

第2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17年3月に実施した第1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. 東京しごとセンターについて

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として、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。

3. 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	2010年1月31日時点において、東京都が認証したNPO法人 6,445団体
調査方法	郵送(送付、回収)によるアンケート調査
調査期間	2010年2月29日 ~ 3月17日
有効回答数	640団体(有効回答率:11.8%、未達団体数:1,004団体)

4. 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。

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)
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)

5. 調査回答団体の概要

有効回答のあった640団体の活動分野は、「保健、医療、福祉」の48.8%が最も多く、次いで「子どもの健全育成」の26.6%、「社会教育」の23.8%の順である。団体の年間事業規模は、「300万円未満」が36.4%、「300～1,000万円未満」が21.6%、「1,000～5,000万円未満」が25.5%、「5,000万円以上」が11.9%となっている。

団体の全職員(専従職員および非専従職員)の平均人数は7.8人、平均年齢は49.0歳である。また、専従職員の平均人数は3.0人、平均年齢は43.4歳となっている。

6. 雇用環境について

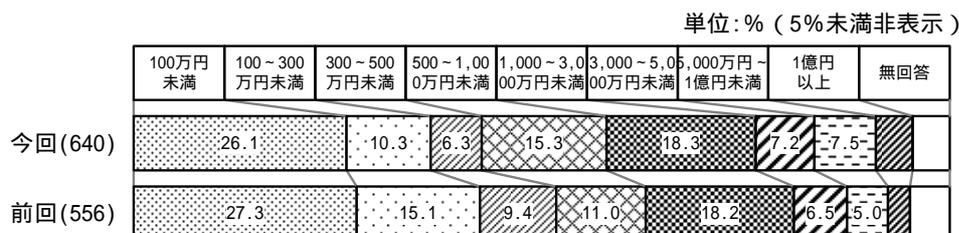
(1) 事業規模 < 事業規模の拡大により雇用機会が増加傾向 >

「図1 事業規模比較」によると、団体の年間事業規模は、前回調査より「500万円未満」の団体が51.8%(27.3 + 15.1 + 9.4)から42.7%(26.1 + 10.3 + 6.3)へと減少し、「5,000万円以上」の団体が7.7%(5.0 + 2.7)から12.0%(7.5 + 4.5)へと増加している。このように、事業規模が拡大傾向にある。

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全職員数(専従職員および非専従職員)、専従職員数ともに増加することが確認できる。

これらのことから、事業規模の拡大によってNPOでの雇用機会が増加していると推測される。

図1 事業規模比較



(注)5%未満数値:今回(4.5 4.5)前回(2.7 4.9)

表1 事業規模ごとの平均人数

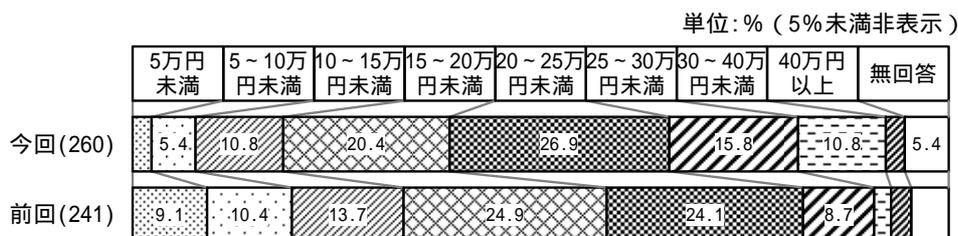
(単位:人)

事業規模	全職員	専従職員
全体	7.8	3.0
～300万未満	0.7	0.1
300～1,000万未満	3.6	0.8
1,000～5,000万未満	8.8	2.8
5,000万以上	27.4	12.7

(2) 職員の平均給与 < 専従職員の給与水準が改善傾向 >

「図2 専従職員の平均給与額比較」によると、専従職員の給与水準は、前回調査より「5万円未満」の割合が9.1%から2.3%、「5～10万円未満」が10.4%から5.4%へと大きく減少する一方、「25～30万円未満」の割合が8.7%から15.8%、「30～40万円未満」が2.1%から10.8%へと増加し、給与水準の改善がみられる。

図2 専従職員の平均給与額比較



(注)5%未満数値:今回(2.3 2.3)前回(2.1 2.5 4.6)

(3) 年齢構成 < 30代が専従職員のコア層に推移 >

「図3 専従職員の年齢構成比率」によると、30代の専従職員の割合が21.3%から27.7%へ増加し、60代以上の割合が20.5%から13.4%へ減少している。これにより、前回調査では、20代～60代までの各年代の構成割合はほぼ同等であったが、今回の調査では30代を中心とした構成となっている。

図3 専従職員の年齢構成比較

単位：%（5%未満非表示）

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
今回(1528)	17.1	27.7	20.7	20.9	13.4	
前回(1277)	16.1	21.3	20.9	21.1	20.5	

(注)5%未満数値：今回(0.3 -)前回(0.1 -)

(4) 勤続年数 < 職員の定着率が向上傾向 >

「図4 専従職員の年齢構成比率」によると、平均勤続年数は前回調査時より「3年未満」の割合が51.5%(12.9 + 20.3 + 18.3)から33.5%(5.4 + 11.9 + 16.2)へと減少している。一方、「5～15年未満」は22.8%(10.8 + 8.7 + 3.3)から36.9%(18.1 + 11.5 + 7.3)へと増加している。

これは、団体の活動期間が長くなっていることに加えて、給与水準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と考えられる。

図4 平均勤続年数比較

単位：%（5%未満非表示）

	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7～10年未満	10～15年未満	15年以上	無回答
今回(260)	5.4	11.9	16.2	22.3	18.1	11.5	7.3		
前回(241)	12.9	20.3	18.3	20.3	10.8	3.7			

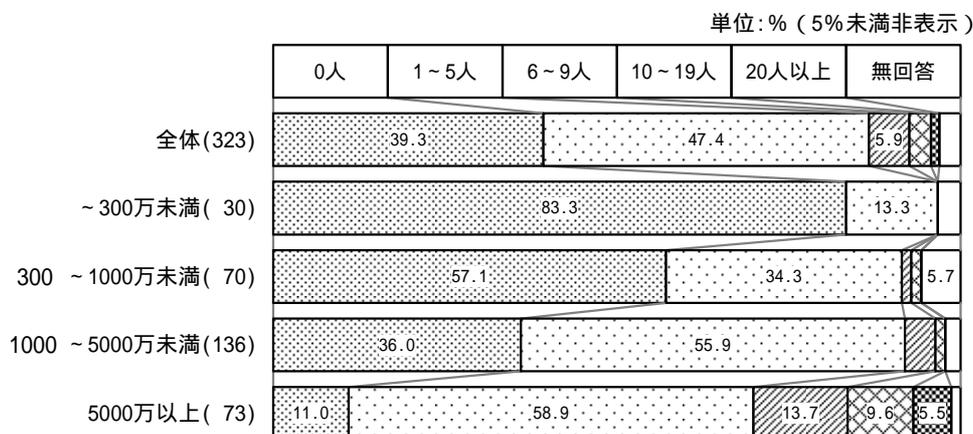
(注)5%未満数値：今回(2.7 4.6)前回(3.3 2.1 3.3)

7. 採用の実態について

(1) 専従職員の採用 < 事業規模1,000万円以上で、6割以上の採用実績(過去3年) >

「図5専従職員採用数(3年以内)と事業規模」によると、NPOの採用実績は、事業規模が1,000万円以上の団体では、60%以上が過去3年以内に専従職員の採用をおこなっている。

図5 専従職員採用数(3年以内)と事業規模

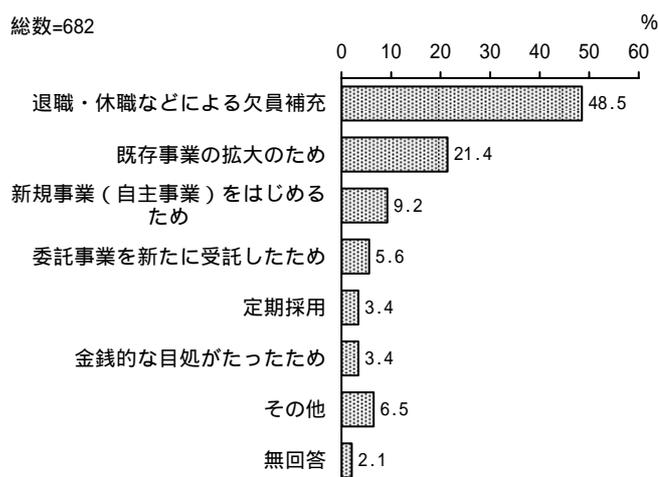


(注)5%未満数値:全体(3.1 1.2 3.1)~300万未満(- - 3.3)~1000万未満(1.4 1.4 -)
~5000万未満(4.4 1.5 - 2.2)5000万以上(1.4)

(2) 雇用の発生理由 < 必要に迫られてからの採用が主流 >

「図6 雇用の発生理由」によると、雇用の発生理由は、欠員補充が約半数を占め、事業拡大や新規事業によるものは30%程度である。また、定期採用はわずか3.4%となっており、NPOでは必要に応じて職員の採用を適宜おこなっている実態が伺える。

図6 雇用の発生理由



(3)採用活動の課題と募集手段 < NPO独自の募集手段の活用が課題 >

「図7 採用に至った募集手段」によると、募集手段として、知人・職員・会員などの団体関係者からの紹介が多く、それ以外の募集手段としてはハローワークが主に利用されている。

「図8 採用活動の課題と事業規模」からは、事業規模が5,000万円以上の団体で、応募が少なく適任者がみつからないという課題がみられる。これは事業規模が大きくなる程、採用する職員数が多くなり、広く募集をおこなう必要が生じる一方で、募集手段がハローワークや一般の求人情報誌・求人サイトに限られており、NPOが求める人材が十分に集まらないことが推測される。

「図9 採用に至った募集手段と満足度」によると、ハローワークなどの一般的な募集手段による採用者の満足度が低い傾向にある一方で、NPO関係のホームページ・求人サイト・会報誌・メールマガジンなどNPOに特化した募集手段の満足度は高い。しかし、団体の利用割合が非常に低く、今後の課題といえよう。

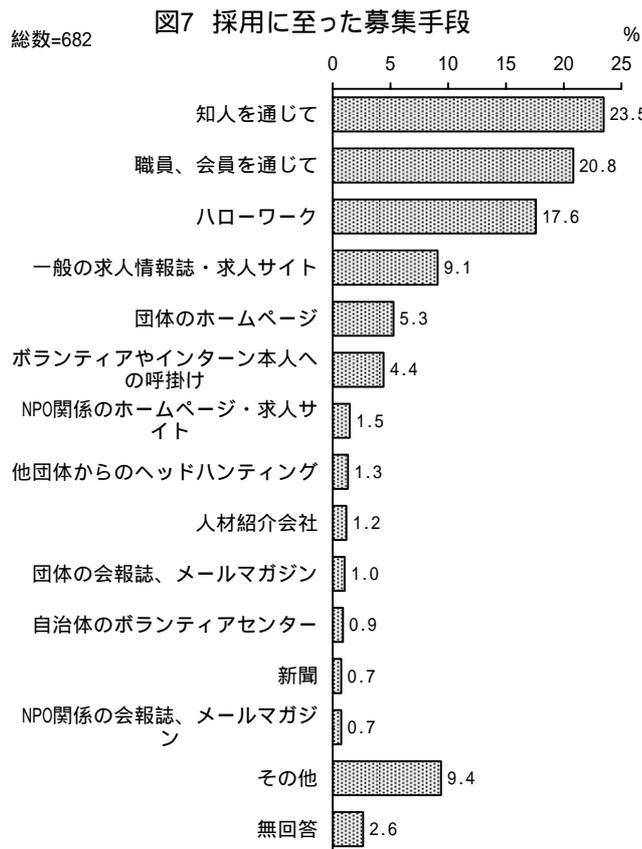
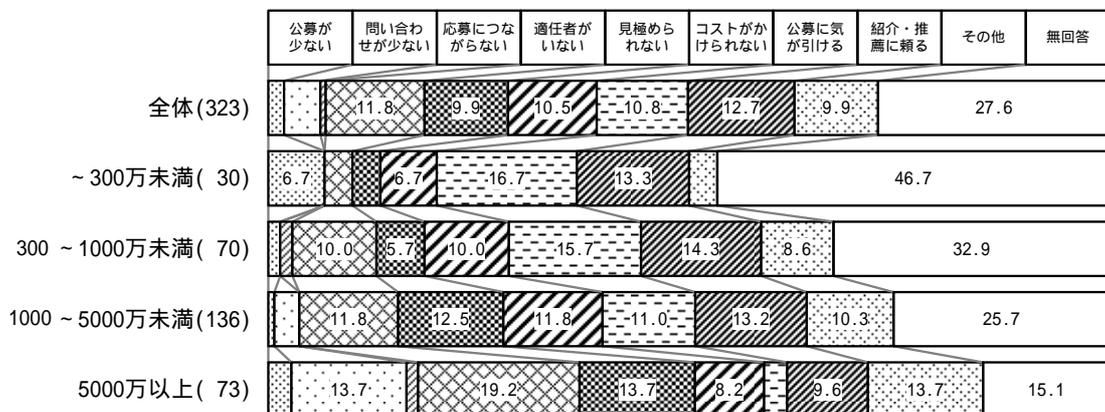


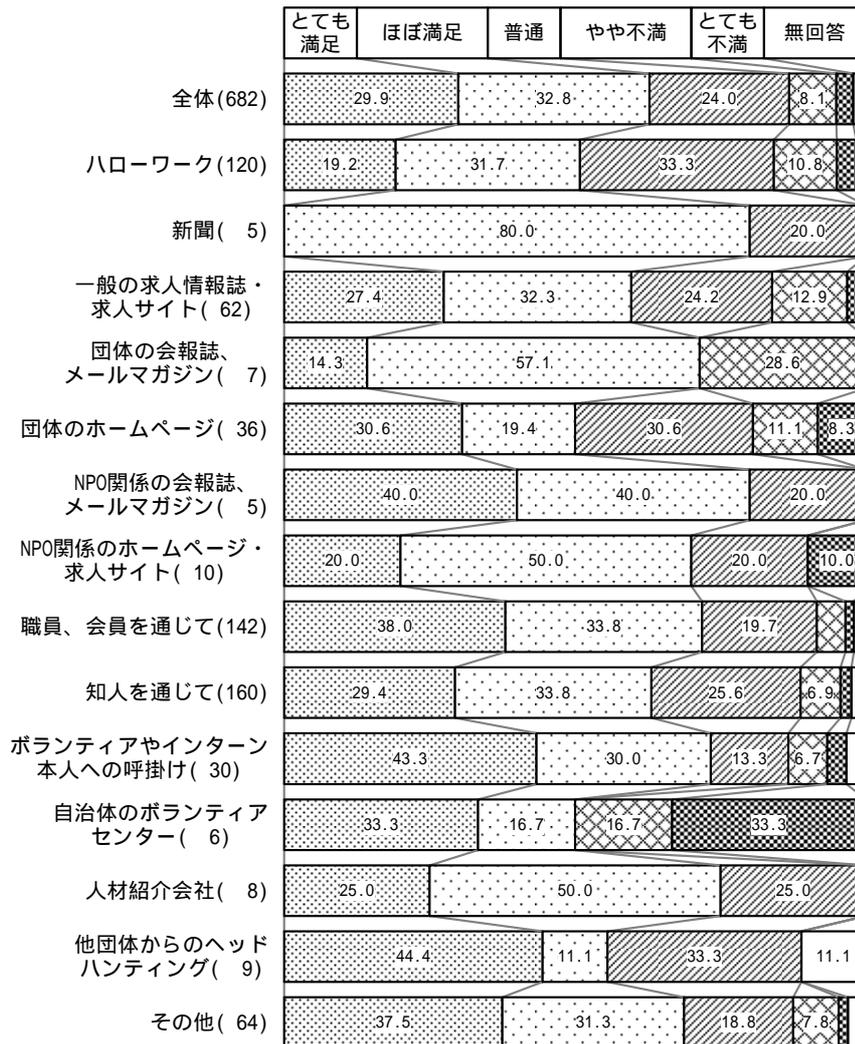
図8 採用活動の課題と事業規模 単位: % (5%未満非表示)



(注)5%未満数値:全体(1.9 4.3 0.6)~300万未満(- - 3.3 3.3 3.3)~1000万未満(1.4 - 1.4)~5000万未満(0.7 2.9 -) 5000万以上(2.7 1.4 2.7)

図9 採用に至った募集手段と満足度

単位：％（5％未満非表示）



(4)採用者の特徴 < 採用者は20代～40代が中心で、大半がNPO以外からの転職者 >

「図10 採用職員の年齢」によると、採用者の年齢は、「20代」の23.9%、「30代」の22.9%、「40代」の19.8%と、20代～40代が中心となっている。また、「図11 職員の前職」によると、前職は会社員やパート・アルバイトなどが多く、NPOからの転職は10%未満である。そのため、採用者の大半がNPO以外からの転職者であることから、NPO職員向けの研修などが必要であると推測される。

図10 採用職員の年齢

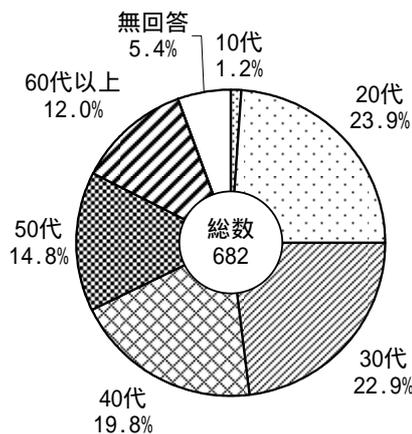
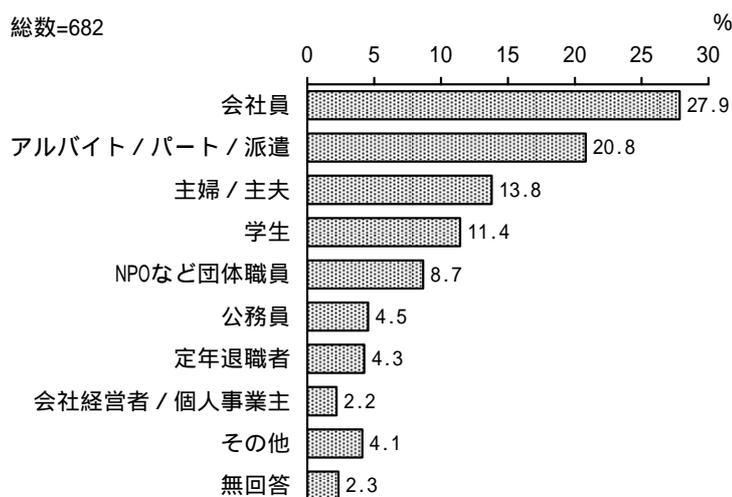


図11 職員の前職

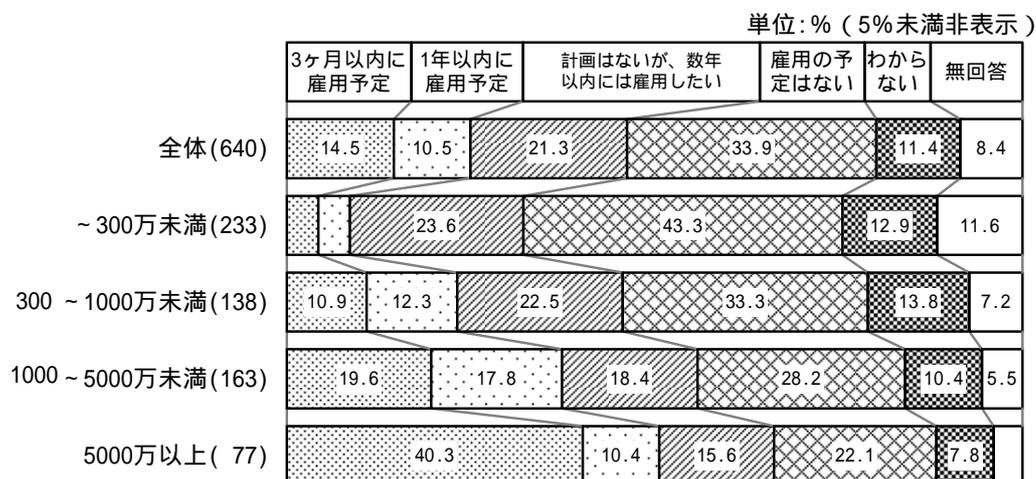


8. 採用計画について

(1) 職員の採用時期 < 25%の団体が1年以内の採用を検討 >

「図12 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25.0%(14.5 + 10.5)となっている。採用時期と事業規模の関連からは、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40%を超えている。

図12 職員の採用時期と事業規模

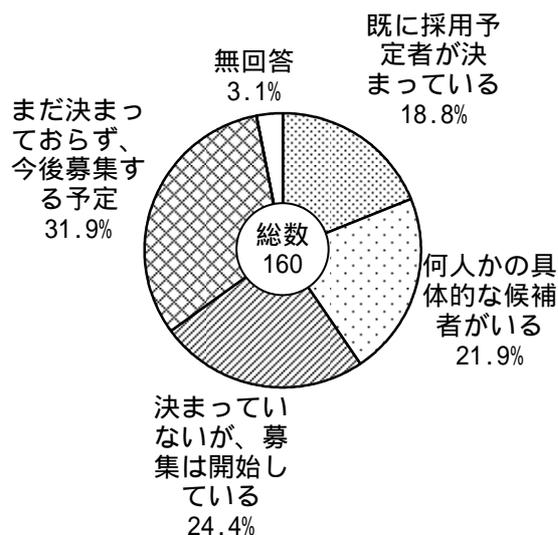


(注)5%未満数値: ~300万未満(4.3 4.3)5000万以上(3.9)

(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。その結果、40.7%(18.8 + 21.9)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、56.3%(24.4 + 31.9)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。

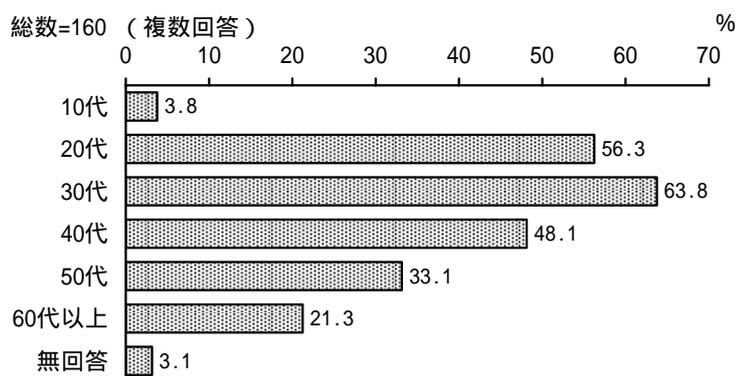
図13 採用見通し



(3)採用者の対象年齢 < 採用対象者は、20代・30代が中心 >

「図14 採用者の対象年齢」によると、採用者の対象年齢は、「30代」の63.8%が最も多く、第2位の「20代」の56.3%を上回っている。第3位は「40代」(48.1%)、第4位は「50代」(33.1%)、第5位は「60代以上」(21.3%)となっている。

図14 採用者の対象年齢

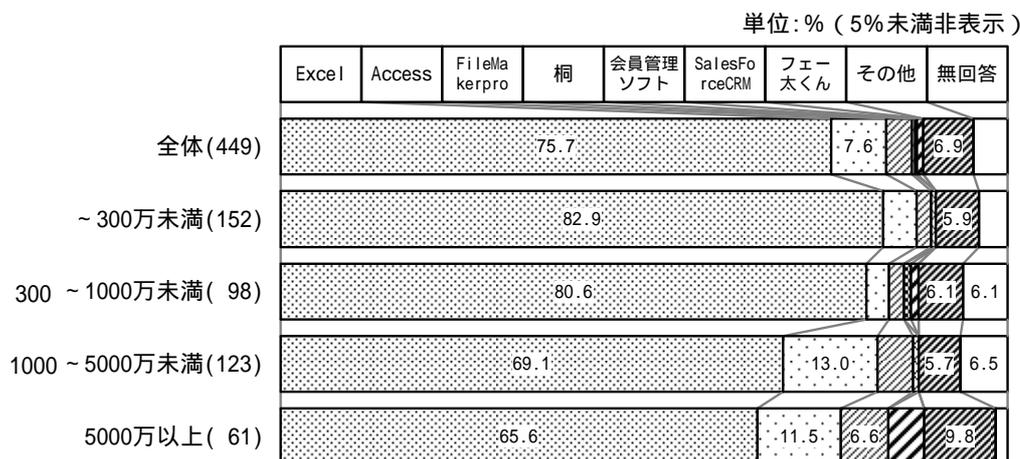


9. 専門的な業務のソフトウェア環境について

(1) 支援者管理データベース < Excelの利用団体が大多数を占める >

「図15 主に使用しているソフトウェア(支援者管理)と事業規模」によると、全体で使用しているソフトウェアのうち、主に使用しているものは、「Excel」が75.7%と、他に比べて格段に多くなっている。次に「Access」の7.6%、「File Maker Pro」の3.6%と続いている。また、事業規模が「1,000万円以上」の団体では、「Excel」の割合が減少し、それ以外の専用ソフトウェアの割合が増加している。

図15 主に使用しているソフトウェア(支援者管理)と事業規模

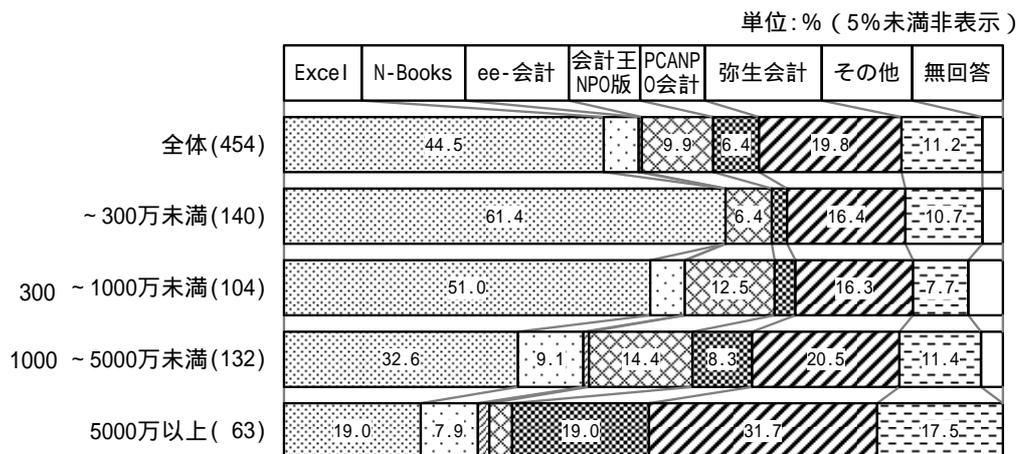


(注)5%未満数値:全体(3.6 0.4 0.2 0.9 - 4.7)~300万未満(4.6 2.0 0.7 - - - 3.9)~1000万未満(3.1 2.0 - 1.0 1.0 -)~5000万未満(4.9 0.8 - - -)5000万以上(- - - 4.9 - 1.6)

(2) 会計・経理 < 事業規模が「1,000万円以上」の団体では、専門ソフトを使用 >

「図16 主に使用しているソフトウェア(会計・経理)と事業規模」によると、全体で使用しているソフトウェアのうち、主に使用しているものは「Excel」の44.5%、次に「弥生会計」の19.8%、「会計王NPO版」の9.9%、「PCA NPO会計」の6.4%と続いている。また、事業規模が「1,000万円以上」の団体では、「Excel」の割合が減少し、それ以外の専用ソフトウェアの割合が50%を超えている。

図16 主に使用しているソフトウェア(会計・経理)と事業規模



(注)5%未満数値:全体(4.8 0.4 2.9)~300万未満(- - 2.1 2.9)~1000万未満(4.8 - 2.9 4.8)~5000万未満(0.8 3.0)5000万以上(1.6 3.2 -)