

第4回 NPO法人と人材のマッチングに関する調査

2020年 3月

公益財団法人 東京しごと財団

はじめに

NPOの人材を取り巻く状況

1998年12月の「特定非営利活動促進法(NPO法)」の成立・施行から20年以上の歳月が流れました。現在では特定非営利活動法人(NPO法人)の数は全国で約50,000を数え、東京都認証のNPO法人も約9,300を数えるまでになりました。また、2011年6月には、こうしたNPO法人のプレゼンスの高まりを背景として、法人の財政基盤強化につながる措置等を中心とした大幅な法改正が行われました。(2012年4月1日施行)。

福祉、教育、環境、国際協力などさまざまな分野にわたる市民活動は、社会的に認知されるようになり、雇用創出などの点で各方面から期待を集めています。これらに伴い、NPOで働きたい、NPOに関わりたいという人も潜在的に増えてきているようです。社会のために活動する新しい働き方、生き方も今後定着に向かう可能性があります。一方、NPO側にとって人材は大切な資源であり、その獲得は組織の維持、発展のための重要なポイントではありますが、経済的基盤の脆弱さやニーズのマッチングなどにおいて、さまざまな課題を抱えています。

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、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。

調査の趣旨

この調査では、NPO法人の皆様より人材に関する現状や展望を情報収集することで、上記のNPO・ボランティアに関する相談の質的向上を図ることを主たる目的としました。また調査結果を、NPOの方々やNPOへの参画希望者など一般に公表することで、NPOと人材のマッチングの促進に寄与できればと考えております。

本調査にあたっては、多くのNPO法人の方々に、ご協力いただきました。この場をかりて心より御礼申し上げます。

2020年3月

公益財団法人 東京しごと財団

目次

I 調査概要	2
1. 調査の背景と目的について	2
2. 調査の内容	2
3. 語句の定義	2
II 調査結果	3
1. 調査回答団体の概要について	3
2. 雇用環境について	9
3. 職員の採用と退職について	17
4. 職員の採用計画について	30
5. 団体の事業承継について	34
6. ソーシャルファームについて	36
III 前回調査との比較	38
IV 資料	40
1. アンケート調査票	40
2. アンケート単純集計結果	50

I 調査概要

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

- ①調査回答団体の概要について
- ②雇用環境について
- ③職員の採用と退職について
- ④職員の採用計画について
- ⑤団体の事業承継について
- ⑥ソーシャルファームについて

(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。

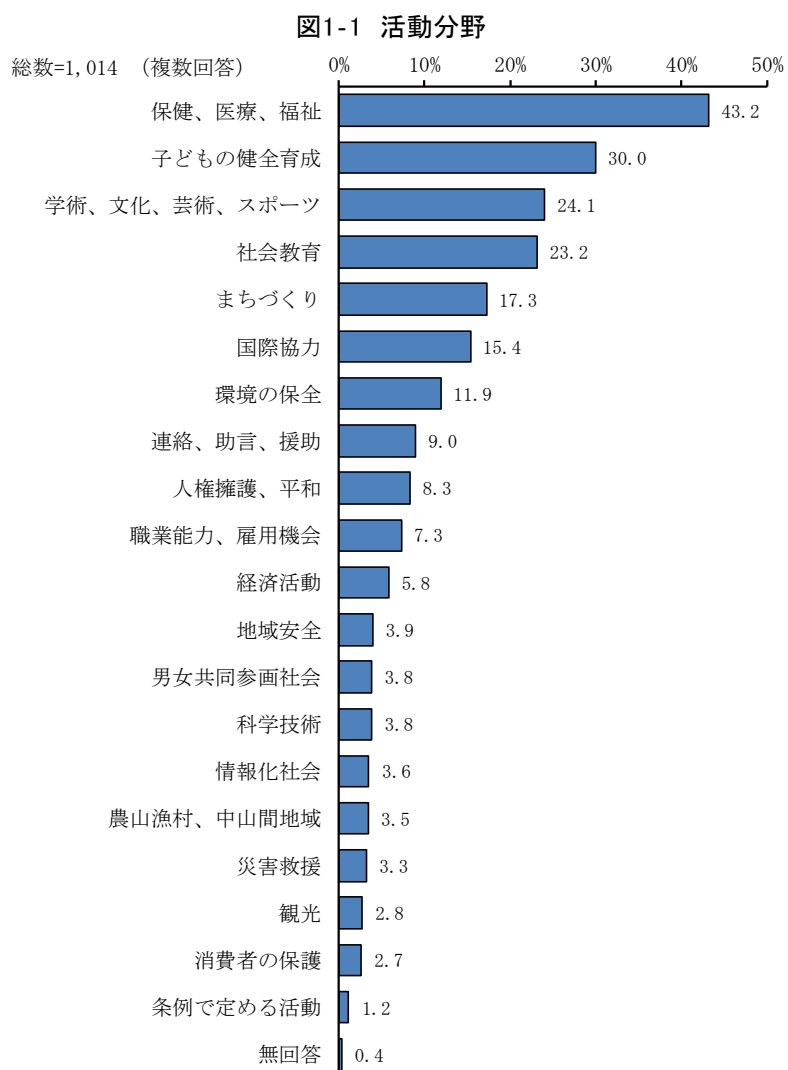
- (1) 常勤職員:有給の職員で週に30時間以上の勤務をしているもの。(海外駐在職員を含む)
- (2) 非常勤職員:有給の職員で週に30時間未満の範囲で勤務をしているもの。
(海外駐在職員を含む)

Ⅱ 調査結果

1. 調査回答団体の概要について

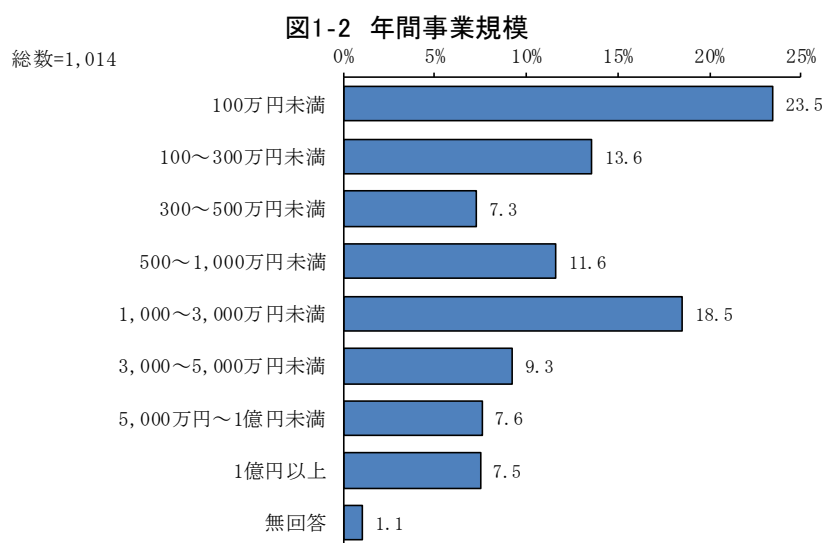
(1) 活動分野

有効回答のあった1,014団体を活動分野別に見ると、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。第3位は「学術、文化、芸術、スポーツ」の24.1%、第4位は「社会教育」の23.2%、第5位は「まちづくり」の17.3%となっている。



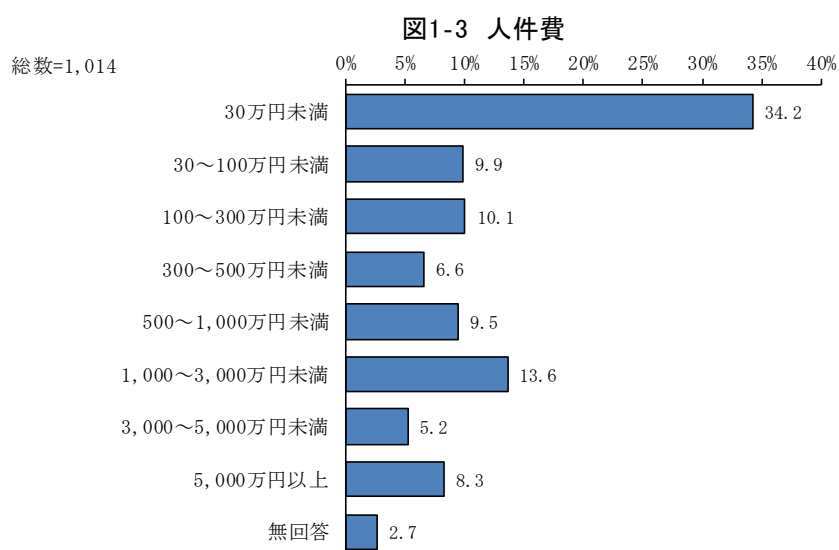
(2)年間事業規模

団体の年間事業規模(支出総額)については最も多いのは、「100万円未満」が23.5%で、次に多いのが「1,000～3,000万円未満」が18.5%である。



(3)年間人件費

団体の年間人件費については最も多いのは、「30万円未満」が34.2%で、次に多いのが「1,000～3,000万円未満」が13.6%である。

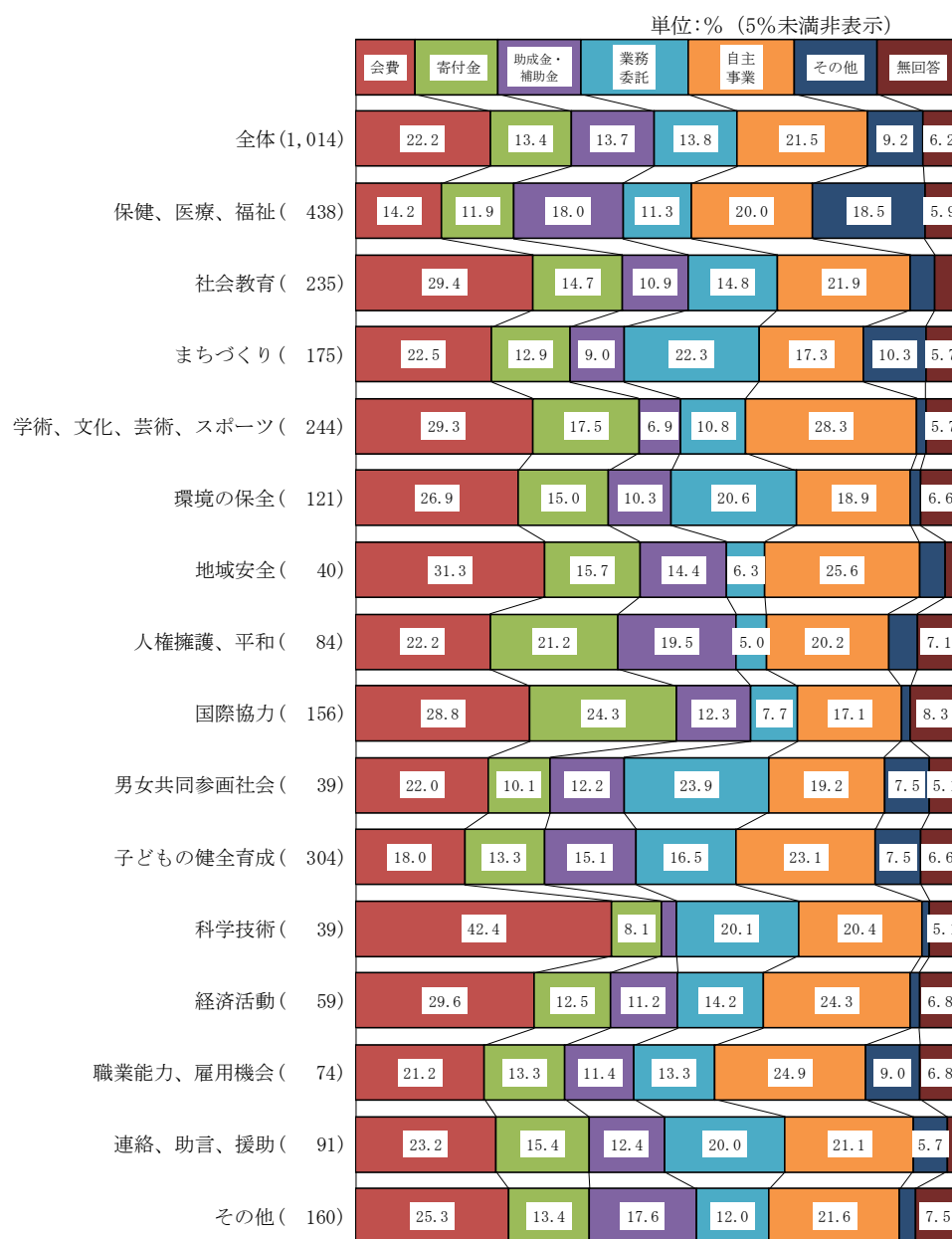


(4)最も多い収入項目

各団体の収入の内訳で、金額が多い項目は、「会費」が22.2%で最も多く、「自主事業」の21.5%、「業務委託」の13.8%、「助成金・補助金」の13.7%の順となっている。

収入項目と事業規模の関連をみると、事業規模が「300万円未満」の団体のうち、「会費」「寄付」で54.3% (35.2 + 19.1)を占めている。事業規模が大きくなるにつれ、「会費」「寄付金」の割合が減少する傾向にあり、5,000万円以上の団体では「会費」「寄付金」は14.6% (6.5 + 8.1)となり、「その他」が24.0%、「自主事業」が22.2%の順で多い項目となった。

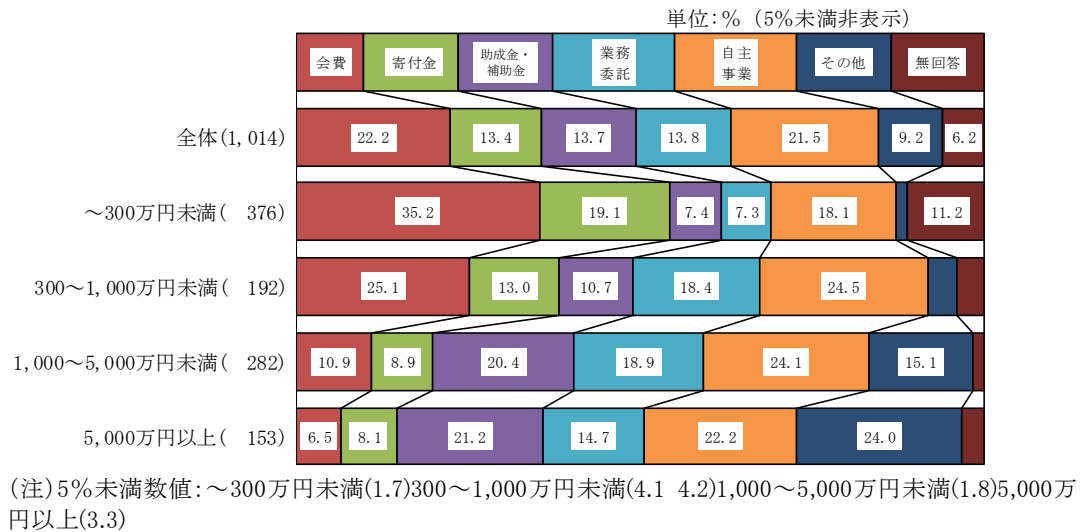
図1-4 収入項目と活動分野



(注)5%未満数値:社会教育(4.0 4.3)学術、文化、芸術、スポーツ(1.5)環境の保全(1.7)地域安全(4.3 2.5)人権擁護、平和(4.7)国際協力(1.5)科学技術(2.6 1.3)経済活動(1.5)連絡、助言、援助(2.2)その他(2.5)

※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。

図1-5 収入項目と事業規模



(5) スタッフの平均人数

①活動分野ごとの平均人数

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25.7人であり、人数が多い活動分野は「男女共同参画社会」が32.6人、「まちづくり」が31.7人、「学術、文化、芸術、スポーツ」が30.8人と続いている。

また、常勤職員の平均人数は全体では3.1人であり、人数が多い活動分野は「保健、医療、福祉」の4.3人、「連絡、助言、援助」の4.2人、「職業能力、雇用機会」の3.6人と続いている。

表1 活動分野ごとの平均人数

(単位:人)

活動分野	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
全体	25.7	5.8	3.1	4.8	3.0	9.0
保健、医療、福祉	29.3	4.9	4.3	7.2	3.8	9.1
社会教育	28.3	5.8	1.7	2.1	1.5	17.2
まちづくり	31.7	5.9	2.3	6.0	2.5	15.1
学術、文化、芸術、スポーツ	30.8	6.5	1.5	2.8	2.5	17.5
環境の保全	18.2	7.1	1.2	2.0	3.4	4.5
地域安全	30.0	3.6	3.3	7.5	1.6	14.1
人権擁護、平和	26.4	6.4	3.5	3.7	0.8	12
国際協力	22.7	7.7	2.0	2.3	1.0	9.7
男女共同参画社会	32.6	6.1	1.6	4.4	6.1	14.5
子どもの健全育成	27.1	5.9	3.5	5.4	3.5	8.8
科学技術	11.9	5.3	0.9	2.0	0.4	3.2
経済活動	15.7	7.6	1.8	1.7	0.6	4.0
職業能力、雇用機会	17.6	5.6	3.6	4.7	1.5	2.2
連絡、助言、援助	20.3	6.2	4.2	3.5	1.6	4.7
その他	18.3	6.1	2.1	2.2	1.4	6.5

②事業規模ごとの平均人数

事業規模が「300～1,000万円未満」の団体における常勤職員の人数が0.8人であることから、事業規模1,000万円程度で常勤職員の雇用が発生していると推測される。常勤職員の平均人数は「1,000～5,000万円未満」が2.4人、「5,000万円以上」で13.5人となった。

表2 事業規模ごとの平均人数

(単位:人)

事業規模	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
全体	25.7	5.8	3.1	4.8	3.0	9.0
～300 万円未満	14.0	5.1	0.5	1.2	1.0	6.1
300～1,000 万円未満	22.0	6.9	0.8	2.2	2.7	9.5
1,000～5,000 万円未満	28.9	5.4	2.4	5.3	4.3	11.6
5,000 万円以上	52.0	6.6	13.5	15.5	5.8	10.6

(6)スタッフの平均年齢

全スタッフの平均年齢をみると、55.8歳となっている。区分ごとにみると「役員」が62.6歳、「常勤職員」が46.8歳、「非常勤職員」が55.5歳、「有償ボランティア」が57.9歳、「無償ボランティア」が54.0歳となっている。

表3 活動分野ごとの平均年齢

(単位:歳)

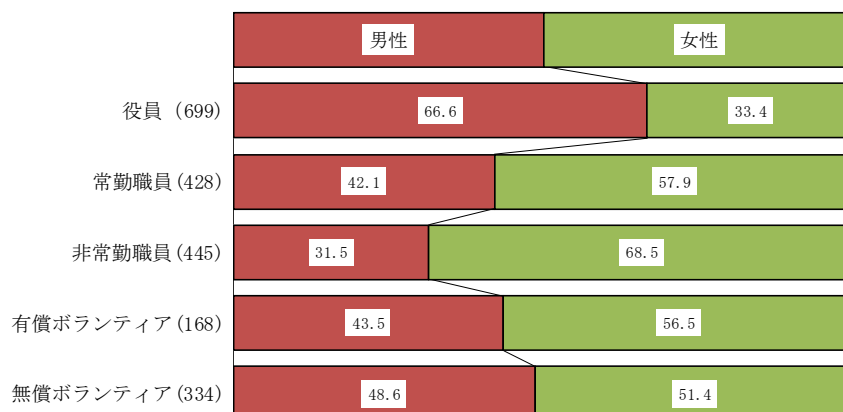
活動分野	全スタッフ	役員	常勤職員	非常勤職員	有償ボランティア	無償ボランティア
全体	55.8	62.6	46.8	55.5	57.9	54.0
保健、医療、福祉	56.0	62.7	47.6	56.3	57.8	55.5
社会教育	54.0	61.6	44.4	55.5	52.1	52.3
まちづくり	57.3	62.1	49.2	58.6	53.2	56.7
学術、文化、芸術、スポーツ	54.6	62.2	46.8	49.8	53.6	53.3
環境の保全	61.1	64.2	50.0	57.6	63.8	59.0
地域安全	48.2	60.2	44.1	40.1	57.0	49.4
人権擁護、平和	49.9	60.5	46.2	52.7	54.4	44.1
国際協力	56.2	63.1	45.4	54.3	58.6	53.1
男女共同参画社会	59.9	64.4	62.0	58.9	55.5	59.9
子どもの健全育成	53.3	61.3	44.1	51.7	51.5	53.3
科学技術	58.9	60.4	49.8	61.2	64.0	56.9
経済活動	58.6	63.7	59.8	63.7	53.0	47.1
職業能力、雇用機会	57.8	62.6	48.3	57.1	63.9	58.4
連絡、助言、援助	53.2	60.4	45.2	57.6	59.0	45.5
その他	58.2	63.1	50.1	56.3	63.5	55.6

(7)スタッフの男女比

スタッフの男女比は、役員のみ男性が66.6%と多く、それ以外の職員(常勤・非常勤)とボランティア(有償・無償)では、女性の方が比率が高くなっている。

図1-6 スタッフ種別の男女比

単位: % (5%未満非表示)



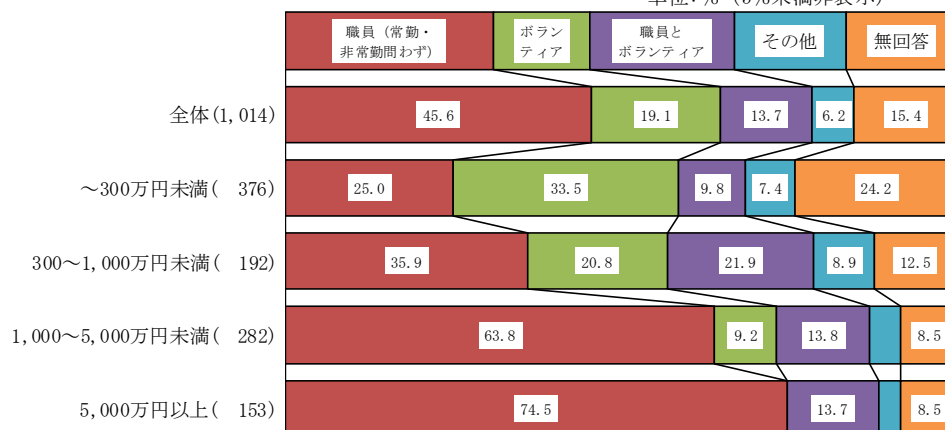
(8)運営体制の中心

運営体制の中心は、「職員(常勤・非常勤問わず)」が45.6%で最も多く、次いで「ボランティア」が19.1%、「職員とボランティア」が13.7%の順となっている。

事業規模別にみると、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1-7 運営体制の中心と事業規模

単位: % (5%未満非表示)



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

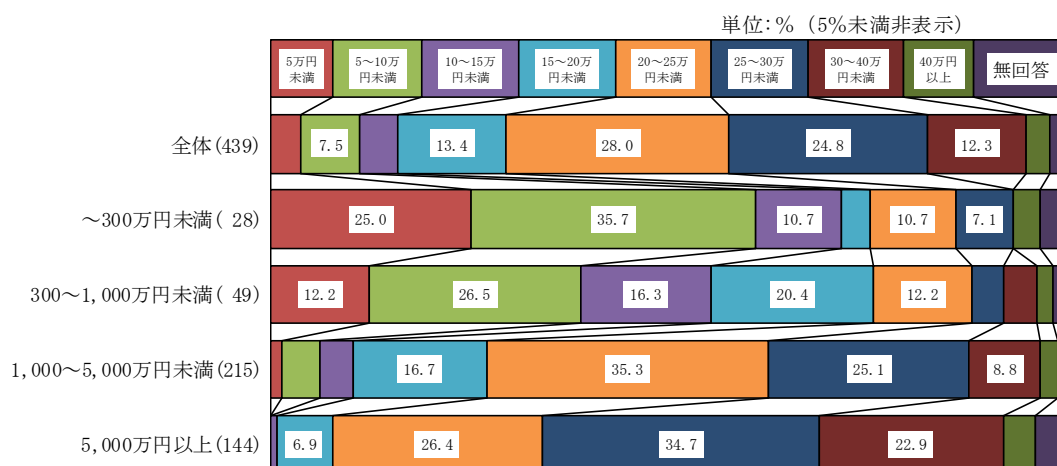
2. 雇用環境について

(1) 常勤職員の平均給与額

全体をみると、常勤職員の平均給与額は「20～25万円未満」が最も多く28.0%、次いで「25～30万円未満」に24.8%の団体が該当している。

また、平均給与額と事業規模の関連を確認すると、事業規模が大きくなる程、平均給与額が増加する傾向がある。

図2-1 常勤職員の平均給与額と事業規模



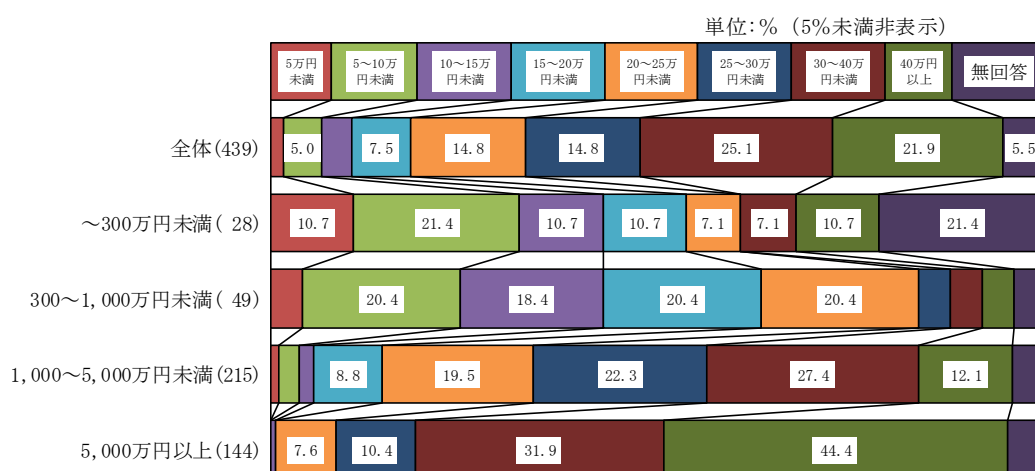
(注)5%未満数値:全体(3.6 4.8 3.0 2.5)～300万円未満(3.6 - 3.6 3.6)300～1,000万円未満(4.1 4.1 2.0)1,000～5,000万円未満(1.4 4.7 4.2 2.3 1.4)5,000万円以上(- - 0.7 4.2 4.2)

(2) 団体内で最も高い給与額

全体をみると、団体内で最も高い給与額は「30～40万円未満」が25.1%で最も多く、「40万円以上」が21.9%と続いている。

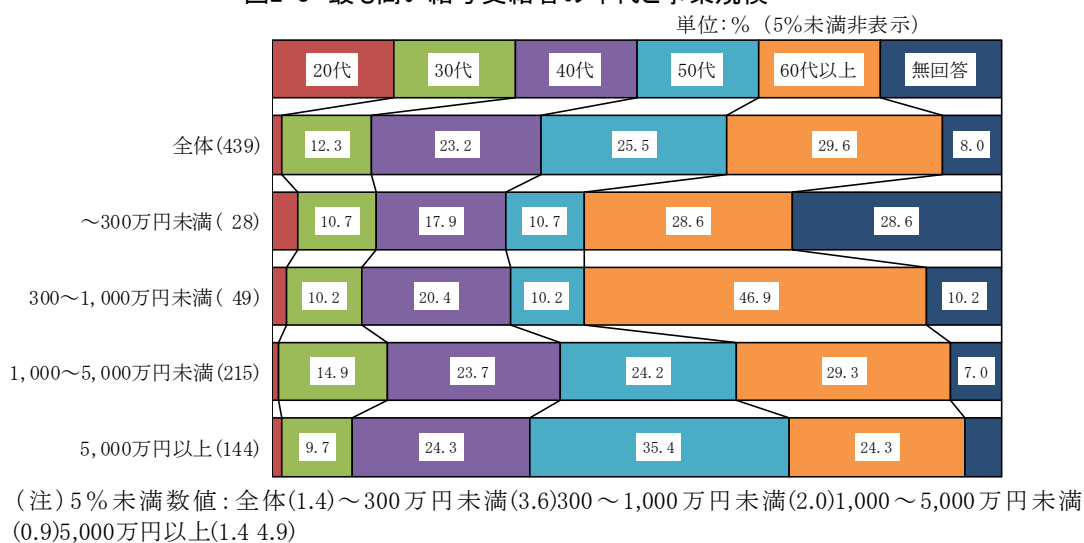
最も高い給与額と事業規模の関連をみると、事業規模が大きくなる程、給与額が高額になる傾向にある。また年代をみると、1,000万円未満の団体では、60代以上が最も高い給与の受取者である割合が高いが、事業規模が1,000万円以上の団体では40代、50代も割合が高くなっている。

図2-2 最も高い給与額と事業規模



(注)5%未満数値:全体(1.6 3.9)～300万円未満(-)300～1,000万円未満(4.1 4.1 4.1 4.1 4.1)1,000～5,000万円未満(0.9 2.8 1.9 4.2)5,000万円以上(- - 0.7 - 4.9)

図2-3 最も高い給与受給者の年代と事業規模



(3) 団体内で最も低い給与額

全体をみると、団体内で最も低い給与額は「20～25万円未満」が24.1％と最も多くなっている。

各団体における最も低い給与額と事業規模の関連をみると、事業規模が大きくなる程、給与額が高額になる傾向にある。また年代別では、「60代以上」が18.5％で最も多かった。

図2-4 最も低い給与額と事業規模

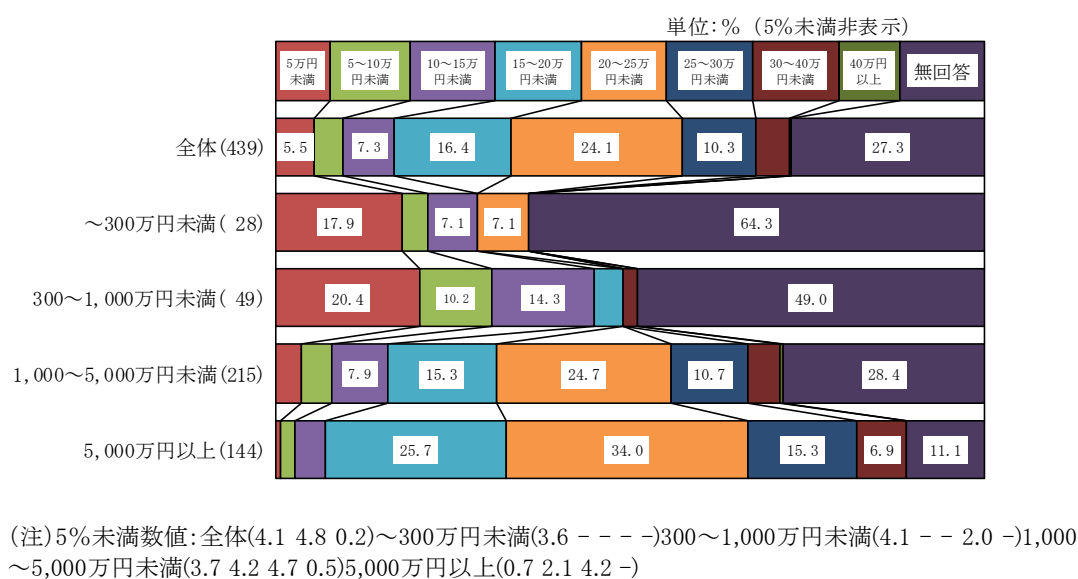
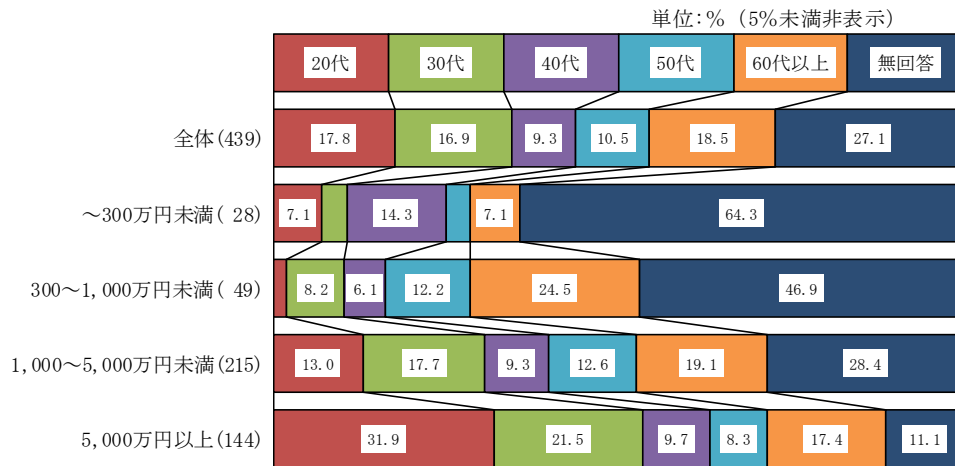


図2-5 最も低い給与受給者の年代と事業規模

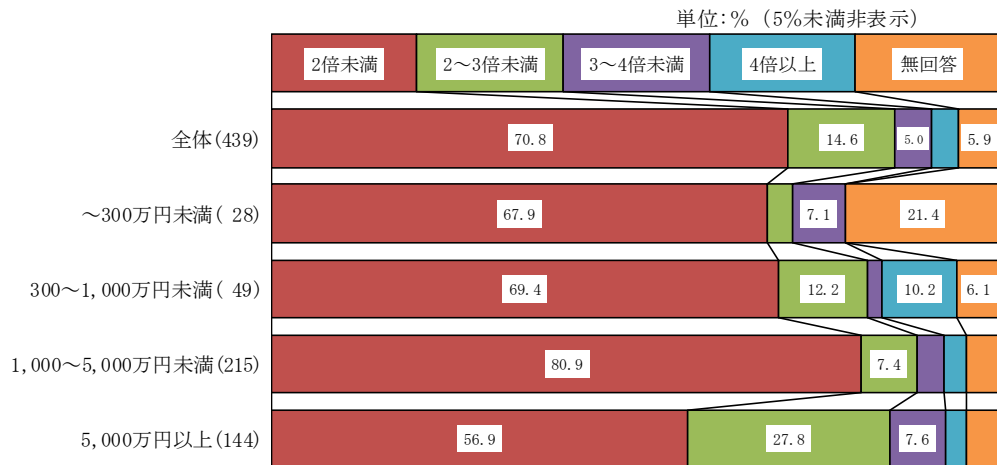


(注)5%未満数値:～300万円未満(3.6 3.6)300～1,000万円未満(2.0)

(4) 給与格差

各団体の給与額の高い人と低い人の差(給与格差)は、全体をみると70.8%の団体では「2倍未満」となっている。給与格差と事業規模の関連をみると、事業規模が「5,000万円以上」の団体では「2倍未満」の割合が56.9%に減少し、「2～3倍未満」の割合が27.8%と増加しており、団体内での給与格差が大きくなっている。

図2-6 給与格差と事業規模



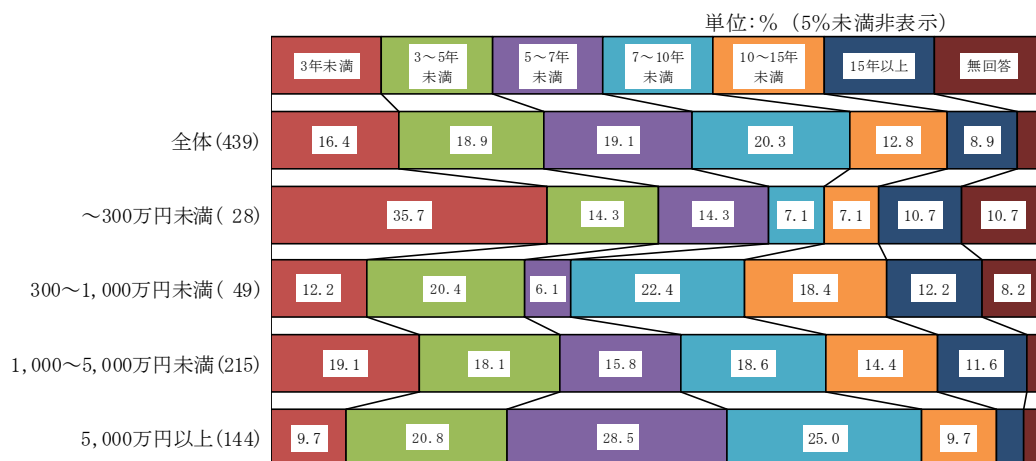
(注)5%未満数値:全体(3.6)～300万円未満(3.6 →)300～1,000万円未満(2.0)1,000～5,000万円未満(3.7 3.3 4.7)5,000万円以上(2.8 4.9)

(5) 平均勤続年数

① 常勤職員

常勤職員の平均勤続年数は、「7～10年未満」が最も多く20.3%、次いで「5～7年未満」の19.1%である。

図2-7 常勤職員の平均勤続年数と事業規模

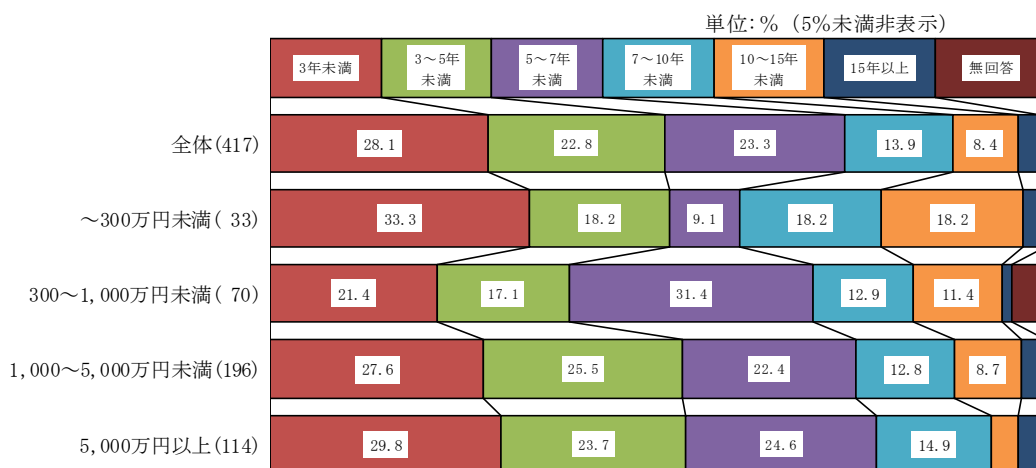


(注) 5%未満数値: 全体(3.6) 1,000～5,000万円未満(2.3) 5,000万円以上(3.5 2.8)

② 非常勤職員

非常勤職員の平均勤続年数は、「3年未満」が最も多く28.1%、次いで「5～7年未満」の23.3%である。

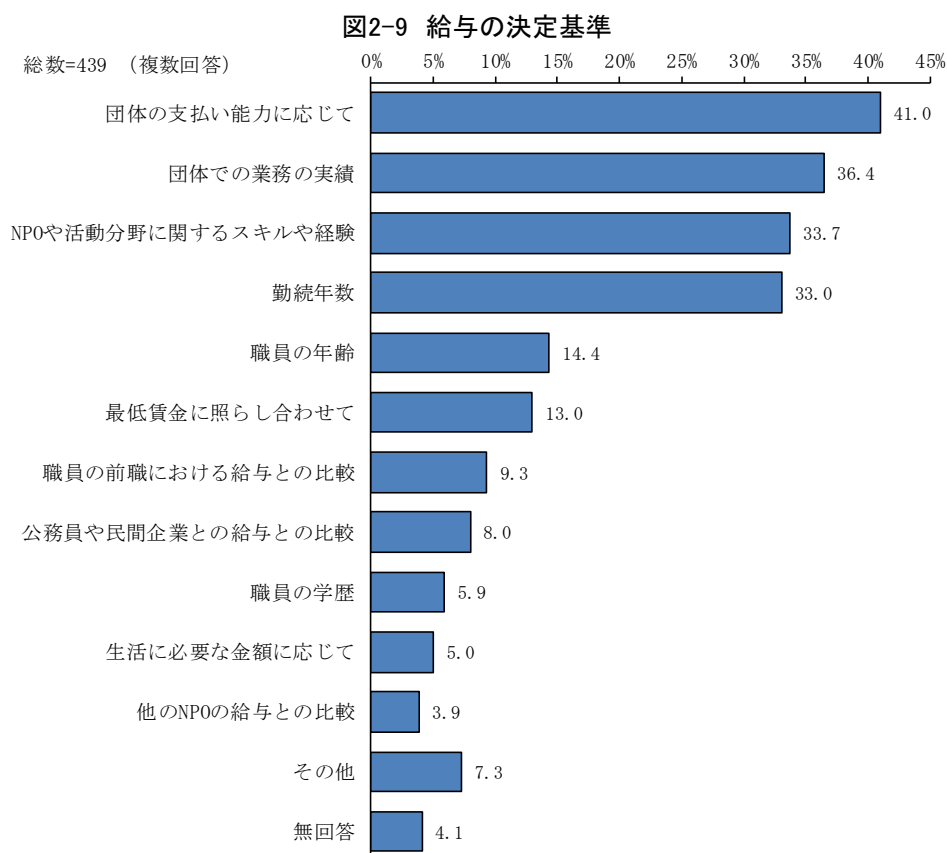
図2-8 非常勤職員の平均勤続年数と事業規模



(注) 5%未満数値: 全体(2.6 1.0) ～300万円未満(3.0 -) 300～1,000万円未満(1.4 4.3) 1,000～5,000万円未満(3.1 -) 5,000万円以上(3.5 2.6 0.9)

(6)給与の決定基準

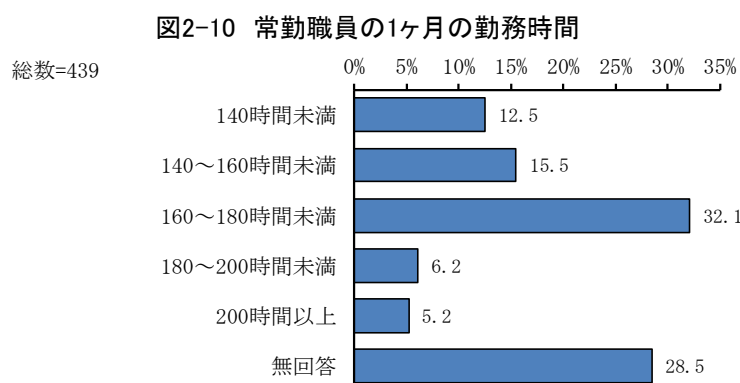
職員の給与を決定する際に基準として用いられているものは、「団体の支払い能力に応じて」の41.0%が最も多く、第2位が「団体での業務の実績」が36.4%、第3位が「NPOや活動分野に関するスキルや経験」が33.7%、第4位が「勤続年数」が33.0%となっている。



(7)勤務時間

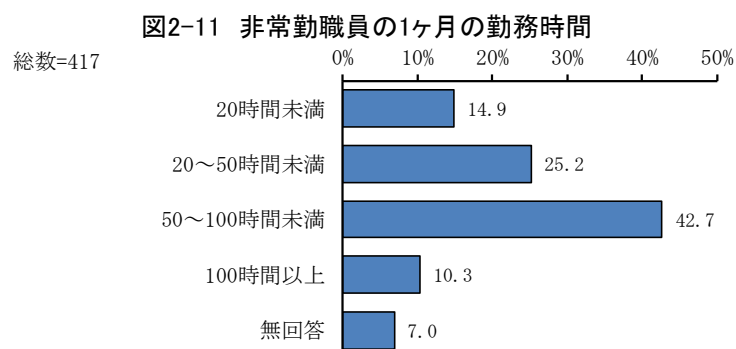
①常勤職員

常勤職員の1ヶ月の勤務時間では、「160～180時間未満」の32.1%が最も多く、次いで「140～160時間未満」が15.5%となっている。



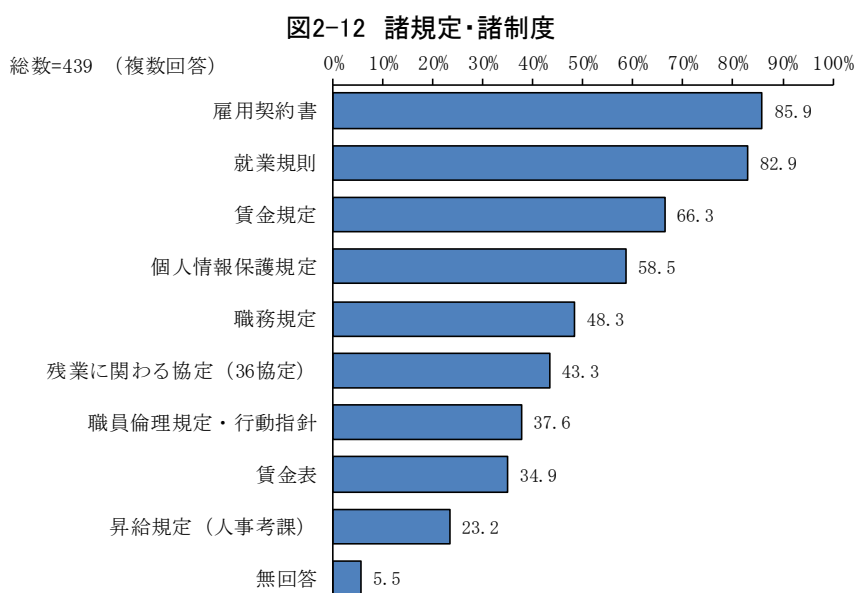
②非常勤職員

非常勤職員の1ヶ月間の勤務時間では、「50～100時間未満」の42.7%が最も多く、「20～50時間未満」の25.2%と続いている。



(8)諸規定・諸制度

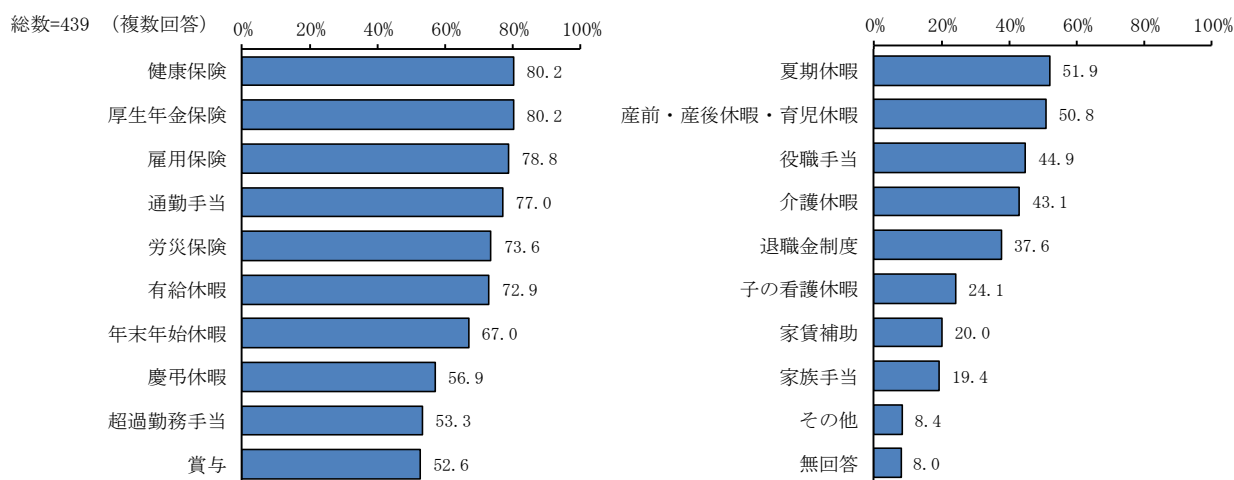
団体内に整備されている規定・制度では、「雇用契約書」の85.9%が最も多く、続いて「就業規則」が82.9%、「賃金規定」が66.3%となっている。



(9) 福利厚生

団体内に整備されている福利厚生のうち最も多い回答は、「健康保険」と「厚生年金保険」が80.2%となった。次に多いのは「雇用保険」が78.8%であり、「通勤手当」が77.0%と続いている。

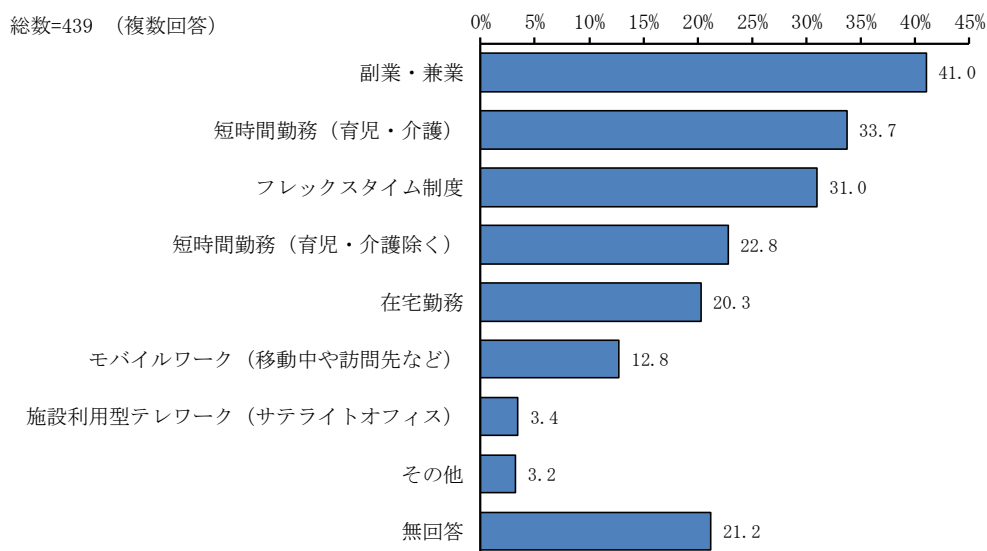
図2-13 福利厚生



(10) 多様な働き方に対応する施策

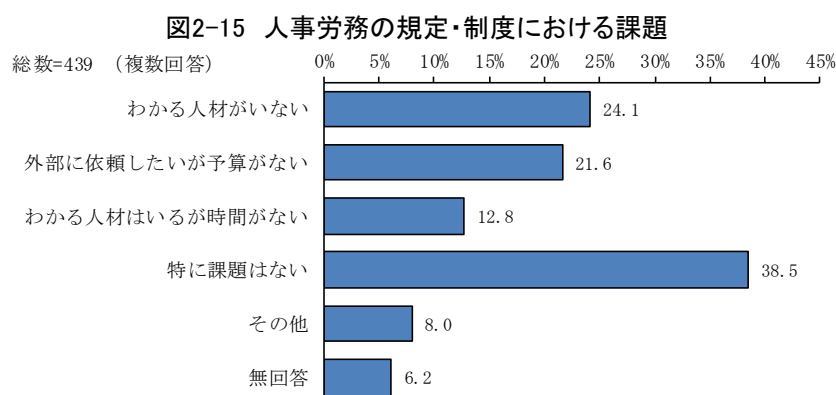
多様な働き方に対応するために導入している施策のうち、最も多い回答は「副業・兼業」が41.0%である。以降は「短時間勤務(育児・介護)」が33.7%、「フレックスタイム制度」が31.0%、「短時間勤務(育児・介護除く)」が22.8%となり、働く時間に関する施策導入が進みつつあることが分かる。一方、在宅勤務、モバイルワーク、施設利用型テレワークなどの勤務場所に関する施策の導入は、まだ導入がそれほど進んでいない傾向にある。

図2-14 多様な働き方に対応する施策



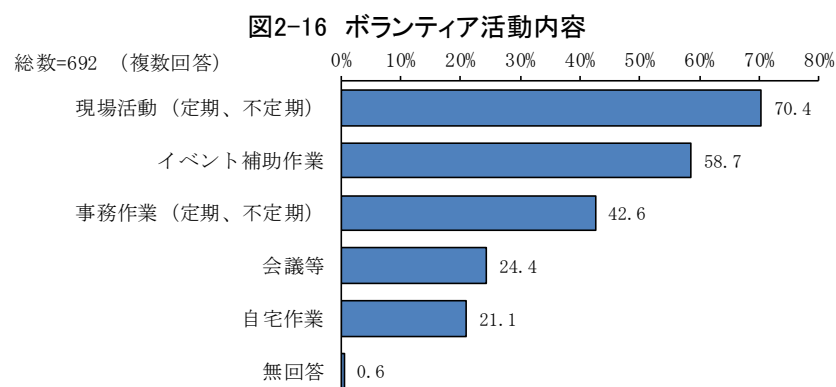
(11) 人事労務の規定・制度における課題

人事労務の規定・制度における課題について、「わかる人材がいない」が24.1%で最も多く、「外部に依頼したいが予算がない」が21.6%と続いた。一方で、「特に課題はない」とした団体も38.5%を占めた。



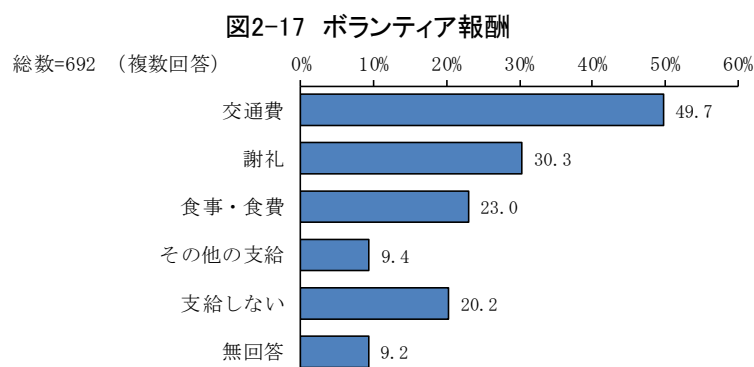
(12) ボランティア活動内容

ボランティア活動内容について、「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。



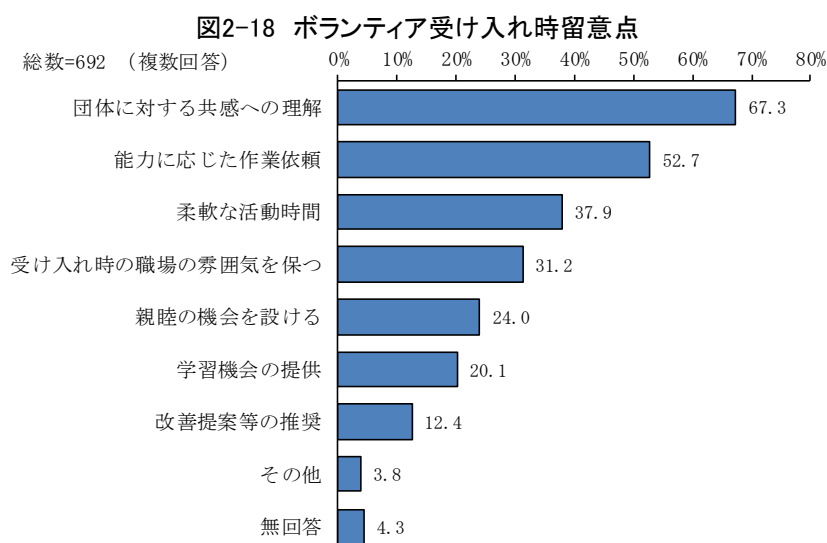
(13) ボランティア報酬

ボランティア報酬について、「交通費」が49.7%で最も多く、「謝礼」が30.3%、「食事・食費」が23.0%と続いた。一方で、「支給しない」とした団体は、20.2%となった。



(14) ボランティア受け入れ時留意点

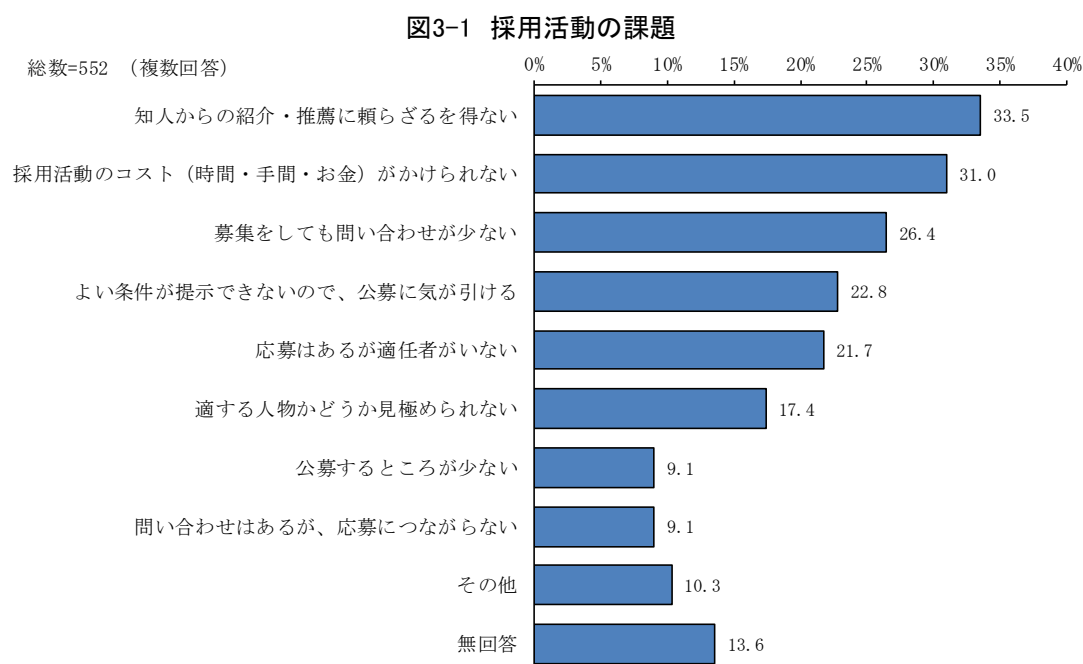
ボランティア受け入れ時留意点について、「団体に対する共感への理解」が67.3%で最も多かった。以降は順に「能力に応じた作業依頼」が52.7%、「柔軟な活動時間」が37.9%、「受け入れ時の職場の雰囲気を保つ」が31.2%となった。



3. 職員の採用と退職について

(1) 採用活動の課題

採用活動における課題として最も回答が多いのは、「知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない」の33.5%となった。以降、順に「採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかかけられない」の31.0%、「募集をしても問い合わせが少ない」26.4%となった。

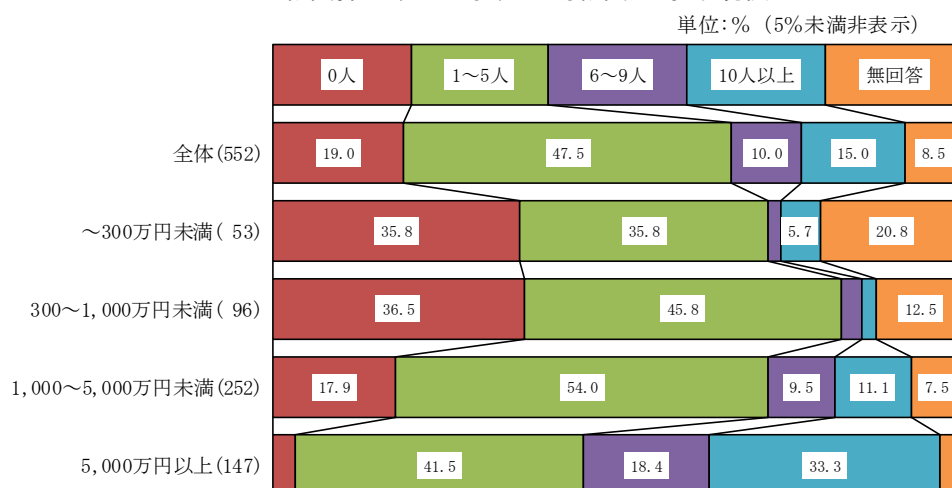


(2) 過去3年間の職員採用数

過去3年間の職員採用数について、全体では72.5%(47.5 + 10.0 + 15.0)の団体が1名以上の職員(常勤または非常勤職員)の採用を行っている。また約半数の団体が1名以上の常勤職員の採用を行っている。

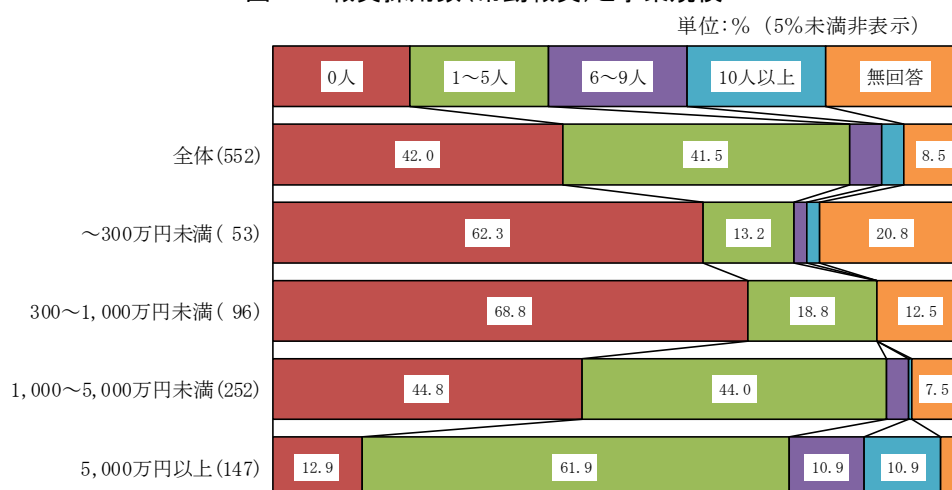
職員採用数と事業規模の関連をみると、事業規模が大きくなるにつれ職員採用数が多くなる傾向がある。事業規模が「5,000万円以上」の団体では9割以上が、「1,000～5,000万円未満」の団体では7割以上が、過去3年以内に常勤または非常勤職員を採用している。

図3-2 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)5,000万円以上(3.4 3.4)

図3-3 職員採用数(常勤職員)と事業規模

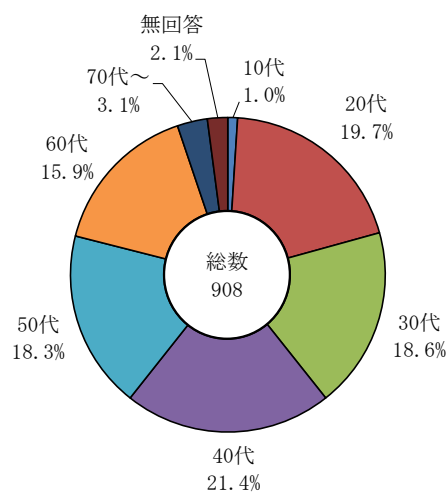


(注)5%未満数値: 全体(4.5 3.4)～300万円未満(1.9 1.9)300～1,000万円未満(-)1,000～5000万円未満 (3.2 0.4)5,000万円以上(3.4)

(3)採用職員の年齢

採用した職員の年齢では、最も回答が多いのは「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。

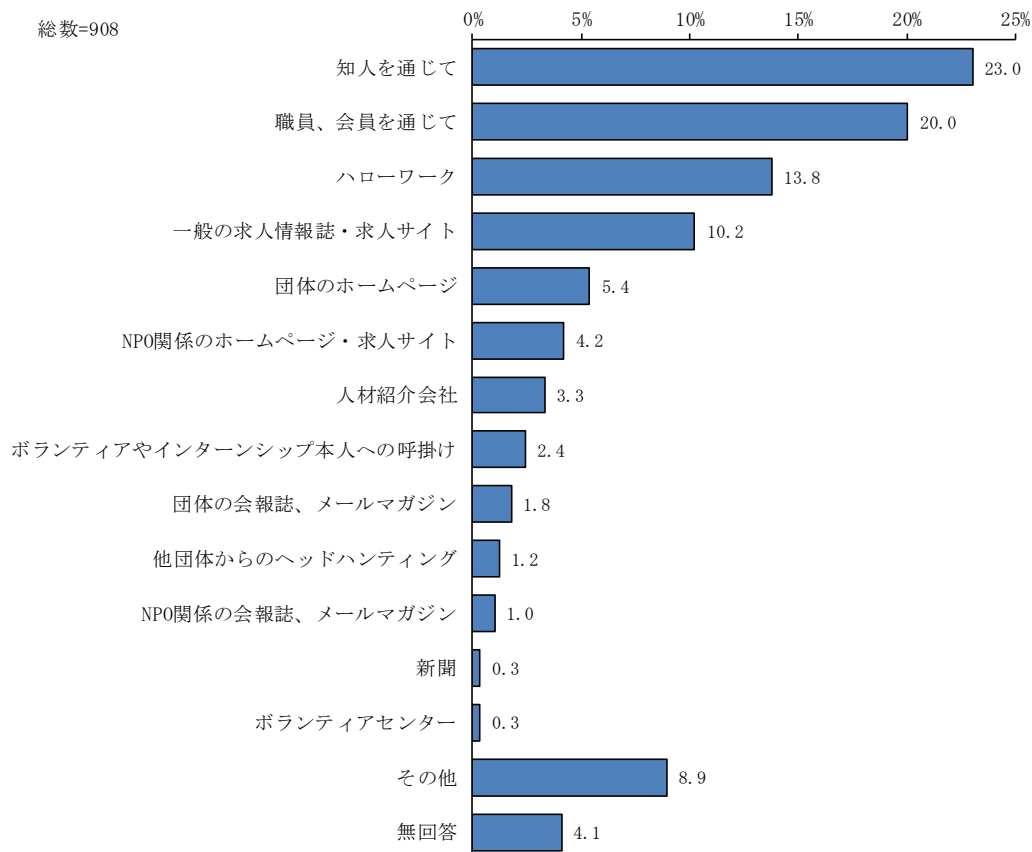
図3-4 採用職員の年齢



(4)採用に至った募集手段

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、関係者の縁によつての採用が43.0%を占めている。第3位は「ハローワーク」の13.8%、第4位は「一般の求人情報誌・求人サイト」の10.2%となっている。

図3-5 採用に至った募集手段

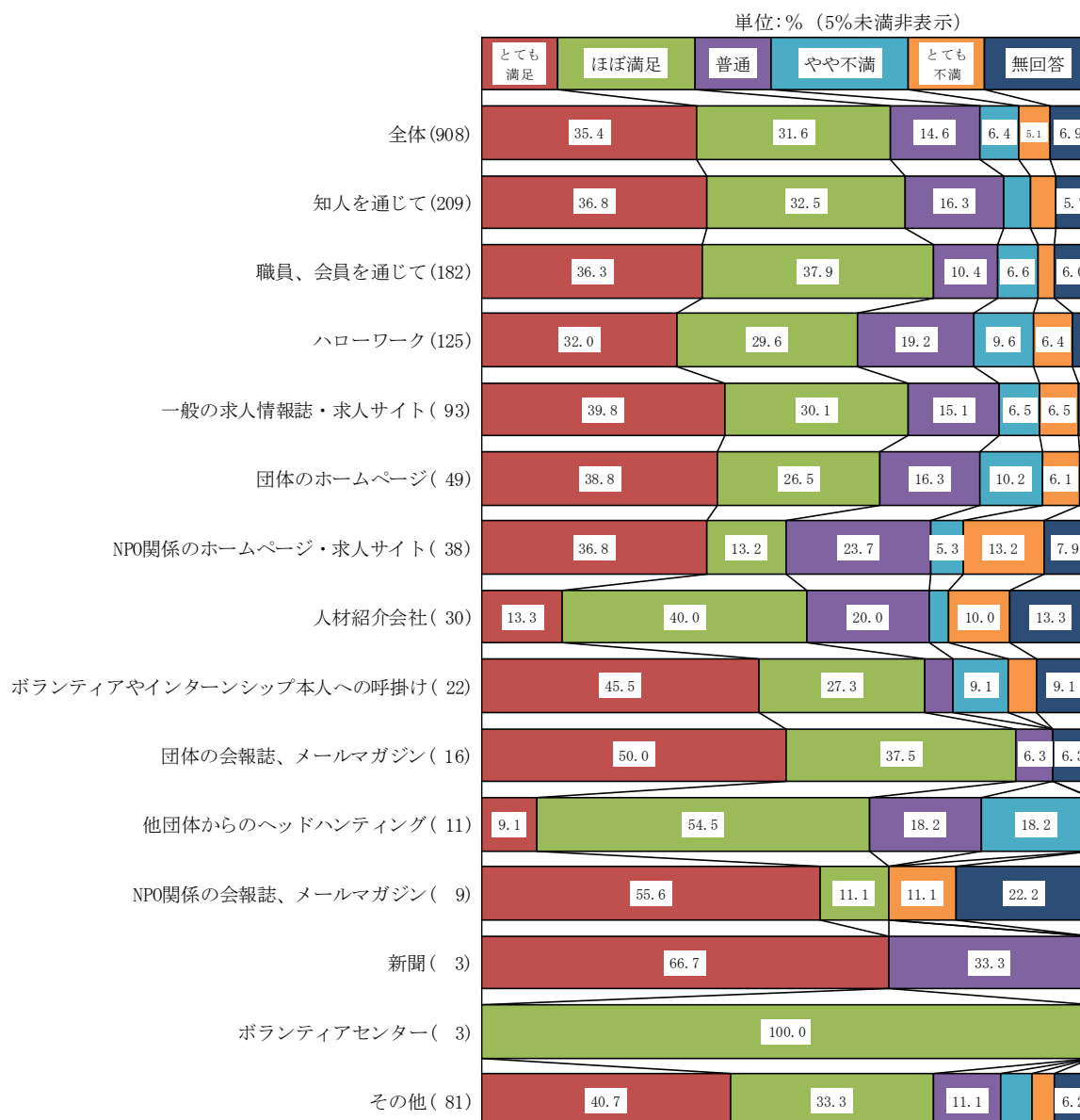


(5)採用に至った募集手段と満足度の関係

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67.0% (35.4 + 31.6)となり、「やや不満」と「とても不満」の11.5% (6.4 + 5.1)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「知人を通じて」と「職員、会員を通じて」は、「とても満足」「ほぼ満足」が69.3%(36.8 + 32.5)、74.2%(36.3 + 37.9)と満足度が高い傾向があった。

図3-6 採用に至った募集手段と満足度

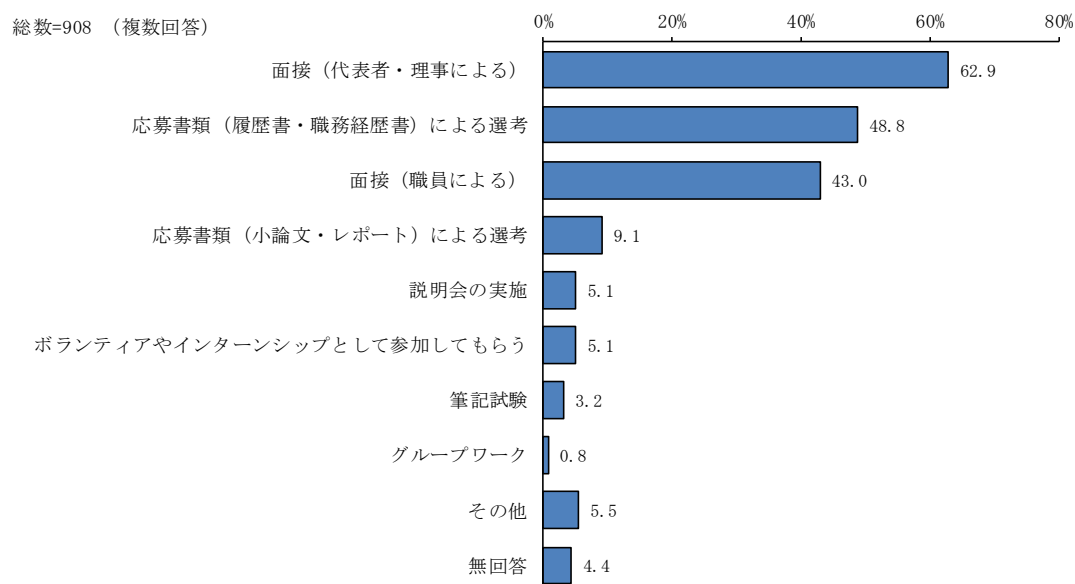


(注)5%未満数値: 知人を通じて(4.3 4.3)職員、会員を通じて(2.7)ハローワーク(3.2)一般の求人情報誌・求人サイト(2.2)団体のホームページ(2.0)人材紹介会社(3.3)ボランティアやインターンシップ本人への呼掛け(4.5 4.5)団体の会報誌、メールマガジン(-)他団体からのヘッドハンティング(-)NPO関係の会報誌、メールマガジン(-)新聞(- - - -)ボランティアセンター(- - - -)その他(4.9 3.7)

(6)採用時の選考方法

職員の採用時の選考法では、「面接(代表者・理事による)」の62.9%が最も多く、次に「応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考」の48.8%となっている。第3位は「面接(職員による)」の43.0%となっている。

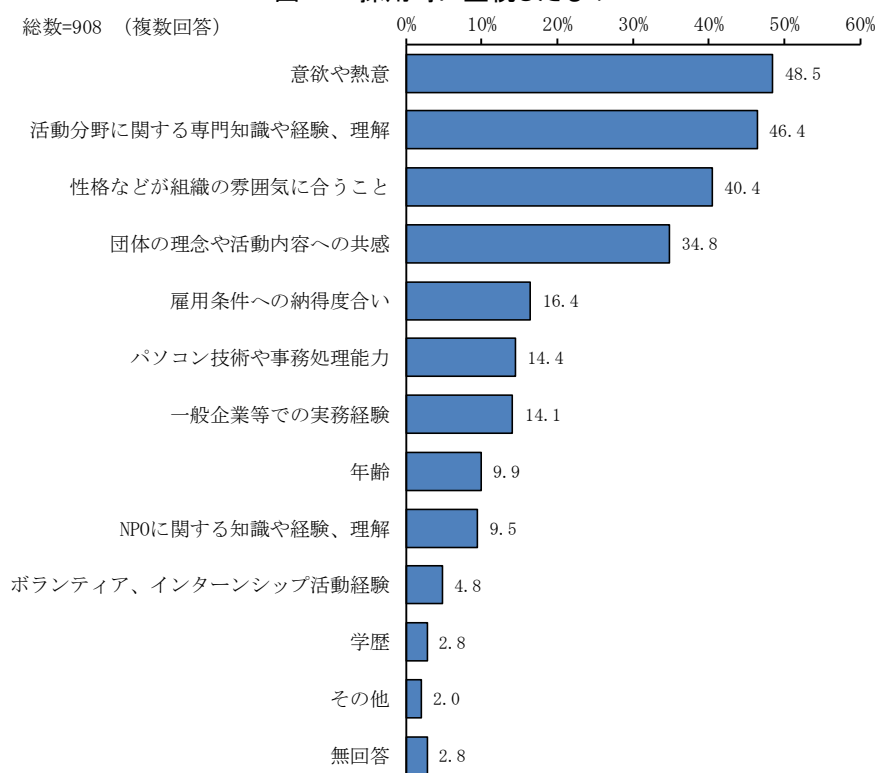
図3-7 採用時の選考方法



(7)採用時に重視したもの

職員の採用時に重視したものでは、「意欲や熱意」が48.5%で最も多く、次に「活動分野に関する専門知識や経験、理解」の46.4%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40.4%、第4位は「団体の理念や活動内容への共感」の34.8%となっている。

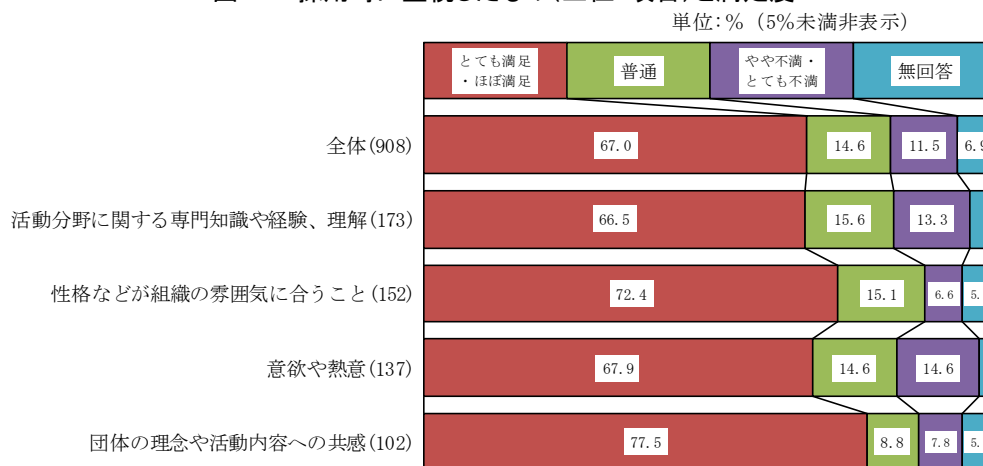
図3-8 採用時に重視したもの



(8)採用時に重視したものと満足度の関係

採用時に重視したものと満足度の関係を見ると、「団体の理念や活動内容への共感」が「とても満足・ほぼ満足」が77.5%と満足度が高かった。年齢・学歴などではなく、転職者と団体との活動に対する思いを重視したマッチングの満足度が高いことが分かる。

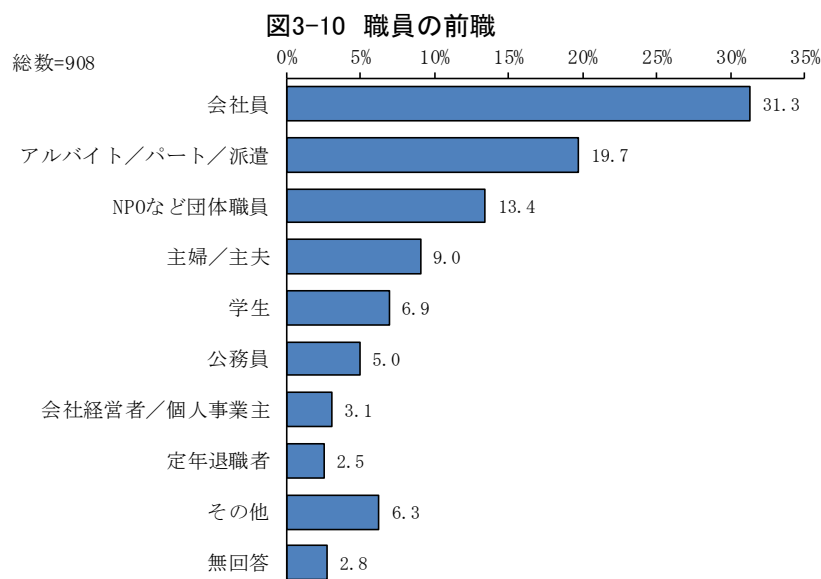
図3-9 採用時に重視したもの(上位4項目)と満足度



(注)5%未満数値:活動分野に関する専門知識や経験、理解(4.6)意欲や熱意(2.9)

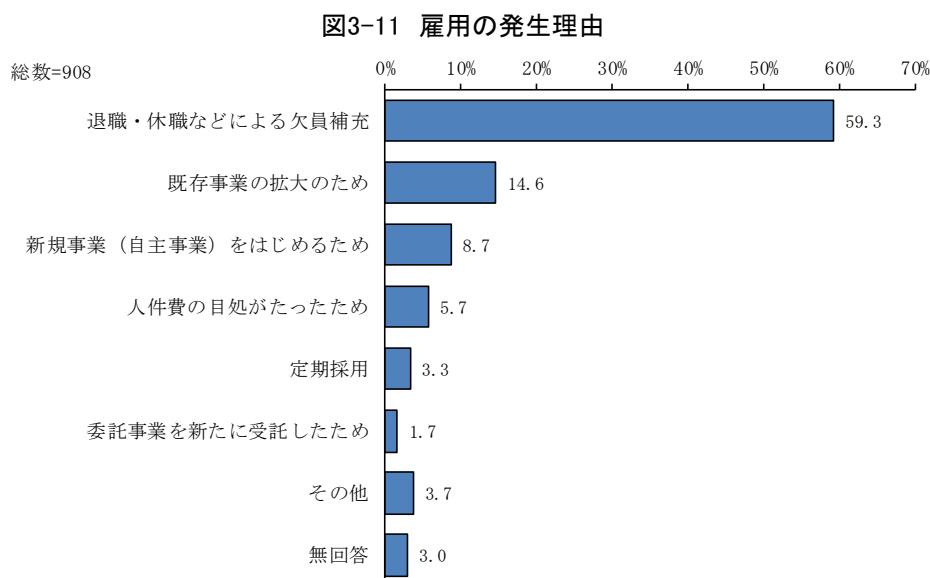
(9)職員の前職

採用した職員の前職として最も回答が多いのは、「会社員」の31.3%である。次に多いのは「アルバイト／パート／派遣」であり、19.7%と続いている。第3位は「NPOなど団体職員」の13.4%、第4位は「主婦／主夫」の9.0%、第5位は「学生」の6.9%となっており、NPO業界以外からの転職者も多いことが分かる。



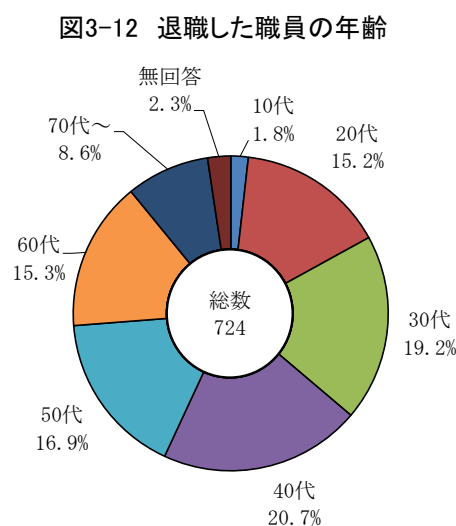
(10)雇用の発生理由

職員の雇用が必要となった理由として最も多い答えは「退職・休職などによる欠員補充」の59.3%であり、第2位の「既存事業の拡大のため」の14.6%の4倍以上となっている。第3位は「新規事業(自主事業)をはじめるため」の8.7%となっている。定期採用は、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。



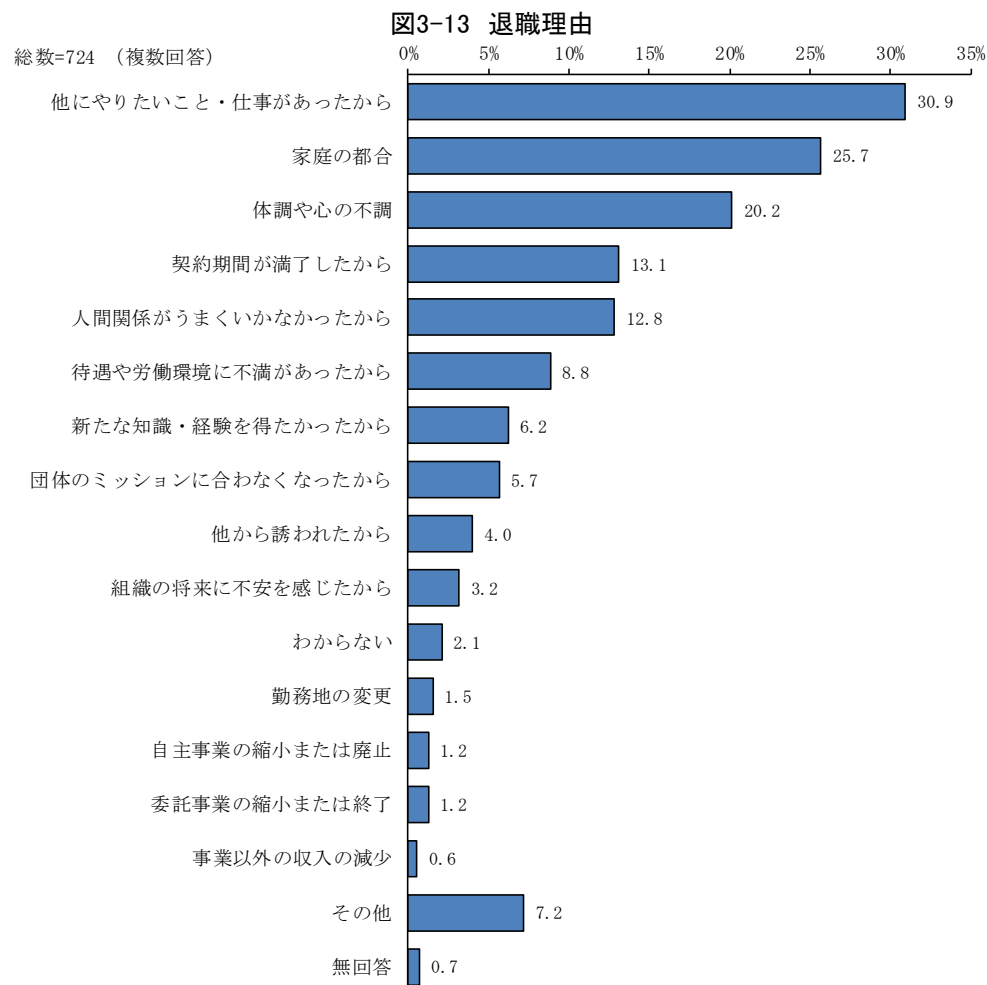
(11)退職した職員の年齢

職員の退職時の年齢は、「40代」の20.7%が最も多く、次に「30代」の19.2%となっている。第3位は「50代」の16.9%となっている。



(12)退職理由

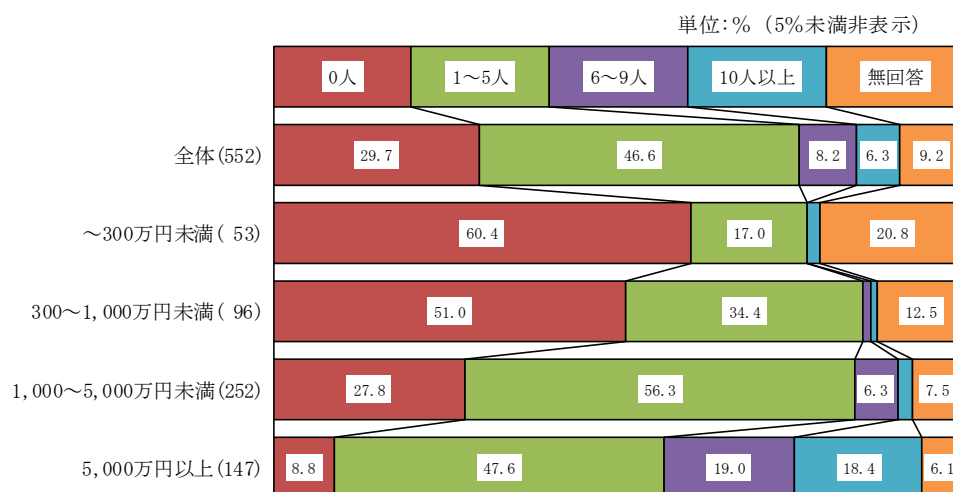
職員の退職理由は、「他にやりたいこと・仕事があったから」の30.9%で最も多く、第2位は「家庭の都合」が25.7%となっている。第3位は「体調や心の不調」の20.2%、第4位は「契約期間が満了したから」の13.1%、第5位は「人間関係がうまくいかなかったから」の12.8%となっている。



(13) 過去3年間の退職者数

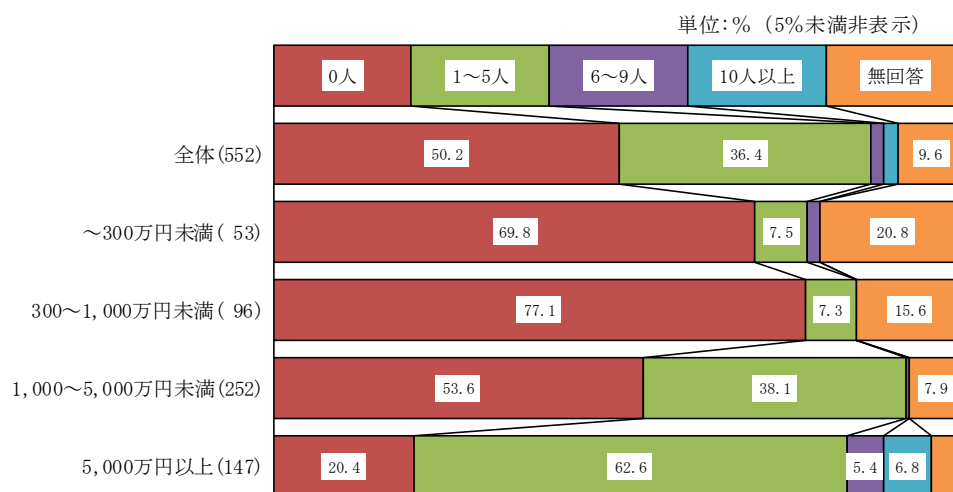
団体における過去3年間の退職者数と事業規模の関連をみると、事業規模が1,000万円以上の団体では、60%以上が過去3年以内に職員（常勤または非常勤職員）の退職を経験していることがわかる。

図3-14 退職者数（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(1.0 1.0)1,000～5,000万円未満(2.0)

図3-15 退職者数（常勤職員）と事業規模



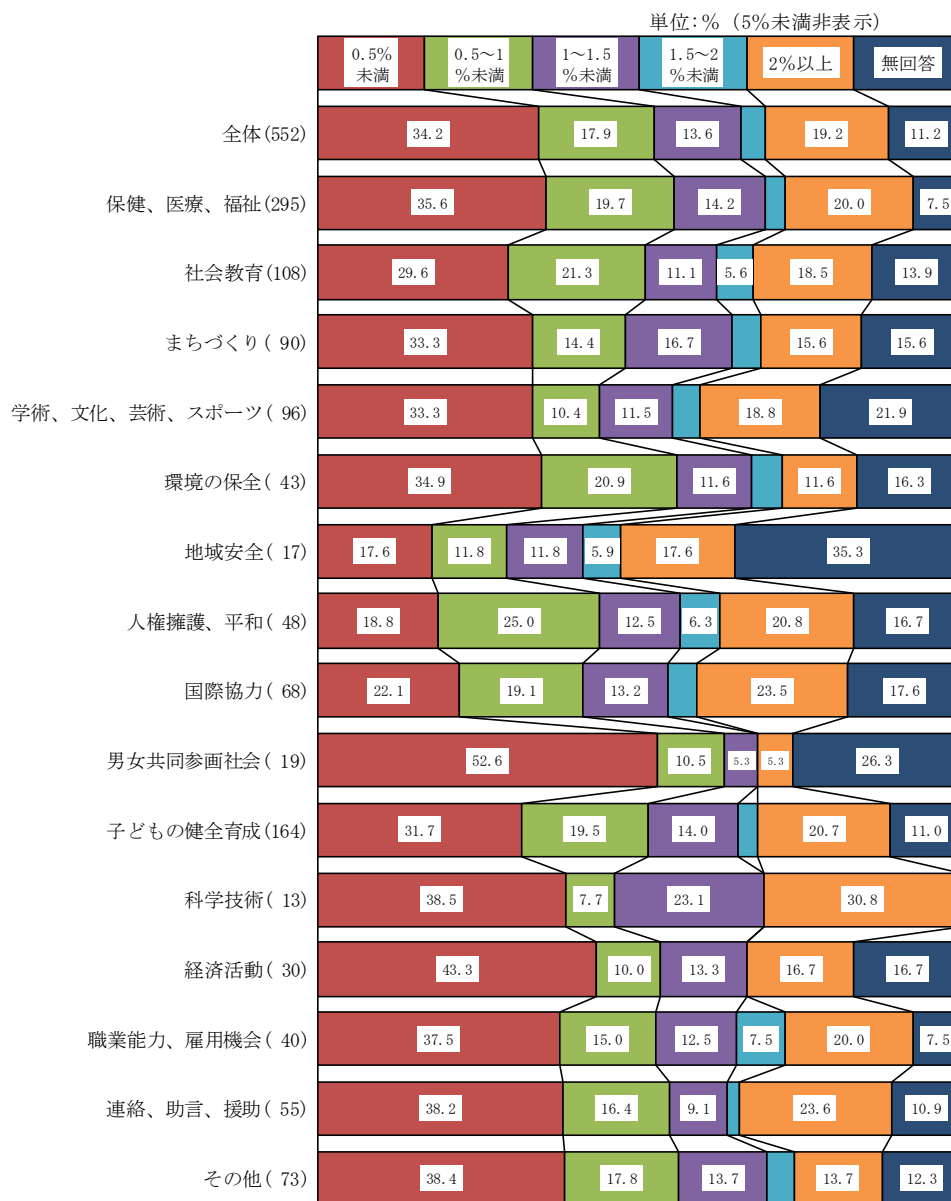
(注)5％未満数値：全体(1.8 2.0)～300万円未満(1.9 -)300～1,000万円未満(- -)1,000～5,000万円未満(0.4 -)5,000万円以上(4.8)

(14)職員の入職率(※)

職員の入職率は全体をみると「0.5%未満」が34.2%と最も多く、次に「2%以上」の19.2%が続いている。

入職率と活動分野の関連をみると、最も入職率が高い活動分野は、「科学技術」であり、入職率が「1.5%以上」の団体が30.8% (0.0 + 30.8) となっている。一方、入職率の低い活動分野は、「男女共同参画社会」であり、「1%未満」の団体が63. 1% (52.6 + 10.5) となっている。

図3-16 職員の入職率と活動分野



(注)5%未満数値: 全体(3.8)保健、医療、福祉(3.1)まちづくり(4.4)学術、文化、芸術、スポーツ(4.2)環境の保全(4.7)国際協力(4.4)男女共同参画社会(-)子どもの健全育成(3.0)科学技術(-)経済活動(-)連絡、助言、援助(1.8)その他(4.1)

※入職率とは、職員の入職の度合を示す指標であり、1ヶ月間に入職による増加職員数を在勤の職員数で割ったもの。本調査では、以下の式で入職率を算出している。

$$\text{入職率} = (3\text{年間の採用数}) / [36\{(\text{現在の職員数}) - (3\text{年間の採用数}) + (3\text{年間の退職数})\}]$$

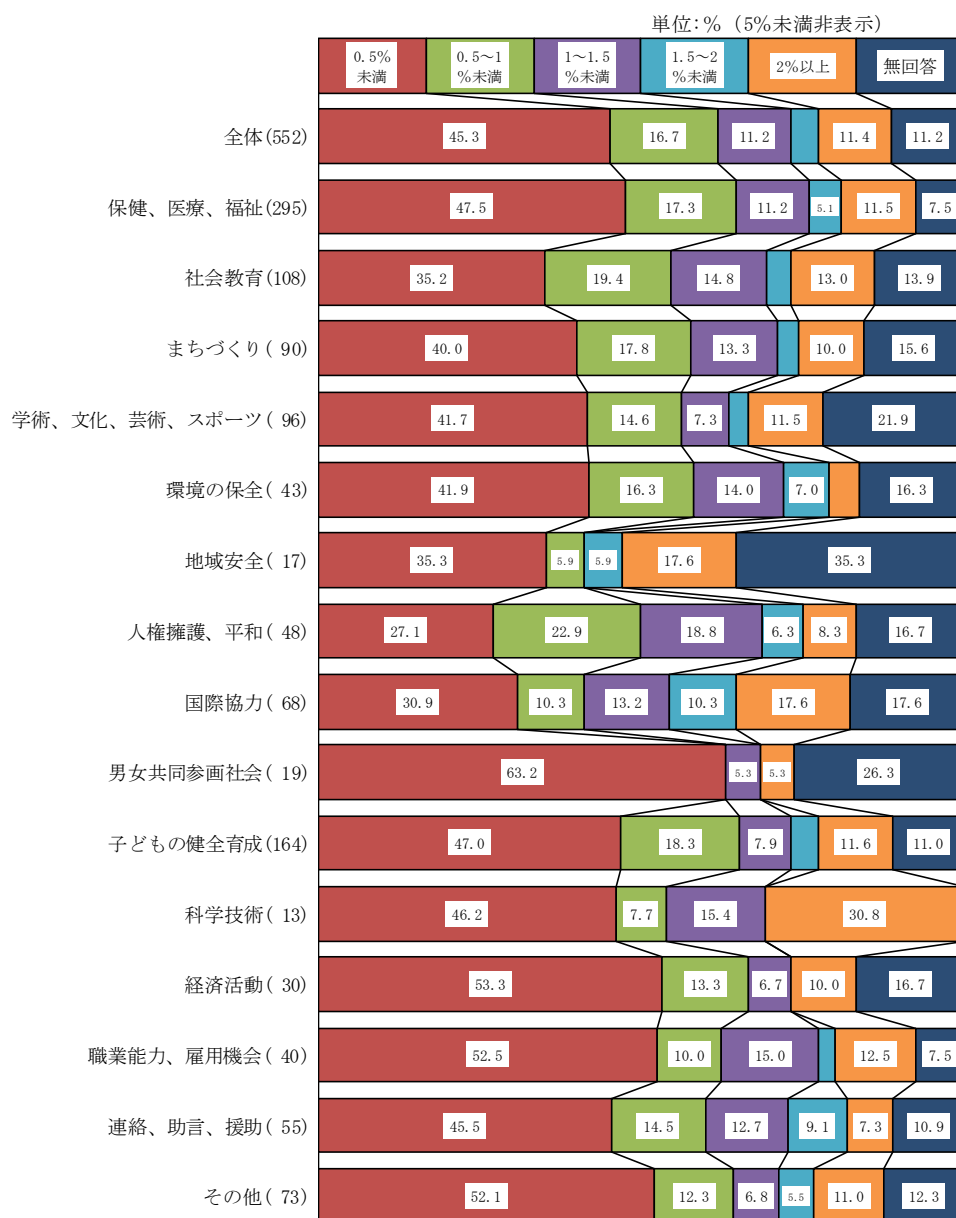
なお、上記の式中の36は、3年間を月になおした値である。(3年 = 36ヶ月)

(15)職員の離職率(※)

職員の離職率は全体をみると「0.5%未満」が45.3%と最も多く、次に「0.5～1%未満」の16.7%が続いている。

離職率と活動分野の関連をみると、離職率が最も高い活動分野は、「科学技術」であり、離職率が「1.5%以上」の団体が30.8% (0.0 + 30.8)となっている。一方、離職率の低い活動分野は、「経済活動」「子どもの健全育成」であり、「1%未満」の団体がそれぞれ66.6% (53.3 + 13.3)、65.3% (47.0 + 18.3)となっている。

図3-17 職員の離職率と活動分野



(注)5%未満数値:全体(4.2)社会教育(3.7)まちづくり(3.3)学術、文化、芸術、スポーツ(3.1)環境の保全(4.7)地域安全(-)男女共同参画社会(-)子どもの健全育成(4.3)科学技術(-)経済活動(-)職業能力、雇用機会(2.5)

※離職率とは、職員の離職の度合を示す指標であり、1ヶ月間の離職による減少職員数を在勤の職員数で割ったもの。本調査では、以下の式で離職率を算出している。

$$\text{離職率} = (3\text{年間の退職数}) / [36\{(\text{現在の職員数}) - (3\text{年間の採用数}) + (3\text{年間の退職数})\}]$$

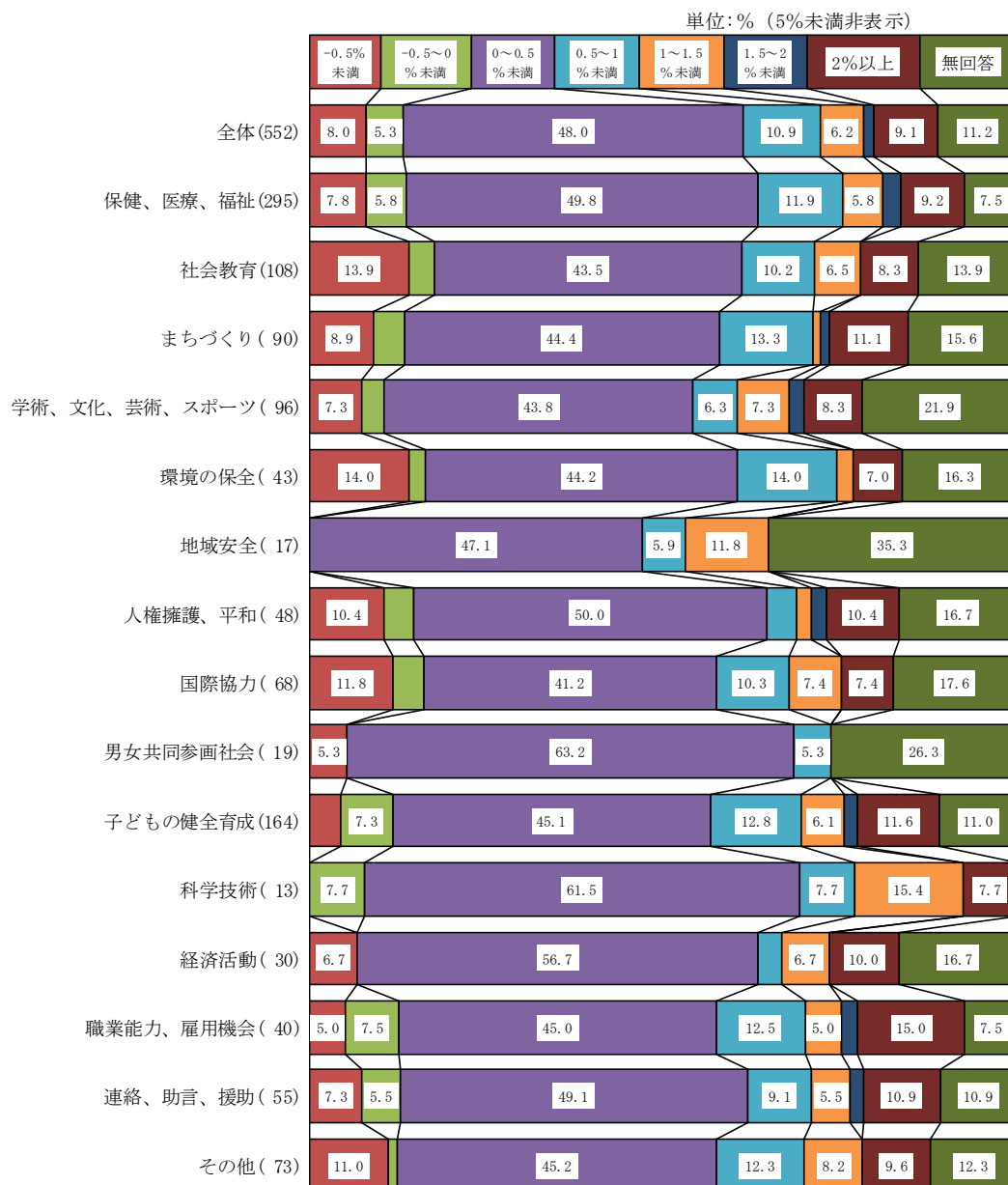
なお、上記の式中の36は、3年間を月になおした値である。(3年 = 36ヶ月)

(16)職員の増加率(※)

職員の増加率は全体をみると「0～0.5%未満」が48.0%と最も多く、次に「0.5～1.0%未満」の10.9%が続いており、職員数は増加傾向にあるといえる。

増加率が高い活動分野は、「科学技術」、「職業能力、雇用機会」、「子どもの健全育成」であり、増加率が「1%以上」の団体がそれぞれ23.1%(15.4 + 0.0 + 7.7)、22.5%(5.0 + 2.5 + 15.0)、19.5%(6.1 + 1.8 + 11.6)となっている。

図3-18 職員の増加率と活動分野



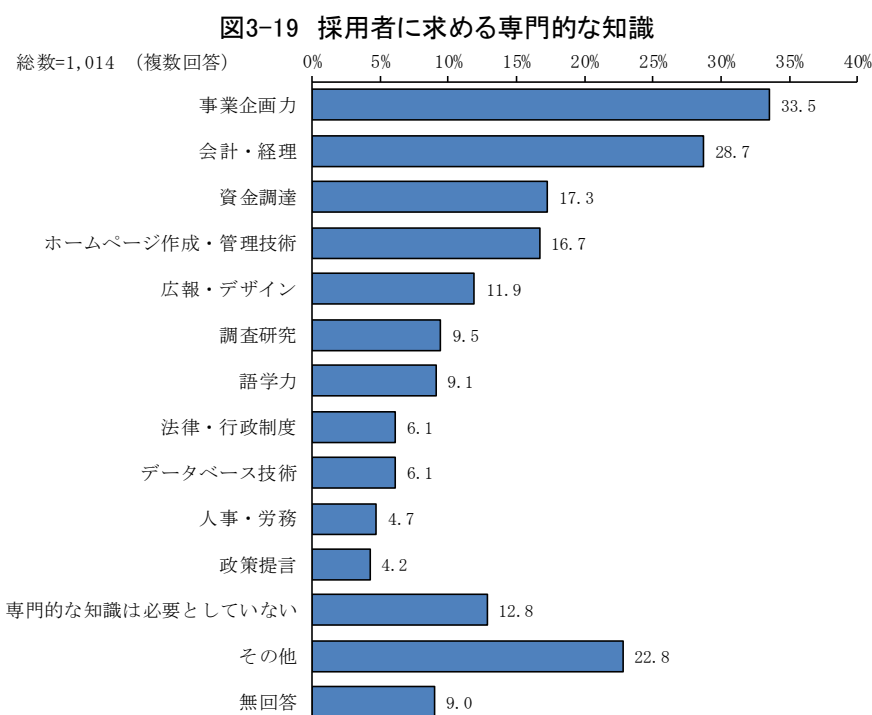
(注)5%未満数値: 全体(1.4)保健、医療、福祉(2.4)社会教育(3.7)まちづくり(4.4 1.1 1.1)学術、文化、芸術、スポーツ(3.1 2.1)環境の保全(2.3 2.3)地域安全(---)人権擁護、平和(4.2 4.2 2.1 2.1)国際協力(4.4)男女共同参画社会(---)子どもの健全育成(4.3 1.8)科学技術(---)経済活動(--- 3.3)職業能力、雇用機会(2.5)連絡、助言、援助(1.8)その他(1.4)

※増加率とは、職員の増加の度合を示す指標であり、入職率から離職率を減じて算出したもの。本調査では、以下の式で増加率を算出している。

$$\text{増加率} = (\text{入職率} - \text{離職率})$$

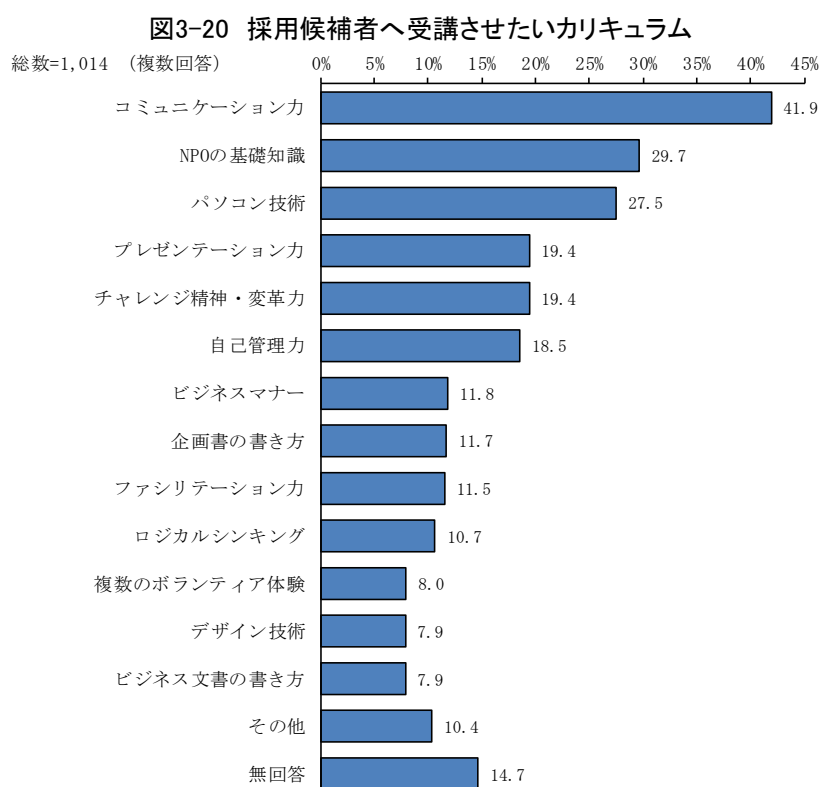
(17)採用者に求める専門的な知識

採用者に求める専門的な知識は、最も多かったのは「事業企画力」が33.5%だった。第2位は「会計・経理」の28.7%、第3位は「資金調達」の17.3%、第4位は「ホームページ作成・管理技術」の16.7%となっている。



(18)採用候補者へ受講させたいカリキュラム

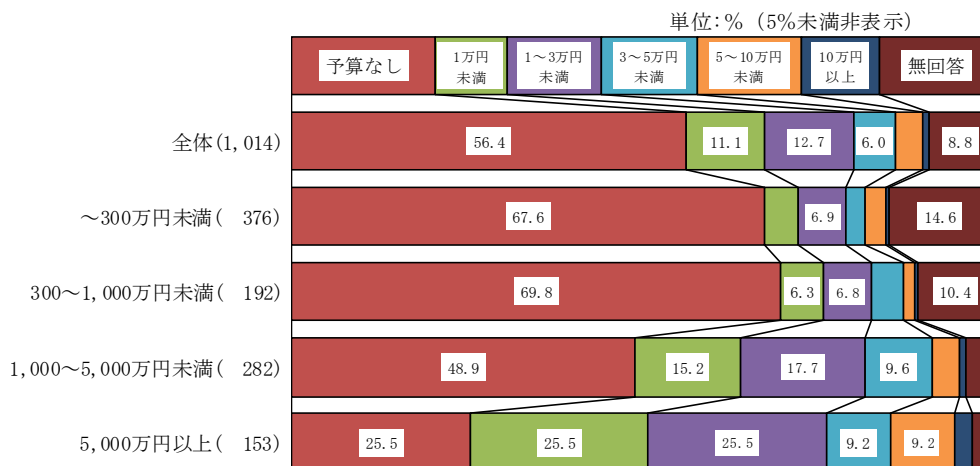
採用候補者を採用するにあたり、事前に受講させたい研修のカリキュラムは、「コミュニケーション力」が41.9%と最も多かった。第2位は「NPOの基礎知識」の29.7%、第3位は「パソコン技術」の27.5%、第4位は「プレゼンテーション力」「チャレンジ精神・変革力」19.4%となっている。



(19) 研修予算

採用候補者及び既存職員への研修受講のための一人当たりの平均年間予算は、「予算なし」が56.4%で最も多かった。事業規模別でみると、事業規模が大きい団体ほど平均予算が多い傾向となった。

図3-21 研修の一人当たりの平均年間予算



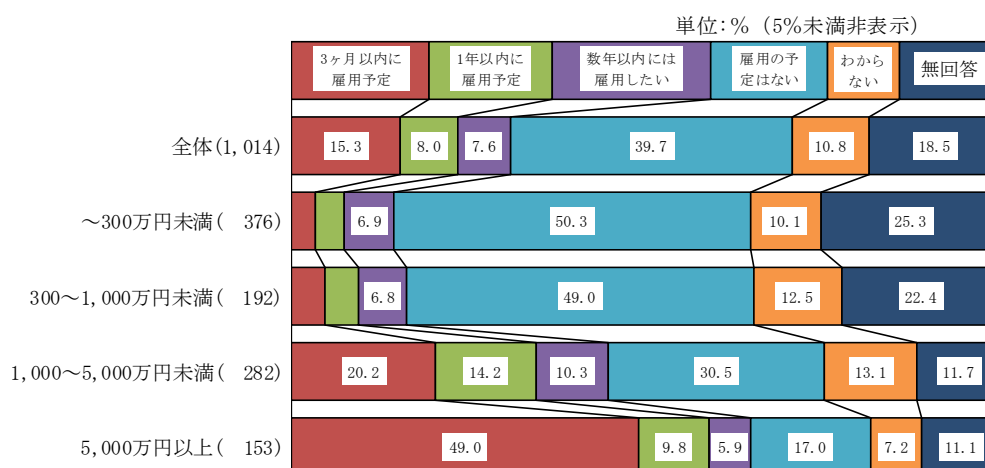
(注)5%未満数値: 全体(3.9 1.0)～300万円未満(4.8 2.7 2.9 0.5)300～1,000万円未満(4.7 1.6 0.5)1,000～5,000万円未満(3.9 1.1 3.5)5,000万円以上(2.6 2.6)

4. 職員の採用計画について

(1) 職員の採用時期

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4-1 職員の採用時期と事業規模

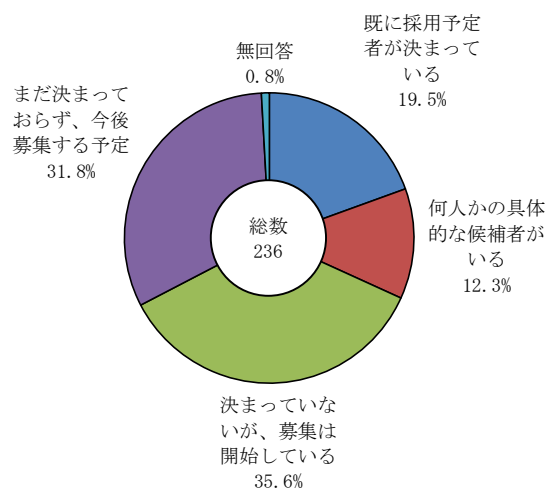


(注)5%未満数値: ～300万円未満(3.2 4.3)300～1,000万円未満(4.7 4.7)

(2)採用の見通し

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、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。

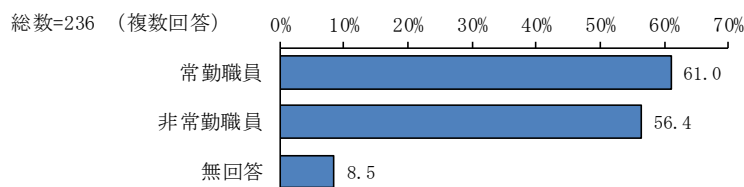
図4-2 採用見通し



(3)採用予定者の職員種別

採用を予定している職員の種別では、「常勤職員」が61.0%と、「非常勤職員」の56.4%を少し上回った。

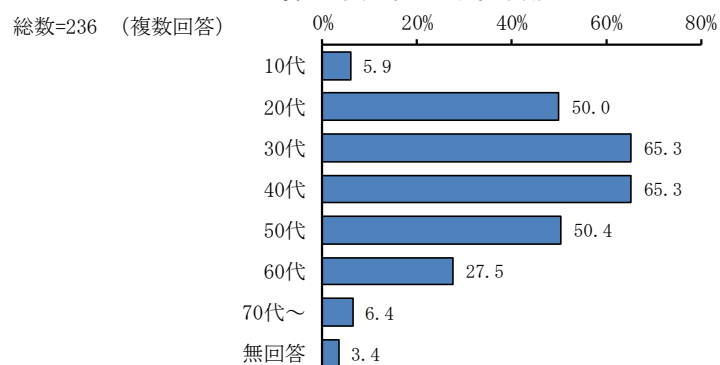
図4-3 採用予定者の職員種別



(4)採用予定者の対象年齢

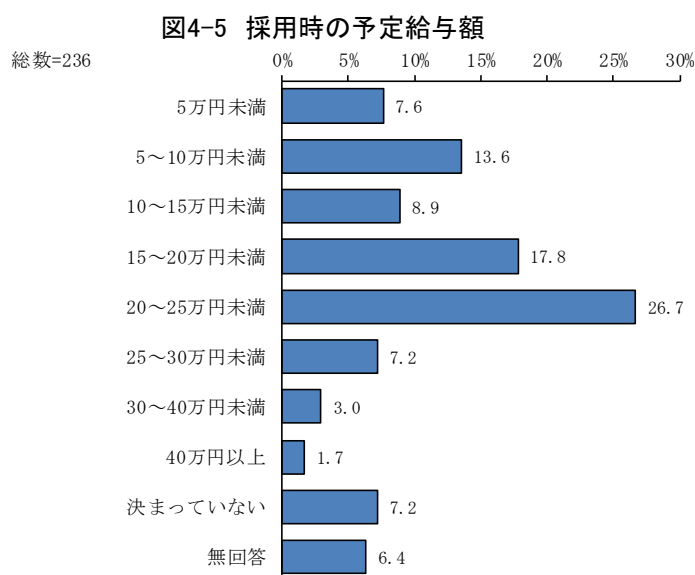
採用予定者の対象年齢は、「30代」、「40代」が65.3%で並んだ。第3位は「50代」の50.4%、第4位は「20代」の50.0%となり、幅広い年代が採用の対象となっている。

図4-4 採用予定者の対象年齢



(5)採用時の予定給与額

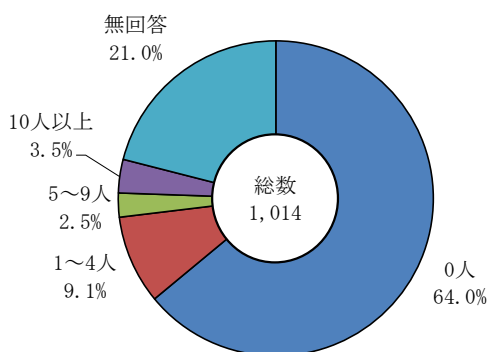
採用者に対して予定している給与額は、「20～25万円未満」の26.7%が最も多く、「15～20万円未満」の17.8%、「5～10万円未満」の13.6%と続いている。



(6)過去3年のインターンシップ受け入れ人数

団体で過去3年間に受け入れたインターンシップの人数は、「0人」が64.0%と最も多い。「1～4人」、「5～9人」「10人以上」と1人以上の受け入れ実績がある団体は、15.1% (9.1 + 2.5 + 3.5)となった。

図4-6 過去3年のインターンシップ受け入れ人数

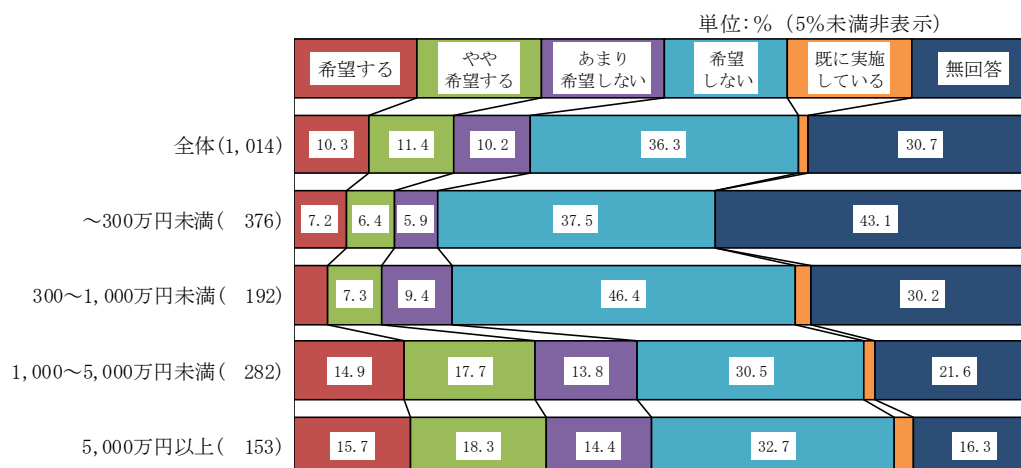


(7)採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について

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、「既の実施している」は1.2%、「希望する」と「やや希望する」を合計すると21.7%(10.3 + 11.4)となっている。

事業規模の関連をみると、事業規模に比例して、希望する団体の割合が多くなっている。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3割以上となっている。

図4-7 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

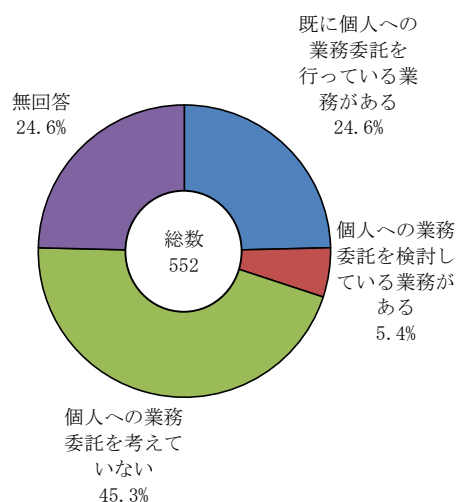


(注) 5%未満数値: 全体(1.2)～300万円未満(-)300～1,000万円未満(4.7 2.1)1,000～5,000万円未満(1.4)5,000万円以上(2.6)

(8)個人への業務委託に対する考え方

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に対する考えについて、「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、「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%と続いた。

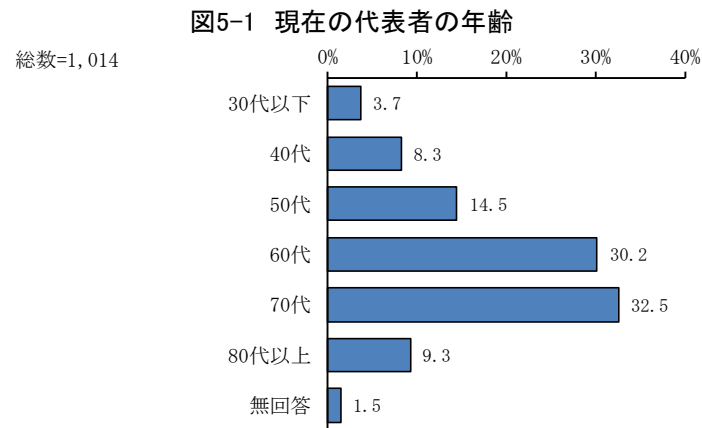
図4-8 個人への業務委託に対する考え方



5. 団体の事業承継について

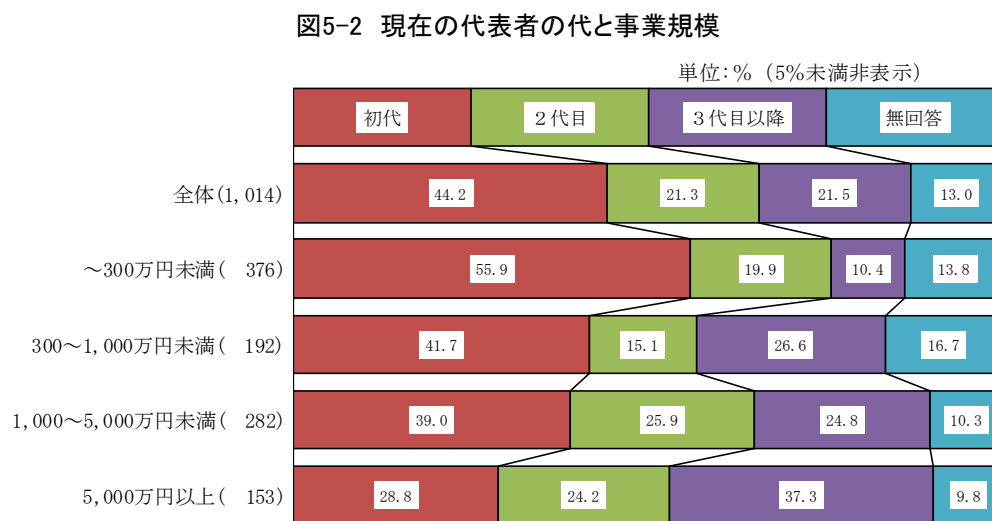
(1) 代表者の年齢

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。



(2) 代表者の代

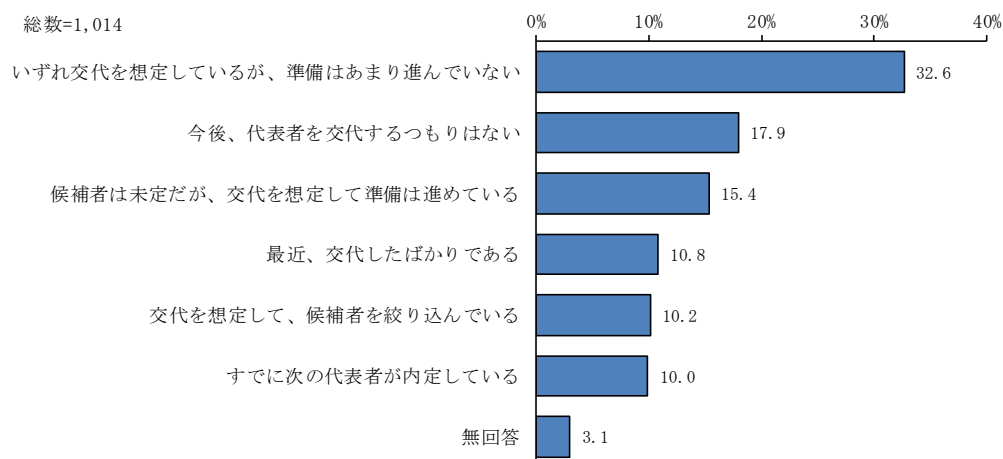
現在の代表者の代は、「初代」が44.2%で最も多く、「3代目以降」が21.5%、「2代目」21.3%と続く。団体の規模が大きいほど、「2代目」、「3代目以降」の比率が高い傾向がある。



(3) 代表者交代に向けた現在の状況

代表者交代に向けた現在の状況は、「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は進めている」が15.4%で続いた。

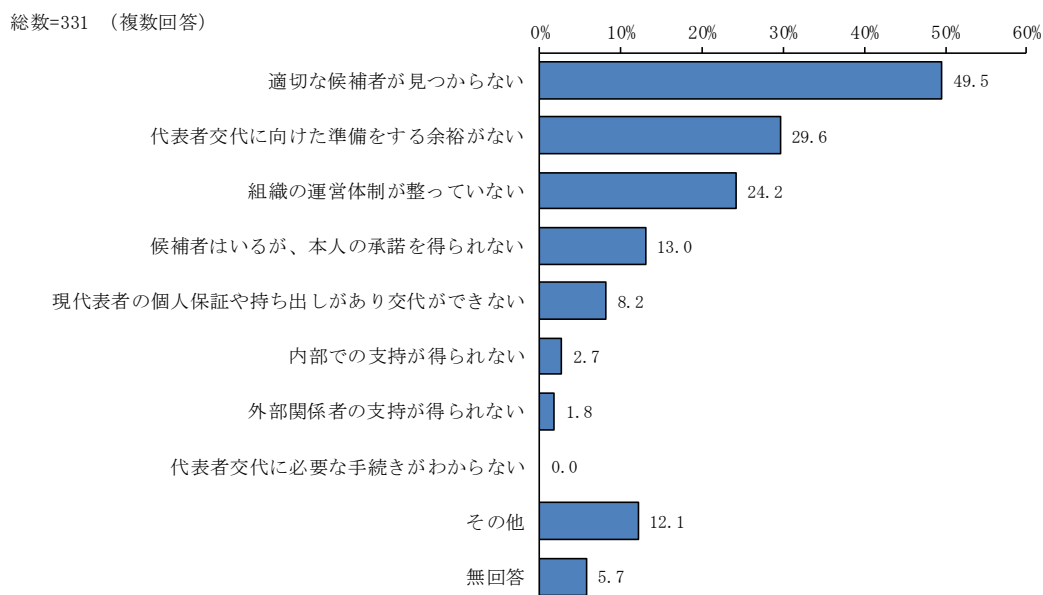
図5-3 代表者交代に向けた現在の状況



(4) 代表者交代に向けて準備が進んでいない理由

代表者交代に向けて準備が進んでいない理由は、「適切な候補者が見つからない」が49.5%と約半数を占めた。「代表者交代に向けた準備をする余裕がない」が29.6%、「組織の運営体制が整っていない」が24.2%で続いた。

図5-4 代表者交代に向けて準備が進んでいない理由

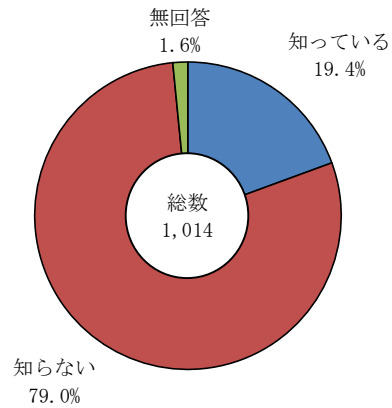


6. ソーシャルファームについて

(1) ソーシャルファームの認知

「ソーシャルファームを知っているか」の問いに対して、「知っている」が19.4%、「知らない」は79.0%だった。

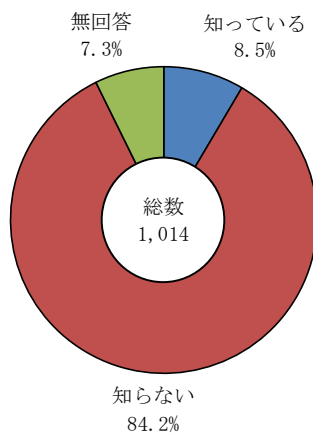
図6-1 ソーシャルファームを知っているか



(2) 条例の認知

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」を知っているかの問いに対して、「知っている」は8.5%、「知らない」は84.2%だった。

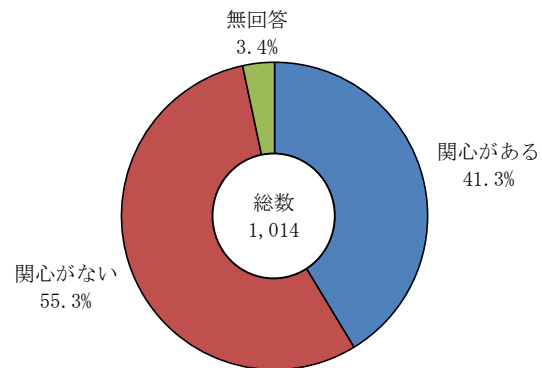
図6-2 東京都のソーシャルファームに関する条例を知っているか



(3) 東京都版ソーシャルファームへの関心

東京都版ソーシャルファームへの関心については、「関心がない」は55.3%、「関心がある」は41.3%だった。

図6-3 東京都版ソーシャルファームへの関心



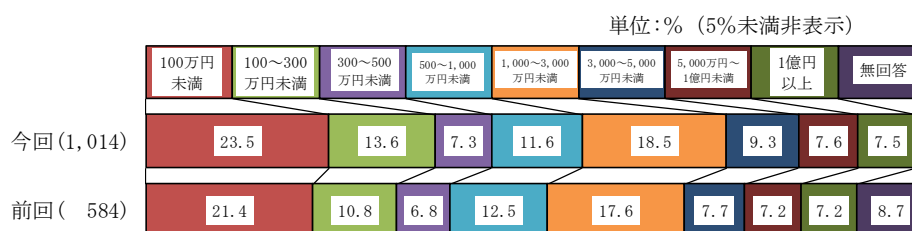
Ⅲ 前回調査との比較

前回調査(2015年2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する。

(1) 事業規模(直近の年度支出額)

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。

図7-1 事業規模比較

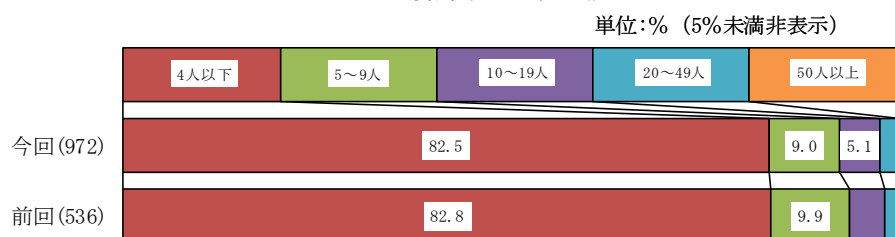


(注)5%未満数値:今回(1.1)

(2) 常勤職員の人数

常勤職員の数、9人以下までが減少し、10人以上が増加しているが、ほとんど変化はみられなかった。

図7-2 常勤職員の人数比較



(注)5%未満数値:今回(2.6 0.8)前回(4.5 2.2 0.6)

(3) 常勤職員の年齢構成

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7-3 常勤職員の年齢構成比較

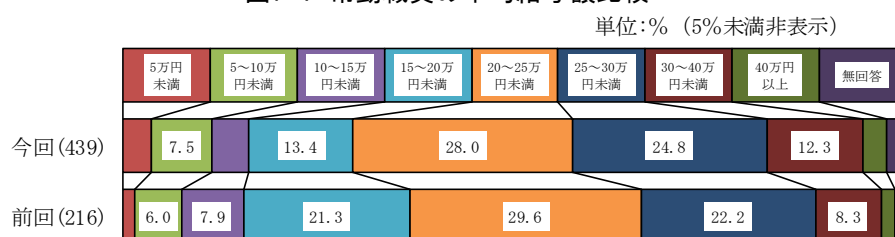


(注)5%未満数値:今回(0.1)前回(0.0)

(4) 常勤職員の平均給与額

全体的に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」、「30～40万円未満」「40万円以上」の割合が増加し、給与面での雇用環境の改善がみられる。

図7-4 常勤職員の平均給与額比較

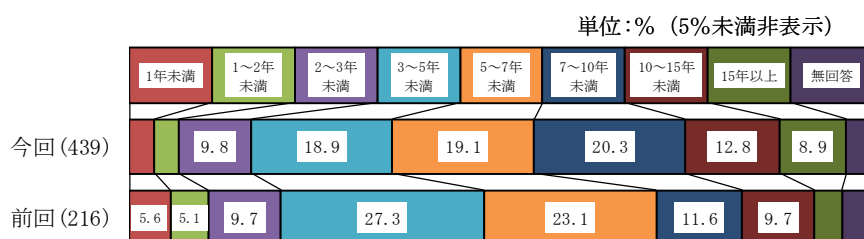


(注)5%未満数値:今回(3.6 4.8 3.0 2.5)前回(1.4 1.9 1.4)

(5) 常勤職員の平均勤続年数

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7-5 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)

IV 資料

1. アンケート調査票

令和元年度 NPO法人と人材のマッチングに関する調査 《質問票》

◆ご回答にあたってのお願い

- ・本アンケートは代表者、事務局長など、貴団体の人材の状況を把握されている方にご回答をお願いします。
- ・内容については、統計的処理を行い、組織名や個人名が特定されるかたちで公表されることは一切ありません。
- ・ご記入いただいた回答用紙は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、

2月21日(金)までに投函してください。

◆回答方法

- ・本アンケートの回答は、**別紙の回答用紙にご記入ください。**
- ・選択式の設問では、当てはまる回答番号を○で囲んでください。
- ・その中で最も重要視したものを聞いている設問では、回答番号を右側にある二重枠の中にご記入ください。
- ・その他の回答は、回答用紙の該当する枠の中にご記入ください。

【回答例】

(1) 採用活動での課題(該当するものを3つまで選び、最も重要視するものを右の二重枠に記入)											
該当するもの3つまで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(公募情報掲載先がない)	1

間違えた場合には、はっきりと×をお書きください

その他の内容は()の中にお書きください

最も重要視するものは二重枠の中にお書きください

◆語句の定義

本アンケートでは、常勤職員、非常勤職員を以下のように定義します。

- ・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)
- ・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)

◆アンケートに関するお問合せについて

本アンケートの内容、回答の記入方法についてのお問い合わせは下記までお願いします。

(特活)NPOサポートセンター 担当: 小堀(こぼり)、森(もり)
〒108-0014 東京都港区芝4-7-1 西山ビル4階
TEL: 03-6453-7498 FAX: 03-6453-7499
E-mail: center@npo-sc.org

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

Q1. 全ての団体にお伺いします(貴団体の概要について)

(1)活動分野について、主要なものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。

1 保健、医療又は福祉の増進を図る活動	2 社会教育の推進を図る活動
3 まちづくりの推進を図る活動	4 観光の振興を図る活動
5 農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動	6 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動
7 環境の保全を図る活動	8 災害救援活動
9 地域安全活動	10 人権の擁護又は平和の推進を図る活動
11 国際協力の活動	12 男女共同参画社会の形成の促進を図る活動
13 子どもの健全育成を図る活動	14 情報化社会の発展を図る活動
15 科学技術の振興を図る活動	16 経済活動の活性化を図る活動
17 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動	
18 消費者の保護を図る活動	
19 前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動	
20 前各号で掲げる活動に準ずる活動として都道府県又は指定都市の条例で定める活動	

(2)直近の年度支出(総額)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 100万円未満	2 100～300万円未満	3 300～500万円未満
4 500～1,000万円未満	5 1,000～3,000万円未満	6 3,000～5,000万円未満
7 5,000万円～1億円未満	8 1億円以上	

(3)直近の年度支出(総額)の内、人件費の金額と全体に占めるおおよその割合をお答えください。

※人件費は、給与、各種保険料、福利厚生費、通勤費、有償ボランティアへの支払いを含みます。

1 30万円未満	2 30～100万円未満	3 100～300万円未満
4 300～500万円未満	5 500～1,000万円未満	6 1,000～3,000万円未満
7 3,000～5,000万円未満	8 5,000万円以上	

(4)直近の年度収入(内訳)について、下記の項目ごとにおおよその割合をお答えください。

※合計が100%になるようにお答えください

1 会費(個人や法人の会員からの会費収入)	【 %】
2 寄付金(個人や企業からの寄付による収入)	【 %】
3 助成金・補助金(行政からの補助金や民間の助成金による収入)	【 %】
4 業務委託(行政や民間からの委託や指定管理者制度による収入)	【 %】
5 自主事業(独自事業による収入)	【 %】
6 その他(介護保険による収入なども含む)	【 %】

(5)団体スタッフの構成について、役員・常勤職員・非常勤職員、有償ボランティア・無償ボランティアごとに人数をお答えください。 ※役員と職員を兼任している場合、役員報酬を受領している方は役員として、受領していない方は職員として計算してください。

(6)団体スタッフの男女比について、役員・常勤職員・非常勤職員、有償ボランティア・無償ボランティアごとにおおよそ比率をお答えください。

(7)運営体制で中心となっている方について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 職員(常勤・非常勤問わず)	2 ボランティア
3 職員とボランティア	4 その他()

これより先は、該当の質問へお進みください。

- | | | |
|---|---|-----|
| ・有給の常勤職員がいらっしゃる団体 | ➡ | Q2へ |
| ※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) | | |
| ・有給の非常勤職員のみがいらっしゃる団体 | ➡ | Q3へ |
| ※非常勤職員:有給の職員で週に30時間未満の勤務をしているもの。(海外駐在職員を含む) | | |
| ・有給の職員がいらっしゃらない団体 | ➡ | Q5へ |

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

Q2. 有給の常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします(有給の常勤職員について)

(1) 常勤職員の昨月(2020年1月)の平均給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、支払額をお答えください。

1 5万円未満	2 5～10万円未満	3 10～15万円未満
4 15～20万円未満	5 20～25万円未満	6 25～30万円未満
7 30～40万円未満	8 40万円以上	

(2) 常勤職員の昨月(2020年1月)の給与額(賞与を除く)について、高い人と低い人の給与額と年代をお答えください。常勤職員が1名、または全員同額の場合には、「給与額の高い人」のみに記入してください。

給与額の高い人()万円、()歳代	給与額の低い人()万円、()歳代
--------------------	--------------------

(3) 常勤職員の平均勤続年数について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 1年未満	2 1～2年未満	3 2～3年未満
4 3～5年未満	5 5～7年未満	6 7～10年未満
7 10～15年未満	8 15年以上	

(4) 常勤職員の1ヶ月あたりの平均勤務時間をお答えください。

(5) 常勤職員の給与額を決定するに際して、何を基準にしていますか。主要なものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。

1 勤続年数	2 職員の年齢
3 職員の学歴	4 貴団体での業務の実績
5 NPOや活動分野に関するスキルや経験	6 職員の前職における給与との比較
7 他のNPOの給与との比較	8 公務員や民間企業との給与との比較
9 最低賃金に照らし合わせて	10 団体の支払い能力に応じて
11 生活に必要な金額に応じて	12 その他()

(6) 定めている諸規定・諸制度について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 雇用契約書	2 就業規則	3 賃金規定
4 職務規定	5 職員倫理規定・行動指針	6 昇給規定(人事考課)
7 個人情報保護規定	8 賃金表	9 残業に関わる協定(36協定)

(7) 定めている福利厚生制度について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 健康保険	2 厚生年金保険	3 雇用保険
4 労災保険	5 賞与	6 通勤手当
7 家族手当	8 家賃補助	9 超過勤務手当
10 有給休暇	11 産前・産後休暇・育児休暇	12 慶弔休暇
13 介護休暇	14 退職金制度	15 年末年始休暇
16 夏期休暇	17 役職手当	18 子の看護休暇
19 その他()		

(8) 多様な働き方に対応するために導入している施策について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 フレックスタイム制度	2 短時間勤務(育児・介護)
3 短時間勤務(育児・介護除く)	4 在宅勤務
5 モバイルワーク(移動中や訪問先など)	6 施設利用型テレワーク(サテライトオフィス)
7 副業・兼業	8 その他()

(9) 人事労務の規定・制度の整備における課題について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 わかる人材がいない	2 わかる人材はいるが時間がない
3 外部に依頼したいが予算がない	4 特に課題はない
5 その他()	

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

**Q3. 有給の非常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします
(有給の非常勤職員について)**

(1) 非常勤職員の昨月(2020年1月)の平均給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、支払額をお答えください。

1 5万円未満	2 5～10万円未満	3 10～15万円未満
4 15～20万円未満	5 20～25万円未満	6 25～30万円未満
7 30～40万円未満	8 40万円以上	

(2) 非常勤職員の平均勤続年数について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 1年未満	2 1～2年未満	3 2～3年未満
4 3～5年未満	5 5～7年未満	6 7～10年未満
7 10～15年未満	8 15年以上	

(3) 非常勤職員の1ヶ月あたりの平均勤務時間をお答えください。

**Q4. 有給職員(常勤・非常勤どちらでも)がいらっしゃる団体のみに伺います
(有給職員の採用と退職について)**

1. 職員の採用課題について伺います。

(1) 採用活動をする上での課題について最大で3つまで選んで番号でお答えください。
また、その中でも最も重要視するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 公募するところが少ない	2 募集をしても問い合わせが少ない
3 問い合わせはあるが、応募につながらない	4 応募はあるが適任者がいない
5 適する人物かどうか見極められない	6 採用活動のコスト(時間・手間・お金)がかかけられない
7 よい条件が提示できないので、公募に気が引ける	
8 知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない	
9 その他()	

2. 過去3年以内の職員の採用および退職について伺います。

(1) 過去3年以内に、採用した常勤職員・非常勤職員の人数をお答えください。

常勤職員 ()人	非常勤職員 ()人
-----------	------------

(2) 過去3年以内に、退職した常勤職員・非常勤職員の人数をお答えください。

常勤職員 ()人	非常勤職員 ()人
-----------	------------

(3) 採用した職員について、「採用時の年齢」、「募集方法」、「選考方法」、「採用理由」、「前職」、「雇用発生理由」、「採用者に対する満足度」をそれぞれお答えください。
※3人までお答えください。3人以上いらっしゃる場合には、採用時期に近い方から3人分をお答えください。

①採用時の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代	7 70代～
-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

②職員を募集する際に利用した媒体・手段について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。
また、その中で実際の雇用につながったものを1つ選んで番号でお答えください。

1 ハローワーク	2 新聞
3 一般の求人情報誌・求人サイト	4 貴団体の会報誌、メールマガジン
5 貴団体のホームページ	6 NPO関係の会報誌、メールマガジン
7 NPO関係のホームページ・求人サイト	8 職員、会員を通じて
9 知人を通じて	10 ボランティアやインターンシップ本人への呼掛け
11 ボランティアセンター	12 人材紹介会社
13 他団体からのヘッドハンティング	14 その他()

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

③採用時の選考方法について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。		
1 説明会の実施	2 応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考	
3 応募書類(小論文・レポート)による選考	4 筆記試験	
5 面接(職員による)	6 面接(代表者・理事による)	
7 グループワーク	8 ボランティアやインターンシップとして参加してもらう	
9 その他()		
④採用した際に、重要視したものについて、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。 また、その中でも最も重要視したものを1つ選んで番号でお答えください。		
1 NPOに関する知識や経験、理解	2 活動分野に関する専門知識や経験、理解	
3 パソコン技術や事務処理能力	4 一般企業等での実務経験	
5 ボランティア、インターンシップ活動経験	6 年齢	
7 学歴	8 性格などが組織の雰囲気合うこと	
9 意欲や熱意	10 貴団体の理念や活動内容への共感	
11 雇用条件への納得度合い	12 その他()	
⑤職員の前職について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 なお、公益法人等については、外郭団体は公務員、企業によって設置された団体は会社員、それ以外はNPOなど団体職員をお選びください。		
1 会社員	2 公務員	3 会社経営者／個人事業主
4 NPOなど団体職員	5 主婦／主夫	6 アルバイト／パート／派遣
7 学生	8 定年退職者	9 その他()
⑥採用が必要となった理由について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。		
1 定期採用	2 退職・休職などによる欠員補充	
3 新規事業(自主事業)をはじめるため	4 既存事業の拡大のため	
5 委託事業を新たに受託したため	6 人件費の目処がたったため	
7 その他()		
⑦採用した職員に対する満足度合いについて、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。		
1 とても満足	2 ほぼ満足	3 普通
4 やや不満	5 とても不満	

- (4)退職した職員について、「退職時の年齢」、「退職理由」それぞれお答えください。
※3人までお答えください。3人以上いらっしゃる場合には、退職時期が近い方から3人分をお答えください。

①退職時の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。							
1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代	7 70代～	
②主な退職の理由について、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。 また、その中でも最も退職の理由となったと思われるものを1つ選んで番号でお答えください。							
1 契約期間が満了したから	2 他にやりたいこと・仕事があったから						
3 新たな知識・経験を得たかったから	4 体調や心の不調						
5 家庭の都合	6 待遇や労働環境に不満があったから						
7 人間関係がうまくいかなかったから	8 団体のミッションに合わなくなったから						
9 組織の将来に不安を感じたから	10 他から誘われたから						
11 勤務地の変更	12 自主事業の縮小または廃止						
13 委託事業の縮小または終了	14 事業以外の収入の減少						
15 わからない	16 その他()						

- (5)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がありますが、個人への業務委託に対する貴法人の考えについて教えてください。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 既に個人への業務委託を行っている業務がある
2 個人への業務委託を検討している業務がある
3 個人への業務委託を考えていない

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

Q5. 全ての団体にお伺いします(職員採用について)

(1)採用者に求める専門的な知識について、該当するものを最大で3つまで選んで番号でお答えください。
また、その中でも最も重要視するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 会計・経理	2 資金調達(寄付金・助成金などの調達)
3 広報・デザイン	4 事業企画力
5 人事・労務	6 法律・行政制度
7 ホームページ作成・管理技術	8 データベース技術(会員・寄付などの管理・分析)
9 語学力	10 政策提言
11 調査研究	12 専門的な知識は必要としていない
13 その他()	

(2)採用候補者への研修(外部研修機関による)について、受講させたいカリキュラムをすべて選んで番号でお答えください。また、その中で最も重要視するものを1つ選んでお答えください。

1 NPOの基礎知識	2 パソコン技術(メール、Word、Excelなど)
3 デザイン技術(Illustratorなど)	4 ビジネスマナー
5 ビジネス文書の書き方	6 企画書の書き方
7 プレゼンテーション力(提案力)	8 コミュニケーション力(対人関係力)
9 ファシリテーション力	10 自己管理能力
11 ロジカルシンキング(論理的思考力)	12 チャレンジ精神・変革力
13 複数のボランティア体験	14 その他()

(3)採用候補者及び既存職員への研修受講のための一人当たりの平均年間予算(直近の年度)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 予算なし	2 1万円未満	3 1～3万円未満
4 3～5万円未満	5 5～10万円未満	6 10万円以上

(4)記入時点での今後の採用計画について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 3ヶ月以内に雇用予定	2 1年以内に雇用予定
3 数年以内には雇用したい	4 雇用の予定はない
5 わからない	

(5)上記(4)の質問に、「3ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」とお答えいただいた方にお伺いします。

①現時点の採用者の見通しについて、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。													
1 既に採用予定者が決まっている					2 何人かの具体的な候補者がいる								
3 決まっていないが、募集は開始している					4 まだ決まっておらず、今後募集する予定								
②職員の種別について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。													
1 常勤職員					2 非常勤職員								
③採用対象者の年齢について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。													
1	10代	2	20代	3	30代	4	40代	5	50代	6	60代	7	70代～
④採用者に予定している1ヶ月あたりの給与額(賞与を除く)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。 ※金額は手取額ではなく、支払額をお答えください													
1 5万円未満				2 5～10万円未満				3 10～15万円未満					
4 15～20万円未満				5 20～25万円未満				6 25～30万円未満					
7 30～40万円未満				8 40万円以上				9 決まっていない					

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

- (6) インターンシップの受入れについて、お伺いします。
※インターンシップ…企業等において就業前に就業体験をすること

①過去3年のインターンシップ受入れ人数(合計)について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。			
1 0人	2 1～4人	3 4～9人	4 10人以上
②今後の採用活動にあたり、採用を前提としたインターンシップ、試行雇用について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。			
1 希望する	2 やや希望する	3 あまり希望しない	
4 希望しない	5 既に実施している		

**Q6. ボランティア(有償・無償どちらでも)がいらっしゃる団体のみにお伺いします
(ボランティアの受け入れについて)**

- (1) ボランティアの活動内容について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 事務作業(定期、不定期)	2 現場活動(定期、不定期)	3 自宅作業
4 イベント補助作業	5 会議等	

- (2) ボランティアの報酬について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 交通費	2 食事・食費	3 謝礼
4 その他の支給	5 支給しない	

- (3) ボランティアの受け入れ時の留意点について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

1 受け入れ時の職場の雰囲気を保つ	2 団体に対する共感への理解
3 能力に応じた作業依頼	4 柔軟な活動時間
5 親睦の機会を設ける	6 改善提案等の推奨
7 学習機会の提供	8 その他()

Q7. 全ての団体にお伺いします(団体の事業承継について)

- (1) 現在の代表者の年齢について、該当するものを1つ選んで番号でお答えください。
(代表が複数いる場合は、その中のお一人についてご回答ください。)

1 30代以下	2 40代	3 50代
4 60代	5 70代	6 80代以上

- (2) 現在の代表者は、(法人になる前も含めて)何代目にあたりますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。(代表が複数いる場合は、その中のお一人についてご回答ください。)

1 初代	2 2代目	3 3代目以降
------	-------	---------

- (3) 代表者の交代について、現在、どのような状況にありますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

1 すでに次の代表者が内定している
2 交代を想定して、候補者を絞り込んでいる
3 候補者は未定だが、交代を想定して準備は進めている
4 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
5 最近、交代したばかりである
6 今後、代表者を交代するつもりはない

《ご回答は、回答用紙にご記入ください》

(4)(3)で4とお答えいただいた方に伺います。代表者交代に向けて準備が進んでいない理由について、該当するものをすべて選んで番号でお答えください。

- | |
|----------------------------|
| 1 適切な候補者が見つからない |
| 2 候補者はいるが、本人の承諾を得られない |
| 3 組織の運営体制が整っていない |
| 4 代表者交代に向けた準備をする余裕がない |
| 5 現代表者の個人保証や持ち出しがあり交代ができない |
| 6 内部での支持が得られない |
| 7 外部関係者の支持が得られない |
| 8 代表者交代に必要な手続きがわからない |
| 9 その他() |

Q8. 全ての団体にお伺いします(ソーシャルファームについて)

(1)「ソーシャルファーム」を知っていますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

- | | |
|---------|--------|
| 1 知っている | 2 知らない |
|---------|--------|

(2)東京都では、「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」が議会に提案され施行されました。この条例について、知っていますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

- | | |
|---------|--------|
| 1 知っている | 2 知らない |
|---------|--------|

「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」とは…

『事業からの収入を主たる財源として運営しながら、就労困難者※と認められる者を相当数雇用し、その職場において、就労困難者と認められる者が他の従業員と共に働いている社会的企業(ソーシャルファーム)について、その創設及び活動を促進するため、認証制度等を定める。』

としており、詳細は、東京都ホームページにも掲載しています。

http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/11/26/23_01.html

※就労困難者…例えば、障害者、生活困窮者、ひとり親、ひきこもり、氷河期世代 等

(3)東京都版ソーシャルファームに関心はありますか。該当するものを1つ選んで番号でお答えください。

- | | |
|---------|---------|
| 1 関心がある | 2 関心がない |
|---------|---------|

アンケートは、以上で終了です。ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

回答用紙のみを返信封筒に入れて ご返送をお願いします。

【回答用紙】



団体名			
記入者名		役職	
団体住所	〒 -		
電話		E-mail	

Q1. 全ての団体にお伺いします(貴団体の概要について)

(1) 主要な活動分野(主要3つまで)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
(2) 直近の年度支出額(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8													
(3) 直近の年度人件費金額(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	人件費割合(支出全体に対して) %												
(4) 1 会費	%		2 寄付金		%		3 助成金・補助金		%		4 業務委託		%								
5 自主事業	%		6 その他		%																
(5) 団体スタッフ人数、(6) 団体スタッフ男女比																					
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～	男性	女性												
役員	人	人	人	人	人	人	人	%	%												
常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	%	%												
非常勤職員	人	人	人	人	人	人	人	%	%												
有償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	%	%												
無償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	%	%												
(7) 運営体制の中心(該当1つ)	1	2	3	4	()																

Q2. 有給の常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします(有給の常勤職員について)

(1) 平均給与額(2020年1月の支払額/賞与除く、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8													
(2) 常勤職員の給与額と年代(常勤職員が1名、または全員同額の場合は「給与額の高い人」のみ記入)																					
給与額の高い人 ()万円 ()歳代		給与額の低い人 ()万円 ()歳代																			
(3) 平均勤続年数(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	(4) 月の平均勤務時間		()時間										
(5) 給与額の決定基準(該当3つまで)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	()								
(6) 諸規定・諸制度(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	9												
(7) 福利厚生制度(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
(8) 多様な働き方施策(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	()										19 ()		
(9) 制度等整備の課題(該当1つ)	1	2	3	4	5	()															

Q3. 有給の非常勤職員がいらっしゃる団体にお伺いします(有給の非常勤職員について)

(1) 平均給与額(2020年1月の支払額/賞与除く、該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8													
(2) 平均勤続年数(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8													
(3) 月の平均勤務時間	()時間																				

Q4. 有給職員(常勤・非常勤どちらでも)がいらっしゃる団体のみに伺います (有給職員の採用と退職について)

1. 職員の採用課題について伺います

(1) 採用活動での課題(該当するものを3つまで選び、最も重要視するものを右の二重枠に記入)																						
該当するもの3つまで		1	2	3	4	5	6	7	8	9	()											

2. 過去3年以内の職員の採用および退職について伺います

(1) 過去3年の採用数	常勤職員	()人	非常勤職員	()人
(2) 過去3年の退職数	常勤職員	()人	非常勤職員	()人

(3) 過去3年以内に採用した職員について、最大3名(Aさん、Bさん、Cさん)までお答えください。

	Aさん							Bさん							Cさん									
①年齢(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7			
②募集方法 (該当すべて、 雇用につながったもの 1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7	8	9	10	11	12		7	8	9	10	11	12		7	8	9	10	11	12				
	13 14 ()							13 14 ()							13 14 ()									
③選考方法 (該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
	9 ()							9 ()							9 ()									
④採用理由 (該当3つまで、 最重要視1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7	8	9	10	11			7	8	9	10	11			7	8	9	10	11					
	12 ()							12 ()							12 ()									
⑤前職 (該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
	9 ()							9 ()							9 ()									
⑥雇用発生理由 (該当1つ)	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
	7 ()							7 ()							7 ()									
⑦満足度(該当1つ)	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5					

(4) 過去3年以内に退職した職員について、以下の項目に3名(Aさん、Bさん、Cさん)までお答えください。

	Aさん							Bさん							Cさん						
①年齢(該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
②退職理由 (該当3つまで、 最も退職の理由となっ たと思われるもの1つ)	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5		
	6	7	8	9	10			6	7	8	9	10			6	7	8	9	10		
	11	12	13	14	15			11	12	13	14	15			11	12	13	14	15		
	16 ()							16 ()							16 ()						

(5) 個人への業務委託(該当1つ)

1	2	3
---	---	---

Q5. 全ての団体にお伺いします(職員採用について)

(1) 採用者に求める専門的な知識(該当するもの3つまで選び、最も重要視するもの1つを右の二重枠に記入)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	-----

(2) 採用候補者へ受講させたいカリキュラム(該当するものすべてを選び、最も重要視するもの1つを右の二重枠に記入)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	-----

(3) 一人あたり年間研修予算(該当1つ)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

(4) 今後の採用計画(該当1つ)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(5) (4)で1又は2と回答した方のみ

①現時点での採用見通し(該当1つ)	1	2	3	4	②職員の種別(該当すべて)	1	2		
③採用対象者の年齢(該当すべて)	1	2	3	4	5	6	7		
④予定給与額(1ヶ月あたりの支払額、賞与除く。該当1つ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(6) インターンシップ受入れについて

①インターンシップ受入れ人数(該当1つ)	1	2	3	4	②採用候補者受入れ(該当1つ)	1	2	3	4	5
----------------------	---	---	---	---	-----------------	---	---	---	---	---

Q6. ボランティア(有償・無償どちらでも)がいいらっしゃる団体のみお伺いします(ボランティアの受け入れについて)

(1) ボランティア活動内容(該当すべて)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(2) ボランティア報酬(該当すべて)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(3) 受け入れ時留意点(該当すべて)

1	2	3	4	5	6	7	8	()
---	---	---	---	---	---	---	---	-----

Q7. 全ての団体にお伺いします(団体の事業承継について)

(1) 代表者年齢(該当1つ)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

(2) 代表者の代(該当1つ)

1	2	3
---	---	---

(3) 代表者交代の状況(該当1つ)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

(4) (3)で4と回答した方のみ、準備が進まない理由(該当すべて)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----

Q8. 全ての団体にお伺いします(ソーシャルファームについて)

(1) 「ソーシャルファーム」を知っているか(該当1つ)

1	2
---	---

(2) 条例を知っているか(該当1つ)

1	2
---	---

(3) 関心があるか(該当1つ)

1	2
---	---

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。この回答用紙のみを返信用封筒に入れ、ご返送ください。

2. アンケート単純集計結果

Q1. (1) 活動分野

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
保健、医療、福祉	438	43.2
社会教育	235	23.2
まちづくり	175	17.3
観光	28	2.8
農山漁村、中山間地域	35	3.5
学術、文化、芸術、スポーツ	244	24.1
環境の保全	121	11.9
災害救援	33	3.3
地域安全	40	3.9
人権擁護、平和	84	8.3
国際協力	156	15.4
男女共同参画社会	39	3.8
子どもの健全育成	304	30.0
情報化社会	36	3.6
科学技術	39	3.8
経済活動	59	5.8
職業能力、雇用機会	74	7.3
消費者の保護	27	2.7
連絡、助言、援助	91	9.0
条例で定める活動	12	1.2
無回答	4	0.4

Q1. (2) 事業規模

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
100万円未満	238	23.5
100～300万円未満	138	13.6
300～500万円未満	74	7.3
500～1,000万円未満	118	11.6
1,000～3,000万円未満	188	18.5
3,000～5,000万円未満	94	9.3
5,000万円～1億円未満	77	7.6
1億円以上	76	7.5
無回答	11	1.1

Q1. (3) 人件費

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
30万円未満	347	34.2
30～100万円未満	100	9.9
100～300万円未満	102	10.1
300～500万円未満	67	6.6
500～1,000万円未満	96	9.5
1,000～3,000万円未満	138	13.6
3,000～5,000万円未満	53	5.2
5,000万円以上	84	8.3
無回答	27	2.7

Q1. (3) 人件費比率

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
なし (0%)	56	5.5
30%未満	71	7.0
30～50%	70	6.9
50～80%	101	10.0
80%以上	35	3.5
無回答	681	67.2
平均	39.2	

Q1. (4) 収入内訳比率

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
会費	225	22.2
寄付金	136	13.4
助成金・補助金	139	13.7
業務委託	140	13.8
自主事業	218	21.5
その他	94	9.2
無回答	63	6.2

Q1. (5) 年代別スタッフ人数・役員【実数・構成比】

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	5,584	100.0
10代	26	0.5
20代	44	0.8
30代	244	4.4
40代	632	11.3
50代	1,126	20.2
60代	1,706	30.6
70代以上	1,806	32.3
平均	5.8	

Q1. (5) 年代別スタッフ人数・常勤職員【実数・構成比】

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	3,031	100.0
10代	4	0.1
20代	366	12.1
30代	718	23.7
40代	693	22.9
50代	596	19.7
60代	456	15.0
70代以上	198	6.5
平均	3.1	

Q1. (5) 年代別スタッフ人数・非常勤職員【実数・構成比】

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	4,634	100.0
10代	50	1.1
20代	348	7.5
30代	373	8.0
40代	743	16.0
50代	978	21.1
60代	1,334	28.8
70代以上	808	17.4
平均	4.8	

Q1. (5) 年代別スタッフ人数・有償ボランティア【実数・構成比】

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	2,890	100.0
10代	21	0.7
20代	214	7.4
30代	186	6.4
40代	429	14.8
50代	555	19.2
60代	708	24.5
70代以上	777	26.9
平均	3.0	

Q1. (5) 年代別スタッフ人数・無償ボランティア【実数・構成比】

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	8,648	100.0
10代	204	2.4
20代	790	9.1
30代	1,080	12.5
40代	1,288	14.9
50代	1,368	15.8
60代	2,212	25.6
70代以上	1,706	19.7
平均	9.0	

Q1. (6) スタッフ男女比・役員

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	699	100.0
男性	466	66.6
女性	223	33.4

Q1. (6) スタッフ男女比・常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	428	100.0
男性	180	42.1
女性	248	57.9

Q1. (6) スタッフ男女比・非常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	445	100.0
男性	140	31.5
女性	305	68.5

Q1. (6) スタッフ男女比・有償ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	168	100.0
男性	73	43.5
女性	95	56.5

Q1. (6) スタッフ男女比・無償ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
合計	334	100.0
男性	162	48.6
女性	172	51.4

Q1. (7) 運営体制で中心となっている方

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
職員（常勤・非常勤問わず）	462	45.6
ボランティア	194	19.1
職員とボランティア	139	13.7
その他	63	6.2
無回答	156	15.4

Q2. 有給常勤職員（1）平均給与額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	439	100.0
5万円未満	16	3.6
5～10万円未満	33	7.5
10～15万円未満	21	4.8
15～20万円未満	59	13.4
20～25万円未満	123	28.0
25～30万円未満	109	24.8
30～40万円未満	54	12.3
40万円以上	13	3.0
無回答	11	2.5

Q2. 有給常勤職員（2）最も高い給与額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	439	100.0
5万円未満	7	1.6
5～10万円未満	22	5.0
10～15万円未満	17	3.9
15～20万円未満	33	7.5
20～25万円未満	65	14.8
25～30万円未満	65	14.8
30～40万円未満	110	25.1
40万円以上	96	21.9
無回答	24	5.5
平均	30.6	

Q2. 有給常勤職員（2）最も低い給与額

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
5万円未満	24	5.5
5～10万円未満	18	4.1
10～15万円未満	32	7.3
15～20万円未満	72	16.4
20～25万円未満	106	24.1
25～30万円未満	45	10.3
30～40万円未満	21	4.8
40万円以上	1	0.2
無回答	120	27.3
平均	18.7	

Q2. 有給常勤職員（2）最も高い受給者の年代

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
10代	－	－
20代	6	1.4
30代	54	12.3
40代	102	23.2
50代	112	25.5
60代以上	130	29.6
無回答	35	8.0

Q2. 有給常勤職員（2）最も低い受給者の年代

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
10代	－	－
20代	78	17.8
30代	74	16.9
40代	41	9.3
50代	46	10.5
60代以上	81	18.5
無回答	119	27.1

Q2. 有給常勤職員（2）給与格差（倍率）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
2倍未満	311	70.8
2～3倍未満	64	14.6
3～4倍未満	22	5.0
4倍以上	16	3.6
無回答	26	5.9

Q2. 有給常勤職員（3）平均勤続年数

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
1年未満	15	3.4
1～2年未満	14	3.2
2～3年未満	43	9.8
3～5年未満	83	18.9
5～7年未満	84	19.1
7～10年未満	89	20.3
10～15年未満	56	12.8
15年以上	39	8.9
無回答	16	3.6

Q2. 有給常勤職員（4）月の平均勤務時間

項目名	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
140時間未満	55	12.5
140～160時間未満	68	15.5
160～180時間未満	141	32.1
180～200時間未満	27	6.2
200時間以上	23	5.2
無回答	125	28.5

Q2. 有給常勤職員（5）給与額の決定基準

項目名 【3つまでの複数回答】	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
勤続年数	145	33.0
職員の年齢	63	14.4
職員の学歴	26	5.9
貴団体での業務の実績	160	36.4
NPOや活動分野に関するスキルや経験	148	33.7
職員の前職における給与との比較	41	9.3
他のNPOの給与との比較	17	3.9
公務員や民間企業との給与との比較	35	8.0
最低賃金に照らし合わせて	57	13.0
団体の支払い能力に応じて	180	41.0
生活に必要な金額に応じて	22	5.0
その他	32	7.3
無回答	18	4.1

Q2. 有給常勤職員（6）諸規定・諸制度

項目名 【複数回答】	集計値	構成比（％）
全体	439	100.0
雇用契約書	377	85.9
就業規則	364	82.9
賃金規定	291	66.3
職務規定	212	48.3
職員倫理規定・行動指針	165	37.6
昇給規定（人事考課）	102	23.2
個人情報保護規定	257	58.5
賃金表	153	34.9
残業に関わる協定（36協定）	190	43.3
無回答	24	5.5

Q2. 有給常勤職員（7）福利厚生制度

項目名 【複数回答】	集計値	構成比（%）
全体	439	100.0
健康保険	352	80.2
厚生年金保険	352	80.2
雇用保険	346	78.8
労災保険	323	73.6
賞与	231	52.6
通勤手当	338	77.0
家族手当	85	19.4
家賃補助	88	20.0
超過勤務手当	234	53.3
有給休暇	320	72.9
産前・産後休暇・育児休暇	223	50.8
慶弔休暇	250	56.9
介護休暇	189	43.1
退職金制度	165	37.6
年末年始休暇	294	67.0
夏期休暇	228	51.9
役職手当	197	44.9
子の看護休暇	106	24.1
その他	37	8.4
無回答	35	8.0

Q2. 有給常勤職員（8）多様な働き方施策

項目名 【複数回答】	集計値	構成比（%）
全体	439	100.0
フレックスタイム制度	136	31.0
短時間勤務（育児・介護）	148	33.7
短時間勤務（育児・介護除く）	100	22.8
在宅勤務	89	20.3
モバイルワーク（移動中や訪問先など）	56	12.8
施設利用型テレワーク （サテライトオフィス）	15	3.4
副業・兼業	180	41.0
その他	14	3.2
無回答	93	21.2

Q2. 有給常勤職員（9）制度等整備への課題

項目名 【複数回答】	集計値	構成比（%）
全体	439	100.0
わかる人材がいない	106	24.1
わかる人材はいるが時間がない	56	12.8
外部に依頼したいが予算がない	95	21.6
特に課題はない	169	38.5
その他	35	8.0
無回答	27	6.2

Q3. 有給非常勤職員（1）平均給与額

項目名	集計値	構成比（%）
全体	417	100.0
5万円未満	84	20.1
5～10万円未満	213	51.1
10～15万円未満	72	17.3
15～20万円未満	26	6.2
20～25万円未満	8	1.9
25～30万円未満	1	0.2
30～40万円未満	3	0.7
40万円以上	3	0.7
無回答	7	1.7

Q3. 有給非常勤職員（2）平均勤続年数

項目名	集計値	構成比（%）
全体	417	100.0
1年未満	19	4.6
1～2年未満	39	9.4
2～3年未満	59	14.1
3～5年未満	95	22.8
5～7年未満	97	23.3
7～10年未満	58	13.9
10～15年未満	35	8.4
15年以上	11	2.6
無回答	4	1.0

Q3. 有給非常勤職員（3）月の平均勤務時間

項目名	集計値	構成比（%）
全体	417	100.0
20時間未満	62	14.9
20～50時間未満	105	25.2
50～100時間未満	178	42.7
100時間以上	43	10.3
無回答	29	7.0

Q4. 1.（1）採用活動での課題

項目名 【3つまでの複数回答】	集計値	構成比（%）
全体	552	100.0
公募するところが少ない	50	9.1
募集をしても問い合わせが少ない	146	26.4
問い合わせはあるが、応募につながらない	50	9.1
応募はあるが適任者がいない	120	21.7
適する人物かどうか見極められない	96	17.4
採用活動のコスト（時間・手間・お金）がかけられない	171	31.0
よい条件が提示できないので、公募に気が引ける	126	22.8
知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない	185	33.5
その他	57	10.3
無回答	75	13.6

Q4.1. (1) 採用活動での課題【最も重視】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
公募するところが少ない	11	2.0
募集をしても問い合わせが少ない	59	10.7
問い合わせはあるが、応募につながらない	7	1.3
応募はあるが適任者がいない	48	8.7
適する人物かどうか見極められない	32	5.8
採用活動のコスト（時間・手間・お金）がかけられない	52	9.4
よい条件が提示できないので、公募に気が引ける	51	9.2
知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない	75	13.6
その他	46	8.3
無回答	171	31.0

Q4.2. (1) 過去3年の採用数・常勤+非常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	105	19.0
1～5人	262	47.5
6～9人	55	10.0
10人以上	83	15.0
無回答	47	8.5
平均	5.6	

Q4.2. (1) 過去3年の採用数・常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	232	42.0
1～5人	229	41.5
6～9人	25	4.5
10人以上	19	3.4
無回答	47	8.5
平均	2.0	

Q4.2. (1) 過去3年の採用数・非常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	189	34.2
1～5人	229	41.5
6～9人	34	6.2
10人以上	52	9.4
無回答	48	8.7
平均	3.6	

Q4.2. (2) 過去3年の退職数・常勤+非常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	164	29.7
1～5人	257	46.6
6～9人	45	8.2
10人以上	35	6.3
無回答	51	9.2
平均	3.6	

Q4.2. (2) 過去3年の退職数・常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	277	50.2
1～5人	201	36.4
6～9人	10	1.8
10人以上	11	2.0
無回答	53	9.6
平均	1.4	

Q4.2. (2) 過去3年の退職数・非常勤職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
0人	245	44.4
1～5人	210	38.0
6～9人	25	4.5
10人以上	21	3.8
無回答	51	9.2
平均	2.2	

Q4.2. 職員の増加率

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
-0.5%未満	44	8.0
-0.5～0%未満	29	5.3
0～0.5%未満	265	48.0
0.5～1%未満	60	10.9
1～1.5%未満	34	6.2
1.5～2%未満	8	1.4
2%以上	50	9.1
無回答	62	11.2

Q4.2. (3) 過去3年の採用者①年齢

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
10代	9	1.0
20代	179	19.7
30代	169	18.6
40代	194	21.4
50代	166	18.3
60代	144	15.9
70代～	28	3.1
無回答	19	2.1

Q4.2. (3) 過去3年の採用者②募集方法

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
ハローワーク	223	24.6
新聞	15	1.7
一般の求人情報誌・求人サイト	148	16.3
貴団体の会報誌、メールマガジン	52	5.7
貴団体のホームページ	166	18.3
NPO 関係の会報誌、メールマガジン	37	4.1
NPO 関係のホームページ・求人サイト	75	8.3
職員、会員を通じて	244	26.9
知人を通じて	271	29.8
ボランティアやインターンシップ本人への 呼掛け	35	3.9
ボランティアセンター	13	1.4
人材紹介会社	41	4.5
他団体からのヘッドハンティング	13	1.4
その他	105	11.6
無回答	15	1.7

Q4.2. (3) 過去3年の採用者②募集方法【実際雇用】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
ハローワーク	125	13.8
新聞	3	0.3
一般の求人情報誌・求人サイト	93	10.2
貴団体の会報誌、メールマガジン	16	1.8
貴団体のホームページ	49	5.4
NPO 関係の会報誌、メールマガジン	9	1.0
NPO 関係のホームページ・求人サイト	38	4.2
職員、会員を通じて	182	20.0
知人を通じて	209	23.0
ボランティアやインターンシップ本人への 呼掛け	22	2.4
ボランティアセンター	3	0.3
人材紹介会社	30	3.3
他団体からのヘッドハンティング	11	1.2
その他	81	8.9
無回答	37	4.1

Q4.2. (3) 過去3年の採用者③選考方法

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
説明会の実施	46	5.1
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	443	48.8
応募書類（小論文・レポート）による選考	83	9.1
筆記試験	29	3.2
面接（職員による）	390	43.0
面接（代表者・理事による）	571	62.9
グループワーク	7	0.8
ボランティアやインターンシップとして 参加してもらう	46	5.1
その他	50	5.5
無回答	40	4.4

Q4.2. (3) 過去3年の採用者④採用理由

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
NPOに関する知識や経験、理解	86	9.5
活動分野に関する専門知識や経験、理解	421	46.4
パソコン技術や事務処理能力	131	14.4
一般企業等での実務経験	128	14.1
ボランティア、インターンシップ活動経験	44	4.8
年齢	90	9.9
学歴	25	2.8
性格などが組織の雰囲気に合うこと	367	40.4
意欲や熱意	440	48.5
貴団体の理念や活動内容への共感	316	34.8
雇用条件への納得度合い	149	16.4
その他	18	2.0
無回答	25	2.8

Q4.2. (3) 過去3年の採用者④採用理由【最も重要視】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
NPOに関する知識や経験、理解	13	1.4
活動分野に関する専門知識や経験、理解	173	19.1
パソコン技術や事務処理能力	34	3.7
一般企業等での実務経験	36	4.0
ボランティア、インターンシップ活動経験	12	1.3
年齢	7	0.8
学歴	1	0.1
性格などが組織の雰囲気に合うこと	152	16.7
意欲や熱意	137	15.1
貴団体の理念や活動内容への共感	102	11.2
雇用条件への納得度合い	41	4.5
その他	11	1.2
無回答	189	20.8

Q4.2. (3) 過去3年の採用者⑤前職

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
会社員	284	31.3
公務員	45	5.0
会社経営者／個人事業主	28	3.1
NPO など団体職員	122	13.4
主婦／主夫	82	9.0
アルバイト／パート／派遣	179	19.7
学生	63	6.9
定年退職者	23	2.5
その他	57	6.3
無回答	25	2.8

Q4.2. (3) 過去3年の採用者⑥雇用発生理由

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
定期採用	30	3.3
退職・休職などによる欠員補充	538	59.3
新規事業（自主事業）をはじめめるため	79	8.7
既存事業の拡大のため	133	14.6
委託事業を新たに受託したため	15	1.7
人件費の目処がたったため	52	5.7
その他	34	3.7
無回答	27	3.0

Q4.2. (3) 過去3年の採用者⑦満足度

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	908	100.0
とても満足	321	35.4
ほぼ満足	287	31.6
普通	133	14.6
やや不満	58	6.4
とても不満	46	5.1
無回答	63	6.9

Q4.2. (4) 過去3年の退職者①年齢

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	724	100.0
10代	13	1.8
20代	110	15.2
30代	139	19.2
40代	150	20.7
50代	122	16.9
60代	111	15.3
70代～	62	8.6
無回答	17	2.3

Q4.2. (4) 過去3年の退職者②退職理由

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	724	100.0
契約期間が満了したから	95	13.1
他にやりたいこと・仕事があったから	224	30.9
新たな知識・経験を得たかったから	45	6.2
体調や心の不調	146	20.2
家庭の都合	186	25.7
待遇や労働環境に不満があったから	64	8.8
人間関係がうまくいかなかったから	93	12.8
団体のミッションに合わなくなったから	41	5.7
組織の将来に不安を感じたから	23	3.2
他から誘われたから	29	4.0
勤務地の変更	11	1.5
自主事業の縮小または廃止	9	1.2
委託事業の縮小または終了	9	1.2
事業以外の収入の減少	4	0.6
わからない	15	2.1
その他	52	7.2
無回答	5	0.7

Q4. 2. (4) 過去3年の退職者②退職理由【最も退職の理由となったもの】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	724	100.0
契約期間が満了したから	72	9.9
他にやりたいこと・仕事があったから	157	21.7
新たな知識・経験を得たかったから	19	2.6
体調や心の不調	100	13.8
家庭の都合	143	19.8
待遇や労働環境に不満があったから	26	3.6
人間関係がうまくいかなかったから	54	7.5
団体のミッションに合わなくなったから	16	2.2
組織の将来に不安を感じたから	7	1.0
他から誘われたから	16	2.2
勤務地の変更	3	0.4
自主事業の縮小または廃止	4	0.6
委託事業の縮小または終了	7	1.0
事業以外の収入の減少	4	0.6
わからない	15	2.1
その他	38	5.2
無回答	43	5.9

Q4. 2. (5) 個人への業務委託

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	552	100.0
既に個人への業務委託を行っている業務がある	136	24.6
個人への業務委託を検討している業務がある	30	5.4
個人への業務委託を考えていない	250	45.3
無回答	136	24.6

Q5. (1) 採用者に求める専門的知識

項目名 【3つまでの複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
会計・経理	291	28.7
資金調達（寄付金・助成金などの調達）	175	17.3
広報・デザイン	121	11.9
事業企画力	340	33.5
人事・労務	48	4.7
法律・行政制度	62	6.1
ホームページ作成・管理技術	169	16.7
データベース技術 （会員・寄付などの管理・分析）	62	6.1
語学力	92	9.1
政策提言	43	4.2
調査研究	96	9.5
専門的な知識は必要としていない	130	12.8
その他	231	22.8
無回答	91	9.0

Q5. (1) 採用者に求める専門的知識【最も重視】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
会計・経理	88	8.7
資金調達（寄付金・助成金などの調達）	46	4.5
広報・デザイン	15	1.5
事業企画力	152	15.0
人事・労務	11	1.1
法律・行政制度	14	1.4
ホームページ作成・管理技術	33	3.3
データベース技術 （会員・寄付などの管理・分析）	9	0.9
語学力	23	2.3
政策提言	9	0.9
調査研究	25	2.5
専門的な知識は必要としていない	130	12.8
その他	190	18.7
無回答	269	26.5

Q5. (2) 採用候補者に受講させたいカリキュラム

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
NPOの基礎知識	301	29.7
パソコン技術（メール、Word、Excel など）	279	27.5
デザイン技術（Illustrator など）	80	7.9
ビジネスマナー	120	11.8
ビジネス文書の書き方	80	7.9
企画書の書き方	119	11.7
プレゼンテーション力（提案力）	197	19.4
コミュニケーション力（対人関係力）	425	41.9
ファシリテーション力	117	11.5
自己管理能力	188	18.5
ロジカルシンキング（論理的思考力）	108	10.7
チャレンジ精神・変革力	197	19.4
複数のボランティア体験	81	8.0
その他	105	10.4
無回答	149	14.7

Q5. (2) 採用候補者に受講させたいカリキュラム【最も重視】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
NPOの基礎知識	108	10.7
パソコン技術（メール、Word、Excel など）	79	7.8
デザイン技術（Illustrator など）	13	1.3
ビジネスマナー	15	1.5
ビジネス文書の書き方	5	0.5
企画書の書き方	22	2.2
プレゼンテーション力（提案力）	39	3.8
コミュニケーション力（対人関係力）	185	18.2
ファシリテーション力	22	2.2
自己管理能力	29	2.9
ロジカルシンキング（論理的思考力）	25	2.5
チャレンジ精神・変革力	71	7.0
複数のボランティア体験	13	1.3
その他	83	8.2
無回答	305	30.1

Q5. (3) 一人当たりの年間研修予算

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
予算なし	572	56.4
1万円未満	113	11.1
1～3万円未満	129	12.7
3～5万円未満	61	6.0
5～10万円未満	40	3.9
10万円以上	10	1.0
無回答	89	8.8

Q5. (4) 今後の採用計画

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
3ヶ月以内に雇用予定	155	15.3
1年以内に雇用予定	81	8.0
数年以内には雇用したい	77	7.6
雇用の予定はない	403	39.7
わからない	110	10.8
無回答	188	18.5

Q5. (5) ①現時点での採用見通し

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	236	100.0
既に採用予定者が決まっている	46	19.5
何人かの具体的な候補者がいる	29	12.3
決まっていないが、募集は開始している	84	35.6
まだ決まっておらず、今後募集する予定	75	31.8
無回答	2	0.8

Q5. (5) ②採用予定職員の種別

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	236	100.0
常勤職員	144	61.0
非常勤職員	133	56.4
無回答	20	8.5

Q5. (5) ③採用対象者の年齢

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	236	100.0
10代	14	5.9
20代	118	50.0
30代	154	65.3
40代	154	65.3
50代	119	50.4
60代	65	27.5
70代～	15	6.4
無回答	8	3.4

Q5. (5) ④予定給与額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	236	100.0
5万円未満	18	7.6
5～10万円未満	32	13.6
10～15万円未満	21	8.9
15～20万円未満	42	17.8
20～25万円未満	63	26.7
25～30万円未満	17	7.2
30～40万円未満	7	3.0
40万円以上	4	1.7
決まっていない	17	7.2
無回答	15	6.4

Q5. (6) ①インターシップ受入れ人数

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
0人	649	64.0
1～4人	92	9.1
5～9人	25	2.5
10人以上	35	3.5
無回答	213	21.0

Q5. (6) ②採用候補者受入れ

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
希望する	104	10.3
やや希望する	116	11.4
あまり希望しない	103	10.2
希望しない	368	36.3
既に実施している	12	1.2
無回答	311	30.7

Q6. (1) ボランティア活動内容

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	692	100.0
事務作業（定期、不定期）	295	42.6
現場活動（定期、不定期）	487	70.4
自宅作業	146	21.1
イベント補助作業	406	58.7
会議等	169	24.4
無回答	4	0.6

Q6. (2) ボランティア報酬

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	692	100.0
交通費	344	49.7
食事・食費	159	23.0
謝礼	210	30.3
その他の支給	65	9.4
支給しない	140	20.2
無回答	64	9.2

Q6. (3) 受け入れ時留意点

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	692	100.0
受け入れ時の職場の雰囲気を保つ	216	31.2
団体に対する共感への理解	466	67.3
能力に応じた作業依頼	365	52.7
柔軟な活動時間	262	37.9
親睦の機会を設ける	166	24.0
改善提案等の推奨	86	12.4
学習機会の提供	139	20.1
その他	26	3.8
無回答	30	4.3

Q7. (1) 代表者年齢

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
30代以下	38	3.7
40代	84	8.3
50代	147	14.5
60代	306	30.2
70代	330	32.5
80代以上	94	9.3
無回答	15	1.5

Q7. (2) 代表者の代

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
初代	448	44.2
2代目	216	21.3
3代目以降	218	21.5
無回答	132	13.0

Q7. (3) 代表者交代の状況

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
すでに次の代表者が内定している	101	10.0
交代を想定して、候補者を絞り込んでいる	103	10.2
候補者は未定だが、交代を想定して準備を進めている	156	15.4
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	331	32.6
最近、交代したばかりである	110	10.8
今後、代表者を交代するつもりはない	182	17.9
無回答	31	3.1

Q7. (4) 準備が進まない理由

項目名 【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	331	100.0
適切な候補者が見つからない	164	49.5
候補者はいるが、本人の承諾を得られない	43	13.0
組織の運営体制が整っていない	80	24.2
代表者交代に向けた準備をする余裕がない	98	29.6
現代表者の個人保証や持ち出しがあり交代ができない	27	8.2
内部での支持が得られない	9	2.7
外部関係者の支持が得られない	6	1.8
代表者交代に必要な手続きがわからない	-	-
その他	40	12.1
無回答	19	5.7

Q8. (1) 「ソーシャルファーム」の認知

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
知っている	197	19.4
知らない	801	79.0
無回答	16	1.6

Q8. (2) 条例の認知

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
知っている	86	8.5
知らない	854	84.2
無回答	74	7.3

Q8. (3) 東京都版ソーシャルファームへの関心

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1,014	100.0
関心がある	419	41.3
関心がない	561	55.3
無回答	34	3.4

