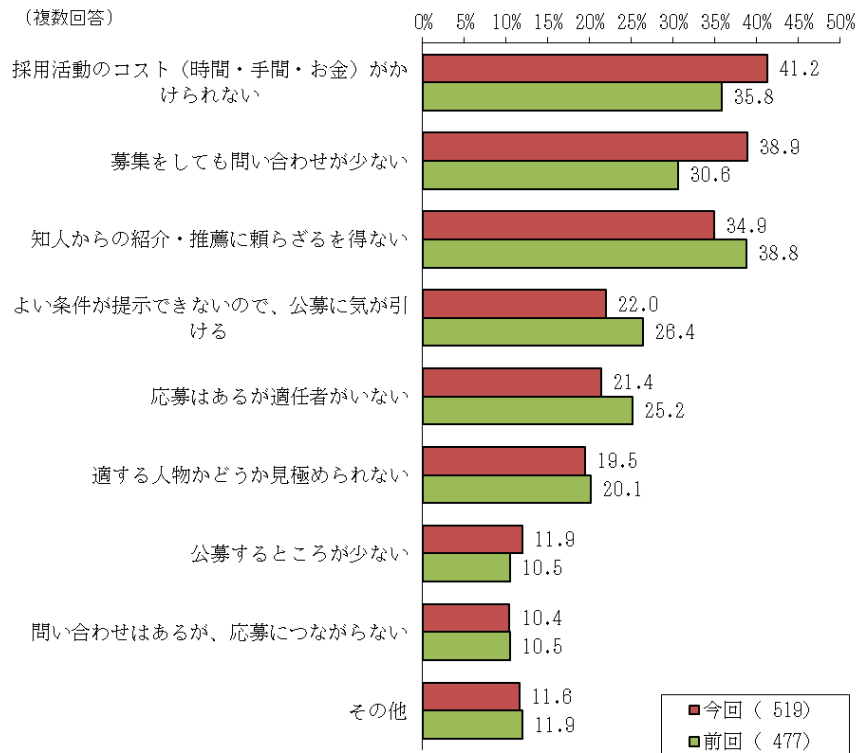


8. 職員の採用と退職について

(1)採用活動の課題 < 「採用活動のコストがかかけられない」がトップ >

「図18 採用活動の課題比較」によると、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18 採用活動の課題比較

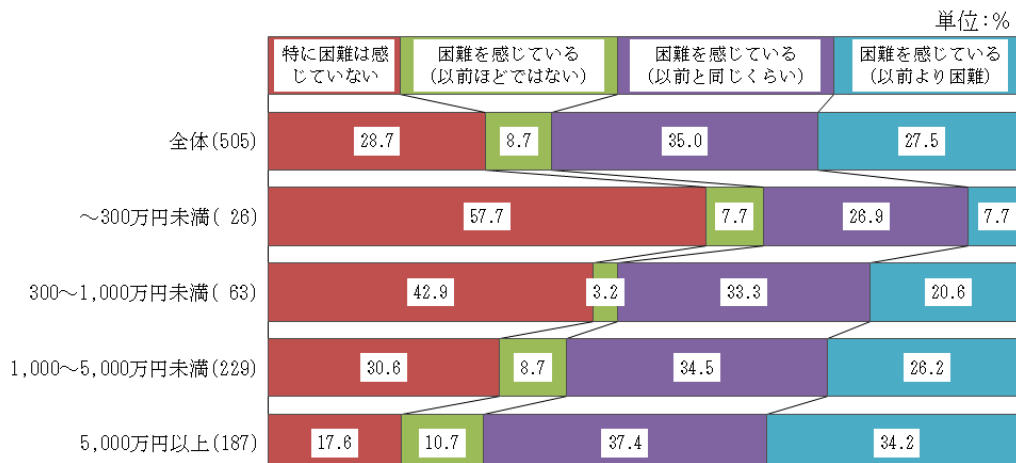


※「その他」の主な自由記述(今回の回答のみ): 応募者の年齢が高い、募集職種(担当業務)により問い合わせ及び応募者数の違いが大きい、事業収入が年度によって大きく変わるため募集をかけにくい等

(2)採用活動の実感 < 7割以上の団体で採用活動に困難 >

「図19 採用活動の実感と事業規模」によると、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ほど、採用活動に困難を感じている傾向がある。

図19 採用活動の実感と事業規模



(3)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20 採用した職員の年齢」によると、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。また、「図21 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・派遣」が約53%で、「NPOなど団体職員」からの転職は約14%と、NPO業界以外からの転職者が多くなっている。

図20 採用した職員の年齢

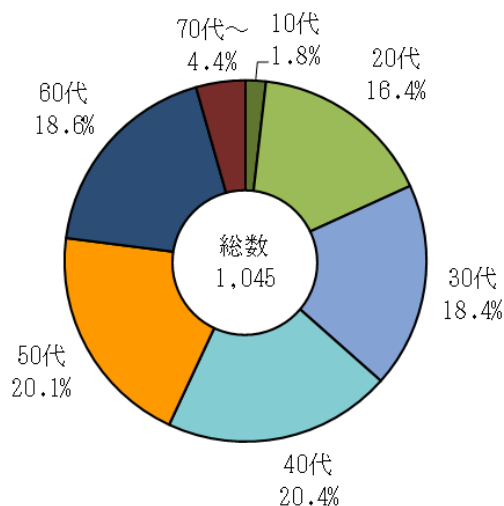
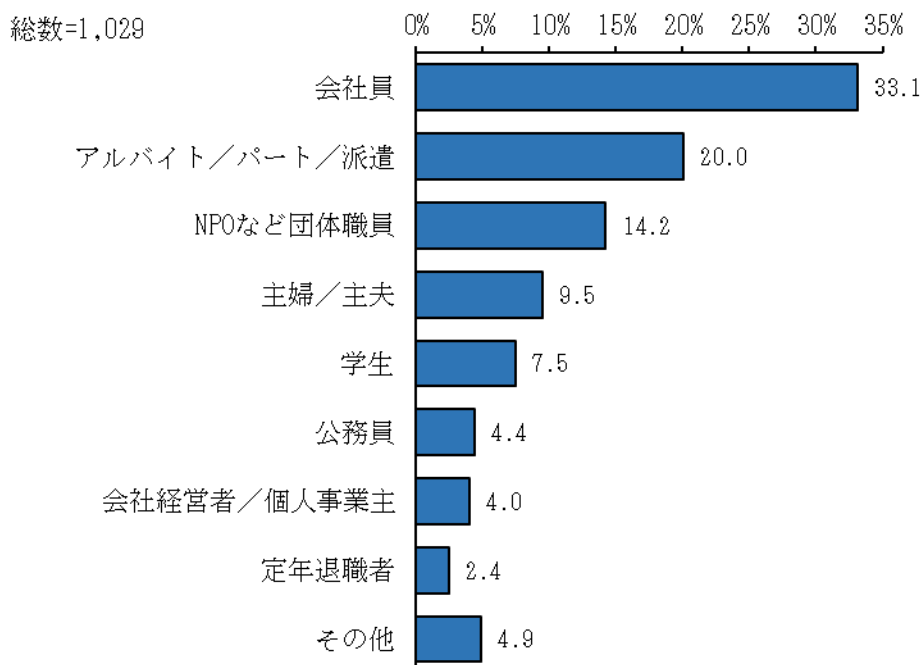


図21 採用した職員の前職

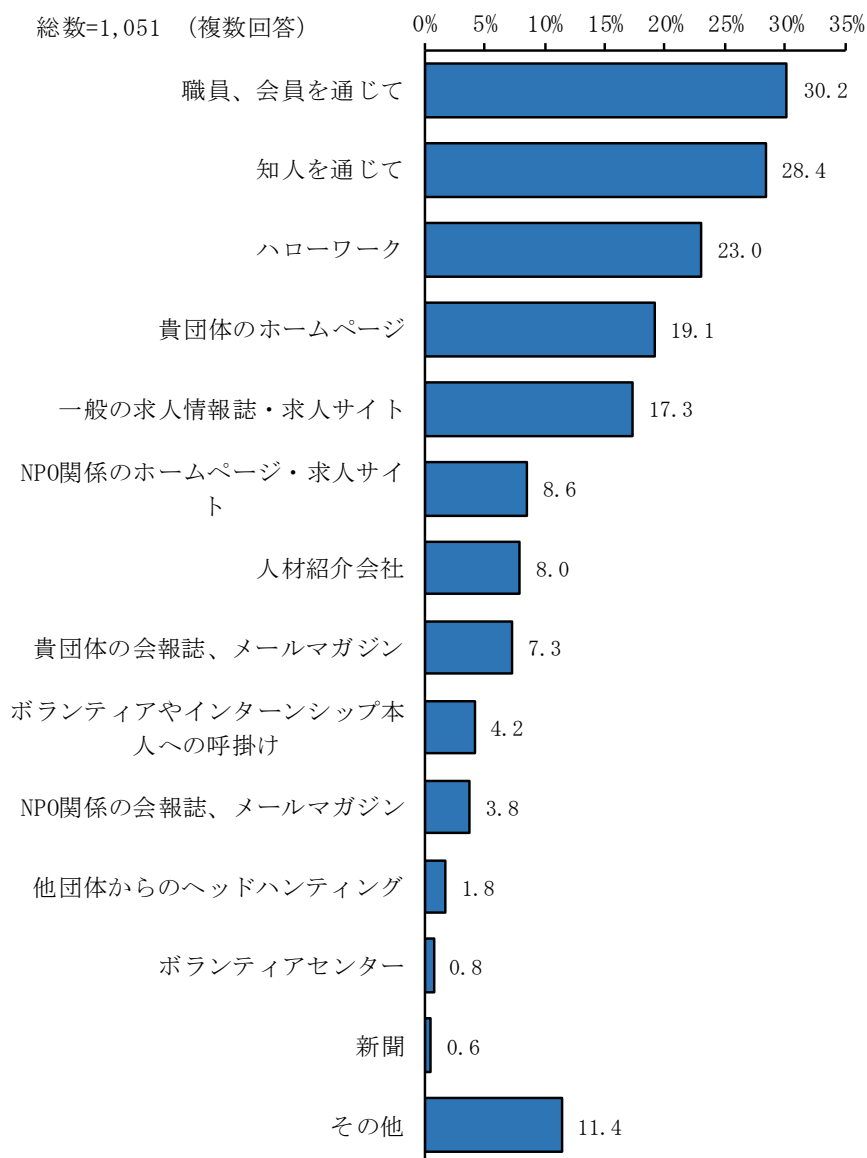


※「その他」の主な自由記述:フリーランス、無職等

(4)採用活動の募集手段 < 関係者の縁よっての採用が中心 >

「図22 採用に至った募集手段」によると、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、関係者の縁よっての採用が約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22 採用に至った募集手段



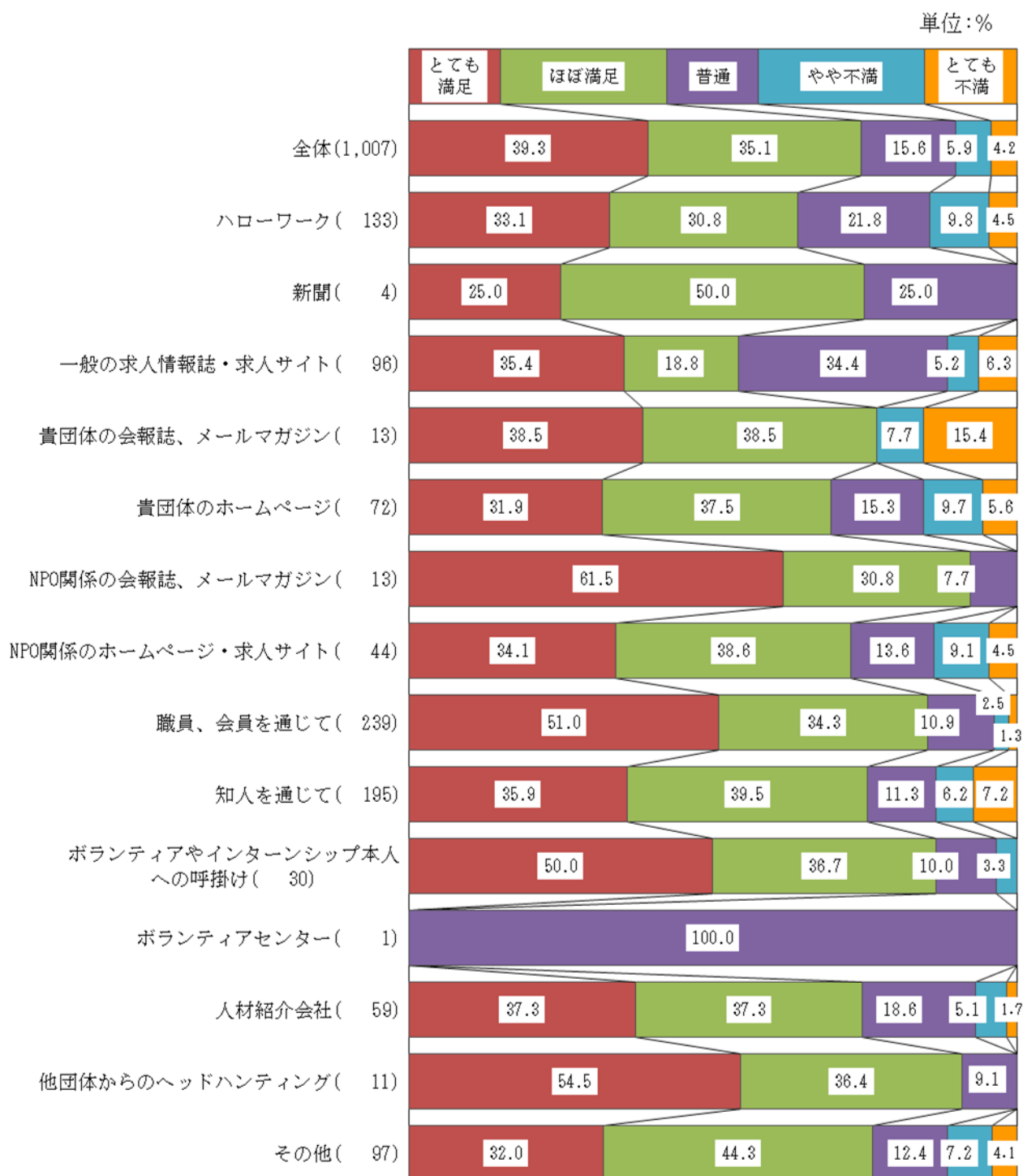
※「その他」の主な自由記述: 募集チラシ、求人情報を周知した学校・大学を通じて、本人からの問い合わせ、採用イベント、地方自治体の広報紙等

(5)採用に至った募集手段と満足度の関係

「図23 採用に至った募集手段と満足度」によると、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。

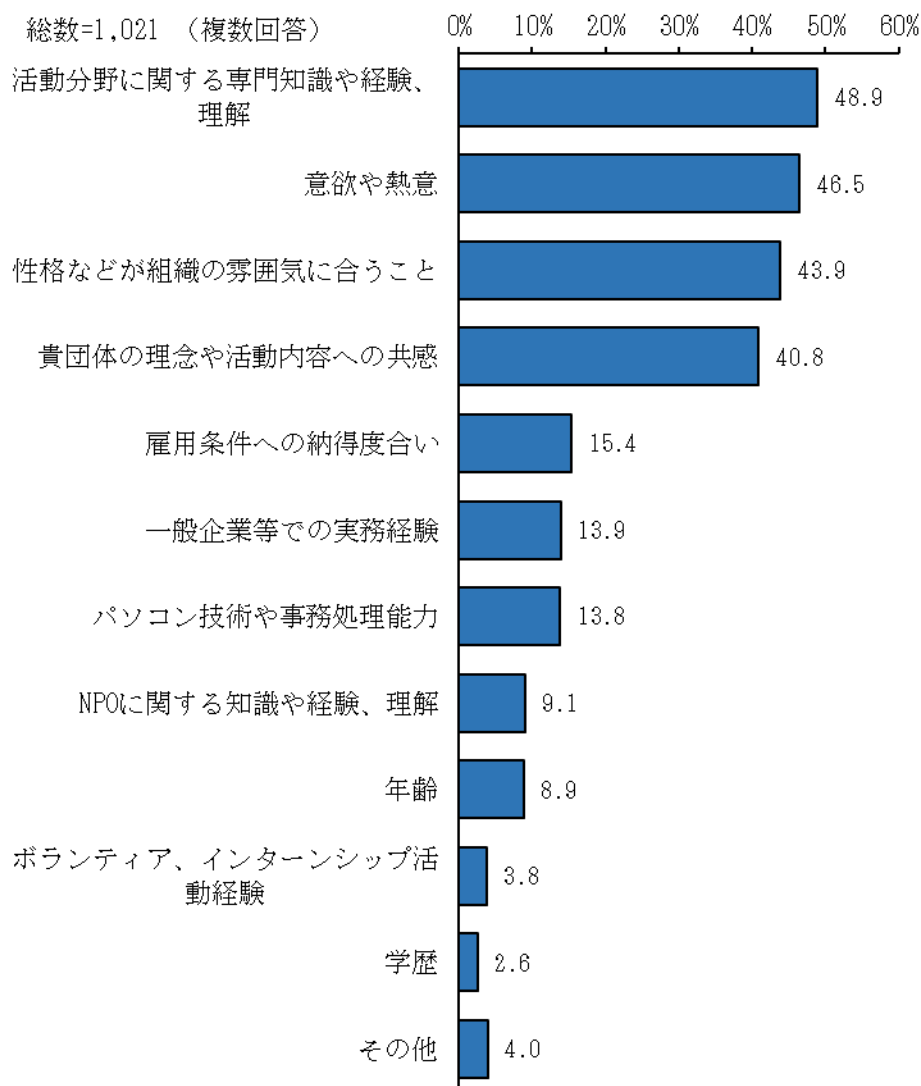
図23 採用に至った募集手段と満足度



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

「図24 採用時に重視したもの」によると、「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。

図24 採用時に重視したもの

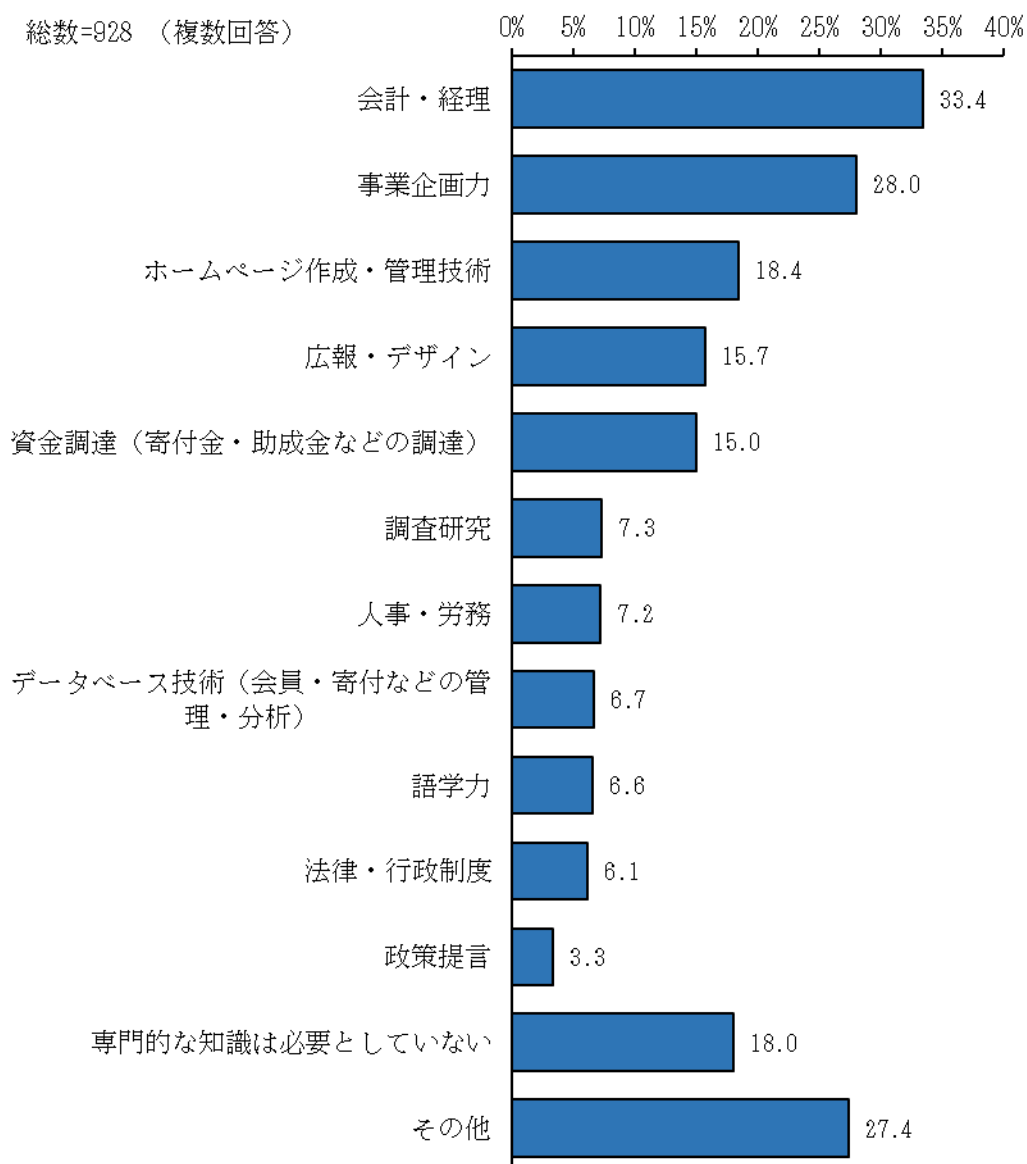


※「その他」の主な自由記述:保有資格、人柄、業務への適性等

(7)採用者に求める専門的な知識 <「会計・経理」「事業企画」が上位に >

「図25 採用者に求める専門的な知識」によると、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25 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

9. 採用計画について

(1)採用者の対象年齢 < 幅広い世代が採用の対象に >

「図26 採用者の対象年齢比較」によると、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。



(2)個人への業務委託に対する考え < 既の実施・検討中が約4割 >

「図27 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27 個人への業務委託に対する考え

