

第3回 NPO法人と人材のマッチングに関する調査

平成 27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

平成10年12月の「特定非営利活動促進法（NPO法）」の成立・施行から15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5万を数え、東京都認証のNPO法人も約8千5百を数えるまでになりました。また、平成23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。（平成24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、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。

平成27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
4. 調査結果をみる上での注意事項	2
II 調査結果	3
1. 調査回答団体の概要について	3
2. 職員の雇用環境について	22
3. 助成金の活用について	51
4. 職員の採用計画について	54
5. 職員の採用と退職の状況について	61
III 前回調査との比較	77
IV まとめ	79
V 資料	84
1. アンケート調査票	84
2. アンケート単純集計結果	102

I 調査概要

1. 調査の背景と目的について

本調査は、平成22年3月に実施した第2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 団体の概要
- ② 雇用環境
- ③ 助成金の活用
- ④ 職員の採用計画
- ⑤ 職員の採用と退職の状況

(2) 調査対象

2013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 8,440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

2015年2月3日 ～ 3月10日

(5) 回答率など

- ① 有効回答数:584団体
- ② 未達団体数(住所変更など):177団体
- ③ 到達率:97.9%(8,263団体)
- ④ 有効回答率:7.1%

3. 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。

- ① 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)
- ② 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)

本調査では、NPO活動20分野について以下のように略称する。

正式名称	略 称	正式名称	略 称
保健、医療又は福祉の増進を図る活動	保健、医療、福祉	国際協力の活動	国際協力
社会教育の推進を図る活動	社会教育	男女共同参画社会の形成の促進を図る活動	男女共同参画社会
まちづくりの推進を図る活動	まちづくり	子どもの健全育成を図る活動	子どもの健全育成
観光の振興を図る活動	観光	情報化社会の発展を図る活動	情報化社会
農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動	農山漁村、中山間地域	科学技術の振興を図る活動	科学技術
学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動	学術、文化、芸術、スポーツ	経済活動の活性化を図る活動	経済活動
環境の保全を図る活動	環境の保全	職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動	職業能力、雇用機会
災害救援活動	災害救援	消費者の保護を図る活動	消費者の保護
地域安全活動	地域安全	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	連絡、助言、援助
人権の擁護又は平和の推進を図る活動	人権擁護、平和	前各号に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	条例で定める活動

4. 調査結果をみる上での注意事項

回答はN(母数)を基準とした百分率で表わし、小数点第2位を四捨五入した。このため、百分率の合計が100%にならない場合がある。

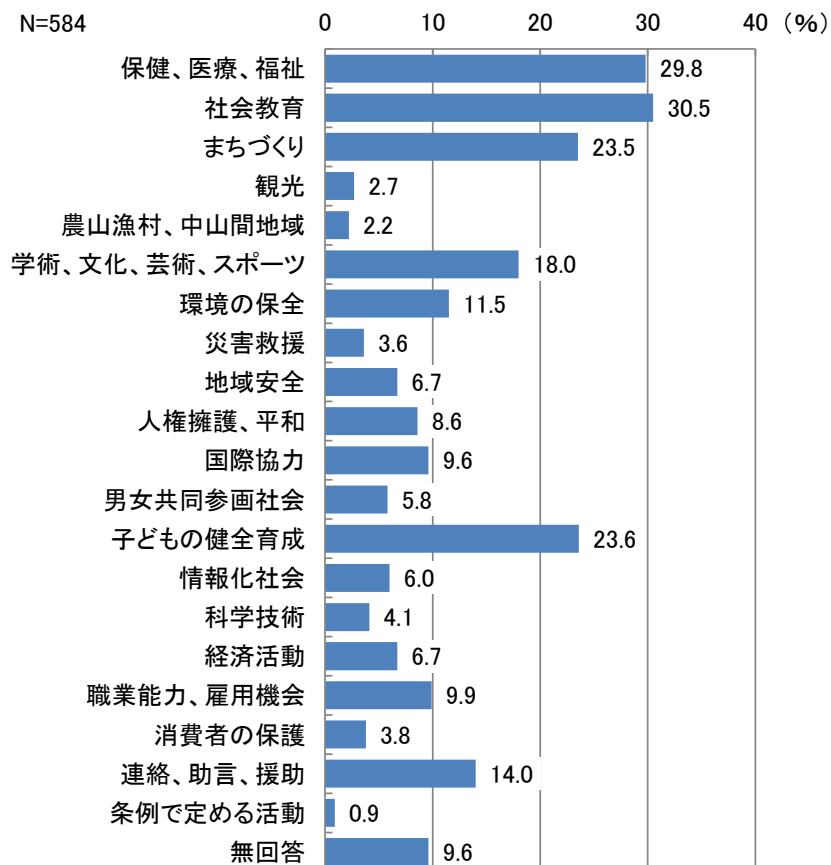
Ⅱ 調査結果

1. 調査回答団体の概要について

(1) 活動分野

「社会教育」が30.5%で最も多く、次いで「保健、医療、福祉」が29.8%、「子どもの健全育成」が23.6%、「まちづくり」が23.5%、「学術、文化、芸術、スポーツ」が18.0%の順となっている。

図1-1 活動分野【複数回答】



(2)事業内容

事業内容について、「介護保険法に基づく事業」「障害者自立支援法に基づく事業」「児童福祉法に基づく事業」「行政からの指定管理事業」「行政からの行政受託事業」と、左記の5事業以外の事業「その他の事業」を行っているか確認した。

「行政からの行政受託事業」が21.4%で最も多く、次いで「障害者自立支援法に基づく事業」が16.4%、「児童福祉法に基づく事業」が9.1%の順となっている。

活動分野別でみると、「介護保険法に基づく事業を行っている」では、「条例で定める活動」が22.2%で最も多く、次いで「地域安全」が14.9%、「保健、医療、福祉」が11.7%の順となっている。

「障害者自立支援法に基づく事業を行っている」では、「人権擁護、平和」が26.5%で最も多く、次いで「条例で定める活動」が22.2%、「保健、医療、福祉」が21.8%の順となっている。

「児童福祉法に基づく事業を行っている」では、「子どもの健全育成」が19.1%で最も多く、次いで「人権擁護、平和」が13.2%、「条例で定める活動」が11.1%の順となっている。

「行政からの指定管理事業を行っている」では、「農山漁村、中山間地域」が18.8%で最も多く、次いで「情報化社会」が13.3%、「地域安全」が10.6%の順となっている。

「行政からの行政受託事業を行っている」では、「観光」が28.6%で最も多く、次いで「まちづくり」が27.8%、「農山漁村、中山間地域」と「科学技術」がそれぞれ25.0%の順となっている。

「その他の事業」を行っている団体は45.2%で、行っていない団体は46.7%であった。

図1-2-1 事業内容【複数回答】

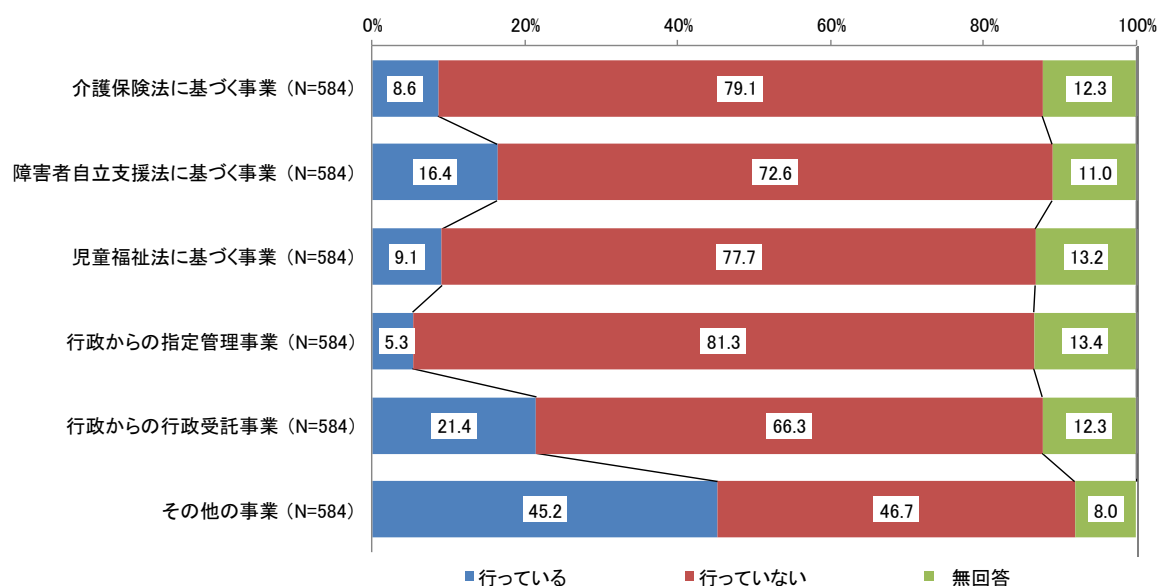
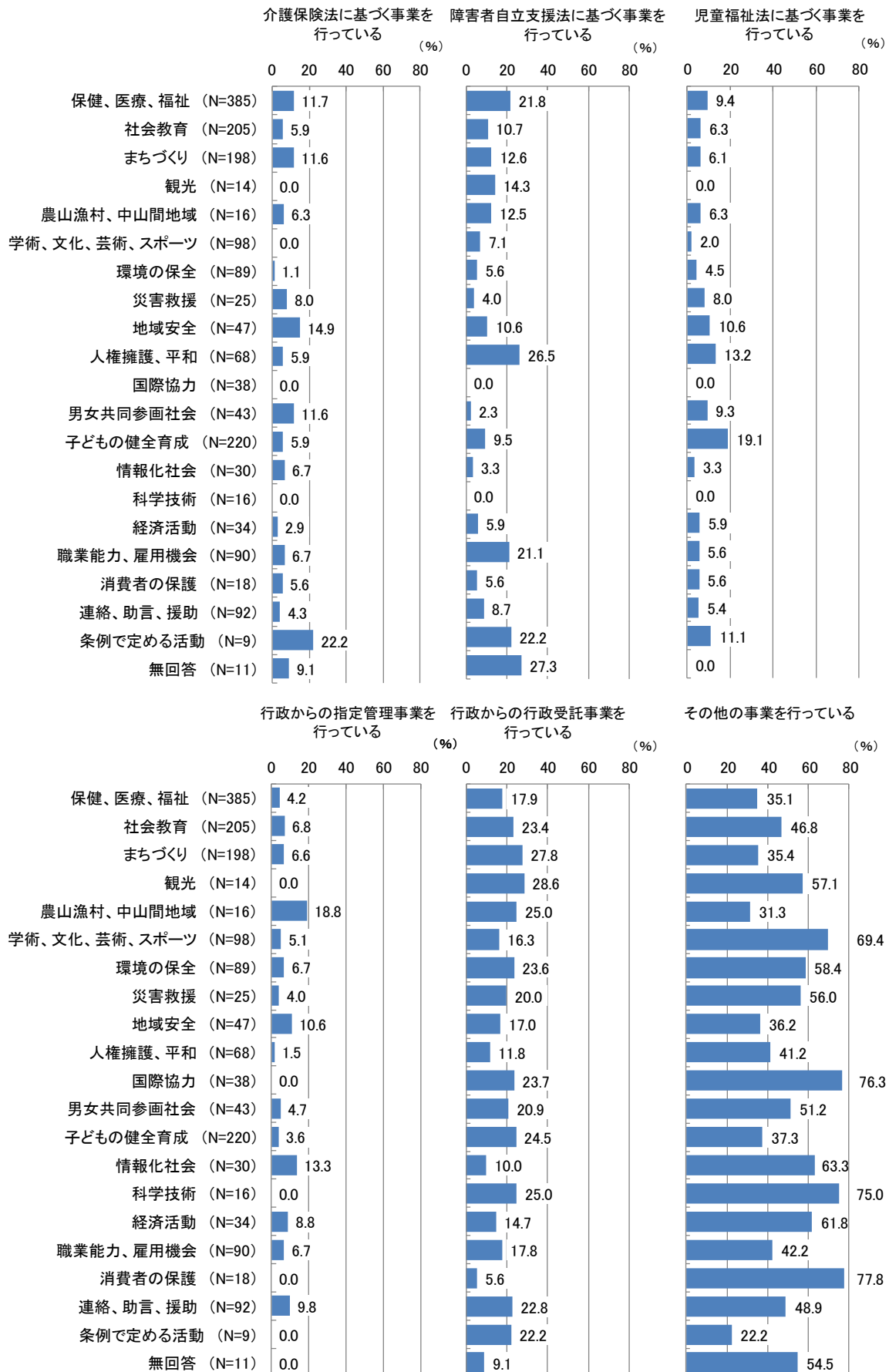


図1-2-2 事業内容と活動分野【複数回答】



(3)経営理念

「明文化している」は76.3%、「明文化していない」は18.0%であった。「明文化している」と回答した中で、経営理念の項目をみると、「目的、使命」が96.6%で最も多く、次いで「展望、あるべき姿」が30.9%、「価値観、判断基準」が15.5%の順となっている。

図1-3-1 経営理念の明文化

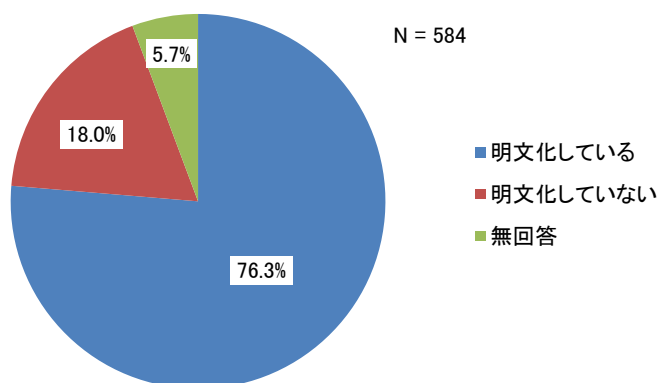
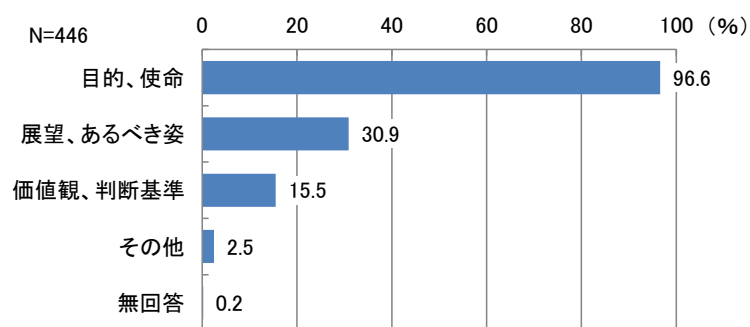


図1-3-2 経営理念の項目【複数回答】



※「図1-3-1 経営理念の明文化」で「明文化している」と回答した446団体を母数としている。

(4) 関連法人

「ある」は24.0%、「ない」は72.2%となっている。「ある」と回答した団体の中で「NPO法人」が44.3%で最も多く、次いで「株式会社」が35.7%の順となっている。

図1-4-1 関連法人

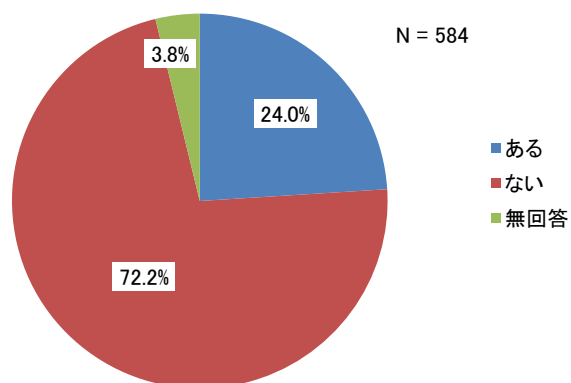
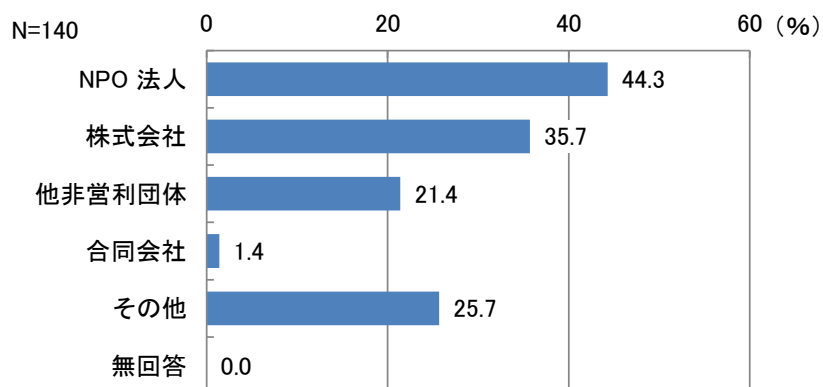


図1-4-2 関連法人の種類【複数回答】



※「図1-4-1 関連法人」で「ある」と回答した140団体を母数としている。

(5)事業規模

「100万円未満」が21.4%で最も多く、次いで「1,000～3,000万円未満」が17.6%、「500～1,000万円未満」が12.5%の順となっている。

事業規模と経営理念の関連をみると、事業規模の大きさに関わらず「目的、使命」が最も多く、9割を超えている。「5,000万円以上」では「価値観、判断基準」が23.1%と他に比べ多かった。

事業規模と事業内容の関連をみると、事業規模が大きくなるにつれて行っている事業も多くなる傾向にある。「5,000万円以上」では「障害者自立支援法に基づく事業」(41.7%)、「行政からの行政受託事業」(42.9%)を行っている団体が4割を超えている。

図1-5-1 事業規模

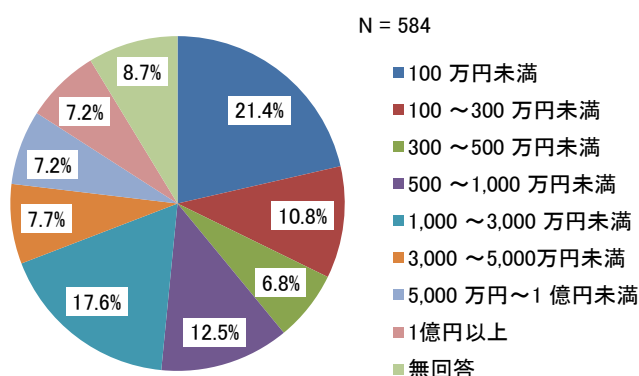
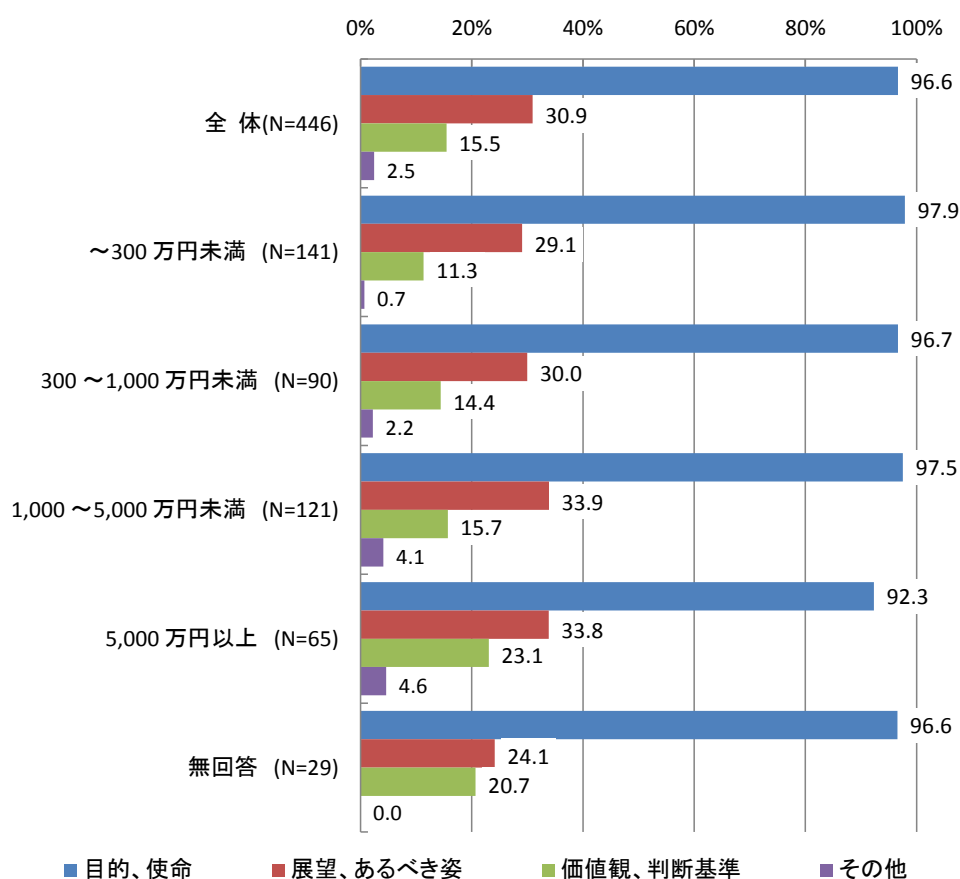


図1-5-2 事業規模と経営理念



※「図1-3-1 経営理念の明文化」で「明文化している」と回答した446団体を全体の母数としている。

図1-5-3 事業規模と事業内容

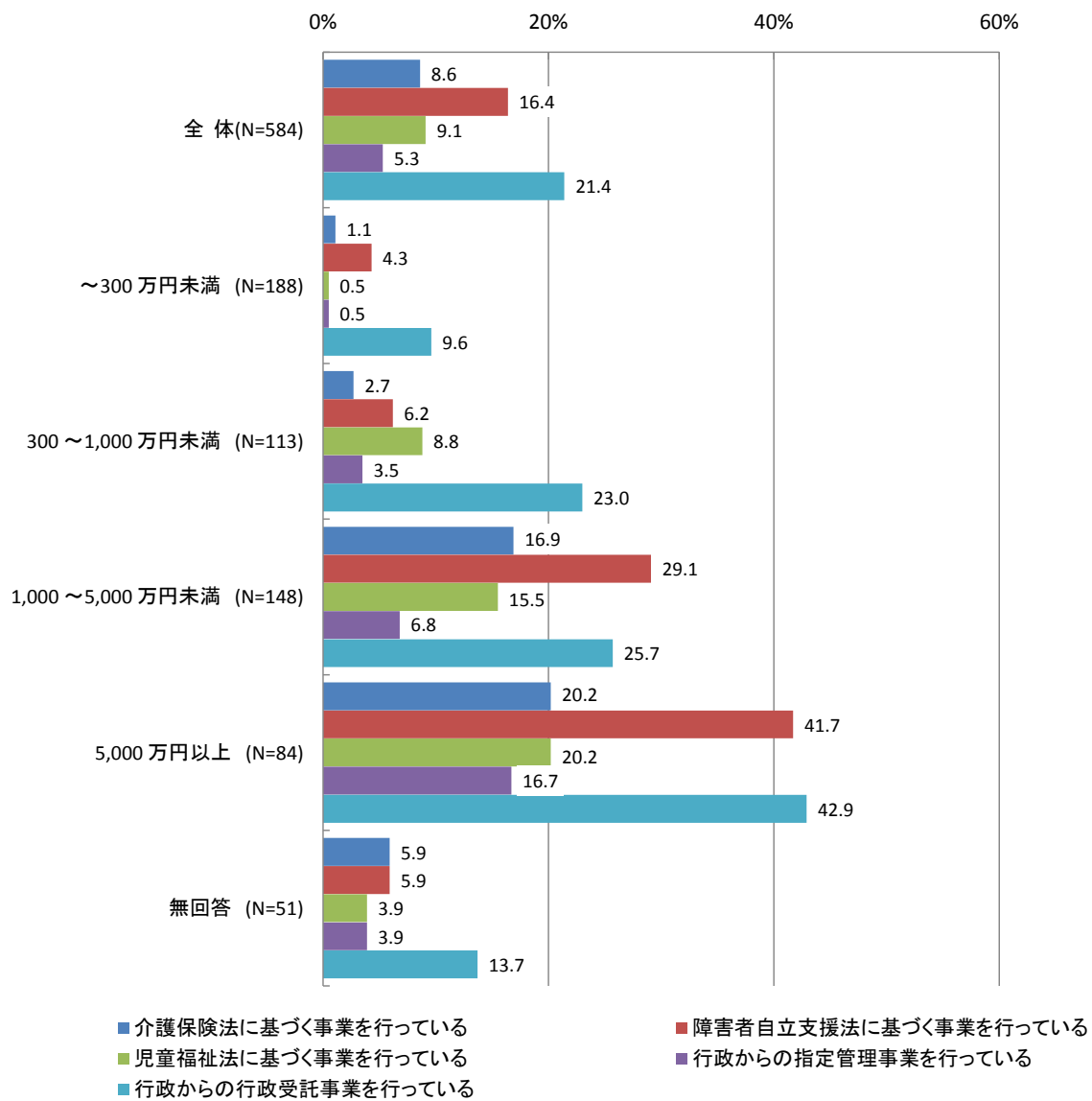
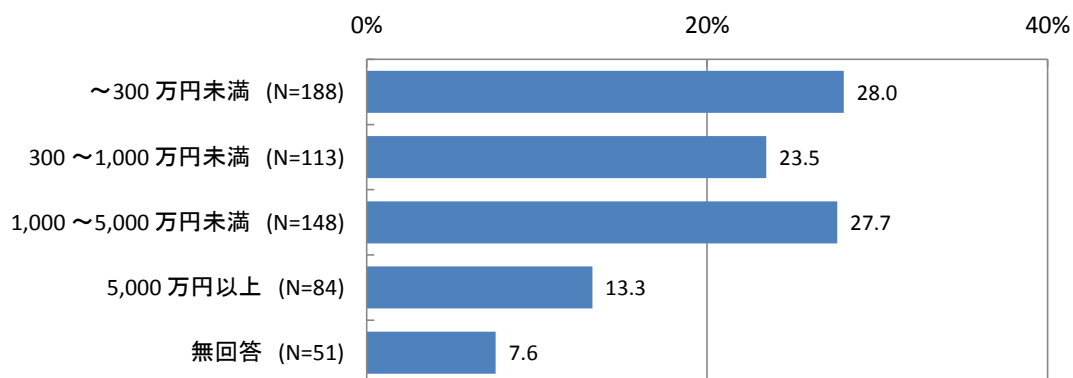


図1-5-4 事業規模と事業内容(その他の事業)



(6) 今後の展開

① 今後2～3年で予定している事業

「今後2～3年で重視したいことがある」が52.2%、「強化したいこと(事業)がある」が49.3%、「ネットワーク化を図りたい事業がある」が32.0%となっている。

また、事業規模別でみると、規模の大小を問わず、予定している事業が「ある」と回答した団体が多く、事業規模による違いは見られなかった。

図1-6-1 予定している事業の有無【複数回答】

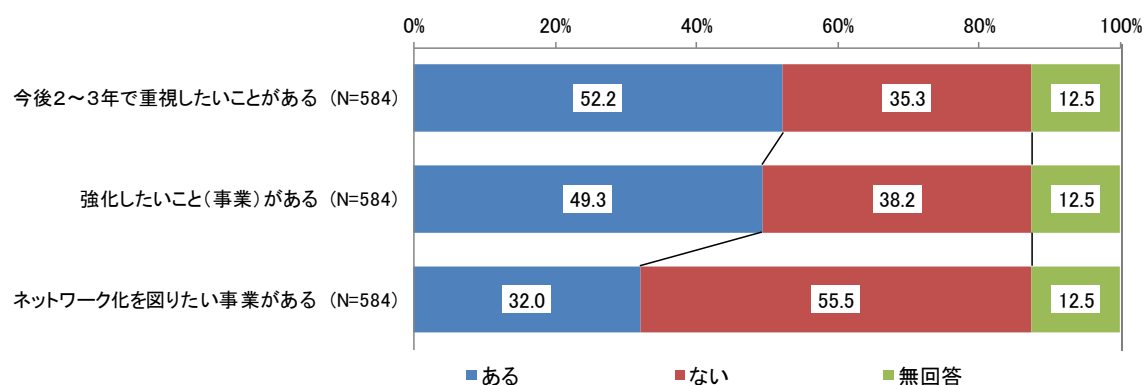
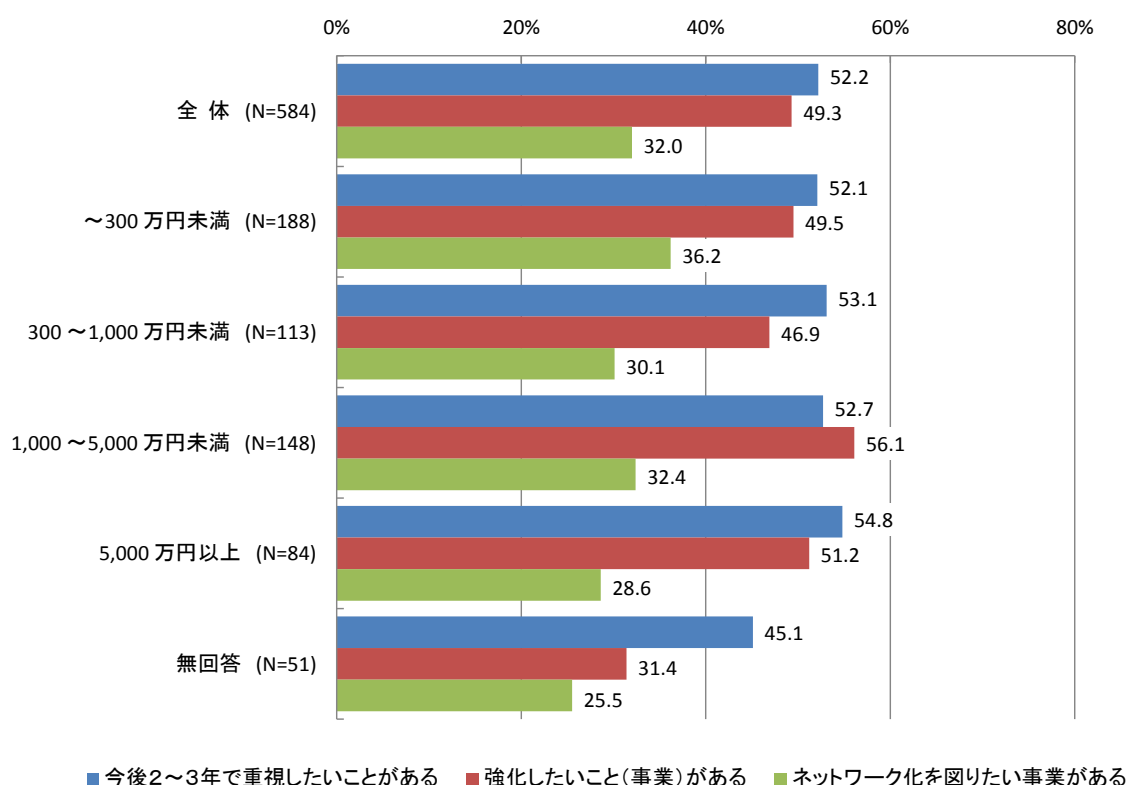


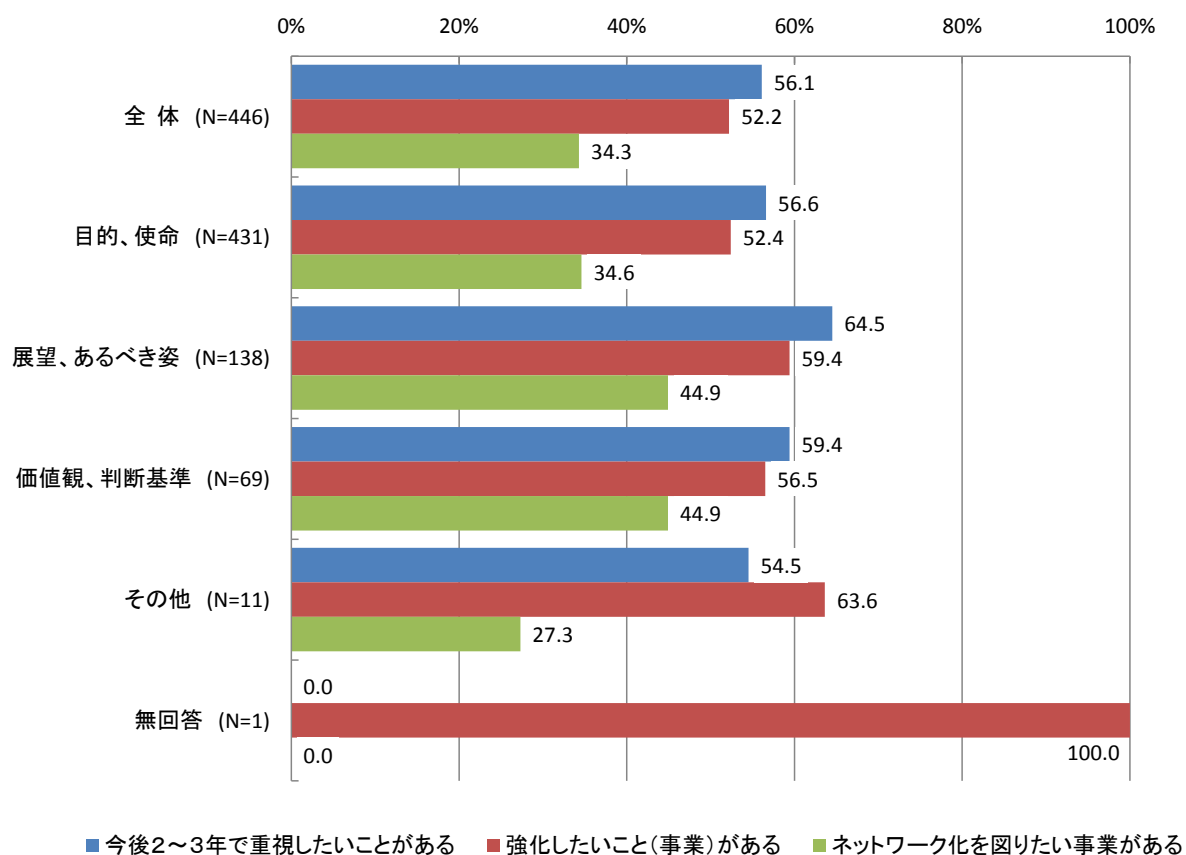
図1-6-2 予定している事業と事業規模



②今後2～3年で予定している事業と経営理念

経営理念の項目に「展望・あるべき姿」を挙げている団体は、「今後2～3年で重視したいことがある」(64.5%)、「強化したいこと(事業)がある」(59.4%)、「ネットワーク化を図りたい事業がある」(44.9%)と、他の経営理念を挙げている団体に比べて今後の展開(重視・強化・ネットワーク)を考えている団体が多い。

図1-6-3 予定している事業と経営理念



※「図1-3-1 経営理念の明文化」で「明文化している」と回答した446団体を全体の母数としている。

(7)人件費割合

人件費割合を事業費、管理費から割り出すと、ともにおおむね5割程度となっている。

事業規模別でみると、「～300万円未満」の団体では事業費・管理費の人件費割合は少なくなっているが、事業規模が大きくなるにつれて人件費割合が多くなり、「1,000～5,000万円未満」で最も高い割合となっている。

表1-7 人件費割合

《事業費》

(単位:千円)

事業規模	対象 団体数	回答数 (N)		総事業費 (人件費含む)	総人件費	総事業費に 対する割合
全体	584	421	計	14,909,705	7,119,829	47.8%
			平均	35,415	16,912	
～300万円未満	188	129	計	88,914	21,638	24.3%
			平均	689	168	
300～1,000万円未満	113	89	計	446,523	209,427	46.9%
			平均	5,017	2,353	
1,000～5,000万円未満	148	121	計	2,493,340	1,394,972	55.9%
			平均	20,606	11,529	
5,000万円以上	84	72	計	11,352,810	5,113,423	45.0%
			平均	157,678	71,020	
無回答	51	10	計	528,118	380,370	72.0%
			平均	52,812	38,037	

《管理費》

(単位:千円)

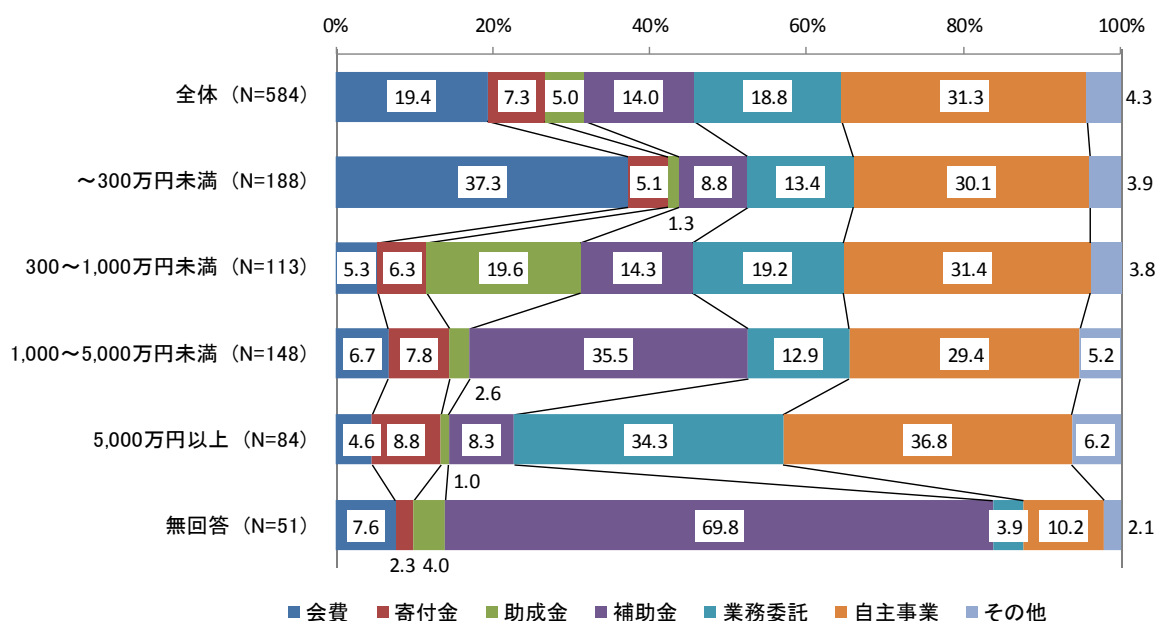
事業規模	対象 団体数	回答数 (N)		総管理費 (人件費含む)	総人件費	総管理費に 対する割合
全体	584	390	計	3,467,751	1,939,046	55.9%
			平均	8,892	4,972	
～300万円未満	188	110	計	38,987	6,612	17.0%
			平均	354	60	
300～1,000万円未満	113	84	計	217,913	70,863	32.5%
			平均	2,625	854	
1,000～5,000万円未満	148	115	計	732,231	536,826	73.3%
			平均	6,367	4,668	
5,000万円以上	84	69	計	2,333,696	1,307,416	56.0%
			平均	33,822	18,948	
無回答	51	12	計	144,924	17,329	12.0%
			平均	12,077	1,444	

(8) 収入項目

「自主事業」が31.3%で最も多く、次いで「会費」が19.4%、「業務委託」が18.8%、「補助金」が14.0%の順となっている。

事業規模別でみると、事業規模が「～300万円未満」の団体では、「会費」を最も多い収入項目として挙げた団体は37.3%を占め、「会費」が重要な資金源となっている。一方で、「自主事業」による収入はすべての事業規模で3割程度となっている。

図1-8 収入項目と事業規模

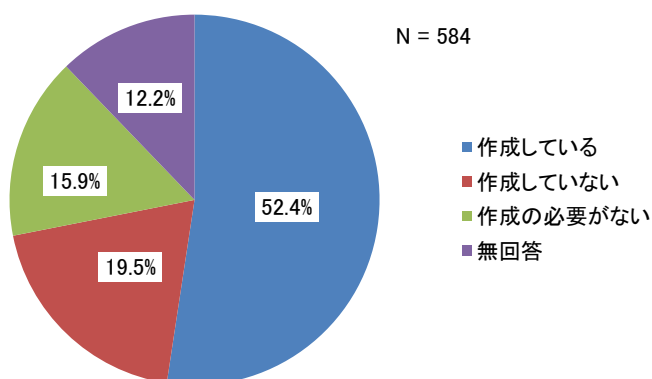


※グラフの割合は、各項目で回答された合計金額から凡例の項目ごとにどれだけの割合を占めているかを表している。

(9) 事業別損益状況の作成

「作成している」が52.4%、「作成していない」が19.5%、「作成の必要がない」が15.9%となっており、団体の半数以上が事業別損益の状況を作成している。

図1-9 事業別損益状況の作成

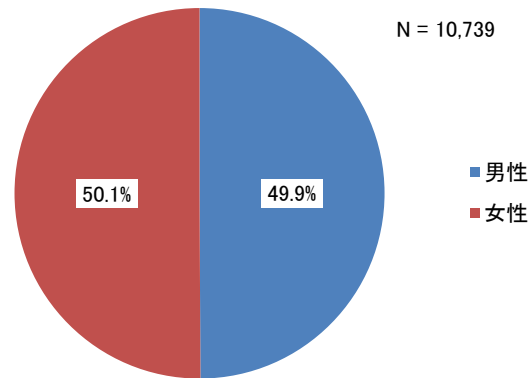


(10) 職員構成

① 職員の男女別構成

全職員の男女比をみると、「男性」が49.9%、「女性」が50.1%となっている。

図1-10-1 職員の男女別構成

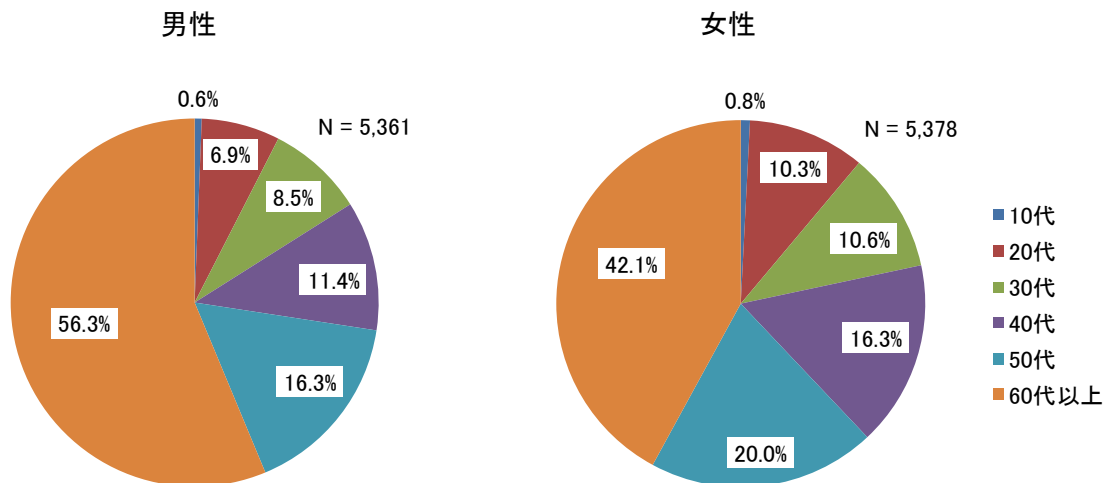


② 職員の男女別年代別構成

全職員の男女別年代別構成をみると、男性は「60代以上」が56.3%で最も多く、次いで「50代」が16.3%、「40代」が11.4%の順となっている。

女性は「60代以上」が42.1%で最も多く、次いで「50代」が20.0%、「40代」が16.3%の順となっている。

図1-10-2 職員の男女別年代別構成



③専従職員の有無

団体内に専従職員が「いる」は76.9%、「いない」は17.4%となっている。

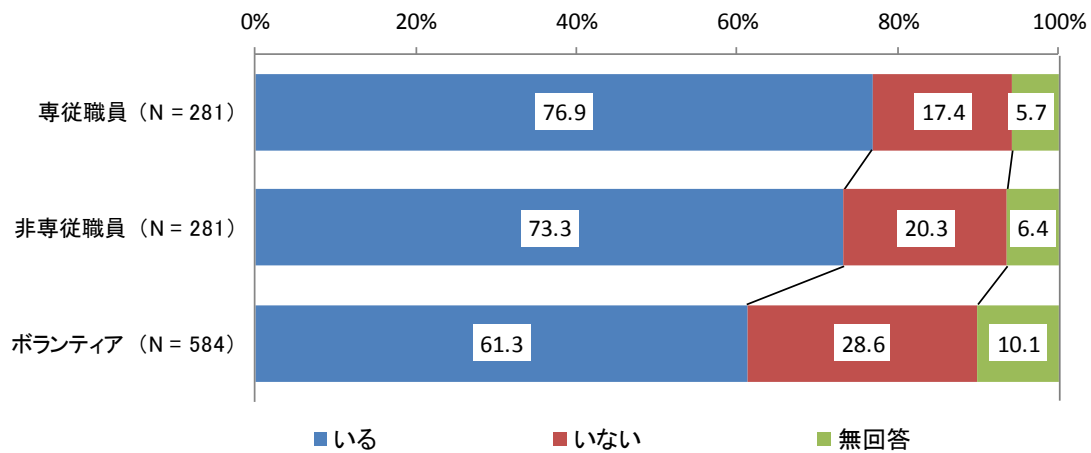
④非専従職員の有無

団体内に非専従職員が「いる」は73.3%、「いない」は20.3%となっている。

⑤ボランティアの有無

団体内にボランティアが「いる」は61.3%、「いない」は28.6%となっている。

図1-10-3 職員構成



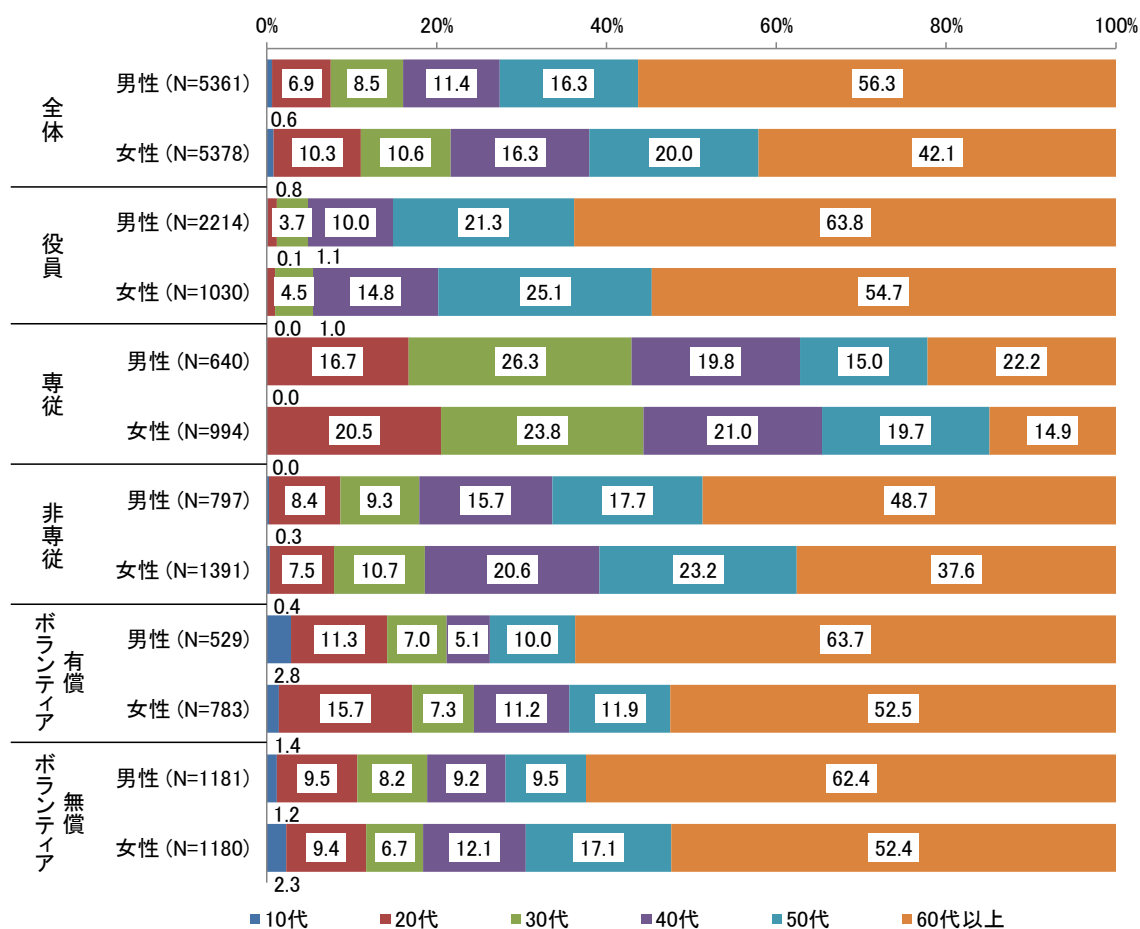
※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を専従職員と非専従職員の母数としている。

⑥職員の役職別男女別年代別構成

役職別でみると、専従職員を除いた全ての役職において、「60代以上」が最も多くなっている。

男女別でみると、「60代以上」では全ての役職で男性が多くなっているが、「40代」「50代」では全ての役職において女性が男性を上回っている。役職ごとの男女の人数を較べてみると、役員は男性が女性より多い。専従、非専従、有償ボランティアは女性が多く、無償ボランティアは同数程度であった。

図1-10-4 役職別男女別年代別構成



※「図1-10-2 職員の男女別年代別構成」の男性5,361人 女性5,378人を母数としている。

⑦活動分野ごとの平均人数

職員区分をみると、役員の平均人数は6.8人、専従職員の平均人数は5.8人、非専従職員の平均人数は7.6人、有償ボランティアの平均人数は9.7人、無償ボランティアの平均人数は11.6人となっている。

活動分野別でみると、役員の平均人数は「科学技術」(9.5人)、専従職員の平均人数は「農産漁村、中山間地域」(9.2人)、非専従職員の平均人数は「まちづくり」(11.0人)、有償ボランティアの平均人数は「条例で定める活動」(36.3人)、無償ボランティアの平均人数は「消費者の保護」(17.3人)がそれぞれ最も多くなっている。

表1-10-1 活動分野ごとの平均人数

(単位:人)

活動分野	職員区分 回答 団体数	役員			専従			非専従		
		回答数	合計人数	平均人数	回答数	合計人数	平均人数	回答数	合計人数	平均人数
全体	525	460	3,144	6.8	280	1,621	5.8	277	2,118	7.6
保健、医療、福祉	271	236	1,485	6.3	173	1,036	6.0	157	1,453	9.3
社会教育	176	153	1,062	6.9	88	410	4.7	89	570	6.4
まちづくり	133	119	851	7.2	73	385	5.3	69	756	11.0
観光	18	15	102	6.8	8	24	3.0	6	22	3.7
農山漁村、中山間地域	14	9	44	4.9	10	92	9.2	6	56	9.3
学術、文化、芸術、スポーツ	124	108	834	7.7	48	155	3.2	46	156	3.4
環境の保全	89	78	556	7.1	42	125	3.0	46	288	6.3
災害救援	22	19	166	8.7	10	66	6.6	9	36	4.0
地域安全	39	35	222	6.3	17	86	5.1	14	125	8.9
人権擁護、平和	54	49	272	5.6	30	187	6.2	33	260	7.9
国際協力	68	58	447	7.7	29	153	5.3	26	150	5.8
男女共同参画社会	36	30	232	7.7	22	58	2.6	21	188	9.0
子どもの健全育成	161	141	983	7.0	87	497	5.7	83	778	9.4
情報化社会	36	33	270	8.2	13	37	2.8	12	62	5.2
科学技術	24	20	190	9.5	9	41	4.6	9	24	2.7
経済活動	42	37	257	6.9	16	45	2.8	19	87	4.6
職業能力、雇用機会	65	59	385	6.5	33	129	3.9	36	210	5.8
消費者の保護	22	19	153	8.1	8	28	3.5	9	88	9.8
連絡、助言、援助	81	70	487	7.0	46	218	4.7	46	210	4.6
条例で定める活動	6	5	37	7.4	4	31	7.8	4	26	6.5

活動分野	職員区分 回答 団体数	有償ボランティア			無償ボランティア		
		回答数	合計人数	平均人数	回答数	合計人数	平均人数
全体	525	134	1,297	9.7	203	2,345	11.6
保健、医療、福祉	271	72	711	9.9	102	976	9.6
社会教育	176	54	538	10.0	76	837	11.0
まちづくり	133	35	460	13.1	57	764	13.4
観光	18	3	4	1.3	7	72	10.3
農山漁村、中山間地域	14	4	9	2.3	5	51	10.2
学術、文化、芸術、スポーツ	124	23	67	2.9	52	381	7.3
環境の保全	89	25	229	9.2	36	487	13.5
災害救援	22	7	97	13.9	11	55	5.0
地域安全	39	7	135	19.3	16	206	12.9
人権擁護、平和	54	14	163	11.6	24	229	9.5
国際協力	68	14	26	1.9	32	502	15.7
男女共同参画社会	36	14	255	18.2	13	143	11.0
子どもの健全育成	161	50	540	10.8	62	651	10.5
情報化社会	36	9	42	4.7	13	210	16.2
科学技術	24	5	23	4.6	11	88	8.0
経済活動	42	13	65	5.0	17	243	14.3
職業能力、雇用機会	65	18	169	9.4	17	222	13.1
消費者の保護	22	4	24	6.0	7	121	17.3
連絡、助言、援助	81	21	120	5.7	26	300	11.5
条例で定める活動	6	3	109	36.3	2	8	4.0

※「図1-1 活動分野」で回答した528団体のうち、さらに「アンケート調査票 問8」の職員構成を回答した525団体を母数としている。

⑧事業規模ごとの平均人数

事業規模別でみると、事業規模が大きくなるにつれて、専従職員の平均人数が多くなっており、事業規模が1,000万円以上から積極的に専従職員の雇用が発生していると推測される。

表1-10-2 事業規模ごとの平均人数

(単位:人)

事業規模	職員区分 回答 団体数	専従			非専従		
		回答数	合計人数	平均人数	回答数	合計人数	平均人数
全体	350	273	1501	5.5	272	2080	7.6
～300万円未満	77	48	75	1.6	57	265	4.6
300～1,000万円未満	75	41	71	1.7	63	279	4.4
1,000～5,000万円未満	122	110	355	3.2	97	819	8.4
5,000万円以上	76	74	1000	13.5	55	717	13.0

※「図1-5-1 事業規模」で回答した533団体のうち、さらに「アンケート調査票 問8」の専従、非専従いずれかの項目に回答した350団体を母数としている。

⑨職員の年代

全職員の平均年齢をみると、48.8歳となっている。職員区分ごとにみると、「役員」が53.8歳、「専従」が39.1歳、「非専従」が47.8歳、「有償ボランティア」が48.4歳、「無償ボランティア」が49.7歳となっている。

表1-10-3 平均年齢と活動分野

(単位:歳)

活動分野	職員区分 回答者人数	全職員	役員	専従	非専従	有償ボランティア	無償ボランティア
全体	10,739	48.8	53.8	39.1	47.8	48.4	49.7
保健、医療、福祉	5,661	48.3	53.3	40.0	47.1	48.1	51.1
社会教育	3,417	47.9	53.7	38.3	45.6	43.6	49.8
まちづくり	3,216	50.9	54.7	42.5	51.0	50.5	51.0
観光	224	51.5	56.5	39.2	51.4	25.0	50.1
農山漁村、中山間地域	252	44.3	58.2	44.6	49.1	35.6	28.2
学術、文化、芸術、スポーツ	1,593	50.3	54.0	35.5	44.5	51.3	50.6
環境の保全	1,685	53.6	55.4	39.4	52.2	56.8	54.5
災害救援	420	46.0	51.9	34.7	50.0	41.3	47.6
地域安全	774	54.3	56.4	44.4	53.3	54.9	56.4
人権擁護、平和	1,111	45.2	53.8	38.7	43.7	44.5	42.4
国際協力	1,278	47.8	54.7	39.9	44.1	44.6	45.4
男女共同参画社会	876	51.2	54.6	44.0	50.1	52.0	48.9
子どもの健全育成	3,449	46.6	52.8	38.0	46.0	42.6	47.6
情報化社会	621	52.5	54.6	46.2	53.4	57.6	49.8
科学技術	366	55.8	56.5	48.3	56.3	57.4	57.2
経済活動	697	51.1	53.3	47.8	47.9	56.8	49.1
職業能力、雇用機会	1,115	48.8	52.0	39.7	47.4	46.0	52.0
消費者の保護	414	52.8	55.0	52.5	54.2	49.6	49.8
連絡、助言、援助	1,335	50.1	53.0	40.4	50.7	45.3	54.0
条例で定める活動	211	40.4	51.6	41.3	40.4	36.2	41.3

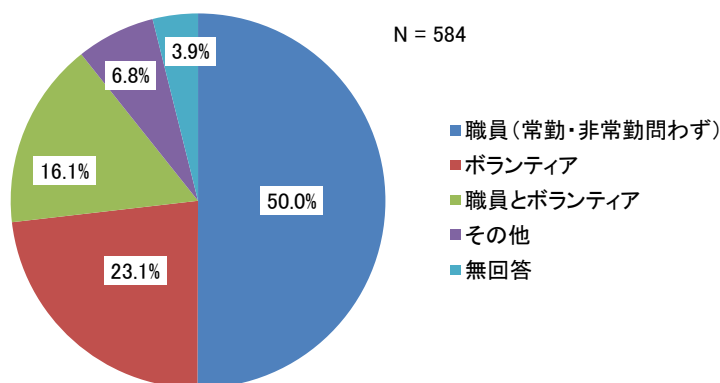
※「アンケート調査票 問8」の職員構成で回答された全職員数を合計した10,739人を母数としている。

(11) 運営体制

①運営体制

団体の運営体制で中心となっている職種をみると、「職員（常勤・非常勤問わず）」が50.0%で最も多く、次いで「ボランティア」が23.1%、「職員とボランティア」が16.1%の順となっている。

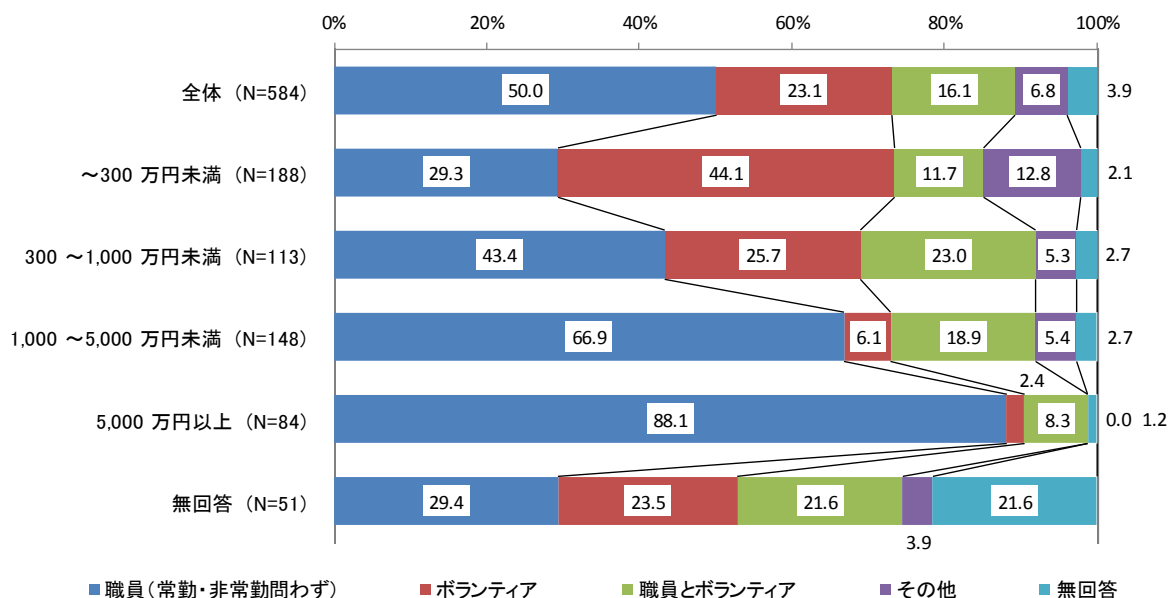
図1-11-1 運営体制



②事業規模ごとの運営体制

各団体の運営体制を事業規模別でみると、「5,000万円以上」では「職員（常勤・非常勤問わず）」が88.1%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。「～300万円未満」では「ボランティア」が44.1%で最も多く、事業規模が大きくなるにつれて少なくなっている。このことから事業規模が大きくなるにつれて「ボランティア」中心から「職員（常勤・非常勤問わず）」中心の運営体制に移行していく傾向が伺える。

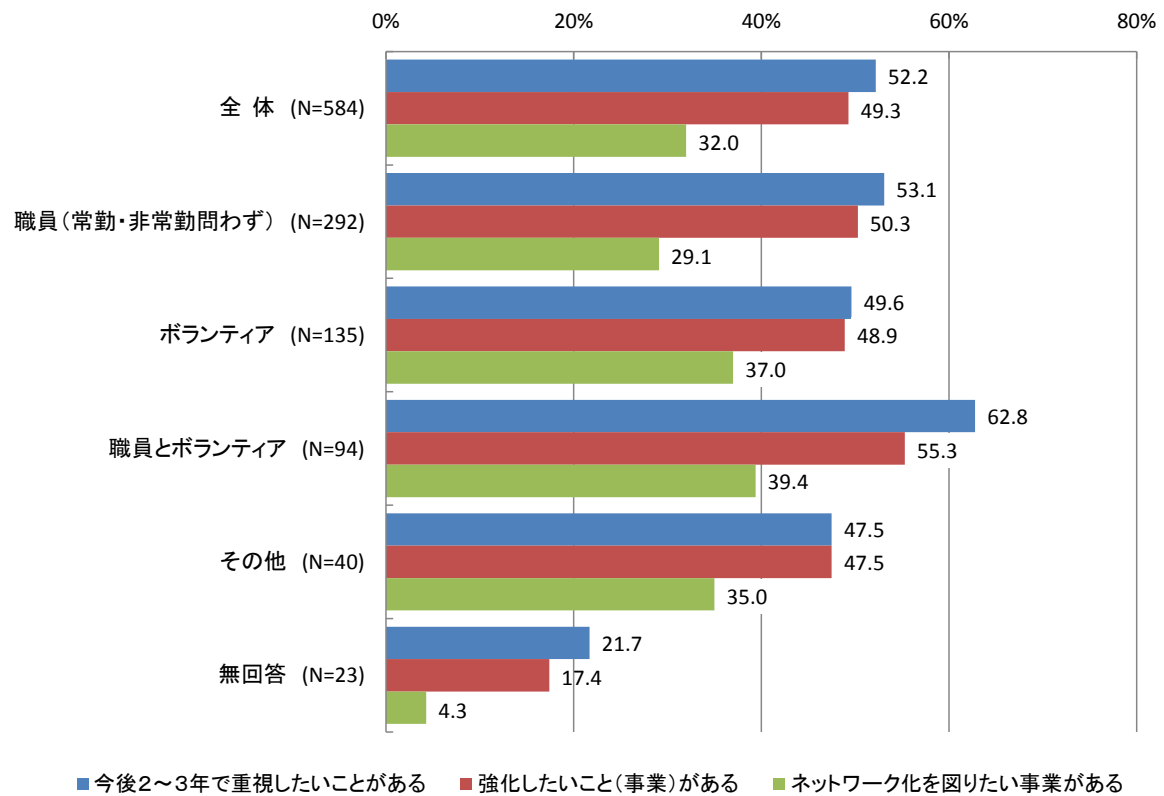
図1-11-2 事業規模ごとの運営体制



③今後の展開と運営体制

各団体の今後の展開と運営体制の関連についてみると、「職員とボランティア」が運営体制の中心となっている団体では、「今後2～3年で重視したいことがある」(62.8%)、「強化したいこと(事業)がある」(55.3%)、「ネットワーク化を図りたい事業がある」(39.4%)のすべての項目で最も多くなっており、他の運営体制よりも今後の展開を積極的に検討していると推測される。

図1-11-3 今後の展開と運営体制



(12)職員の仕事・活動内容

いずれの仕事・活動内容についても、「役員」が団体運営の中心となっている。一方、「各事業の実施」や「広報」については「無償ボランティア」のポイントが比較的高い数値となっており、団体の活動において重要な役割を担っていることが推測できる。

表1-12 職員の仕事・活動内容

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

仕事・活動内容	役員区分		役員		専従職員		非専従職員		有償ボランティア		無償ボランティア		総合計	
	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt
合計	3,474	9,826	1,704	3,845	1,012	1,801	321	535	610	1,114	7,121	17,121		
組織運営(方針・戦略・予算の決定)	481	1,401	170	351	102	167	26	41	59	106	838	2,066		
各事業の企画立案・管理・評価	427	1,223	214	467	115	200	29	50	69	128	854	2,068		
資金調達	393	1,129	138	310	67	116	18	31	45	86	661	1,672		
広報	329	911	208	477	117	209	38	66	81	143	773	1,806		
政策提言	301	857	127	273	62	101	18	32	41	80	549	1,343		
法律・行政制度	255	723	108	250	58	103	17	30	31	66	469	1,172		
調査研究	281	773	147	340	92	163	38	65	66	117	624	1,458		
各事業の実施	346	957	225	534	166	281	85	121	126	209	948	2,102		
人事・労務管理	308	869	171	396	90	173	18	34	28	54	615	1,526		
経理・会計・税務	353	983	196	447	143	288	34	65	64	125	790	1,908		

●各N列およびpt列において、上位3件を青塗りで示した

※表1-12については担当者レベルでそれぞれポイントを付与し、ポイント合計で担っている職員の仕事内容を算出した。(◎責任者⇒3pt ○主務⇒2pt △補助⇒1pt)

2. 職員の雇用環境について

(1) 諸規定・諸制度や福利厚生

① 規定・制度

団体内で定めている諸規定・諸制度をみると、「雇用契約書」が44.2%で最も多く、次いで「就業規則」が43.0%、「賃金規定」が34.4%の順となっている（無回答を除く）。

また、諸規定・諸制度と事業規模の関連をみると、「～300万円未満」では「個人情報保護規定」が16.0%で最も多く、次いで「職員倫理規定・行動指針」が10.6%の順となっている。

「300～1,000万円未満」では、「雇用契約書」が36.3%で最も多く、次いで「就業規則」が32.7%の順となっている。

「1,000～5,000万円未満」では、「雇用契約書」が70.9%で最も多く、次いで「就業規則」が69.6%の順となっている。

「5,000万円以上」では、「就業規則」が97.6%で最も多く、次いで「雇用契約書」が94.0%の順となっている。

図2-1-1 諸規定・諸制度【複数回答】

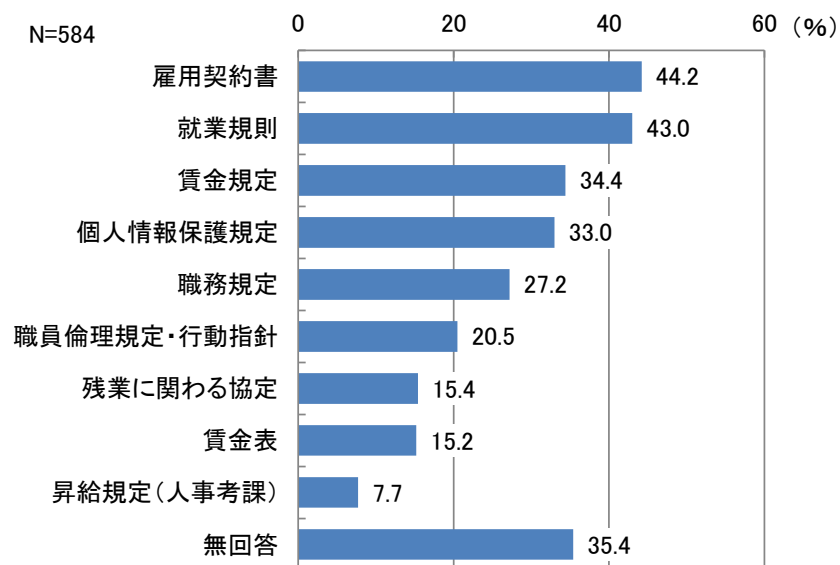
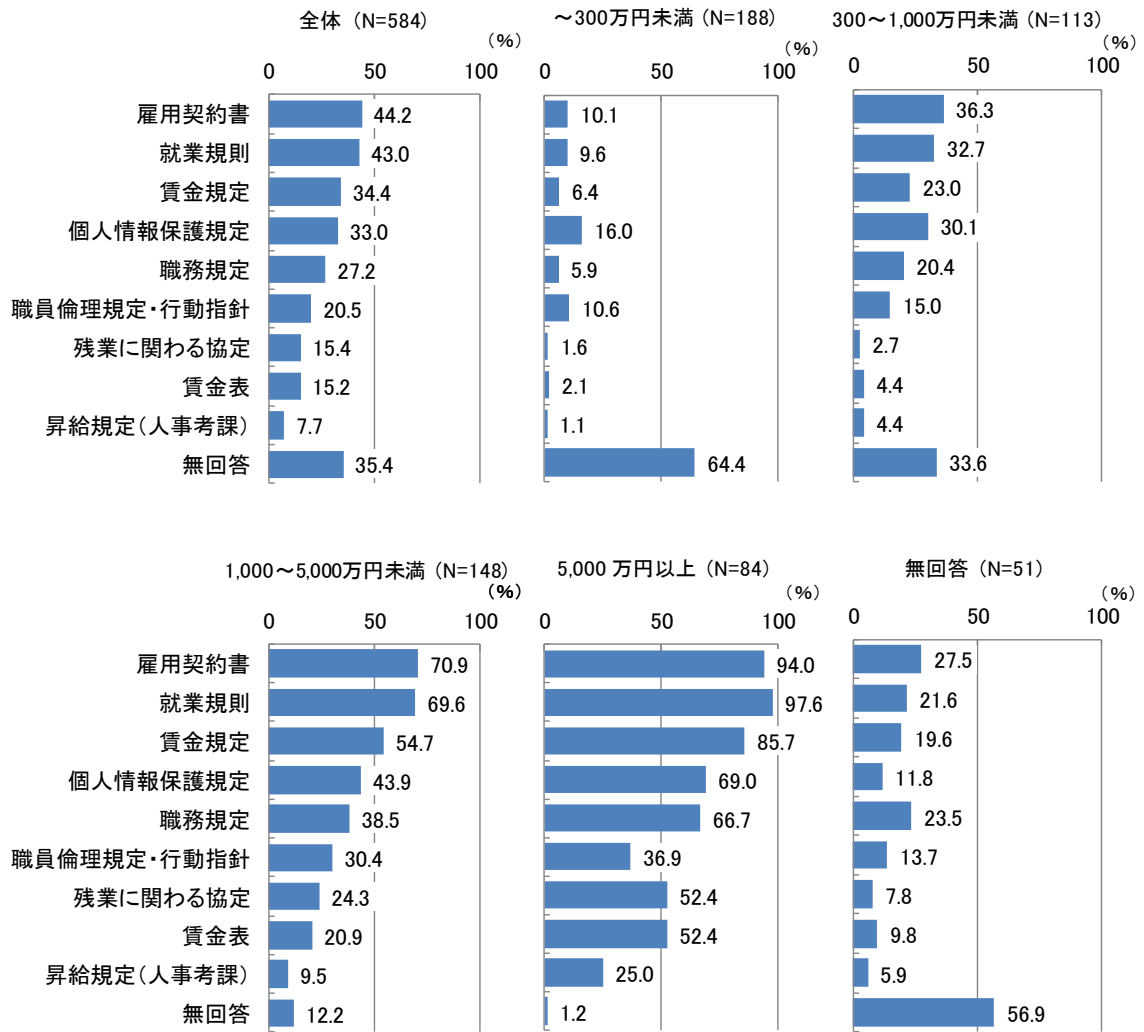


図2-1-2 諸規定・諸制度と事業規模



②規定・制度整備における課題

規定・制度整備における課題をみると、「特に課題はない」が51.5%で最も多く、次いで「わかる人材がいない」が13.0%、「外部に依頼したいが予算がない」が8.4%の順となっており、半数以上の団体で特に課題を抱えていないと答えている。

事業規模別でみると、事業規模が大きくなるにつれて「わかる人材はいるが時間がない」と回答する団体の割合が高くなり、「5,000万円以上」では19.0%となっている。また、「～300万円未満」で「特に課題はない」(62.8%)と答える団体が他の事業規模と比較して突出して高くなっている。

図2-1-3 整備における課題【複数回答】

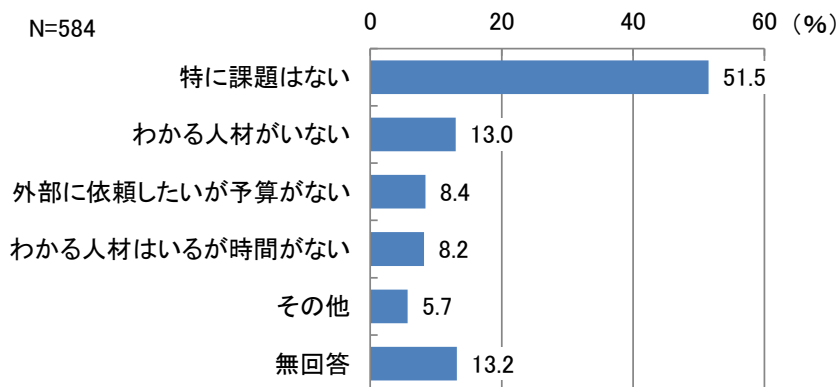
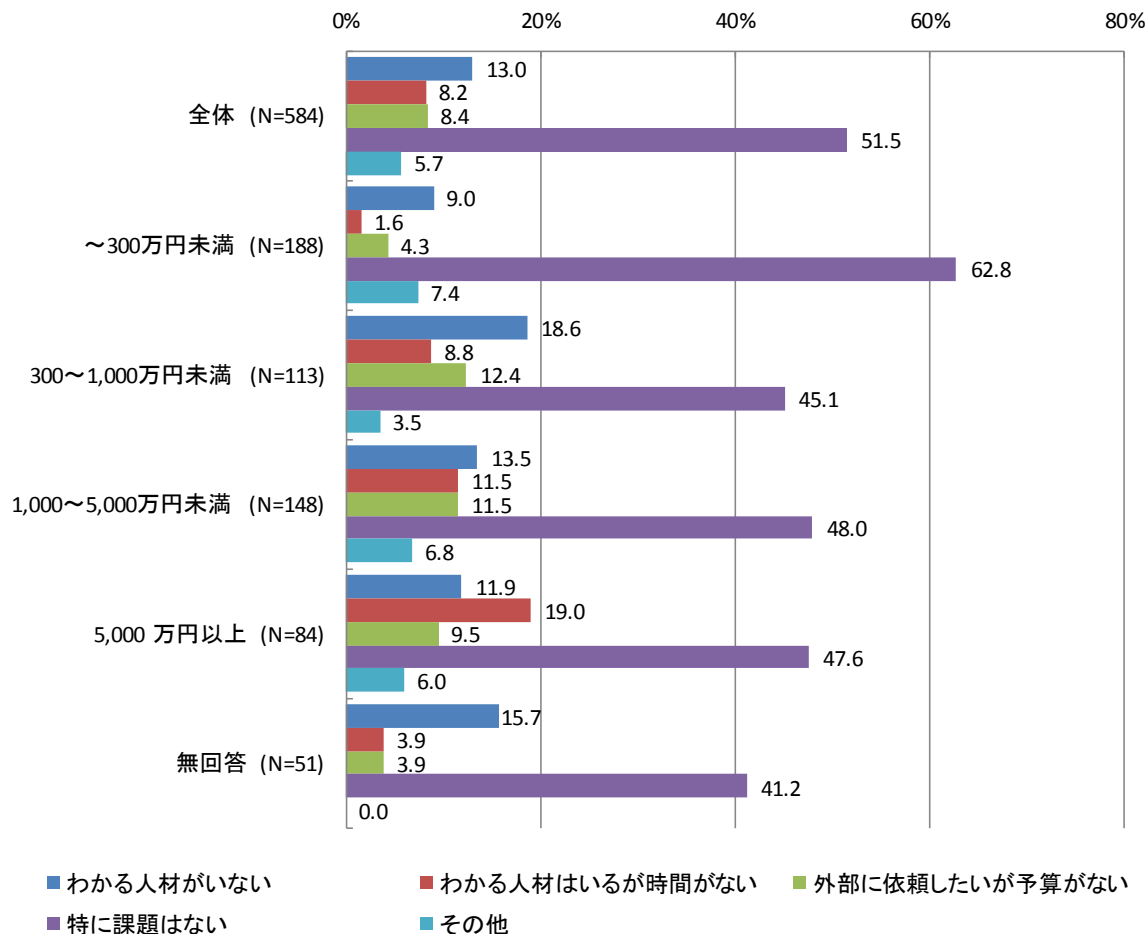


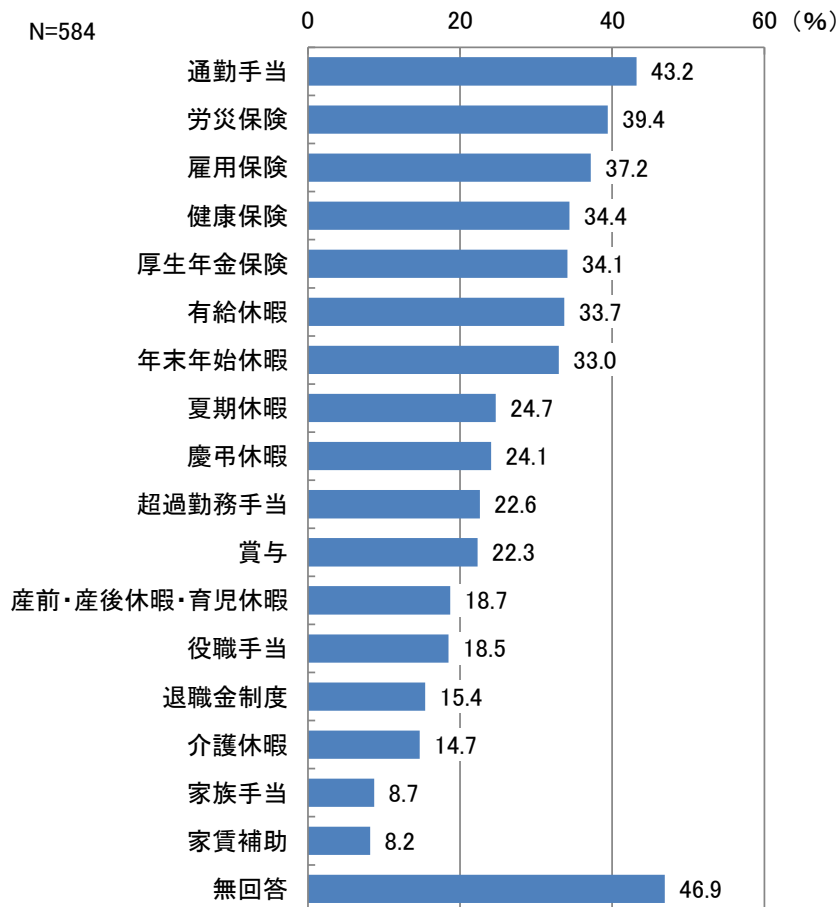
図2-1-4 整備における課題と事業規模



③福利厚生

団体内で定めている福利厚生をみると、「通勤手当」が43.2%で最も多く、次いで「労災保険」が39.4%、「雇用保険」が37.2%、「健康保険」が34.4%、「厚生年金保険」が34.1%の順となっている（無回答を除く）。

図2-1-5 福利厚生 【複数回答】

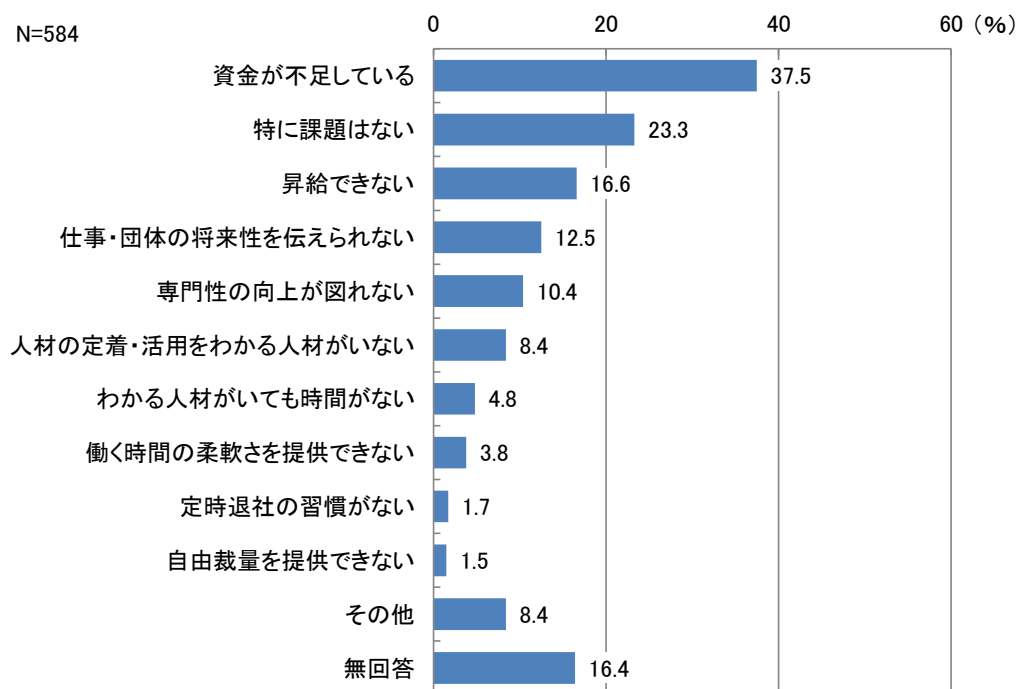


(2)人材定着・活用

①人材定着・活用のための課題

人材定着・活用のための課題をみると、「資金が不足している」が37.5%で最も多く、次いで「特に課題はない」が23.3%、「昇給できない」が16.6%の順となっており、課題はないと回答した団体は多かったものの、全体的に多くの団体で賃金面の課題を抱えていることが伺える。

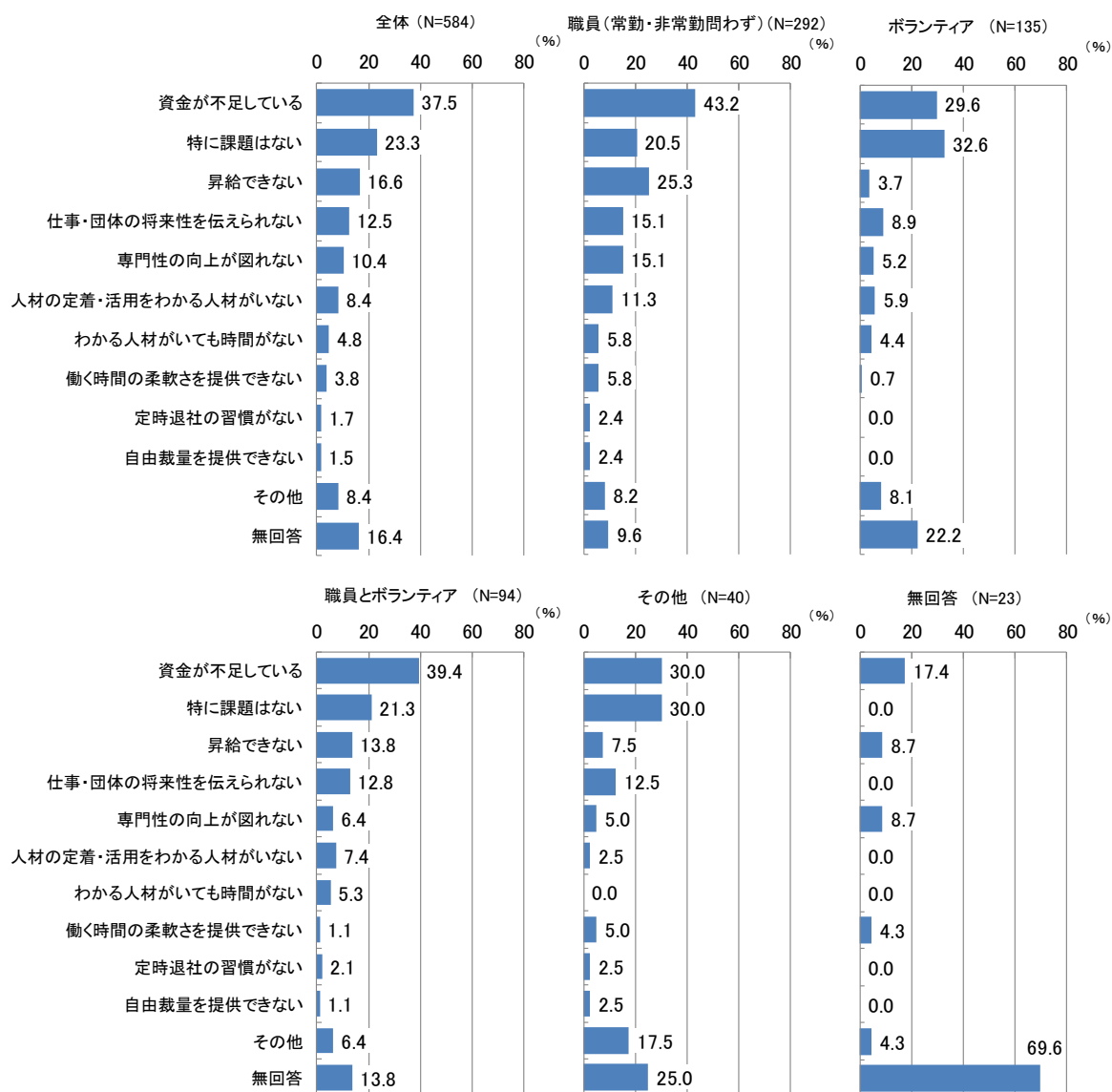
図2-2-1 人材定着のための課題【複数回答】



②人材定着・活用のための課題と運営体制

人材定着・活用のための課題と運営体制の関連をみると、全体的に「資金が不足している」の割合が多くなっているが、「職員(常勤・非常勤を問わず)」中心で活動している団体についてみると、「昇給できない」が25.3%、「ボランティア」中心で活動している団体については、「特に課題はない」が32.6%となっており、職員中心で活動している団体の方が賃金面などの課題を抱えていることが伺える。

図2-2-2 人材定着のための課題と運営体制



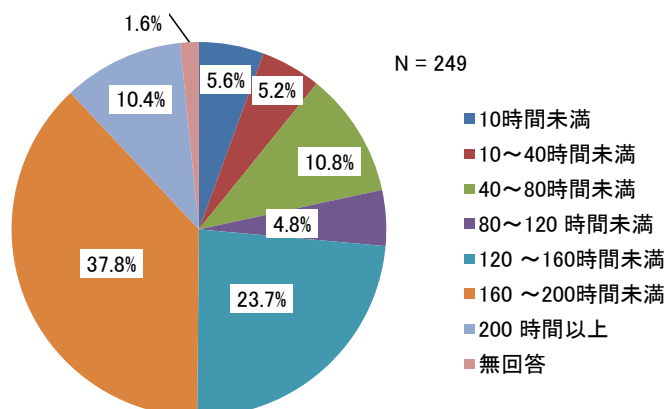
(3) 専従職員について

① 専従職員の月平均勤務時間

専従職員の1ヶ月あたりの月平均勤務時間をみると、「160～200時間未満」が37.8%で最も多く、次いで「120～160時間未満」が23.7%、「40～80時間未満」が10.8%の順となっている。

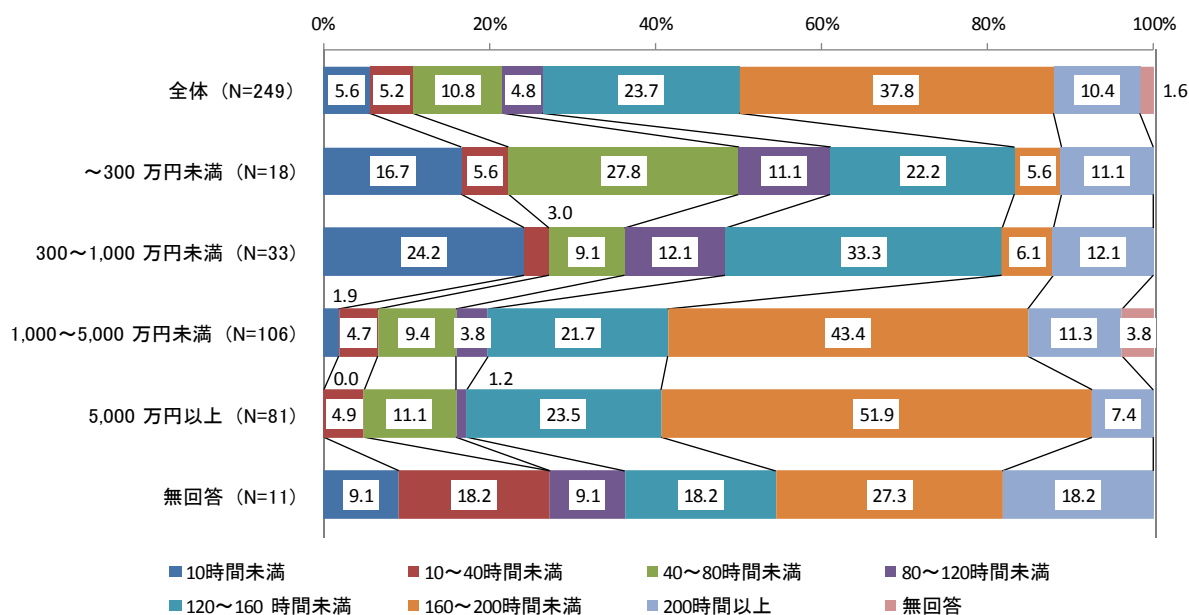
また、月平均勤務時間と事業規模の関連をみると、「～300万円未満」では「40～80時間未満」が27.8%、「300～1,000万円未満」では「120～160時間」が33.3%、「1,000～5,000万円未満」と「5,000万円以上」では「160～200時間未満」がそれぞれ43.4%と51.9%で最も多くなっており、事業規模が大きくなるにつれて、月平均勤務時間が増加する傾向がある。

図2-3-1 専従職員の月平均勤務時間



※「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した249団体を母数としている。

図2-3-2 専従職員の月平均勤務時間と事業規模



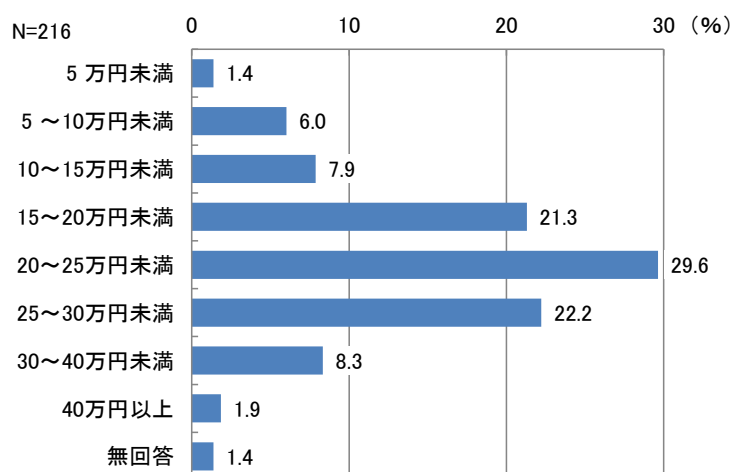
※「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した249団体を母数としている。

②専従職員の平均給与額

専従職員の平均給与額をみると、「20～25万円未満」が29.6%で最も多く、次いで「25～30万円未満」が22.2%、「15～20万円未満」が21.3%の順となっている。

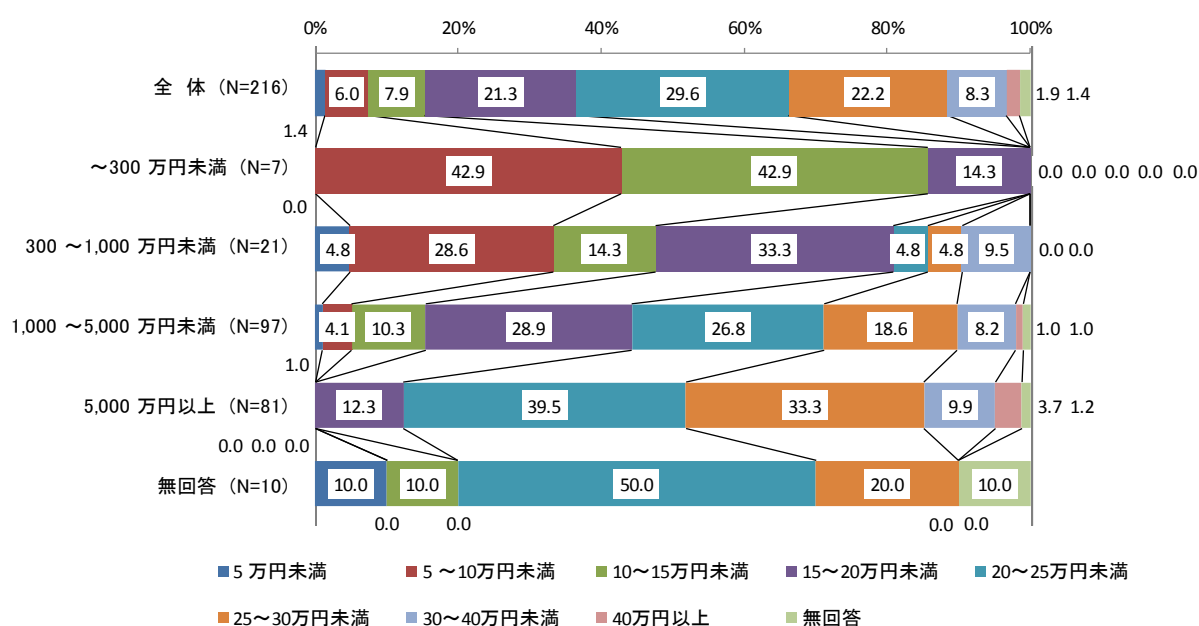
また、平均給与額と事業規模の関連をみると、「～300万円未満」では「5～10万円未満」「10～15万円未満」がともに42.9%、「300～1,000万円未満」と「1,000～5,000万円未満」では「15～20万円未満」がそれぞれ33.3%と28.9%、「5,000万円以上」では「20～25万円未満」が39.5%でそれぞれ最も多くなっており、勤務時間と同様に事業規模が大きくなるにつれて、平均給与額が増加する傾向がある。

図2-3-3 専従職員の平均給与額



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

図2-3-4 専従職員の平均給与額と事業規模



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

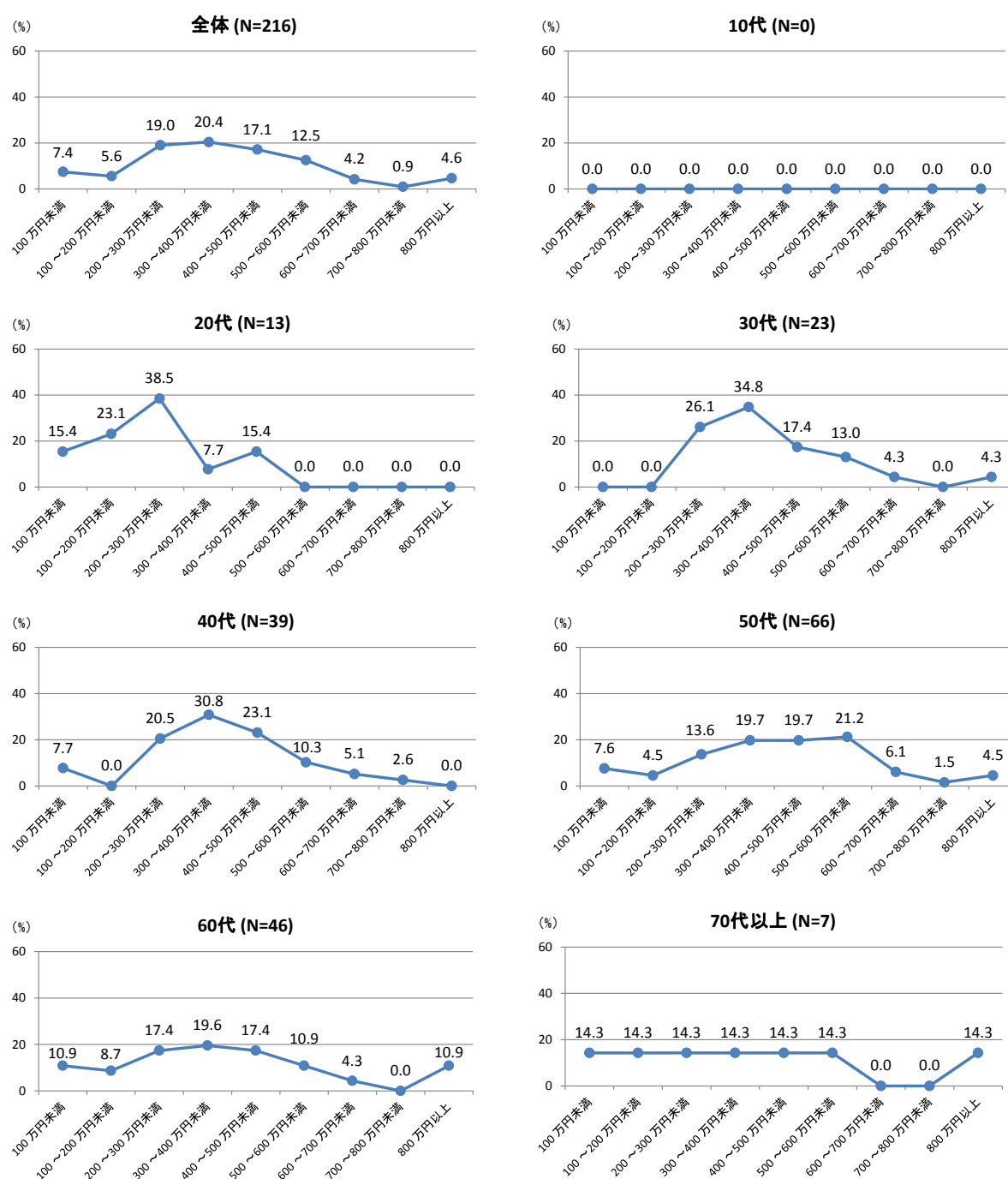
③専従職員の給与格差

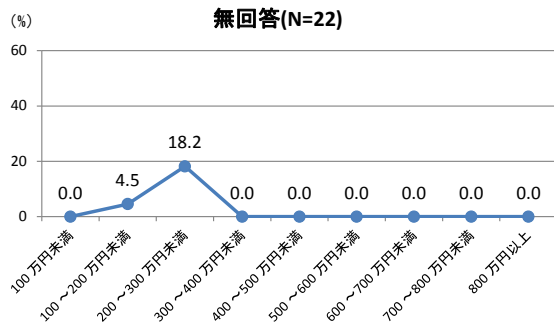
専従職員の給与額の高い人と低い人について、それぞれの金額を団体に回答してもらい、その差（給与格差）を比較してみると、給与額の高い人の平均年収額は「300～400万円未満」が20.4%、低い人の平均年収額は「200～300万円未満」が35.6%でそれぞれ最も多くなっている。

給与額の高い人（平均年収額一年代別）をみると、「20代」では「200～300万円未満」が38.5%で、「30代」と「40代」では「300～400万円未満」が34.8%と30.8%で、「50代」では「500～600万円未満」が21.2%でそれぞれ最も多くなっており、「20代」から「50代」にかけては年代が上がるにつれて平均年収額が高くなる傾向にある。給与額の低い人（平均年収額一年代別）をみると、全年代で「100万円未満」から「200～300万円未満」に人数が集中しており、年代別による給与額の違いはあまりみられなかった。

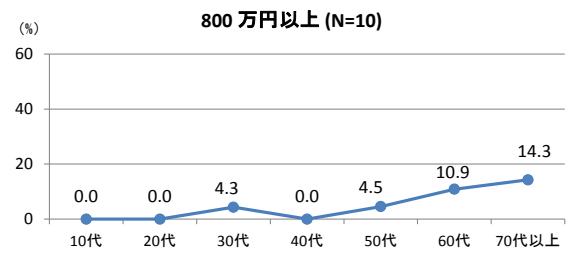
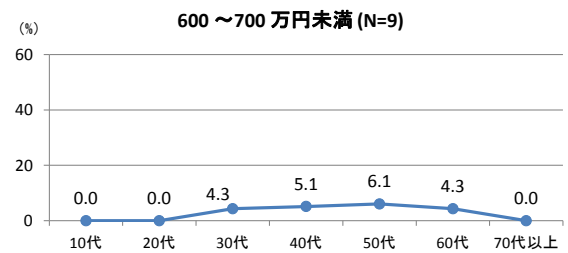
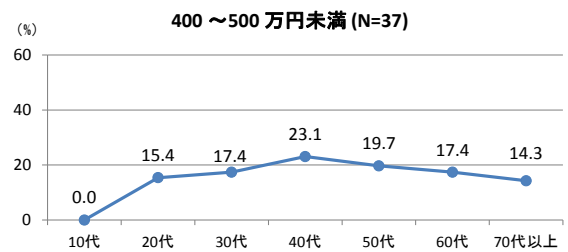
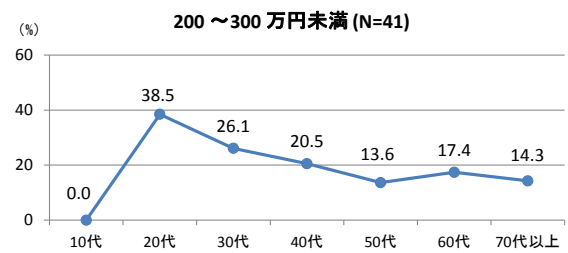
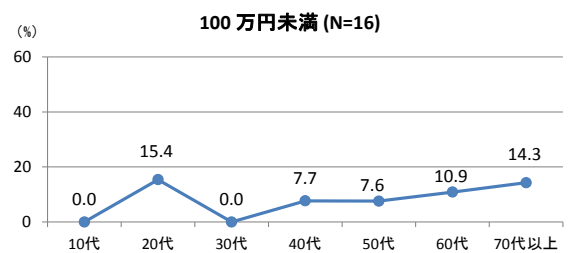
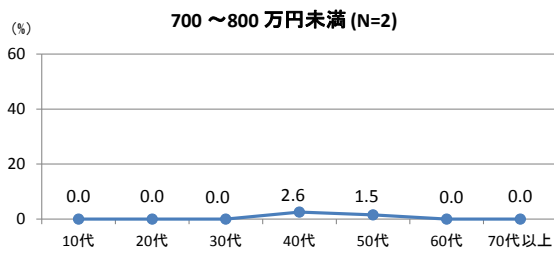
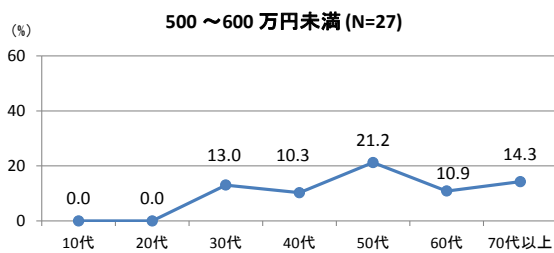
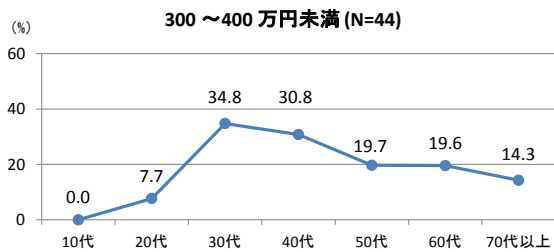
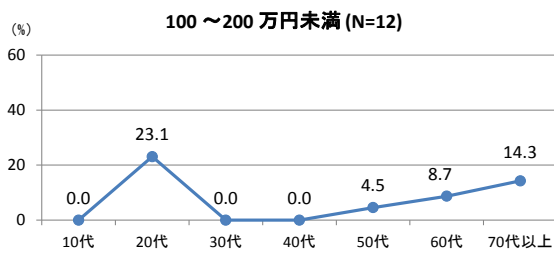
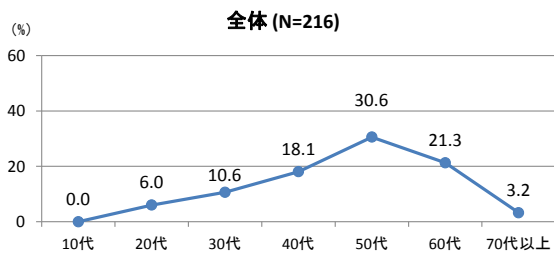
図2-3-5 専従職員の給与格差

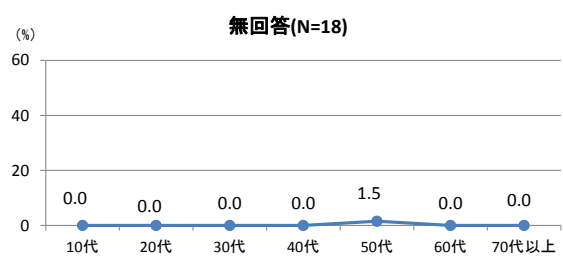
《給与額の高い人（平均年収額一年代別）》



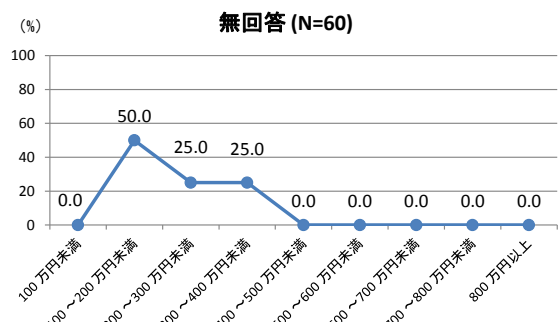
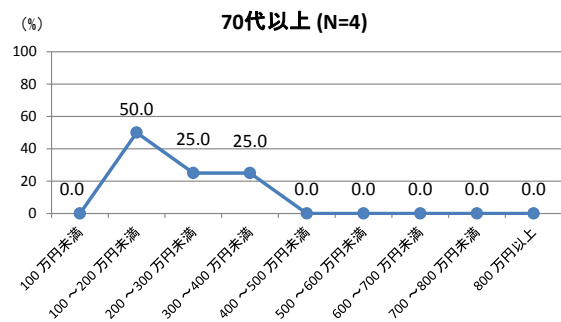
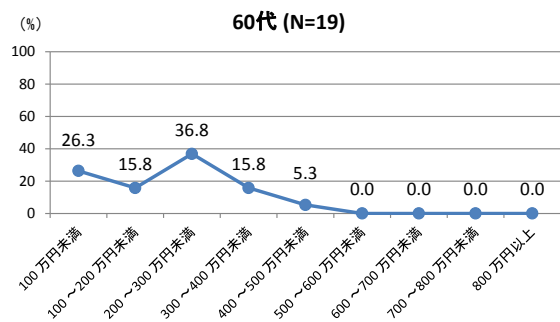
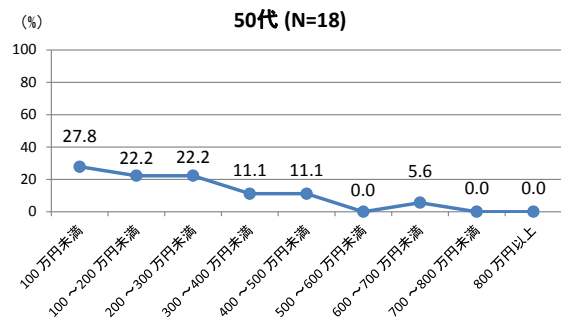
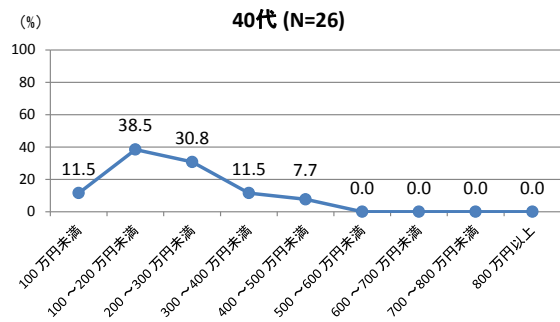
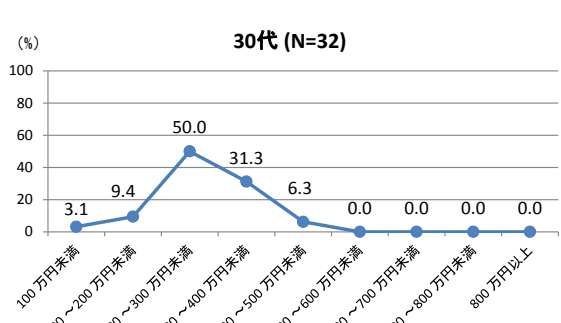
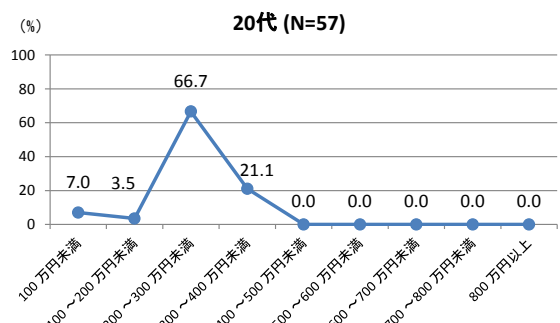
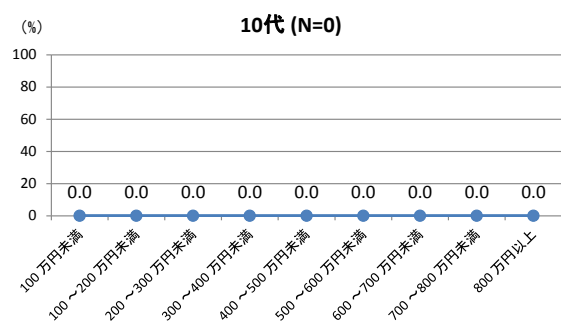
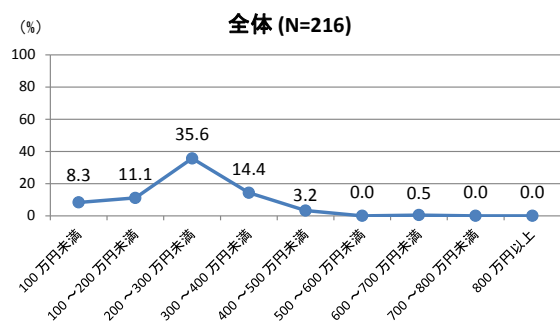


《給与額の高い人(平均年収額一年収別)》

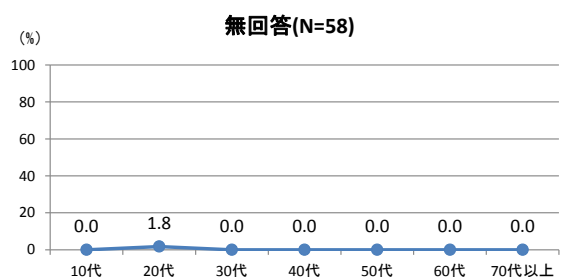
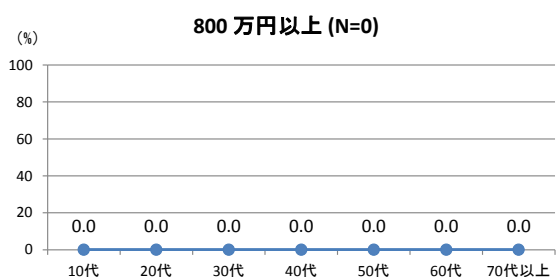
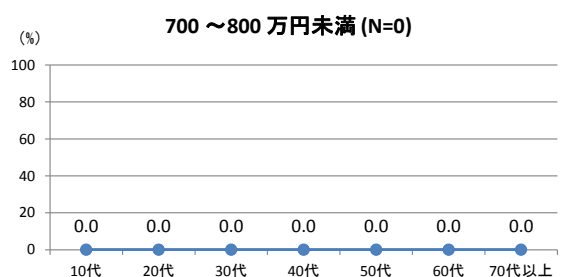
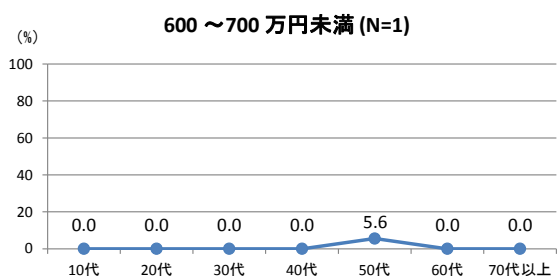
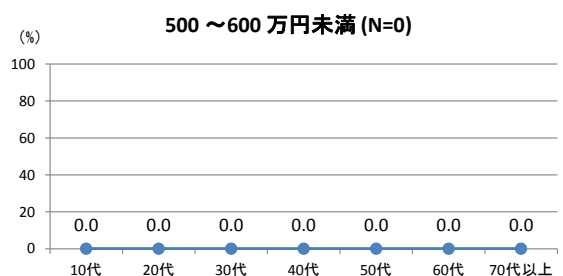
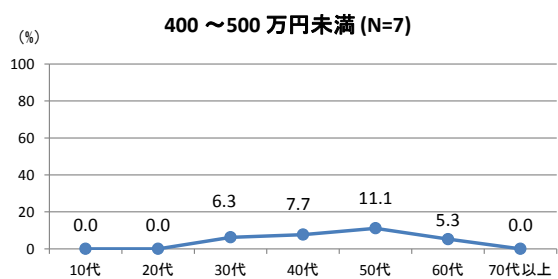
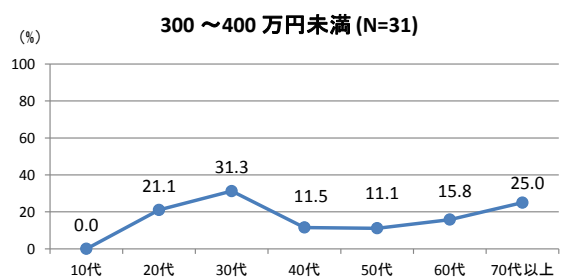
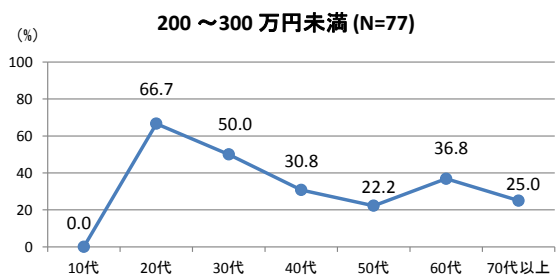
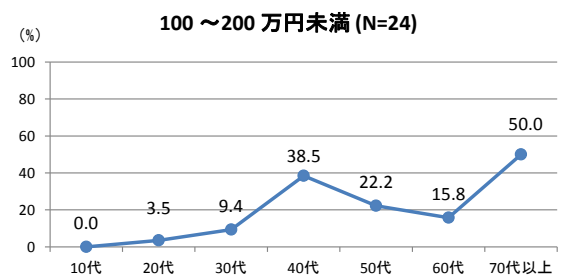
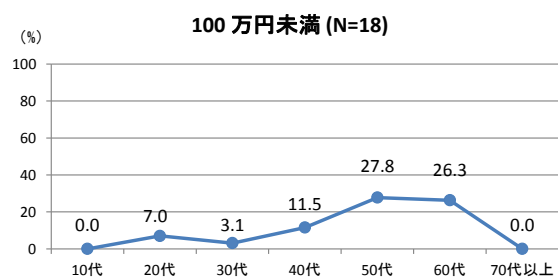
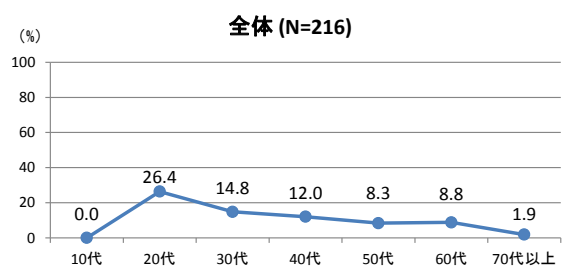




《給与額の低い人(平均年収額一年代別)》



《給与額の低い人(平均年収額一年収別)》

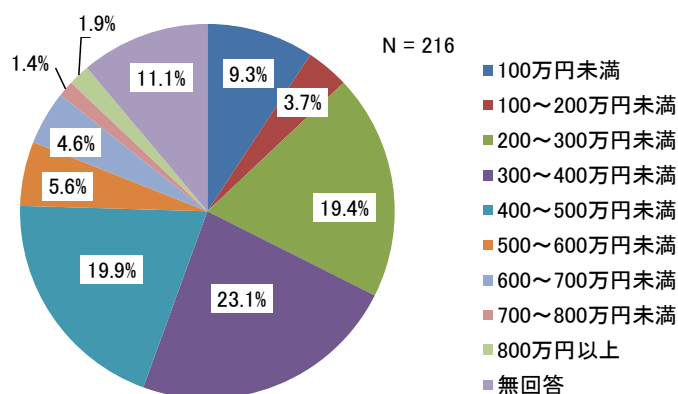


④責任者の平均年収額

各部門責任者の平均年収額をみると、「300～400万円未満」が23.1%で最も多く、次いで「400～500万円未満」が19.9%、「200～300万円未満」が19.4%の順となっている。

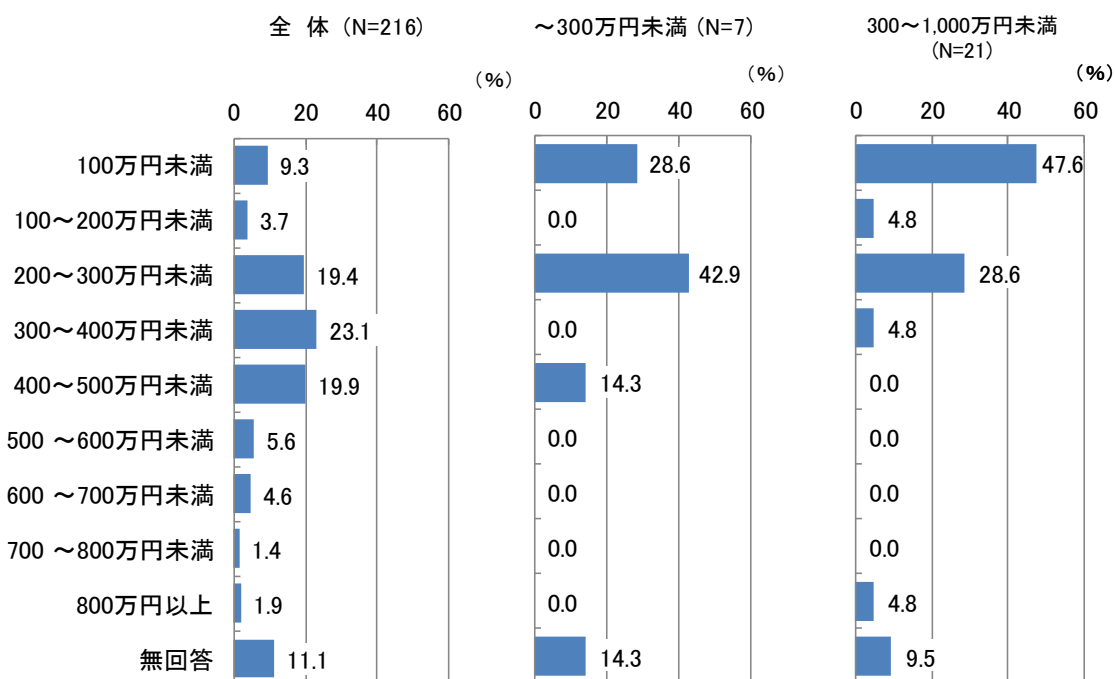
また、事業規模別でみると、「1,000～5,000万円未満」では平均年収額が「200～300万円未満」(24.7%)と「300～400万円未満」(23.7%)の合計が5割近くを占め、「5,000万円以上」では平均年収額が「300～400万円未満」(30.9%)と「400～500万円未満」(29.6%)の合計が5割以上を占めており、事業規模が大きくなるにつれて、平均年収額が増加する傾向があることがわかる。

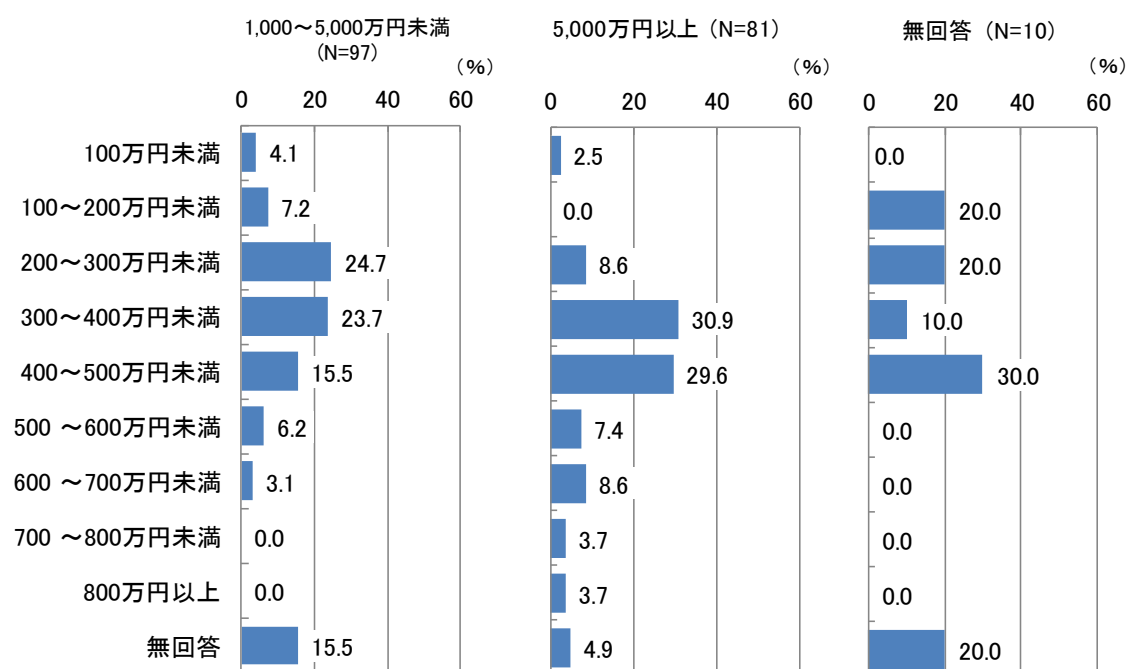
図2-3-6 責任者の平均年収額



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

図2-3-7 責任者の平均年収額と事業規模





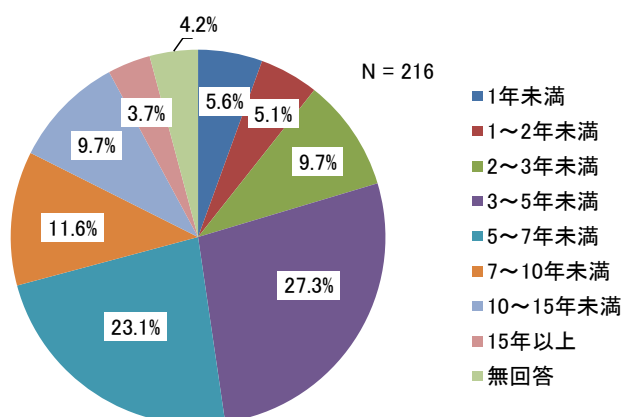
※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

⑤専従職員の平均勤続年数

専従職員の平均勤続年数は、「3～5年未満」が27.3%で最も多く、次いで「5～7年未満」が23.1%、「7～10年未満」が11.6%の順となっている。

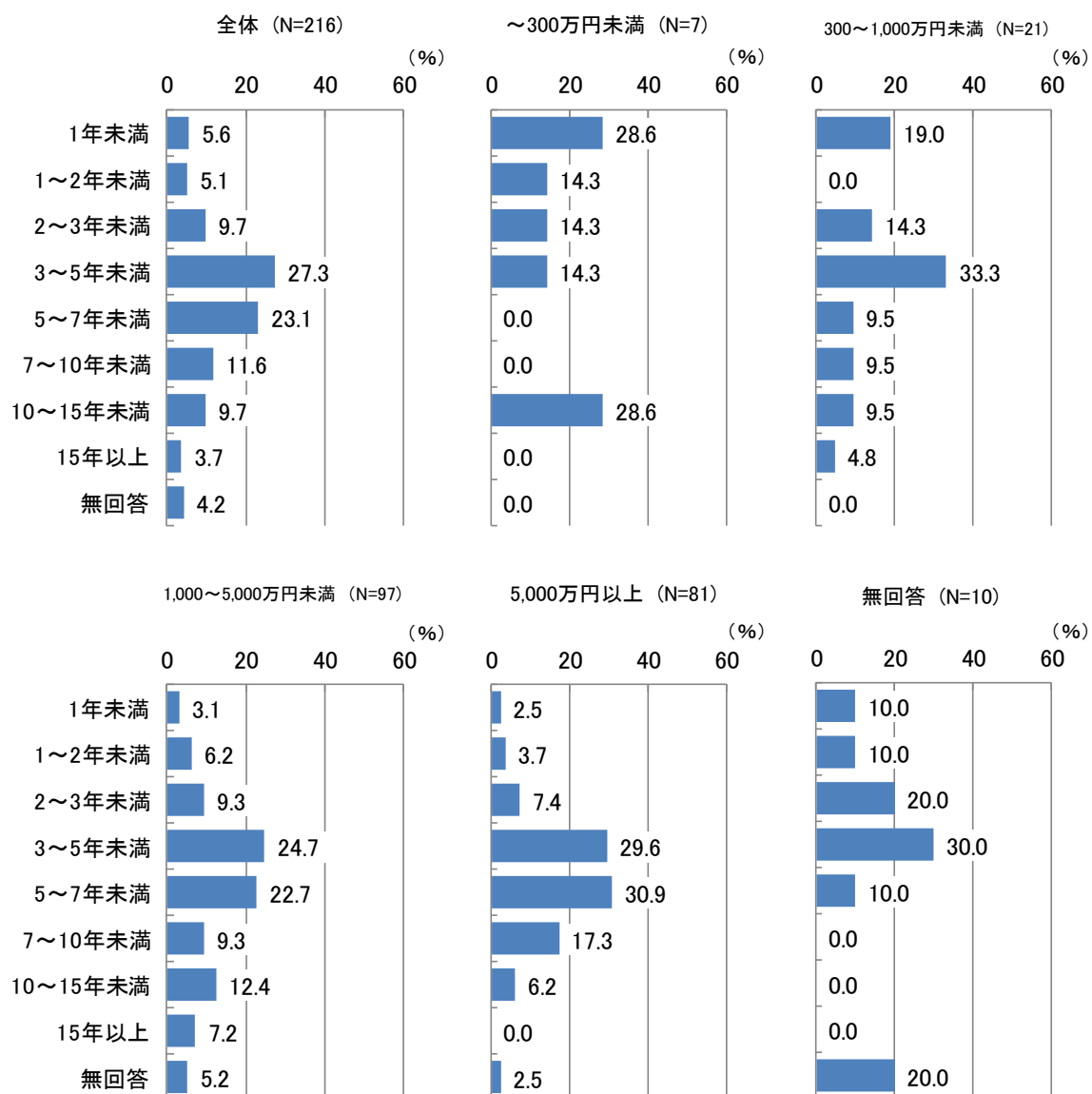
また、事業規模別でみると、「1年未満」の割合は、「～300万円未満」は28.6%、「300～1,000万円未満」は19.0%、「1,000～5,000万円未満」は3.1%、「5,000万円以上」は2.5%と事業規模が大きくなるにつれて減少していく傾向にあることがわかる。

図2-3-8 専従職員の平均勤続年数



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

図2-3-9 専従職員の平均勤続年数と事業規模



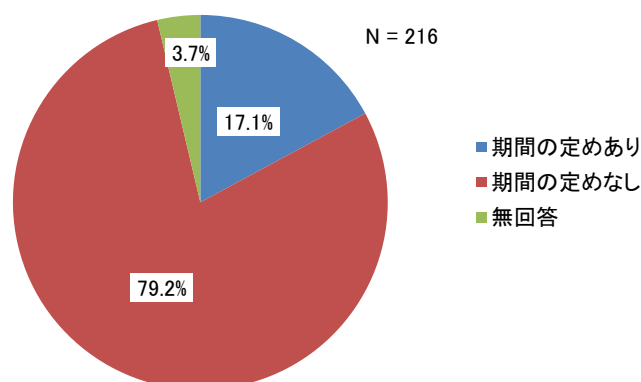
※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

⑥専従職員の雇用期間の有無

専従職員の雇用期間について「期間の定めなし」は79.2%、「期間の定めあり」は17.1%であり、多くの団体で無期契約をしていることがわかる。契約期間を設けている団体では、1回の契約期間は「1年以上3年未満」と回答した団体が7割を超えており、比較的長期の期間契約をしていることが伺える。

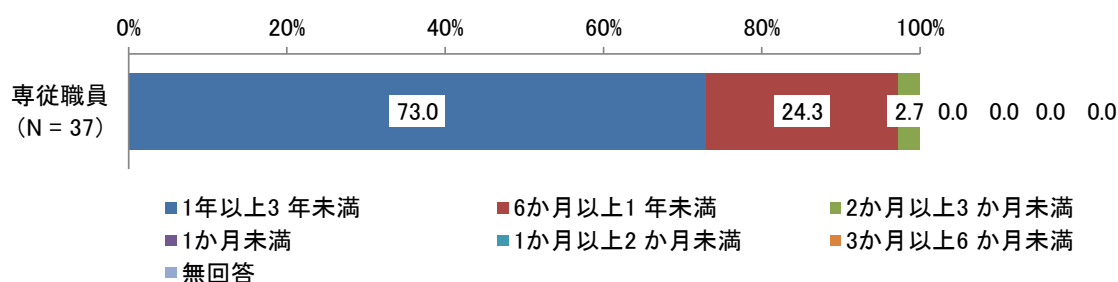
また、「期間の定めあり」と回答した団体の中で、期間を定める理由としては「従業員を拘束したくない(柔軟な働き方をさせたい)ため」が35.1%で最も多く、次いで「個人の能力・仕事の成果を一定期間で明確にできるため」が27.0%、「期間のある仕事に従事させたいため」が13.5%の順となっている。

図2-3-10 専従職員の雇用期間の有無



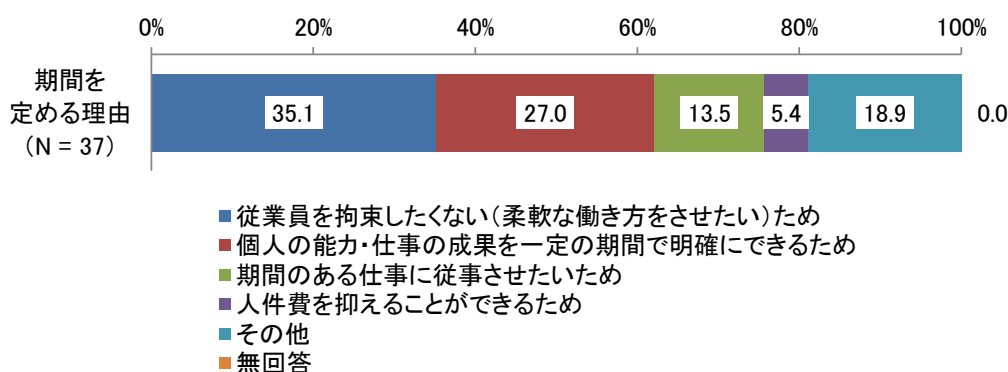
※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

図2-3-11 1回の契約年数



※「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体のうち、さらに「図2-3-10 専従職員の雇用期間の有無」を「期間の定めあり」と回答した37団体を母数としている。

図2-3-12 期間を定める理由



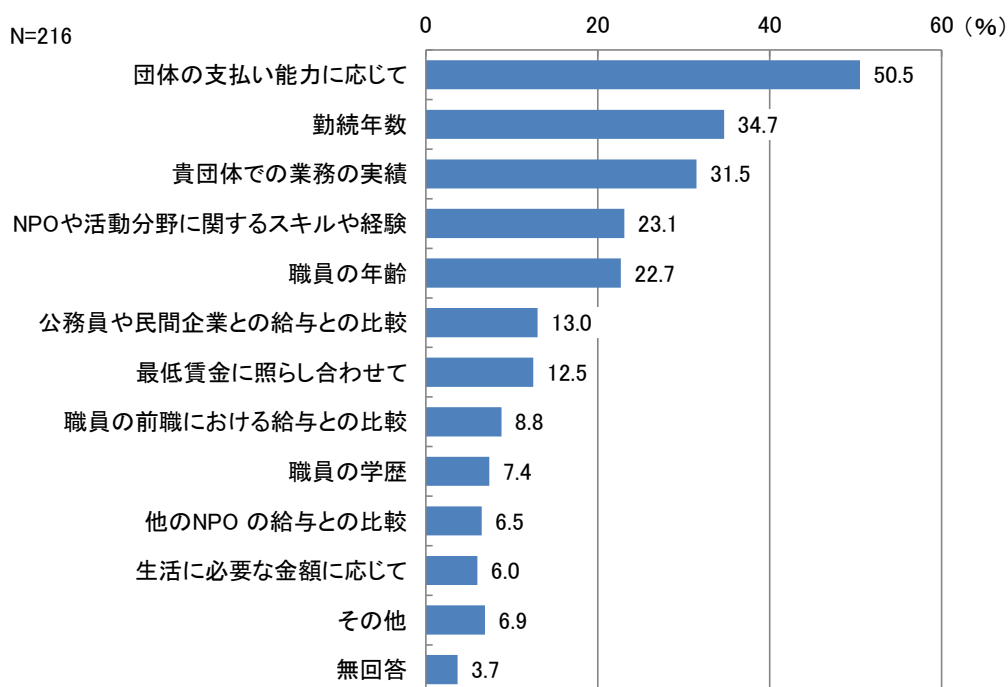
※「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体のうち、さらに「図2-3-10 専従職員の雇用期間の有無」を「期間の定めあり」と回答した37団体を母数としている。

⑦給与額の決定基準

専従職員の給与額の決定基準をみると、「団体の支払い能力に応じて」が50.5%で最も多く、次いで「勤続年数」が34.7%、「貴団体での業務の実績」が31.5%の順となっている。

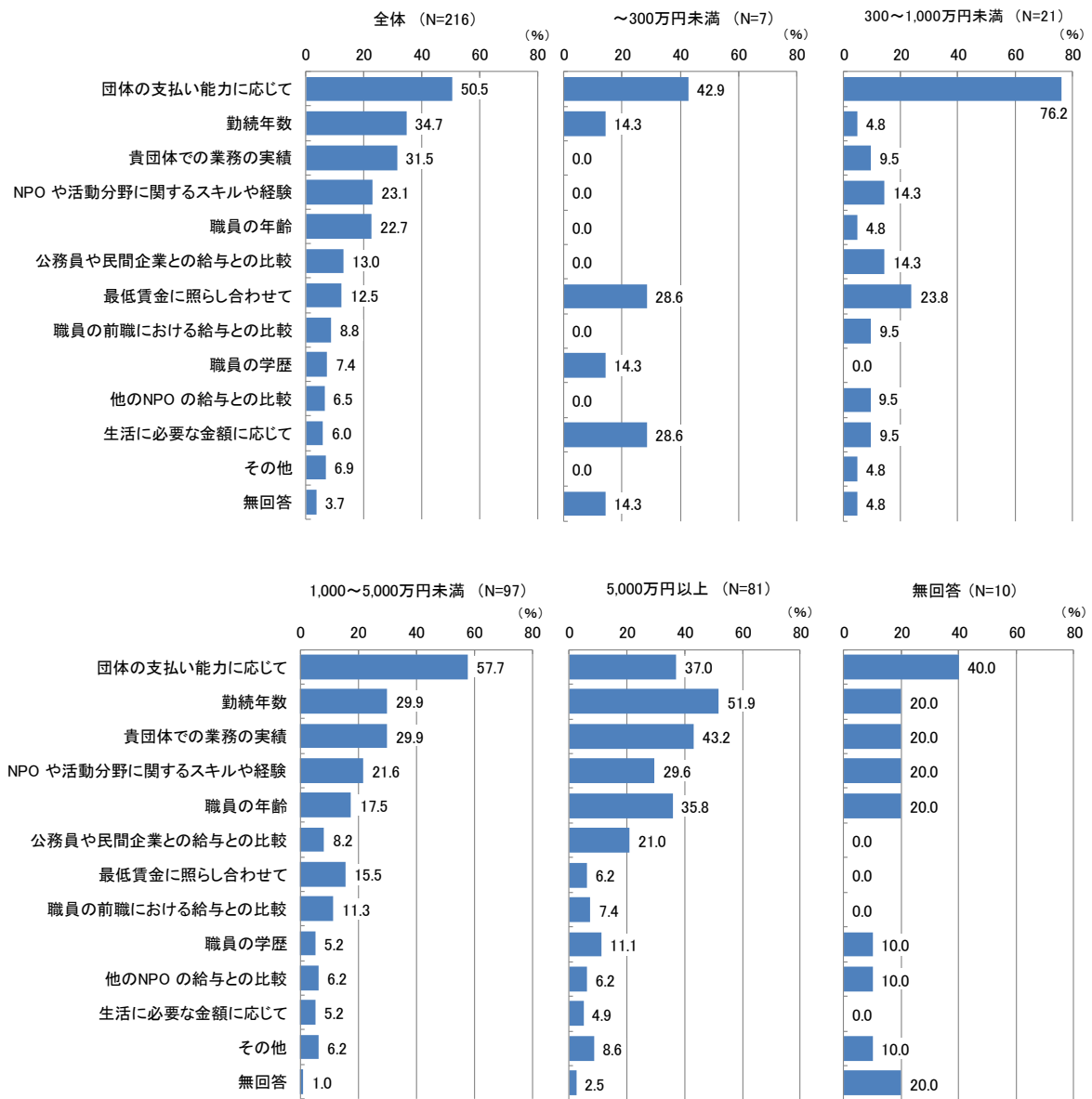
また、事業規模別でみると、5,000万円未満までは「団体の支払い能力に応じて」が最も多い理由となっているが、「5,000万円以上」では「勤続年数」が51.9%で最も多い理由となっている。

図2-3-13 給与額の決定基準【複数回答】



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

図2-3-14 給与額の決定基準と事業規模



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図1-10-3 職員構成」の専従職員が「いる」と回答した216団体を母数としている。

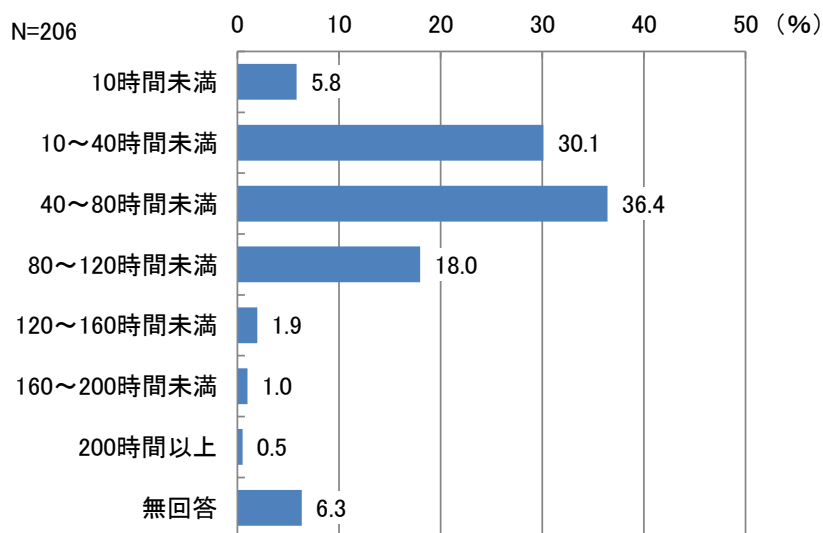
(4) 非専従職員について

① 非専従職員の月平均勤務時間

非専従職員の1ヶ月あたりの平均勤務時間をみると、「40～80時間未満」が36.4%で最も多く、次いで「10～40時間未満」が30.1%、「80～120時間未満」が18.0%の順となっている。

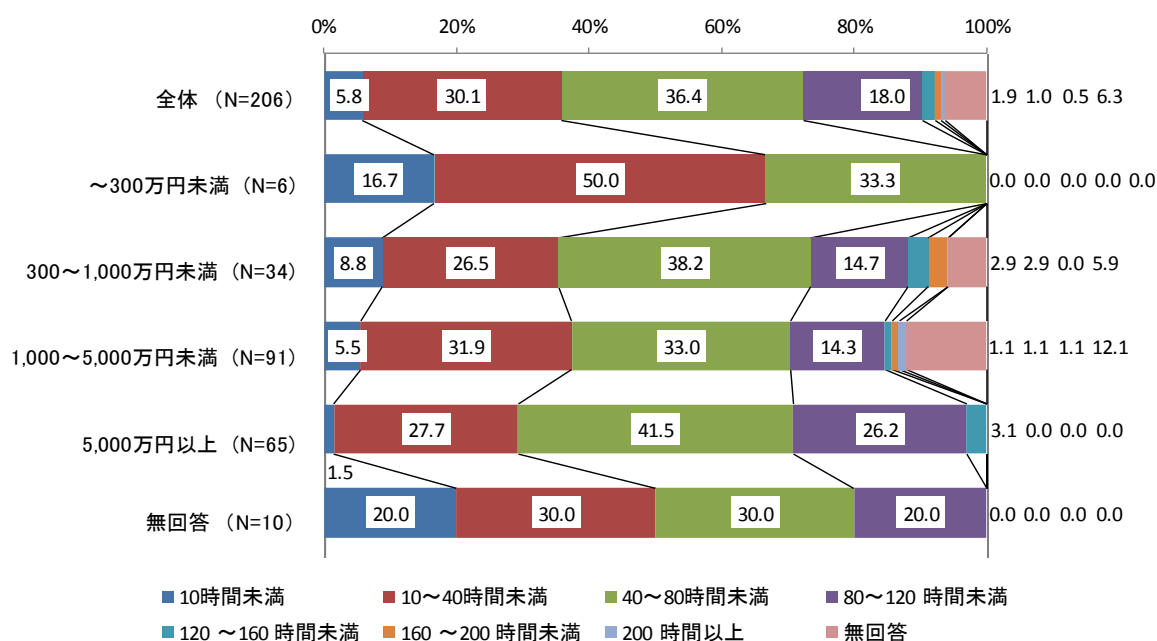
また、平均勤務時間と事業規模の関連をみると、「5,000万円以上」では「40～80時間未満」が41.5%、「80～120時間未満」が26.2%で最も多くなっている。

図2-4-1 非専従職員の月平均勤務時間



※「図1-10-3 職員構成」の非専従職員が「いる」と回答した206団体を母数としている。

図2-4-2 非専従職員の月平均勤務時間と事業規模



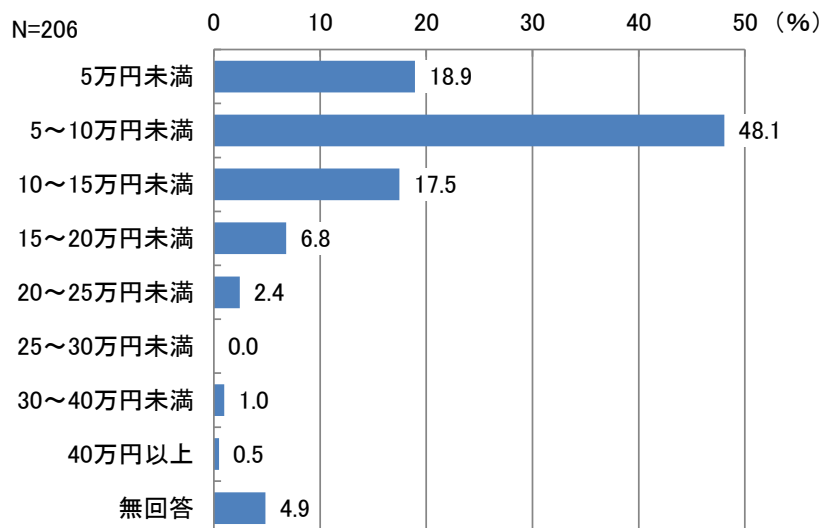
※「図1-10-3 職員構成」の非専従職員が「いる」と回答した206団体を母数としている。

②非専従職員の月平均給与額

非専従職員の1ヶ月あたりの平均給与額をみると、「5～10万円未満」が48.1%で最も多く、次いで「5万円未満」が18.9%、「10～15万円未満」が17.5%の順となっている。

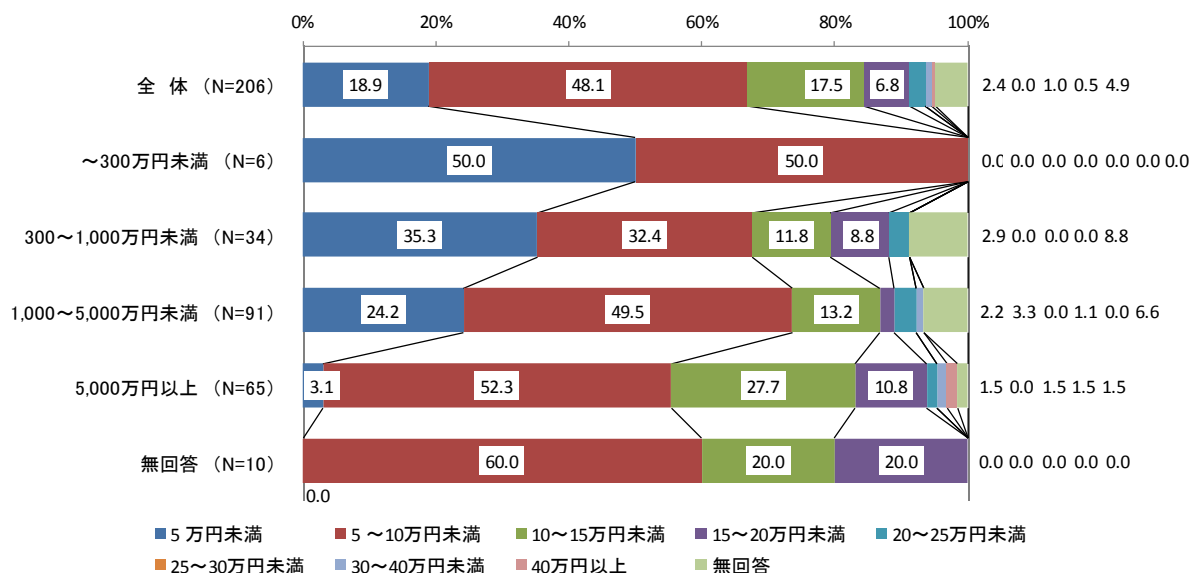
また、平均給与額と事業規模の関連をみると、どの事業規模にあっても「5～10万円未満」の占める割合が多くなっている。

図2-4-3 非専従職員の月平均給与額



※「図1-10-3 職員構成」の非専従職員が「いる」と回答した206団体を母数としている。

図2-4-4 非専従職員の月平均給与額と事業規模



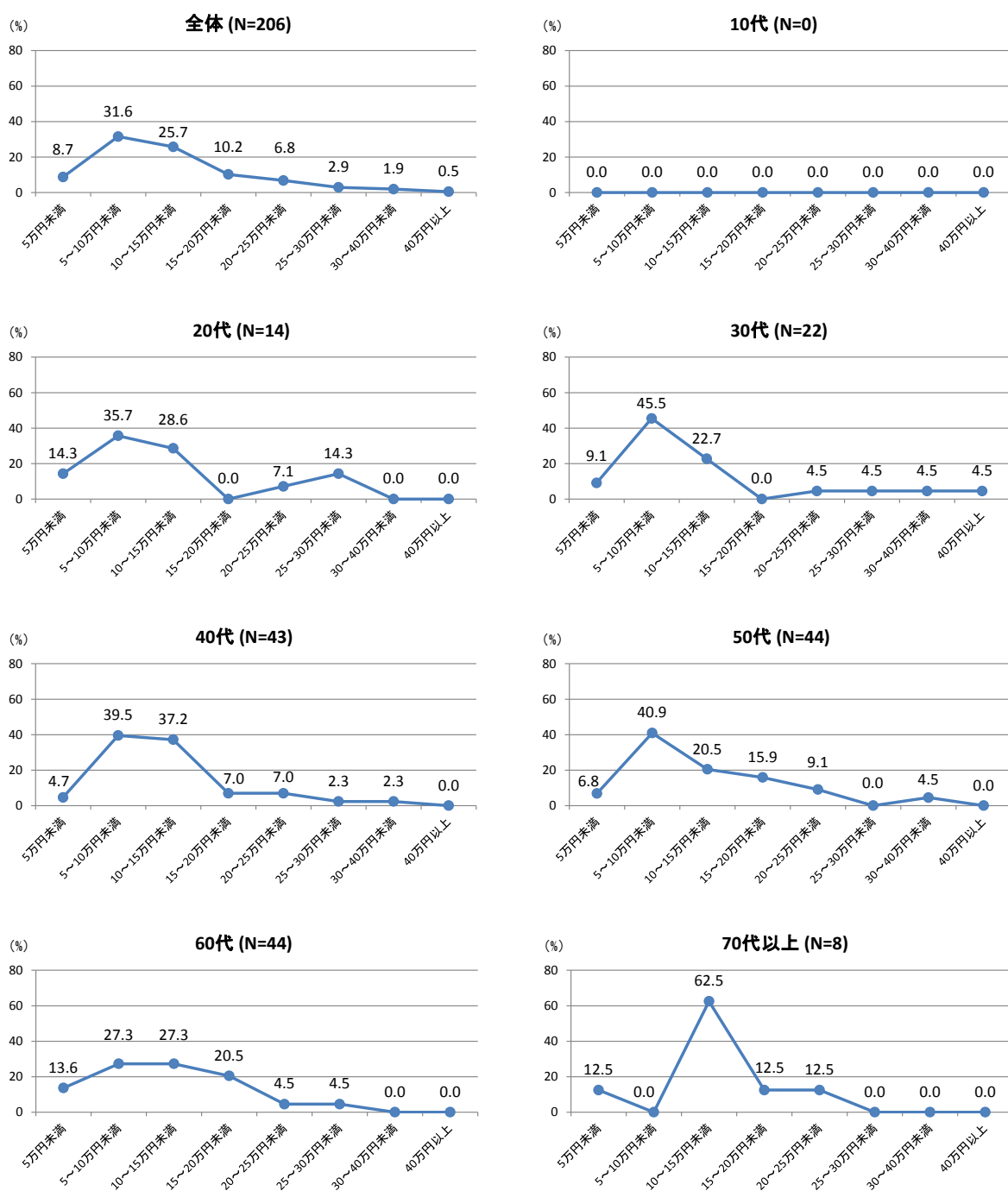
※「図1-10-3 職員構成」の非専従職員が「いる」と回答した206団体を母数としている。

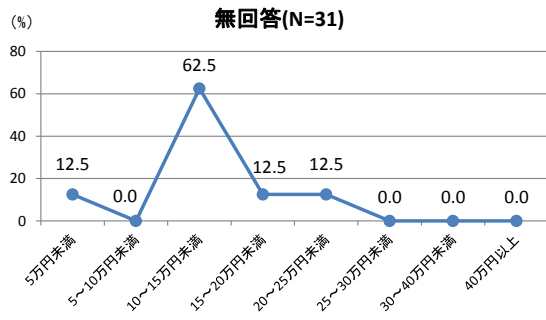
③非専従職員の給与格差

非専従職員の給与額の高い人と低い人について、それぞれの金額を団体に回答してもらい、その差(給与格差)を比較すると、給与額の高い人の平均月収額は「5～10万円」が31.6%、低い人の平均月収額は「5万円未満」が44.2%でそれぞれ最も多くなっている。給与額の高い人(平均月収額一年代別)をみると、「10代」と「70代以上」を除くすべての年代で、「5～10万円未満」が最も多くなっている。給与の低い人(平均月収額一年代別)をみると、「10代」を除くすべての年代で、「5万円未満」が最も多くなっている。

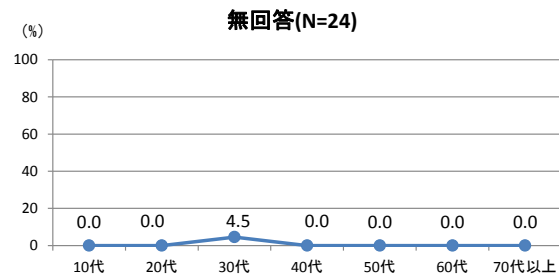
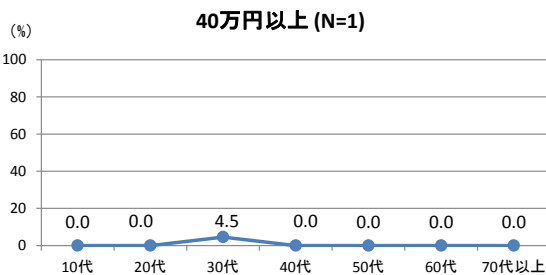
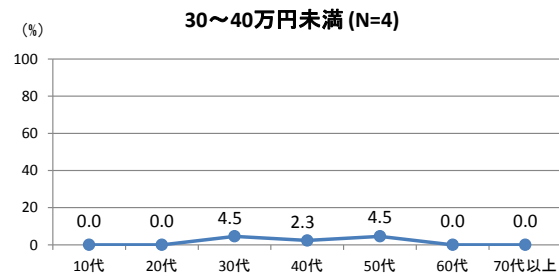
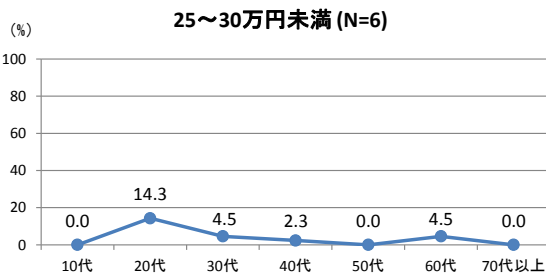
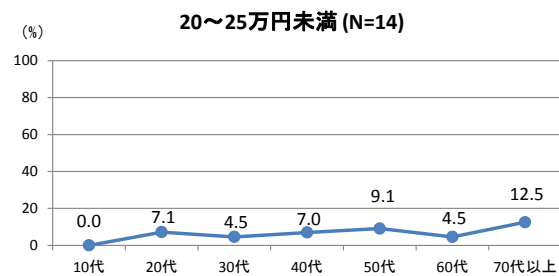
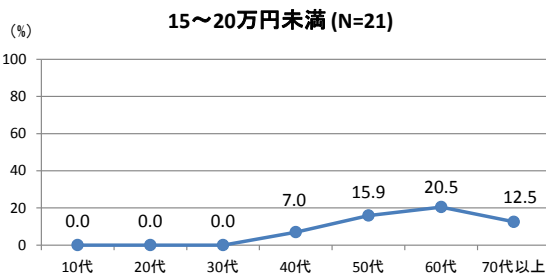
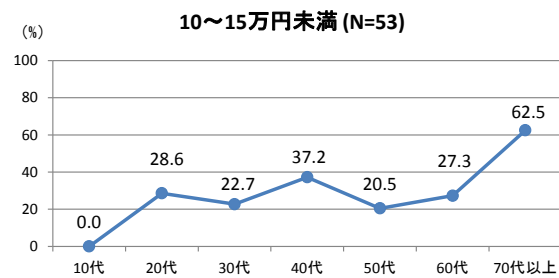
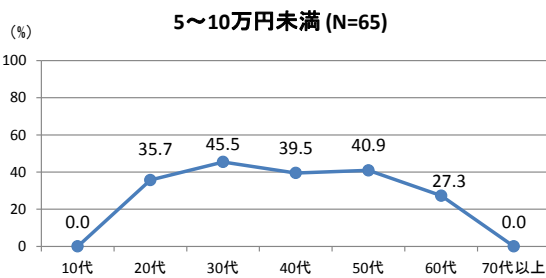
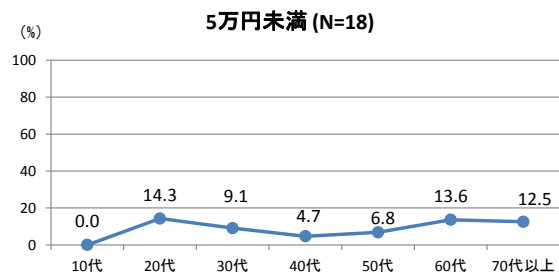
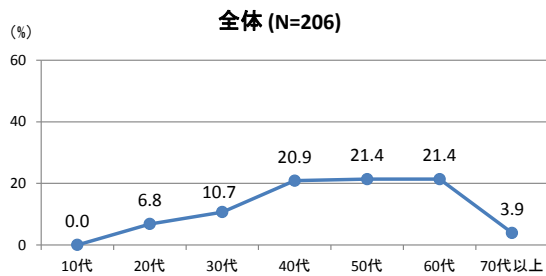
図2-4-5 非専従職員の給与格差

《給与額の高い人(平均月収額一年代別)》

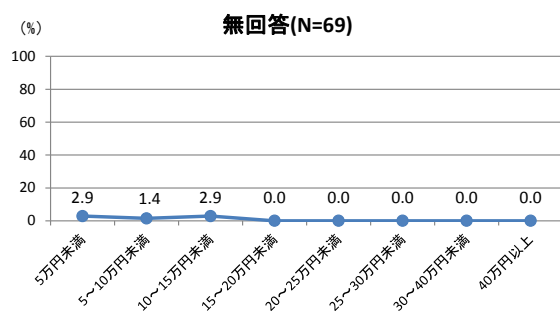
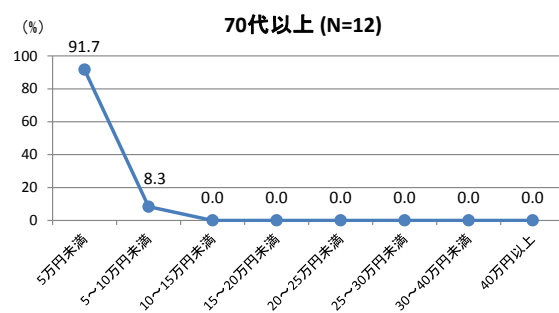
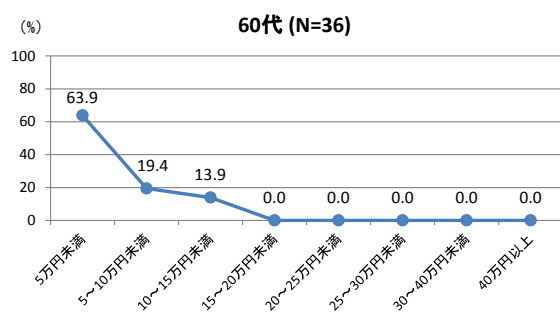
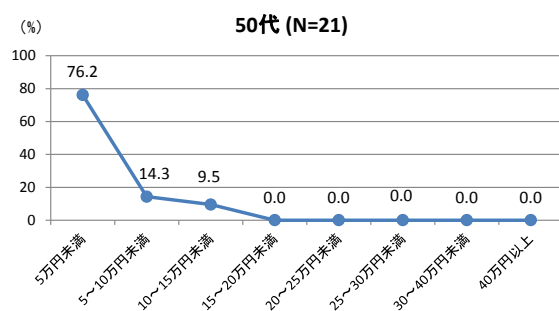
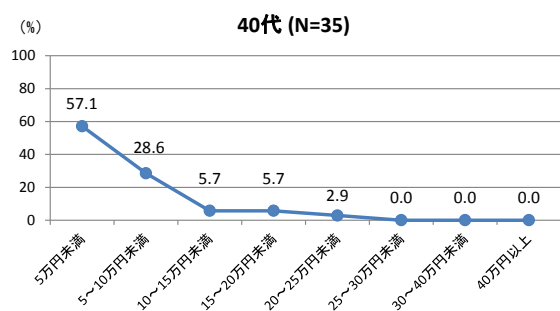
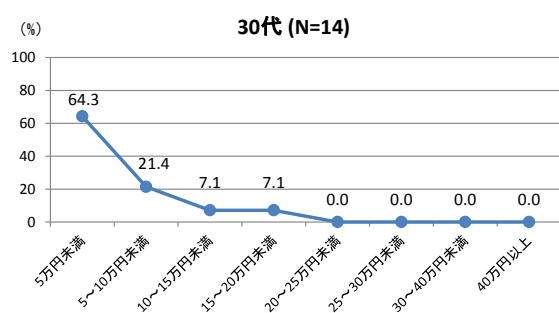
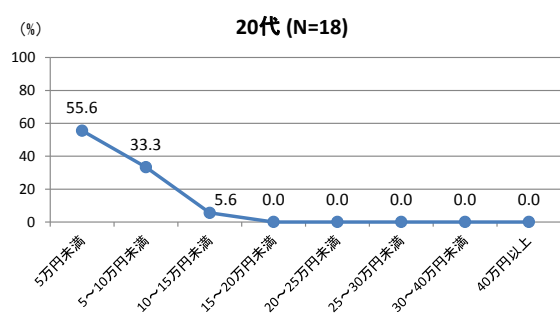
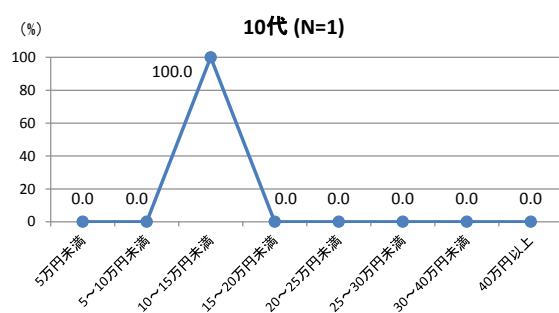
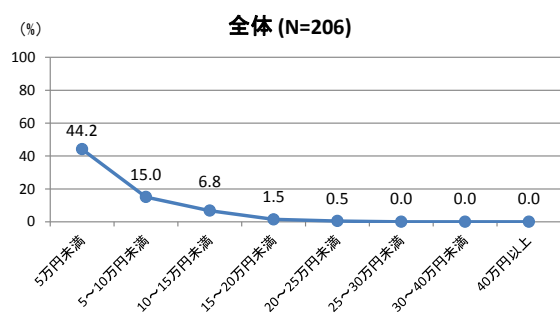




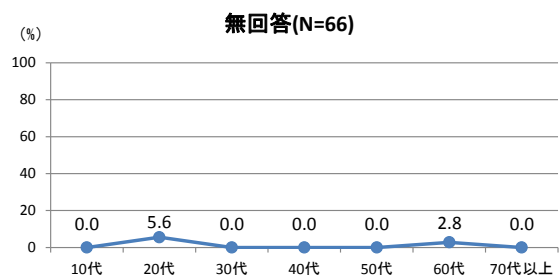
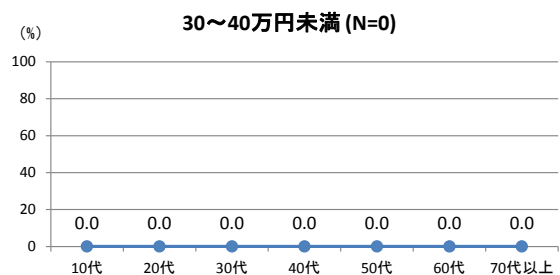
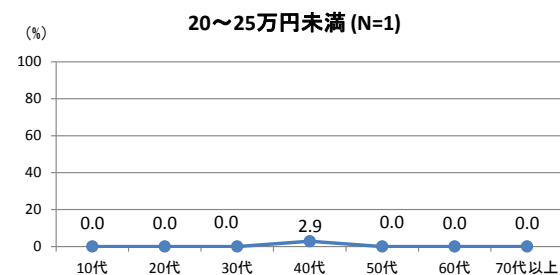
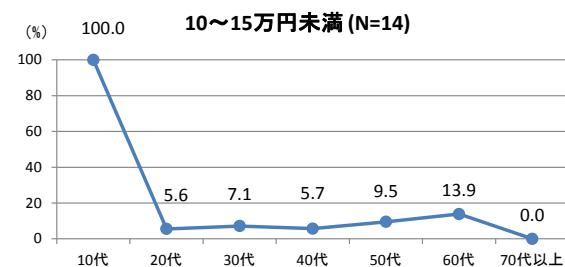
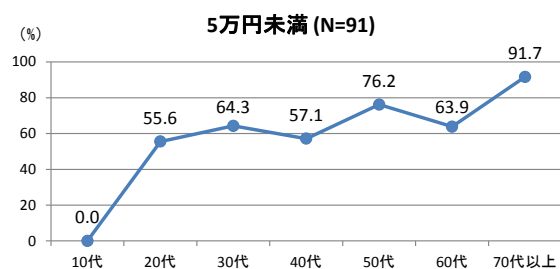
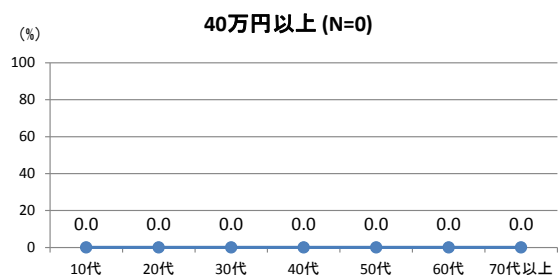
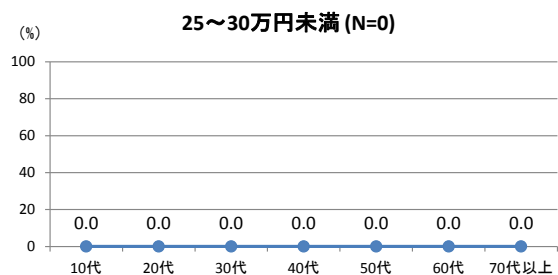
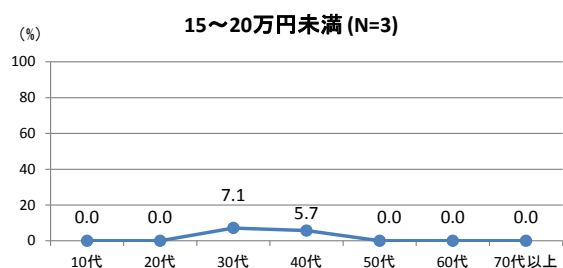
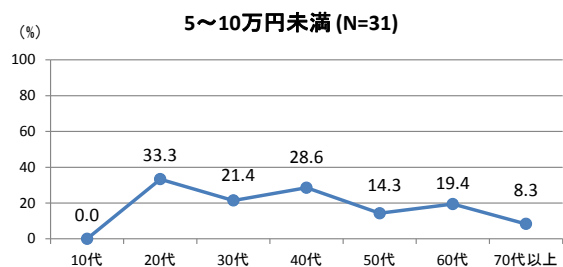
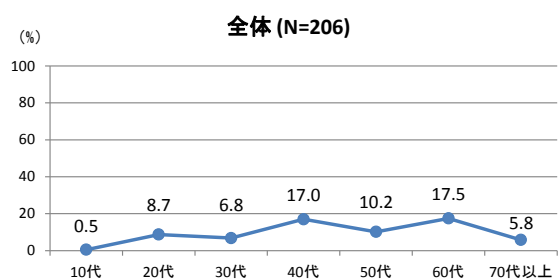
《給与額の高い人(平均月収額一月収別)》



《給与額の低い人(平均月収額一年代別)》



《給与額の低い人(平均月収額一月収別)》



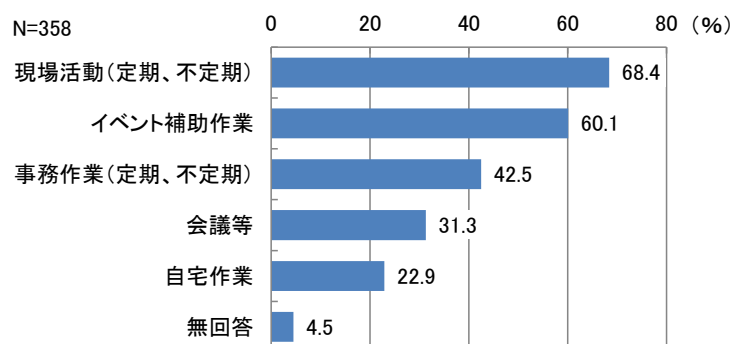
(5) ボランティアについて

①活動内容と報酬

ボランティアの活動内容は「現場活動(定期、不定期)」が68.4%で最も多く、次いで「イベント補助作業」が60.1%、「事務作業(定期、不定期)」が42.5%の順となっている。

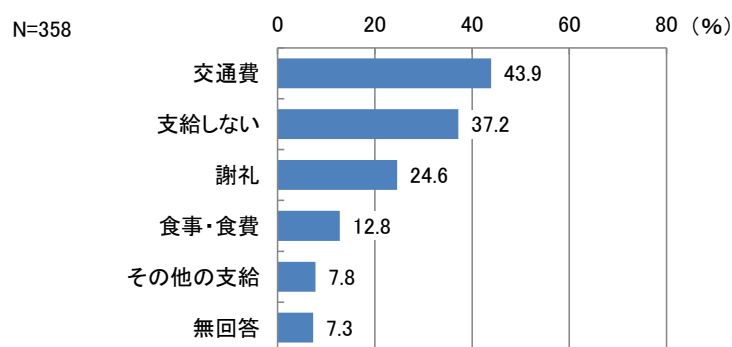
また、報酬については、「交通費」が43.9%で最も多く、次いで「支給しない」が37.2%、「謝礼」が24.6%の順となっており、4割に近い団体でボランティアは無償で活動を行っている。

図2-5-1 ボランティアの活動内容【複数回答】



※「図1-10-3 職員構成」のボランティアが「いる」と回答した358団体を母数としている。

図2-5-2 ボランティアの報酬

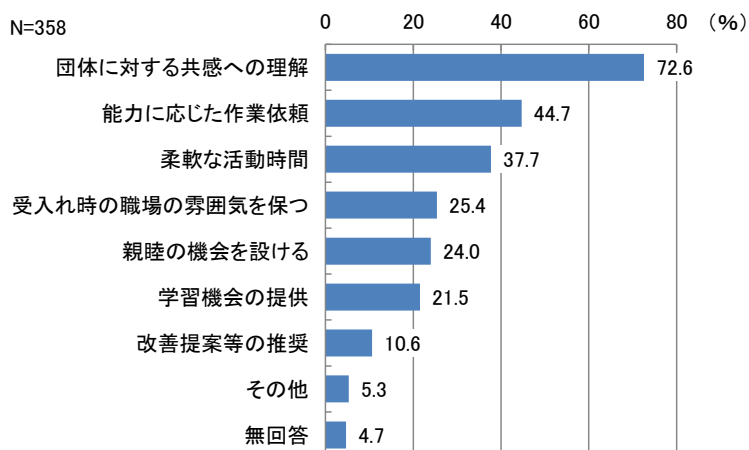


※「図1-10-3 職員構成」のボランティアが「いる」と回答した358団体を母数としている。

②受け入れの留意点

ボランティアの受け入れ時に留意している点は「団体に対する共感への理解」が72.6%で最も多く、次いで「能力に応じた作業依頼」が44.7%、「柔軟な活動時間」が37.7%の順となっている。

図2-5-3 受け入れの留意点【複数回答】



※「図1-10-3 職員構成」のボランティアが「いる」と回答した358団体を母数としている。

(6)人材募集時以外の対応

人材募集時以外に応募等があった場合の対応については、「その時限り回答して終わり」が54.3%、「継続性を持つような対応をしている」が29.6%となっている。

また、「継続性を持つような対応をしている」と回答した団体に対して、問い合わせ者を登録する場合、今後どのような対応をするために登録しているかと質問したところ、「ボランティアとして対応するために登録している」が56.1%で最も多く、次いで「会員として対応するために登録している」が52.6%、「寄付者として対応するために登録している」が20.2%の順となっている。

図2-6-1 人材募集時以外の対応(1)

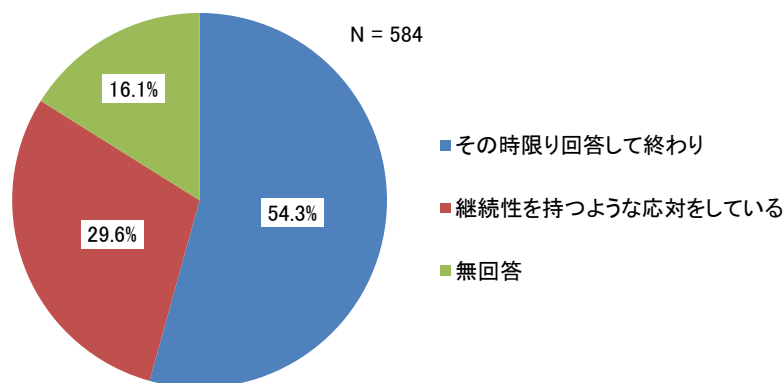
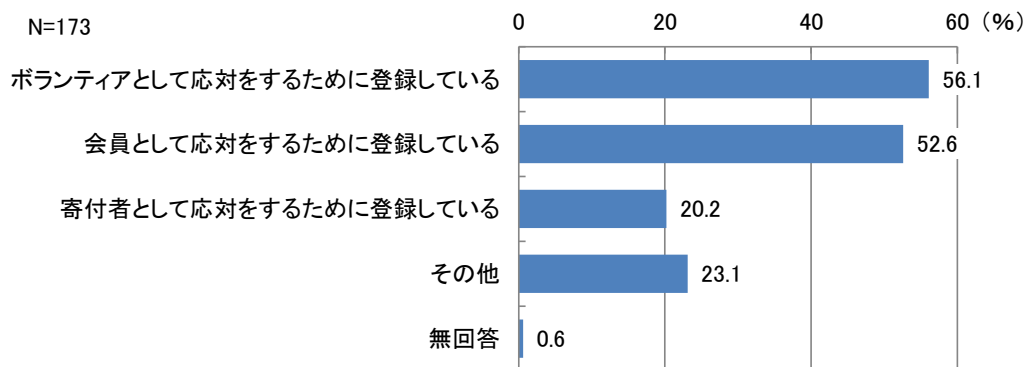


図2-6-2 人材募集時以外の対応(2)【複数回答】



※「図2-6-1 人材募集時以外の対応(1)」で「継続性を持つような対応をしている」と回答した173団体を母数としている。

(7) インターンの受け入れ、インターン後の採用

「受け入れている」は16.8%、「受け入れていない」は76.0%となっている。また、「受け入れている」と回答した団体の中で、インターン後採用されたケースが「ある」は39.8%、「ない」は58.2%となっている。

また、インターン後に採用されたケースを事業規模別でみると、5000万円未満までの団体では3割程度だが、5,000万円以上になると53.6%と5割を超える団体で採用していることがわかる。

図2-7-1 インターンの受け入れの有無

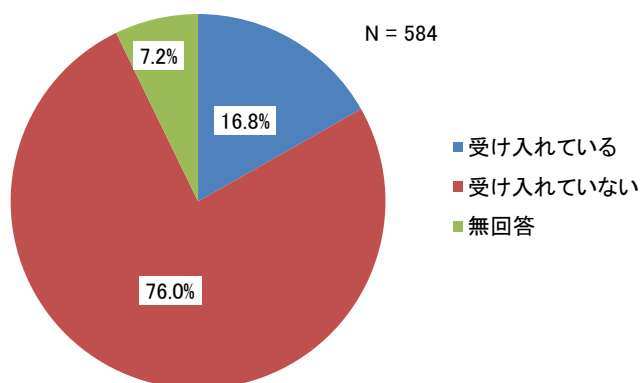
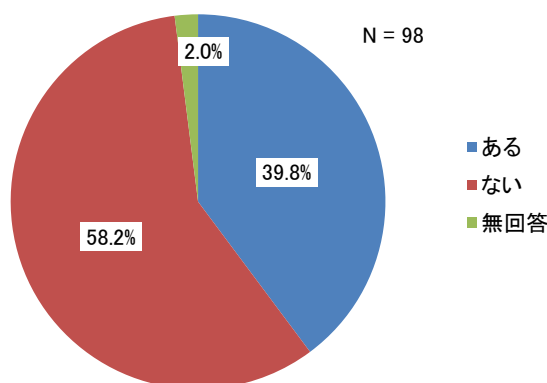
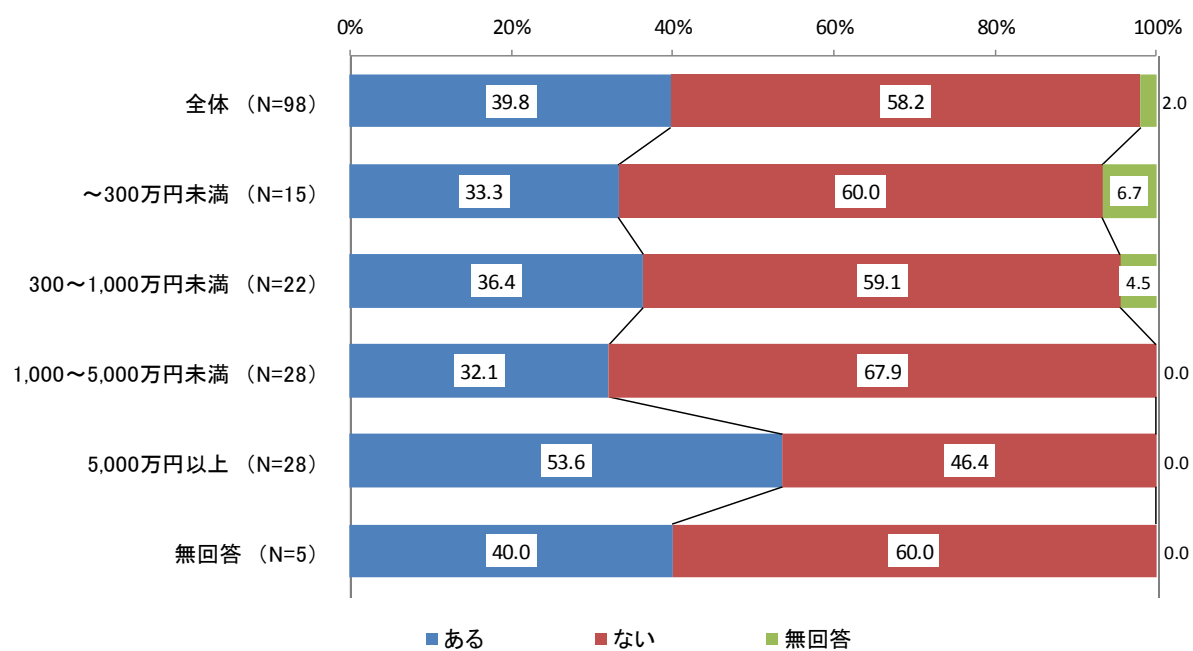


図2-7-2 インターン後の採用の有無



※「図2-7-1 インターンの受け入れの有無」を「受け入れている」と回答した98団体を母数としている。

図2-7-3 インターン後の採用の有無と事業規模



※「図2-7-1 インターンの受け入れの有無」を「受け入れている」と回答した98団体を母数としている。

3. 助成金の活用について

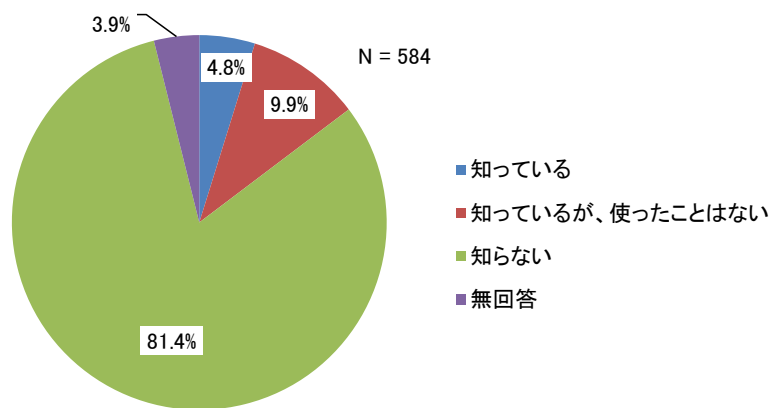
(1) 高齢者職域開拓モデル事業

公益財団法人東京しごと財団で平成26年度から実施している「高齢者職域開拓モデル事業」について、「知っている」が4.8%、「知っているが、使ったことはない」が9.9%、「知らない」が81.4%となっている。「知っているが、使ったことはない」と回答した中でその理由をみると、“雇用の機会がない”や“条件が合わない”などを挙げた団体が比較的多かった。

また、事業規模別でみると、「5,000万円以上」の団体では「知っている」と「知っているが、使ったことはない」を合わせると約2割を占め、他の事業規模よりも比較的高くなっている。

※高齢者職域開拓モデル事業とは、創業または新規事業や業務拡大等を行う法人等に、就業意欲の高い高齢者を迎え入れていただくことより、高齢者が中心となって活躍し、いきいきと働くことができる場を広げていくことを目的として、法人等の取組を広く募集し、その取組を「就業モデル」として認定し、経費助成と普及啓発による支援を行っているものです。

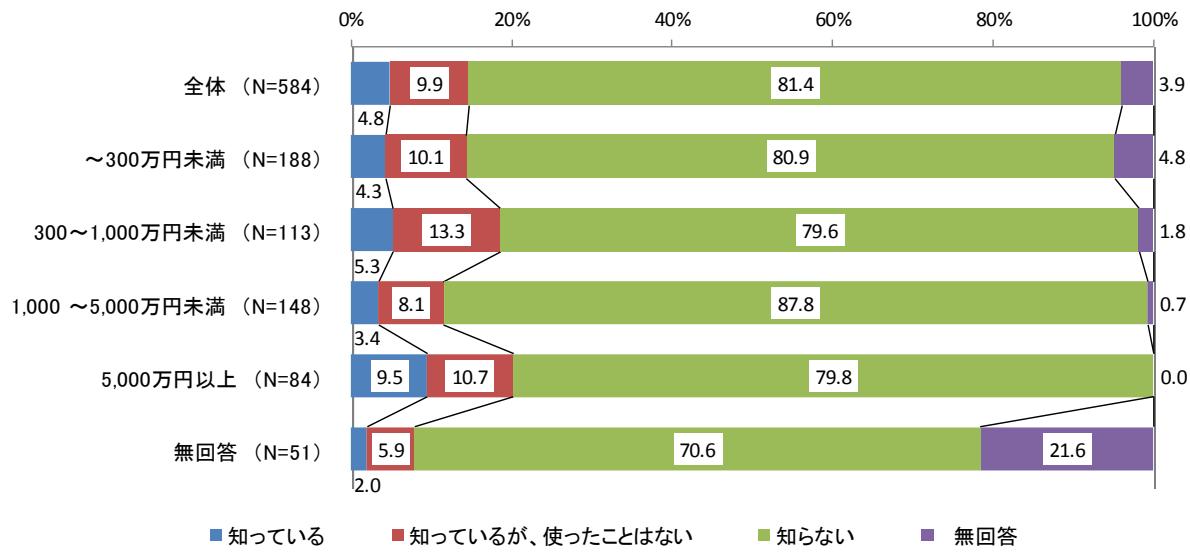
図3-1-1 高齢者職域開拓モデル事業の認知



記述回答の例

- ・雇用の機会がなかったから
- ・事業のスピード、アイデア創出等、高齢者的に合わない
- ・条件が合わない
- ・障がい者の対応なので、できれば低年齢者を採用したいため
- ・この事業目的である内容により、高齢者を新たに雇用する事を計画していない
- ・手続きが複雑である
- ・時間がなかった
- ・どの様にしたら良いかわからないので考えてほしい

図3-1-2 高齢者職域開拓モデル事業の認知と事業規模



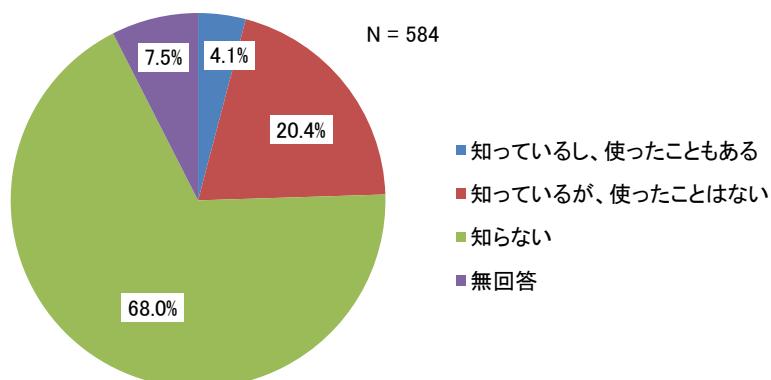
(2) 試行雇用(トライアル雇用)奨励金、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金

厚生労働省で実施している上記の各種助成金について、「知っているし、使ったこともある」が4.1%、「知っているが、使ったことはない」が20.4%、「知らない」が68.0%となっている。

「知っているが、使ったことはない」と回答した中でその理由をみると、“手続きが複雑に感じる”や“名前は聞いたことがあるが詳細についてまでは知らない”などを挙げた団体が比較的多かった。

また、事業規模別でみると、事業規模が大きくなるにつれて「知らない」の割合が減り、「5,000万円以上」の団体では5割を割り込んでいる。

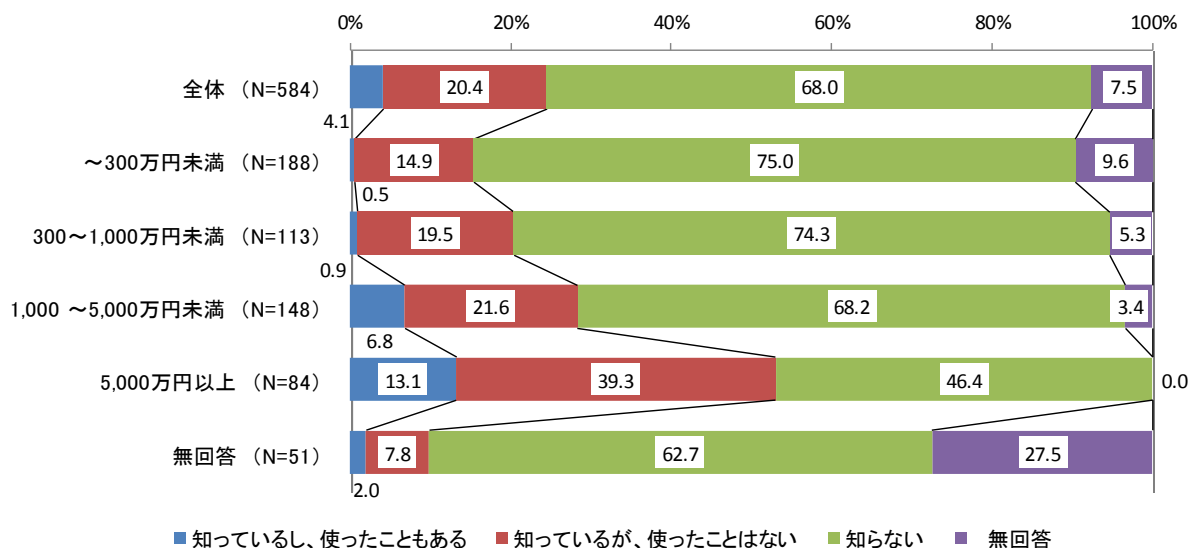
図3-2-1 試行雇用(トライアル雇用)奨励金等の認知



記述回答の例

- ・今まで必要だと感じたことがなかった。即戦力を必要とすることが多かった
- ・要件に合わないため
- ・手続きが複雑で、助成金額とつりあわない
- ・手続きが煩雑な印象があるため
- ・手続的なことがよく解らない
- ・詳細を調べる時間がない
- ・具体的な手続きについて経験のある人材が不在のため
- ・名前を知っているぐらいで知識不足のため
- ・雇用する機会がない

図3-2-2 試行雇用(トライアル雇用)奨励金等の認知と事業規模



4. 職員の採用計画について

(1) 職員の採用計画

① 今後の採用計画と見通し

「雇用の予定はない」が39.7%で最も多く、次いで「計画はないが、数年以内には雇用したい」が15.6%、「3ヶ月以内に雇用予定」「わからない」が11.0%の順となっている。採用者の見通しについて、「3ヶ月以内に雇用予定」「1年以内に雇用予定」のどちらかを回答した団体の中でみると、「決まっていないが、募集は開始している」が35.2%で最も多く、次いで「まだ決まっておらず、今後募集する予定」が22.9%、「既に採用予定者が決まっている」が19.0%、「何人かの具体的な候補者がいる」が13.3%の順となっている。

また、事業規模別でみると、事業規模が大きくなるにつれて、採用を検討している団体の割合が増加する傾向にあり、「5,000万円以上」は「3ヶ月以内に雇用予定」が40.5%となっている。

図4-1-1 今後の採用計画

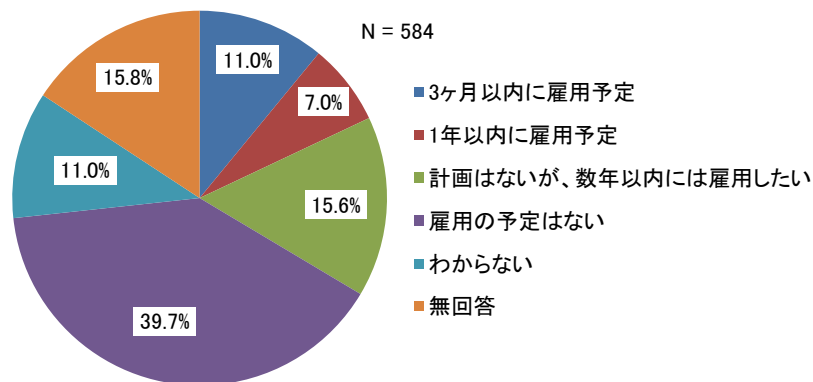
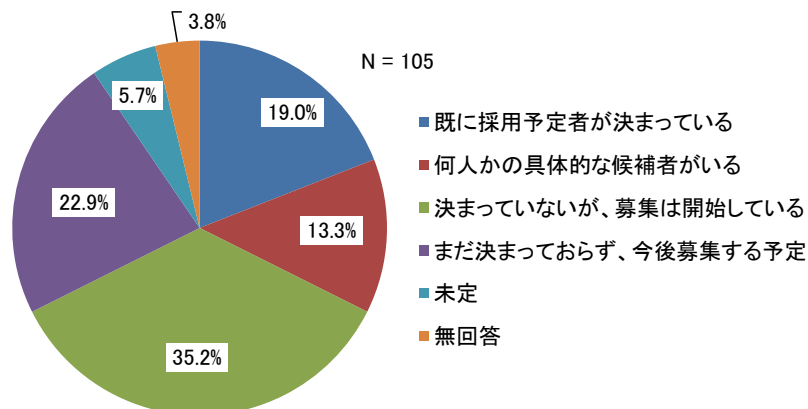
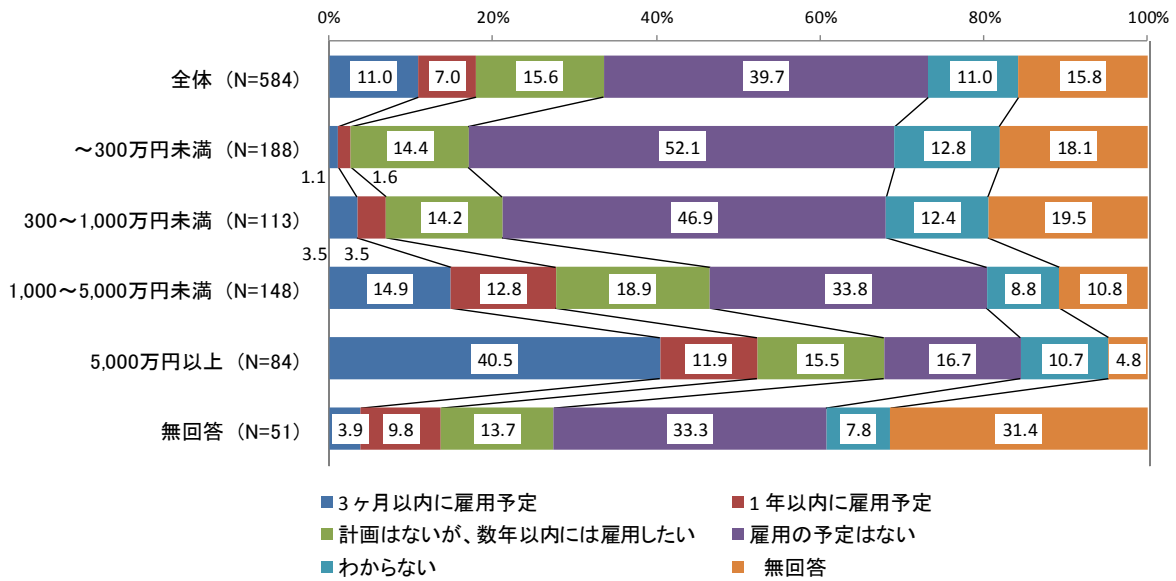


図4-1-2 採用者の見通し



※「図4-1-1 今後の採用計画」で「3ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」と回答した団体を合計した105団体を母数としている。

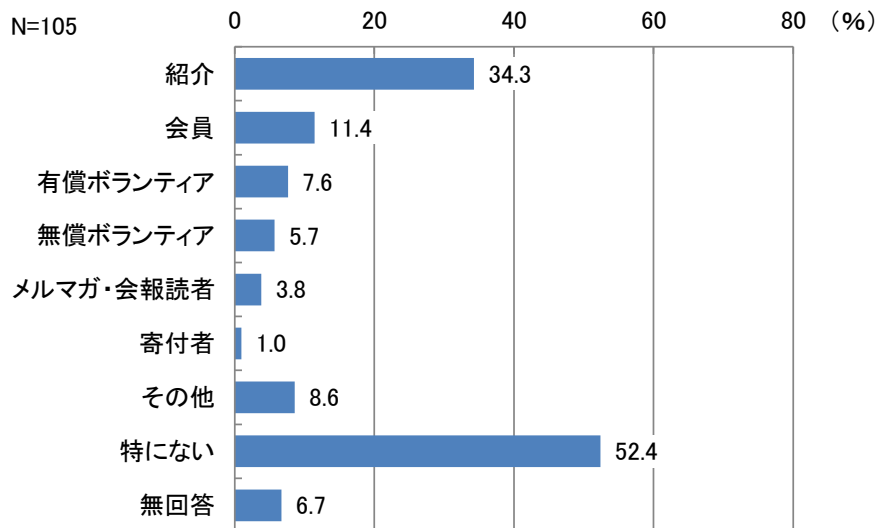
図4-1-3 今後の採用計画と見通しと事業規模



②採用予定者等とのつながり

「3ヶ月以内に雇用予定」又は「1年以内に雇用予定」のどちらかを回答した団体のうち、採用予定者や採用候補者とのつながりについてみると、「特にない」が52.4%で最も多く、次いで「紹介」が34.3%、「会員」が11.4%の順となっている。

図4-1-4 採用予定者等とのつながり【複数回答】

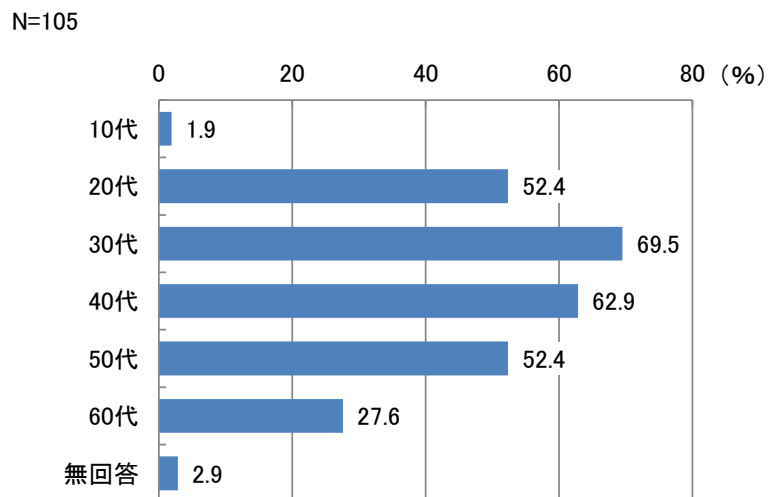


※「図4-1-1 今後の採用計画」で「3ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」と回答した団体を合計した105団体を母数としている。

③採用予定者の年齢

「30代」が69.5%で最も多く、次いで「40代」が62.9%、「20代」と「50代」がともに52.4%の順となっている。幅広い年齢層で採用の予定があることが伺える。

図4-1-5 採用予定者の年齢【複数回答】

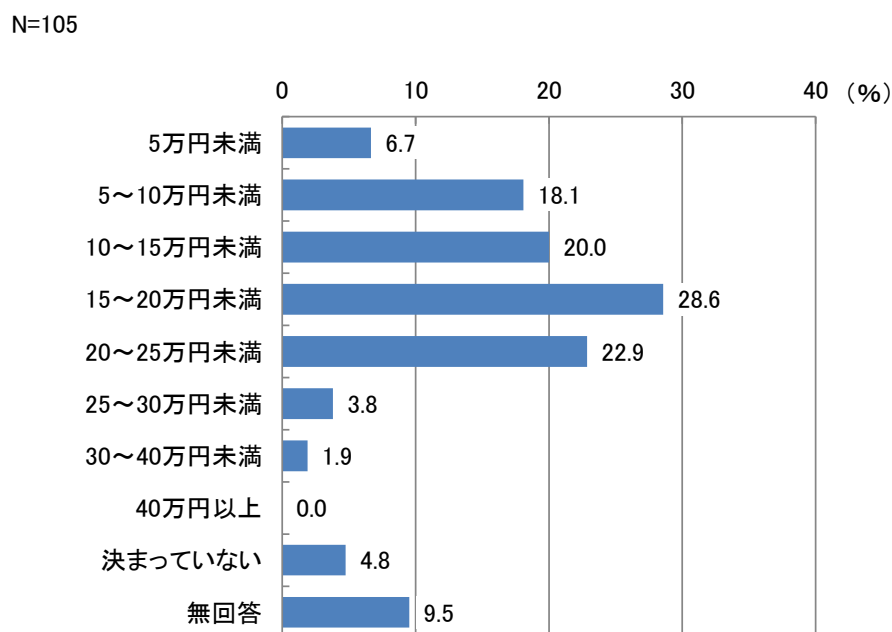


※「図4-1-1 今後の採用計画」で「3ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」と回答した団体を合計した105団体を母数としている。

④採用予定者の予定給与額

「15～20万円未満」が28.6%で最も多く、次いで「20～25万円未満」が22.9%、「10～15万円未満」が20.0%の順となっている。

図4-1-6 採用予定者の予定給与額



※「図4-1-1 今後の採用計画」で「3ヶ月以内に雇用予定」、「1年以内に雇用予定」と回答した団体を合計した105団体を母数としている。

(2)採用者に求める能力

採用者に求める能力は「部門責任者」「部門実務者」「ボランティア」いずれの場合も、「事業企画力」が高いポイントとなっている。採用区分でみると、部門責任者は「資金調達」「人事・労務」、部門実務者は「会計・経理」「広報・デザイン」、ボランティアは「ホームページ作成・管理技術」「広報・デザイン」が多かった。

表4-2 採用者に求める能力

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

採用者に求める能力	採用者区分		部門責任者		部門実務者		ボランティア		総合計	
	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt
合計	1,158	2,522	1,054	2,244	716	1,438	2,928	6,204		
会計・経理	133	285	144	319	60	109	337	713		
資金調達	168	378	74	142	47	91	289	611		
広報・デザイン	61	112	109	232	89	181	259	525		
事業企画力	221	548	179	419	95	211	495	1,178		
人事・労務	130	305	61	113	27	53	218	471		
法律・行政制度	73	153	56	114	29	50	158	317		
ホームページ作成・管理技術	54	96	97	189	93	185	244	470		
データベース技術	54	97	87	175	63	114	204	386		
語学力	39	75	46	94	36	75	121	244		
政策提言	94	181	54	94	42	71	190	346		
調査研究	80	158	73	152	74	139	227	449		
その他	51	134	74	201	61	159	186	494		

●各N列およびpt列において、上位3件を青塗りで示した

※採用者に求める専門的な能力について重要視する順からポイントを付与し、そのポイント合計数から採用者に求める能力の各項目の重要度を算出した。(◎⇒3pt ○⇒2pt △⇒1pt)

(3)シニア層の採用

①管理職経験者に求める意識

「縁の下での力持ち」が18.8%で最も多く、次いで「担当」が14.4%、「部門責任者」が13.4%の順となっている。「部門責任者」「管理職」「担当」のいずれかを選んだ団体が、その中で求める役割としては「一人で完結させる実務」が42.6%、「全般的な管理」が41.6%、「率先垂範」「縁の下での力持ち」「相談相手」を選んだ団体が、その中で求める役割としては「一人で完結させる実務」が35.3%、「人材育成」が33.2%と多くなっている。また、「制度・組織の整備」はそれぞれ3割以下であった。

図4-3-1 管理職経験者に求める意識【複数回答】

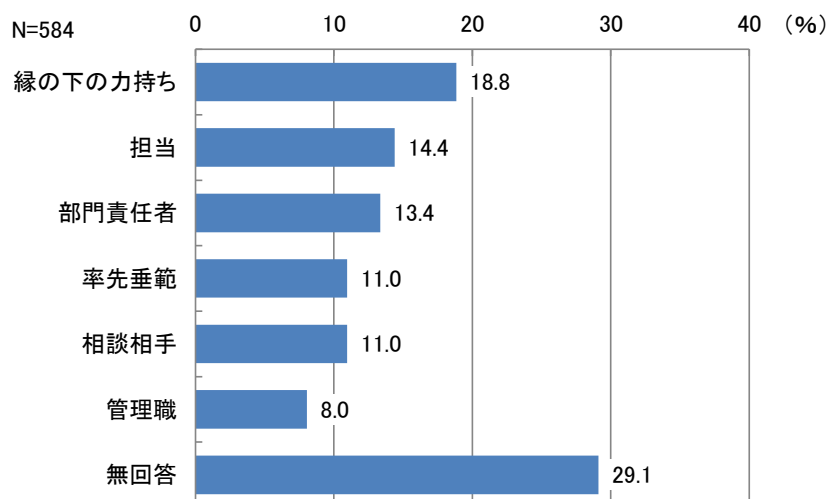
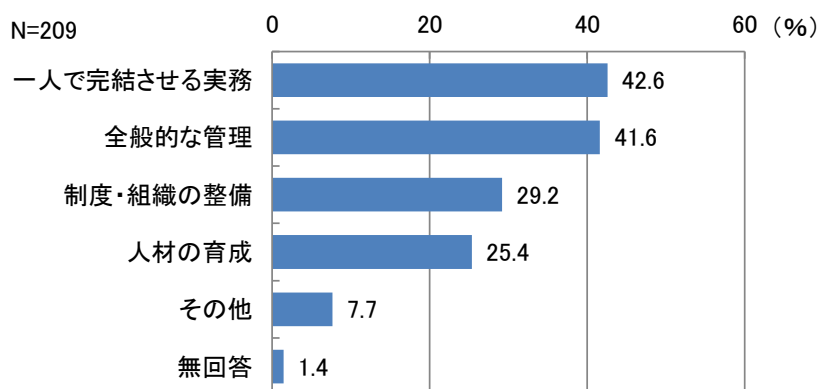
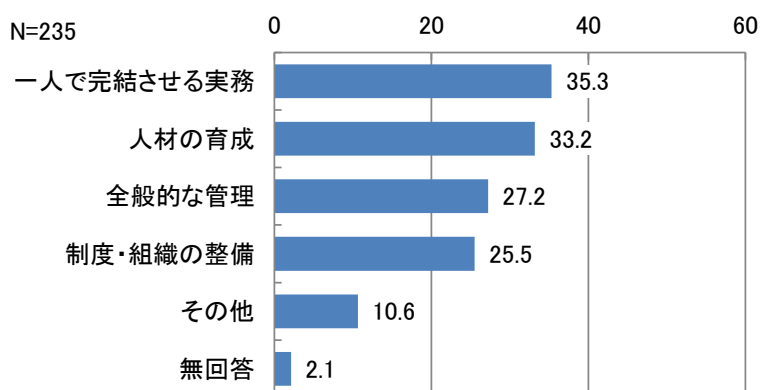


図4-3-2 管理職経験者に求める役割(部門責任者、管理職、担当)【複数回答】



※「図4-3-1 管理職経験者に求める意識」で「部門責任者」、「管理職」、「担当」と回答した団体の合計209団体を母数としている。

図4-3-3 管理職経験者に求める役割(率先垂範、縁の下の力持ち、相談相手)【複数回答】

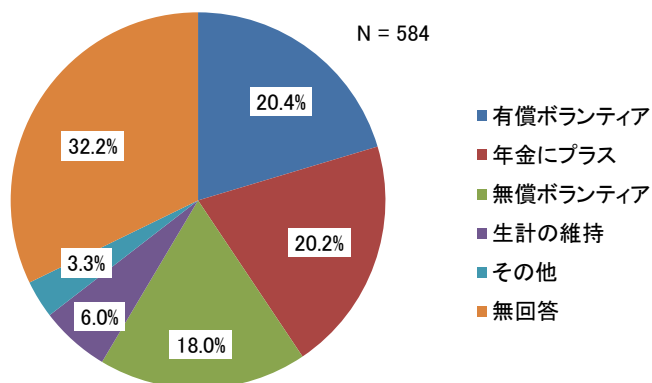


※「図4-3-1 管理職経験者に求める意識」で「率先垂範」、「縁の下の力持ち」、「相談相手」と回答した団体の合計235団体を母数としている。

②管理職経験者の収入志向

団体の考える管理職経験者の収入に関する志向については、「有償ボランティア」「年金にプラス」「無償ボランティア」の順となっている。シニアの管理職経験者にとって、NPO法人に勤務することは、生計の維持を目的とする人はほとんどいないと団体はみなしていると思われる。

図4-3-4 管理職経験者の収入志向

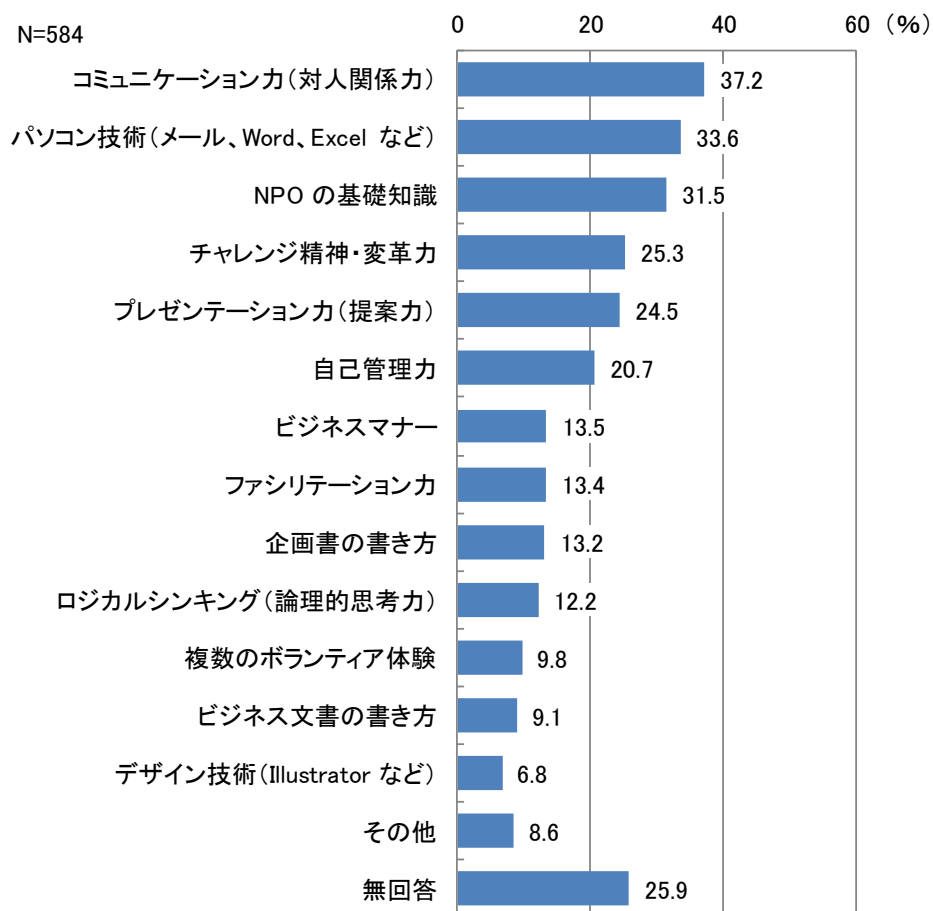


(4)採用候補者の研修

①受講カリキュラム

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は、「コミュニケーション力(対人関係力)」が37.2%で最も多く、次いで「パソコン技術(メール、Word、Excel など)」が33.6%、「NPOの基礎知識」が31.5%の順となっている。

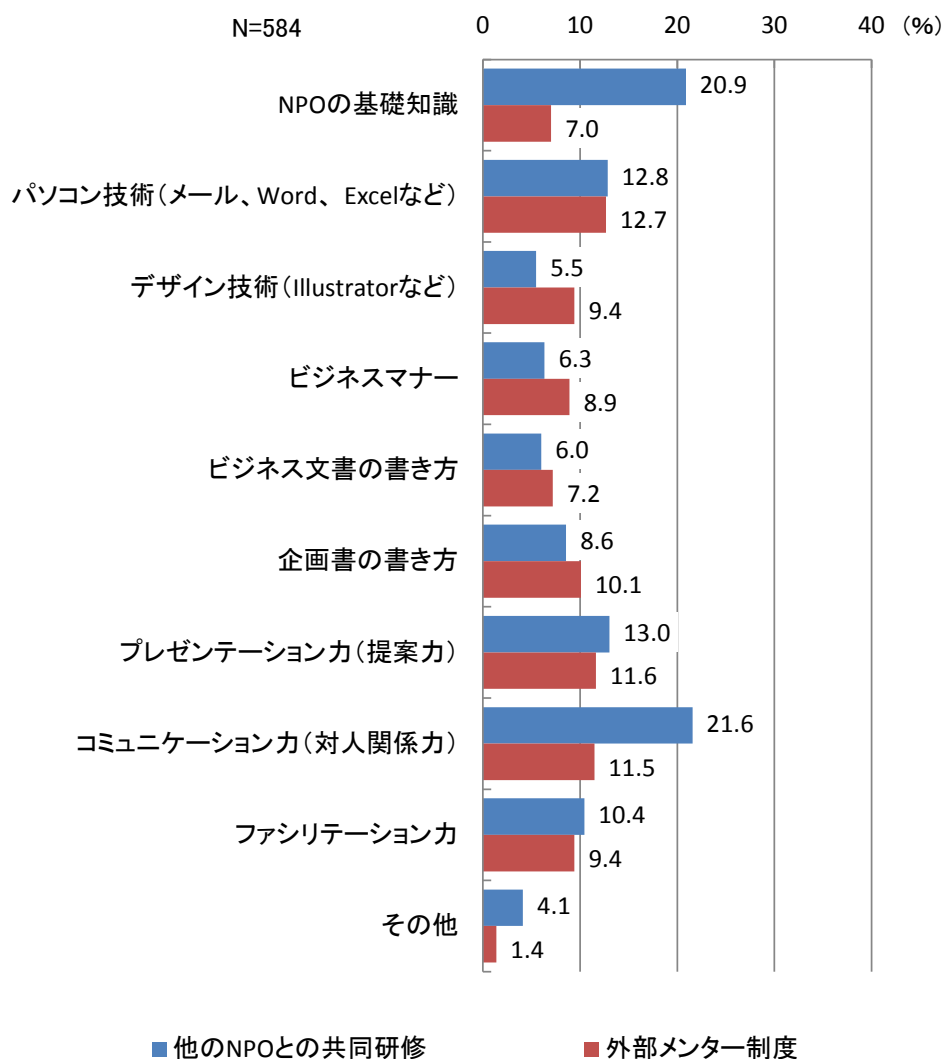
図4-4-1 採用候補者の研修【複数回答】



②教育における他の団体、機関との共同実施

職員を教育する際に、「他のNPOとの共同研修」と「外部インターン制度」の必要性について、研修カリキュラム別に質問した。「他のNPOとの共同研修」では、「コミュニケーション力(対人関係力)」が21.6%で最も多くなっており、次いで、「NPOの基礎知識」が20.9%の順となっている。「外部メンター制度」では、「パソコン技術(メール、Word、Excelなど)」が12.7%で最も多くなっており、次いで、「プレゼンテーション力(提案力)」が11.6%の順となっている。

図4-4-2 教育における他の団体、機関との共同実施【複数回答】



5. 職員の採用と退職の状況について

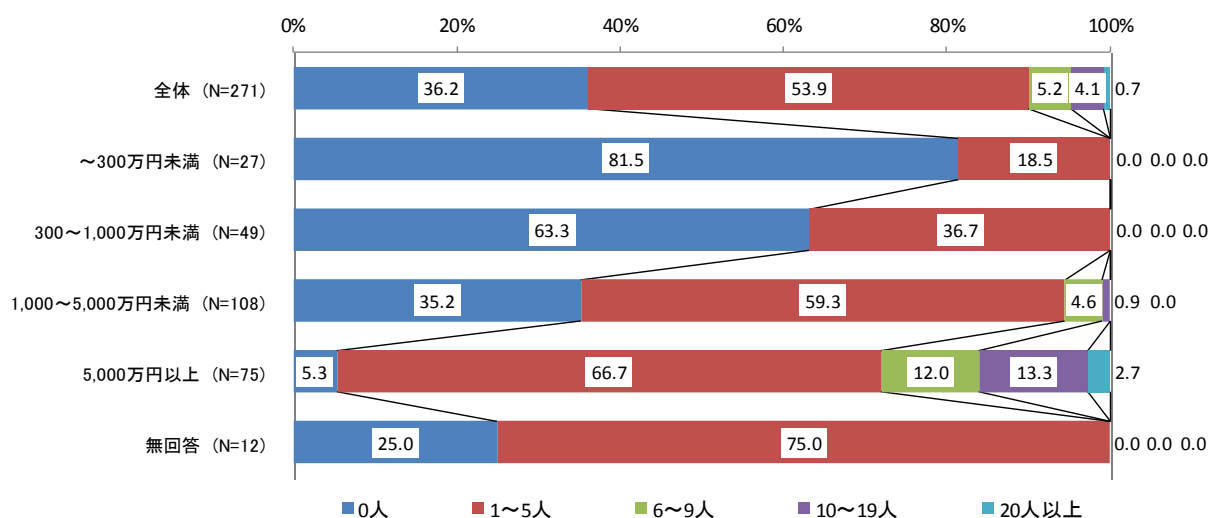
(1) 過去3年以内の採用職員数

専従職員、非専従職員ともに「1～5人」(53.9%、51.7%)が最も多く、次いで、「0人」(36.2%、32.2%)となっている。

また、事業規模別でみると、専従職員、非専従職員ともに事業規模が大きくなるにつれて、採用職員数も増える傾向にある。

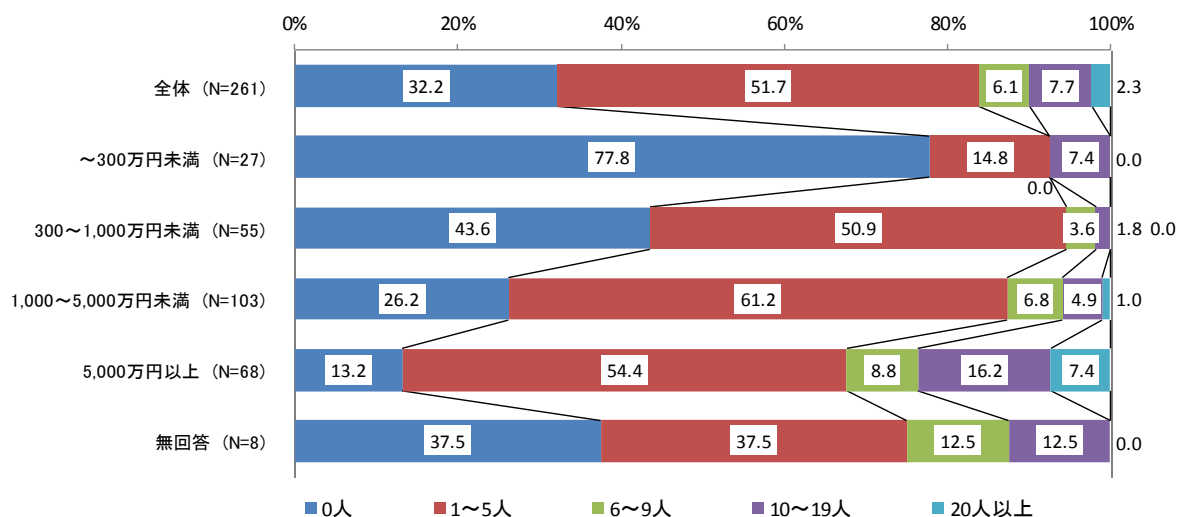
図5-1 過去3年以内の採用職員数

専従職員



※「アンケート調査票 問27(1)」の過去3年以内に採用した専従職員について回答した271団体を母数としている。

非専従職員



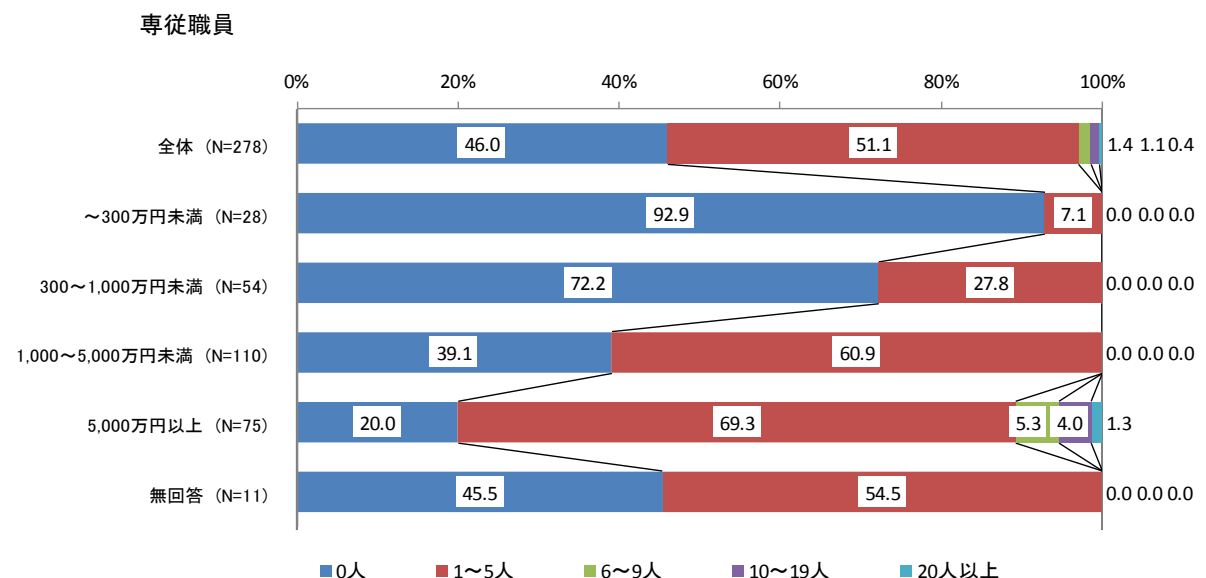
※「アンケート調査票 問27(1)」の過去3年以内に採用した非専従職員について回答した261団体を母数としている。

(2) 過去3年以内の退職職員数

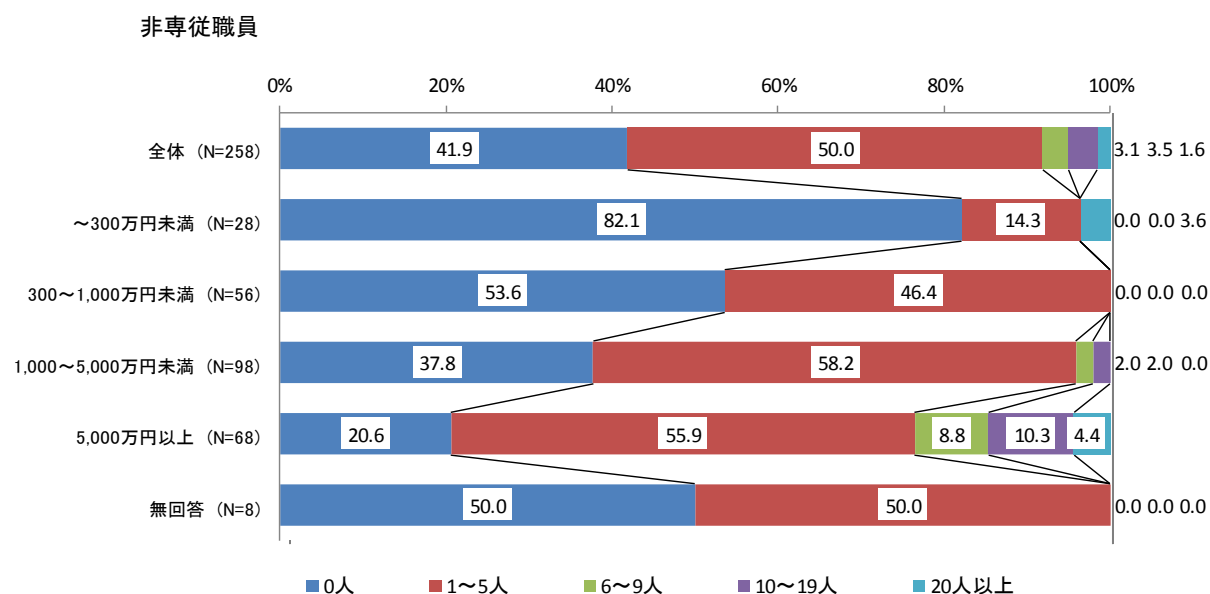
専従職員、非専従職員ともに「1～5人」(51.1%、50.0%)が最も多く、次いで、「0人」(46.0%、41.9%)となっている。

また、事業規模別で見ると、前記の採用職員数と同様に、専従職員、非専従職員ともに事業規模が大きくなるにつれて、退職職員数も多くなっている。

図5-2 過去3年以内の退職職員数



※「アンケート調査票 問27(2)」の過去3年以内に退職した専従職員について回答した278団体を母数としている。

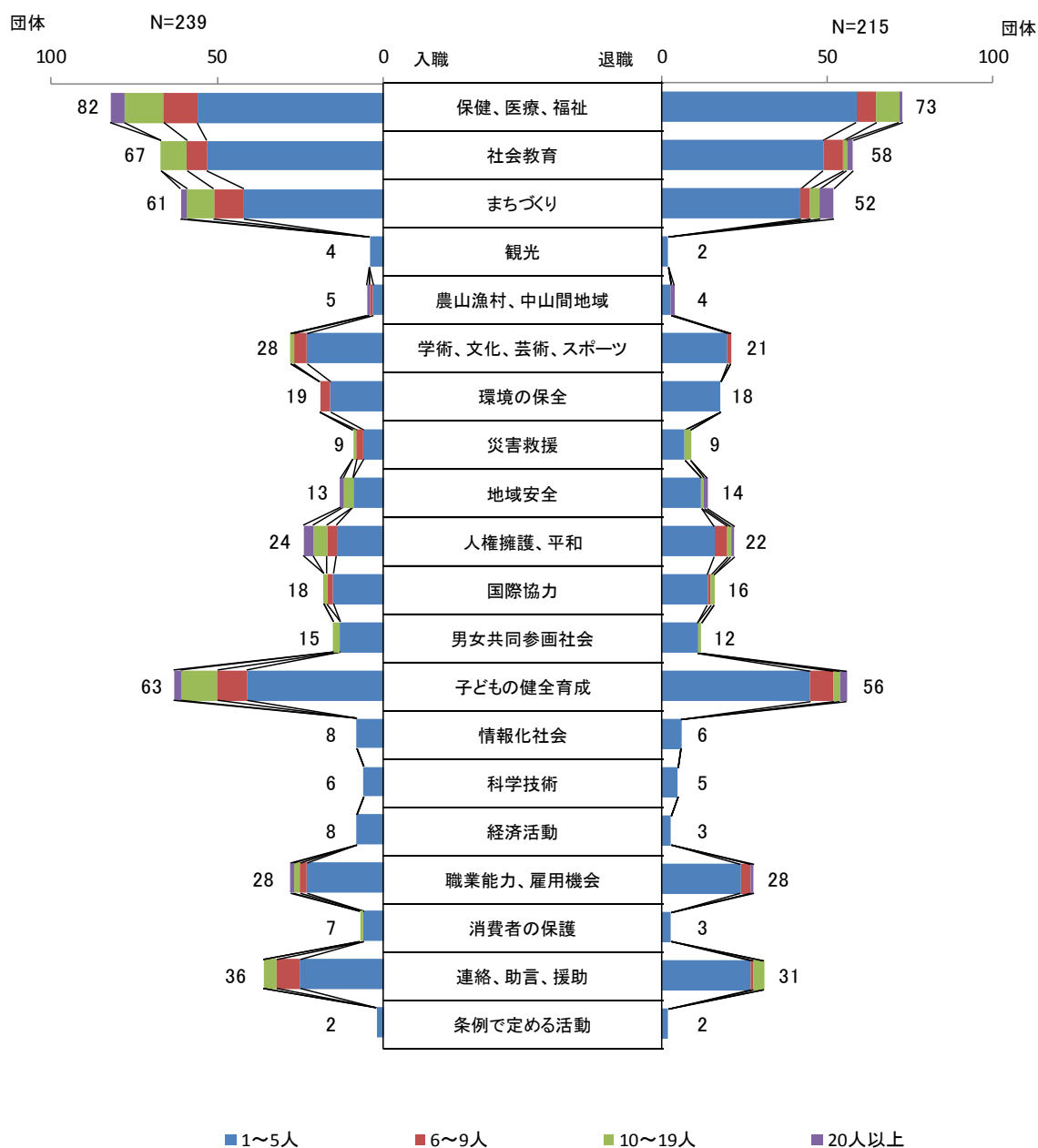


※「アンケート調査票 問27(2)」の過去3年以内に退職した非専従職員について回答した258団体を母数としている。

(3) 過去3年以内の入職数と退職数

活動分野別でみると、入職数が退職数を若干上回っている団体が多かった。また、「保健、医療、福祉」、「社会教育」、「子どもの健全育成」、「まちづくり」で入職数、退職数ともに比較的多く、労働移動が活発であることがわかる。

図5-3 過去3年の入職数と退職数



※入職については「図5-1 過去3年以内の採用職員数」(専従職員・非専従職員)のうち、職員の増加があった239団体を母数としている。

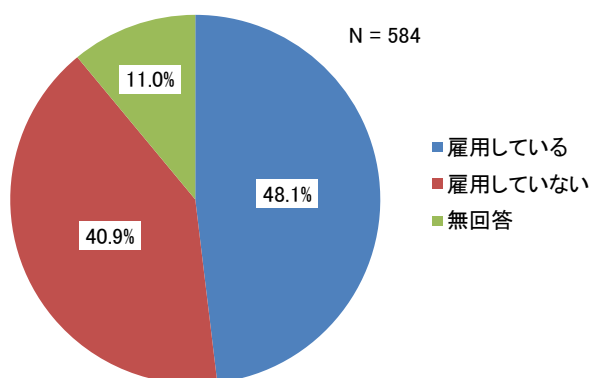
※退職については「図5-2 過去3年以内の退職職員数」(専従職員・非専従職員)のうち、職員の減少があった215団体を母数としている。

(4)職員(専従/非専従、有給)の雇用について

①職員の雇用者の有無

「雇用している」が48.1%、「雇用していない」が40.9%となっており、団体の半数近くが職員を雇用している。

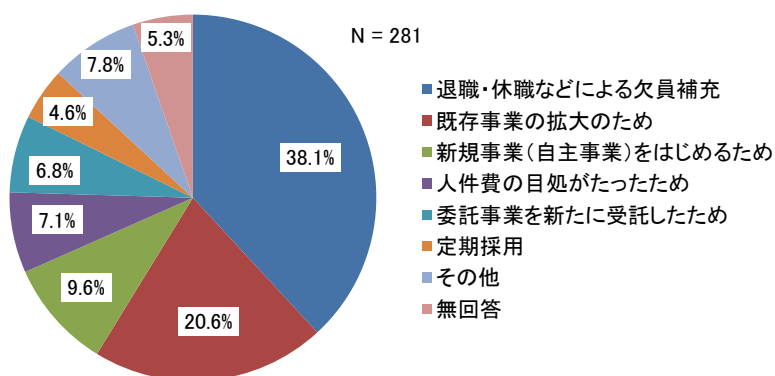
図5-4-1 職員の雇用者の有無



②職員の採用理由

「退職・休職などによる欠員補充」が38.1%で最も多く、次いで「既存事業の拡大のため」が20.6%、「新規事業(自主事業)をはじめるため」が9.6%の順となっている。

図5-4-2 職員の採用理由

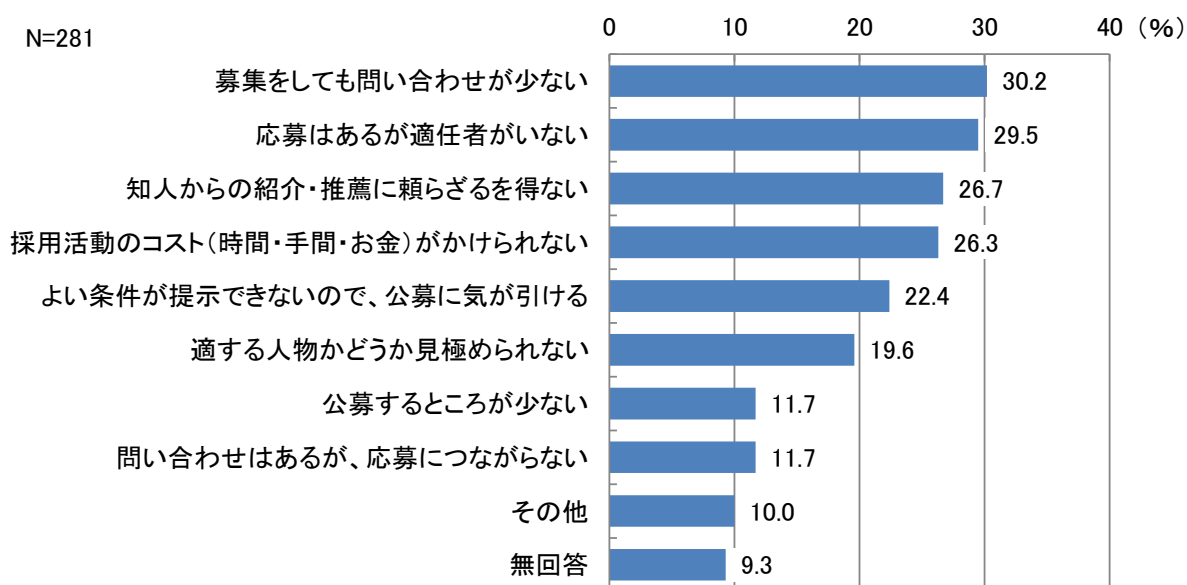


※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

③職員（専従/非専従、有給）の採用課題

「募集をしても問い合わせが少ない」が30.2%で最も多く、次いで「応募はあるが適任者がいない」が29.5%、「知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない」が26.7%となっており、NPO法人の求人に関心のある人が少ないことが伺える。また、「採用活動のコスト（時間・手間・お金）がかけられない」が、26.3%、「よい条件が提示できないので、公募に気が引ける」が22.4%と高い割合となっており、資金面ではなく運営面においても余裕がない状況であると言える。

図5-4-3 職員の採用課題【複数回答】



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

(5)実際に雇用した職員(専従/非専従、有給)について

※質問形式として、採用時期が近い順に1人目、2人目、3人目として回答されている。

※集計は1人目、2人目、3人目を区別し行う。

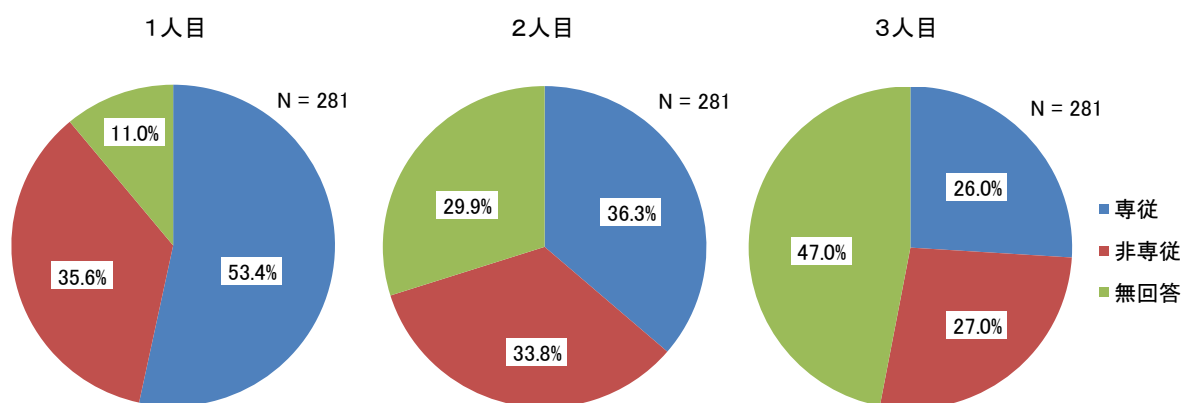
①雇用形態

採用した職員の雇用形態(1人目)は「専従」が53.4%、「非専従」が35.6%であった。

採用した職員の雇用形態(2人目)は「専従」が36.3%、「非専従」が33.8%であった。

採用した職員の雇用形態(3人目)は「専従」が26.0%、「非専従」が27.0%であった。

図5-5-1 雇用形態



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

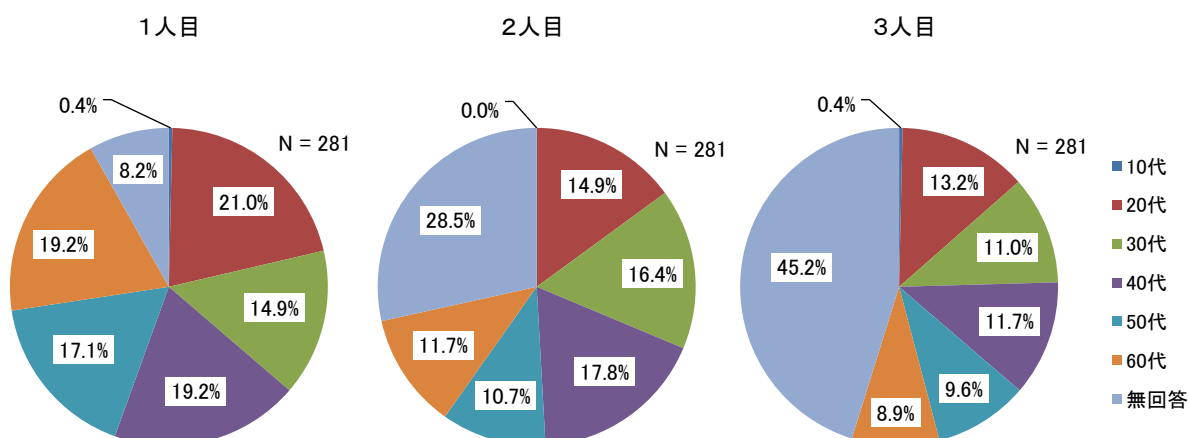
②採用時の年齢

採用時の年齢(1人目)は「20代」(21.0%)が最も多く、次いで「40代」「60代」(19.2%)、「50代」(17.1%)の順となっている。

採用時の年齢(2人目)は「40代」(17.8%)が最も多く、次いで「30代」(16.4%)、「20代」(14.9%)の順となっている。

採用時の年齢(3人目)は「20代」(13.2%)が最も多く、次いで「40代」(11.7%)、「30代」(11.0%)の順となっている。

図5-5-2 採用時の年齢

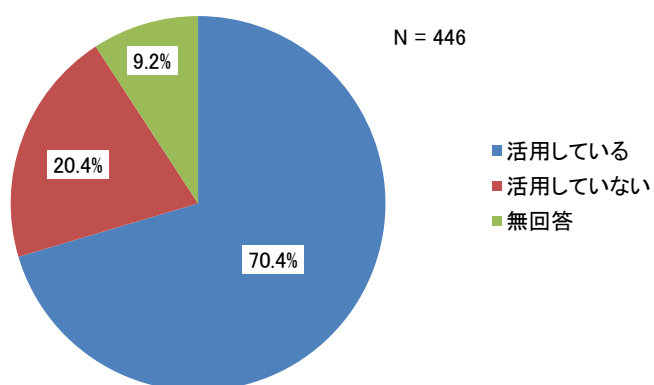


※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

③採用時の経営理念の活用

職員採用時に経営理念を「活用している」と回答したのは70.4%、「活用していない」は20.4%となっている。

図5-5-3 経営理念の活用



※「図1-3-1 経営理念の明文化」で「明文化している」と回答した446団体を母数としている。

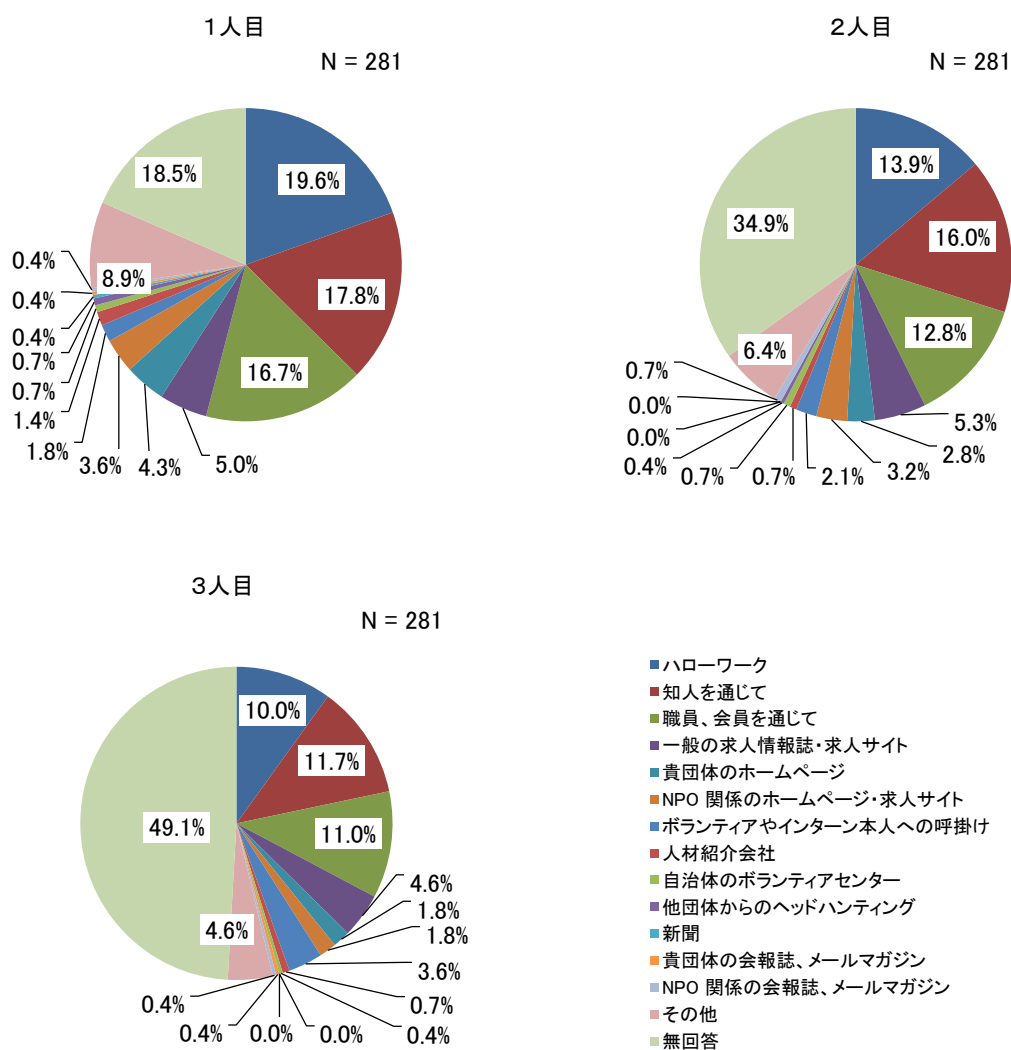
④募集方法

募集方法(1人目)は「ハローワーク」が19.6%で最も多く、次いで「知人を通じて」が17.8%、「職員、会員を通じて」が16.7%の順となっている。

募集方法(2人目)は「知人を通じて」が16.0%で最も多く、次いで「ハローワーク」が13.9%、「職員、会員を通じて」が12.8%の順となっている。

募集方法(3人目)は「知人を通じて」が11.7%で最も多く、次いで「職員、会員を通じて」が11.0%、「ハローワーク」が10.0%の順となっている。

図5-5-4 募集方法



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

⑤選考方法

選考方法の重要度についてみると、「面接(代表者・理事による)」が、1人目(1,232pt)、2人目(964pt)、3人目(745pt)のいずれにおいても最も高かった。総合計ptでみると、「面接(代表者・理事による)」が2,941ptで最も高く、次いで「応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考」が2,384pt、「面接(職員による)」が1,238ptの順であった。

表5-5-1 選考方法

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

選考方法	1人目		2人目		3人目		総合計	
	N	pt	N	pt	N	pt	N	pt
合計	481	3,009	385	2,411	309	1,917	1,175	7,337
説明会の実施	13	70	6	33	6	32	25	135
応募書類(履歴書・職務経歴書)による選考	164	988	131	785	103	611	398	2,384
筆記試験	12	54	11	49	10	43	33	146
面接(職員による)	79	491	65	410	54	337	198	1,238
面接(代表者・理事による)	186	1,232	145	964	112	745	443	2,941
グループワーク	4	23	6	34	5	27	15	84
その他	23	151	21	136	19	122	63	409

●各N列およびpt列において、上位3件を青塗りで示した

※重要度が最も高いものから順に7pt～1ptのポイントを付与し、そのpt合計数から各項目の重要度を算出した。

⑥採用時に重視したこと

採用時に重視したことについてみると、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が、1人目(293pt)、2人目(223pt)、3人目(167pt)のいずれにおいても最も高くなっている。総合計ptでみると、「活動分野に関する専門知識や経験、理解」が683ptで最も多く、次いで、「意欲や熱意」が549pt、「貴団体の理念や活動内容への共感」が541ptとなっている。

表5-5-2 採用時に重視したこと

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

項目	重要度			1人目					2人目					3人目					総合計	
	高	中	低	計		高	中	低	計		高	中	低	計		高	中	低	計	
				N	pt				N	pt				N	pt				N	pt
合計	711	420	185	632	1,316	567	332	141	496	1,040	441	256	109	384	806	1,512			3,162	
NPOIに関する知識や経験、理解	15	12	10	21	37	3	6	5	9	14	6	6	5	10	17	40			68	
活動分野に関する専門知識や経験、理解	216	60	17	119	293	162	48	13	91	223	120	38	9	68	167	278			683	
パソコン技術や事務処理能力	45	24	16	43	85	39	22	11	35	72	21	10	5	17	36	95			193	
一般企業等での実務経験	60	28	8	42	96	45	14	7	29	66	30	6	6	19	42	90			204	
ボランティア、インターン活動経験	0	4	3	5	7	9	4	1	6	14	6	6	2	7	14	18			35	
年齢	9	12	11	20	32	9	10	7	15	26	9	8	7	14	24	49			82	
学歴	0	6	3	6	9	0	4	2	4	6	0	4	2	4	6	14			21	
性格などが組織の雰囲気合うこと	114	72	27	101	213	78	68	29	89	175	72	54	19	70	145	260			533	
意欲や熱意	81	106	42	122	229	84	60	36	94	180	60	56	24	72	140	288			549	
貴団体の理念や活動内容への共感	132	60	25	99	217	105	50	22	82	177	84	46	17	68	147	249			541	
雇用条件への納得度合い	21	30	21	43	72	15	44	7	34	66	18	18	11	26	47	103			185	
その他	18	6	2	11	26	18	2	1	8	21	15	4	2	9	21	28			68	

●各N列およびpt列において、上位1件を青塗りで示した

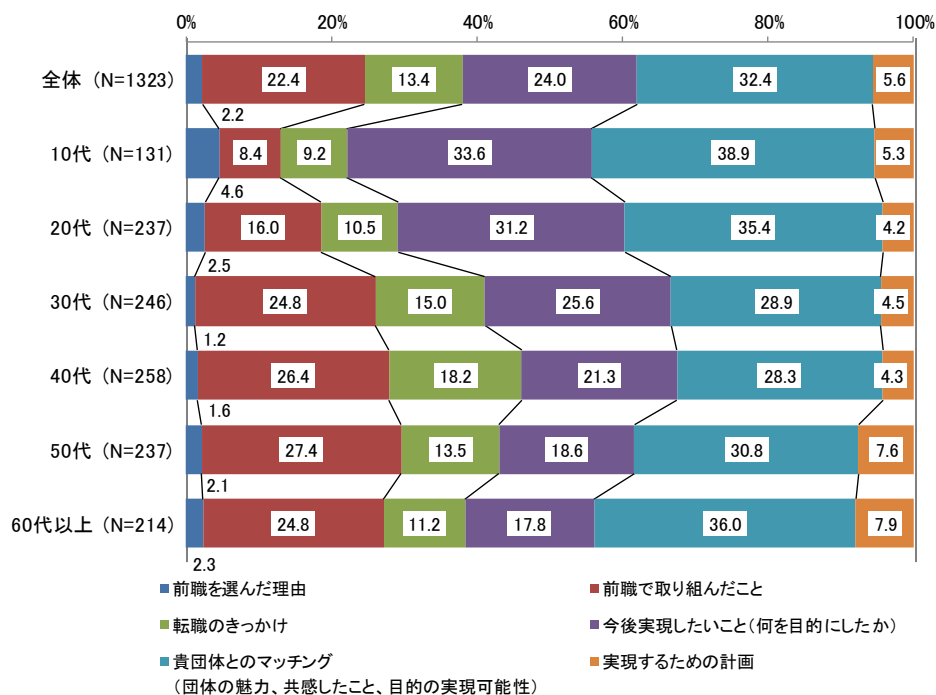
※重要度が高い順からポイントを付与し、そのポイント合計数から各項目の重要度を算出した。(高⇒3pt 中⇒2pt 低⇒1pt)

⑦応募書類に記載してほしいこと・面接でアピールしてほしいこと

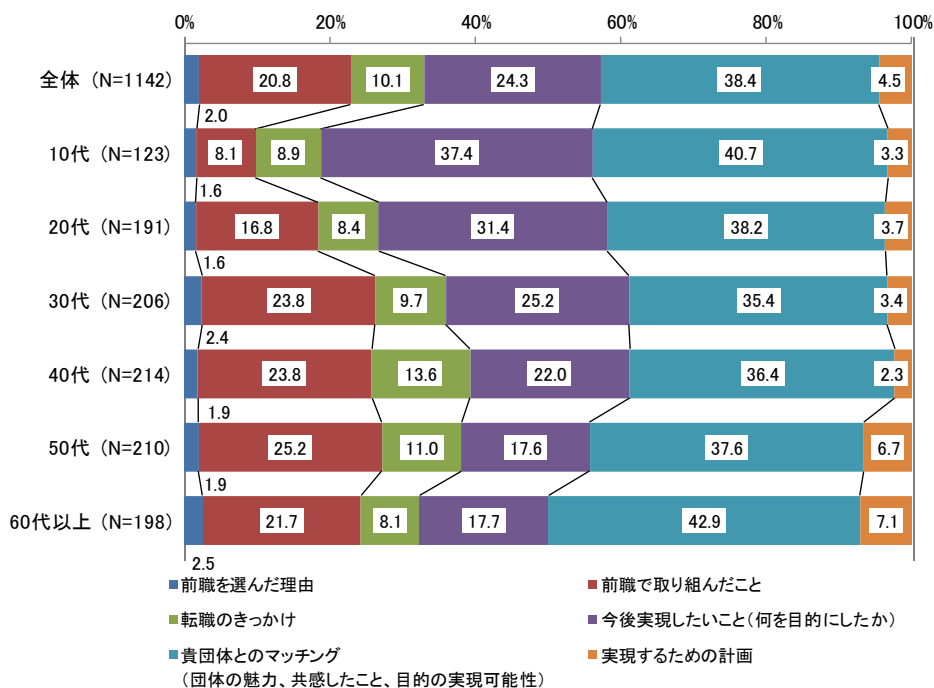
各年代別でみると、専従職員、非専従職員ともに10代から20代までは「今後実現したいこと(何を目的にしたか)」や「貴団体とのマッチング(団体の魅力、共感したこと、目的の実現可能性)」の割合が比較的多く、30代から50代にかけて「前職で取り組んだこと」や「転職のきっかけ」が増える傾向にある。「50代」と「60代以上」では、「実現するための計画」が他の年代に比べ多い。

図5-5-5 応募書類に記載してほしいこと・面接でアピールしてほしいこと

専従職員



非専従職員



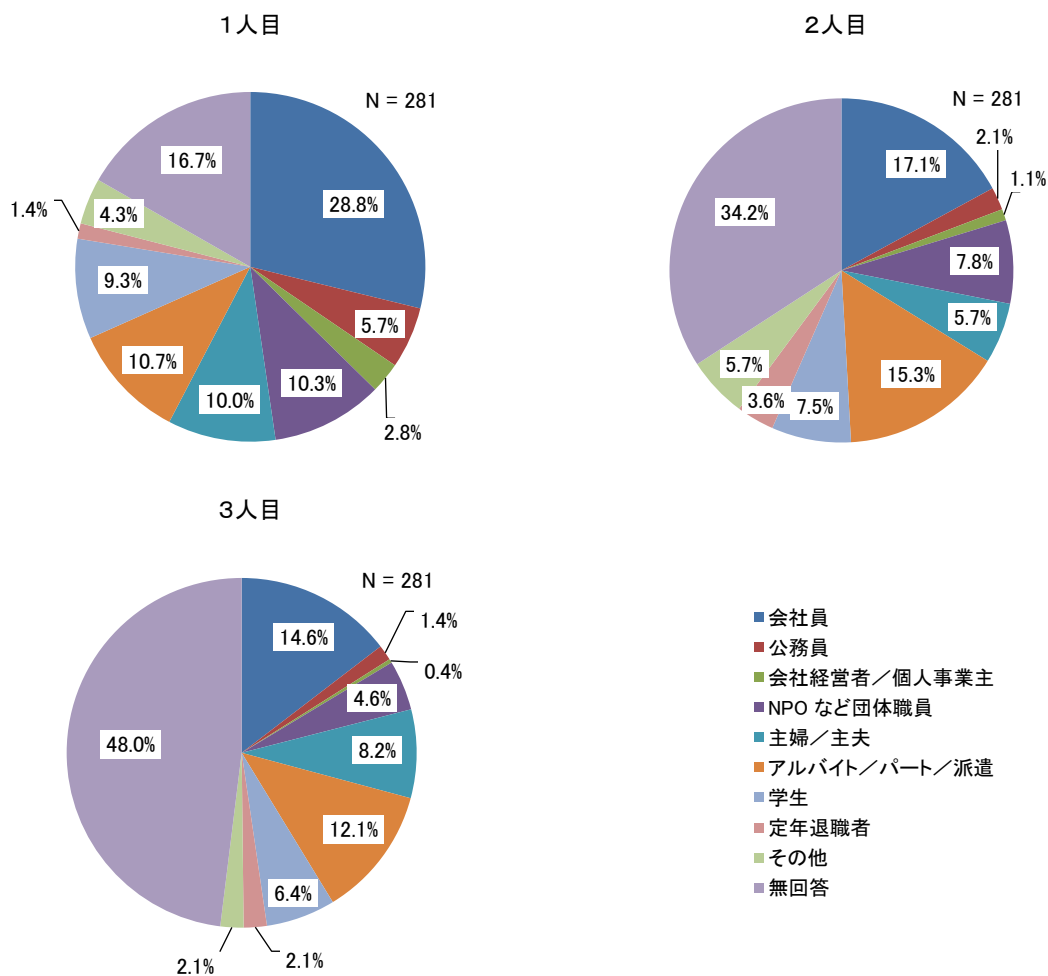
⑧職員の前職

職員の前職(1人目)は「会社員」(28.8%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(10.7%)、「NPOなど団体職員」(10.3%)の順となっている。

職員の前職(2人目)は「会社員」(17.1%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(15.3%)、「NPOなど団体職員」(7.8%)の順となっている。

職員の前職(3人目)は「会社員」(14.6%)が最も多く、次いで「アルバイト／パート／派遣」(12.1%)、「主婦／主夫」(8.2%)の順となっている。

図5-5-6 職員の前職



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

⑨採用した職員に対する満足度とその理由

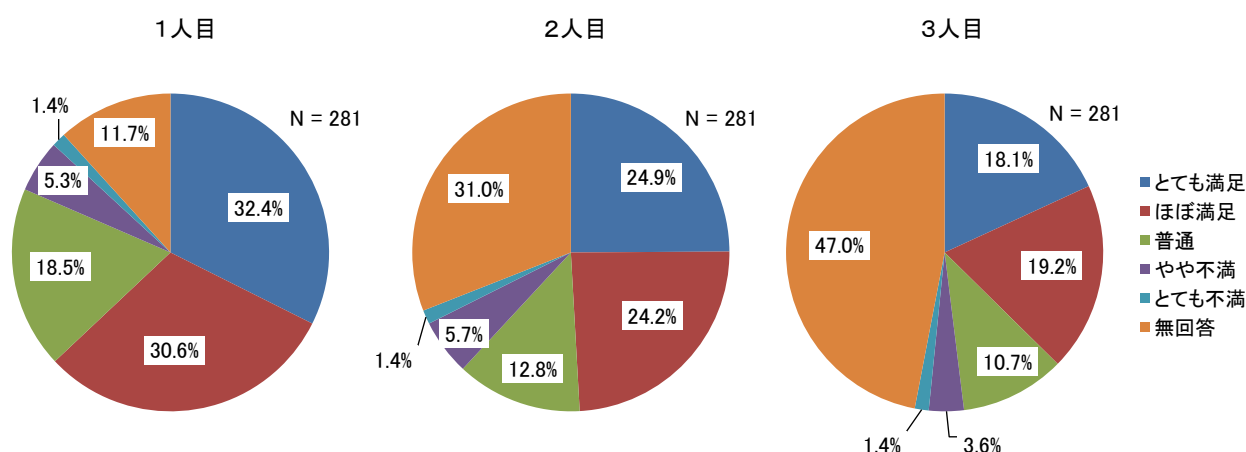
満足度(1人目)は「とても満足」(32.4%)が最も多く、次いで「ほぼ満足」(30.6%)、「普通」(18.5%)の順となっている。

満足度(2人目)は「とても満足」(24.9%)が最も多く、次いで「ほぼ満足」(24.2%)、「普通」(12.8%)の順となっている。

満足度(3人目)は「ほぼ満足」(19.2%)が最も多く、次いで「とても満足」(18.1%)、「普通」(10.7%)の順となっている。

また、満足度合いの理由について、“仕事に対しての意欲がある”や“専門知識を有している”、“団体の理念に共感している”などの意見が多くみられた。

図5-5-7 採用した職員に対する満足度



記述回答の例

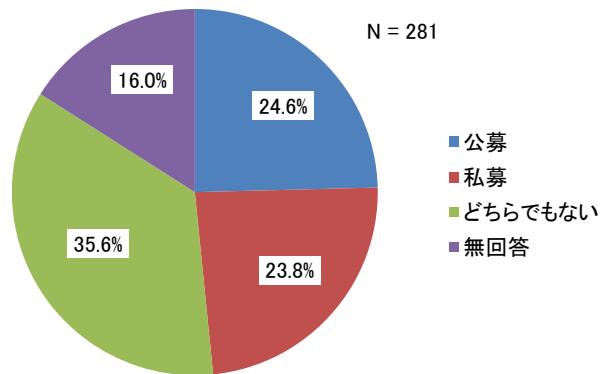
- ・NPO理念に対する理解度が高く、事業遂行、事務共に能力が高い
- ・当該NPOの活動を十分理解し、日々自分の活動を活かす工夫をしている
- ・NPOに理解があり、まじめに活動している
- ・法人のボランティアやイベント時の従業者等として、会の理念を理解し積極的勤務を行ってくれる
- ・専門知識が豊富
- ・期待する業務内容は全てこなしてくれている
- ・仕事に対して意欲的で人柄も良好
- ・日々成長し、上昇志向も高く、責任ある仕事に誠実に取り組んでいる
- ・真面目／誠実さ
- ・真面目に働き、穏やかな対応ができる

※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

⑩公募・私募の優先度

採用する際、公募と私募とどちらを優先するのかについては、「公募」が24.6%、「私募」が23.8%と拮抗している。一方で「どちらでもない」は35.6%と比較的多く、「図5-4-3 職員の採用の課題」で挙げられた理由の「募集をしても問い合わせが少ない」や「応募はあるが適任者がいない」などの理由が影響していると推測される。

図5-5-8 公募・私募の優先度



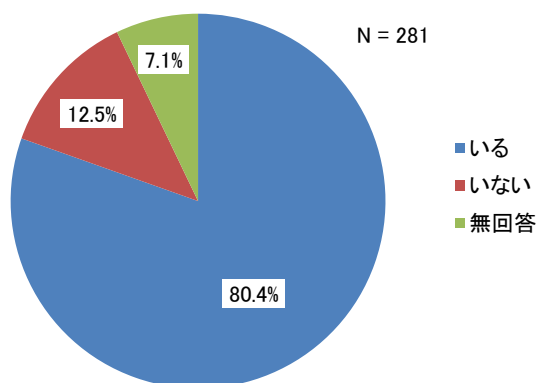
※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

(6)退職した職員(専従/非専従、有給)について

①退職した職員の有無

「退職した職員がいる」が80.4%、「退職した職員がいない」が12.5%となっており、回答した団体のうち8割以上で退職者がいることがわかった。

図5-6-1 退職した職員の有無

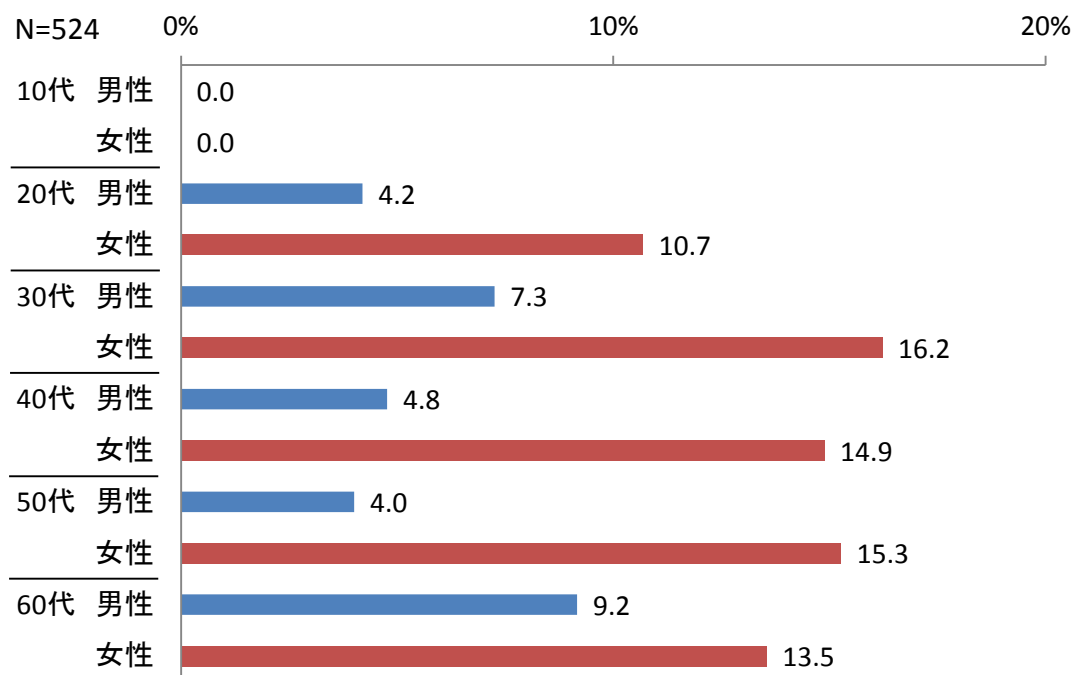


※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体を母数としている。

②退職時の職員の性別と年代

全年代で男性よりも女性の方が退職する割合が高くなっている。年代別でみると、男性は60代が9.2%で、女性は30代が16.2%でそれぞれ最も高くなっている。

図5-6-2 退職時の職員の性別と年代



※「図5-4-1 職員の雇用者の有無」で「雇用している」と回答した281団体のうち、さらに「図5-6-1 退職した職員の有無」で「いる」と回答した226団体において、退職した職員数の合計を母数としている。

③主な退職理由

総合計ptでみると、「家庭の都合」が376ptで最も多く、次いで「他にやりたいこと・仕事があったから」が334pt、「体調や心の不調」が240ptの順となっている。

表5-6-1 主な退職理由

(単位:「N」⇒人、「pt」⇒ポイント)

項目		重要度	1人目					2人目					3人目					総合計	
			高	中	低	計		高	中	低	計		高	中	低	計			
						N	pt				N	pt				N	pt		
合計			582	176	56	338	814	483	132	31	258	646	366	92	27	195	485	791	1,945
契約期間が満了したから			54	10	4	27	68	51	10	0	22	61	33	6	1	15	40	64	169
他にやりたいこと・仕事があったから			102	28	6	54	136	81	16	4	39	101	81	12	4	37	97	130	334
新たな知識・経験を得たかったから			21	8	4	15	33	12	18	1	14	31	6	6	1	6	13	35	77
体調や心の不調			81	22	5	43	108	72	10	4	33	86	36	10	0	17	46	93	240
家庭の都合			147	18	6	64	171	108	10	1	42	119	72	12	2	32	86	138	376
待遇や労働環境に不満があったから			15	18	5	19	38	15	16	4	17	35	3	14	4	12	21	48	94
人間関係がうまくいかなかったから			33	12	4	21	49	42	16	2	24	60	45	4	4	21	53	66	162
本人の経験・能力が活かせなかった			21	12	1	14	34	9	6	1	7	16	9	4	3	8	16	29	66
本人の能力不足だった			36	16	7	27	59	36	6	4	19	46	21	6	2	12	29	58	134
団体のミッションに合わなくなったから			3	12	6	13	21	9	10	0	8	19	12	12	2	12	26	33	66
組織の将来に不安を感じたから			9	2	2	6	13	6	2	1	4	9	0	4	1	3	5	13	27
他から誘われたから			6	8	3	9	17	9	0	4	7	13	9	0	0	3	9	19	39
勤務地の変更			6	4	0	4	10	3	2	0	2	5	3	0	0	1	3	7	18
自主事業の縮小または廃止			3	4	1	4	8	3	2	1	3	6	6	0	1	3	7	10	21
委託事業の縮小または終了			6	2	0	3	8	6	2	1	4	9	12	2	0	5	14	12	31
寄付収入の減少			0	0	1	1	1	3	0	0	1	3	0	0	0	0	0	2	4
分からない(その他)			39	0	1	14	40	18	6	3	12	27	18	0	2	8	20	34	87

●各N列およびpt列において、上位1件を青塗りで示した

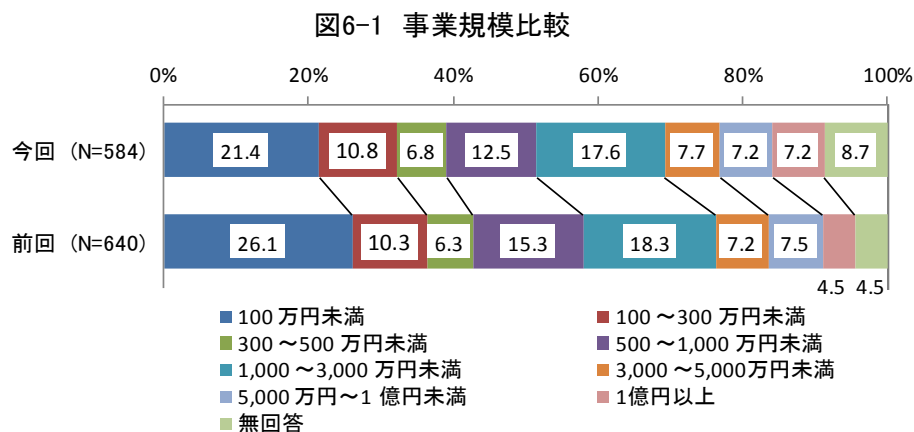
※重要度が高い順から以下のようにポイントを付与し、そのポイント合計数から各項目の重要度を算出した。(高⇒3pt 中⇒2pt 低⇒1pt)

Ⅲ 前回調査との比較

前回調査(平成22年3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。

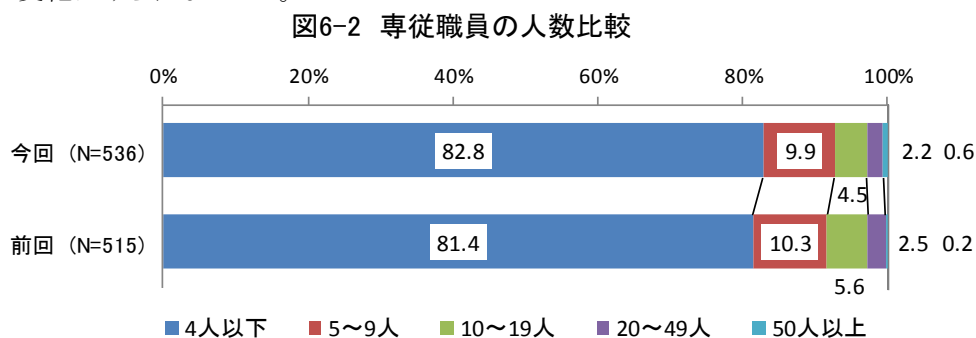
1. 事業規模(直近の年度支出額)

「100万円未満」が4.7ポイント減少しているほか、「1億円以上」が2.7ポイント増加しており、団体全体の事業規模が拡大傾向にあることがわかる。



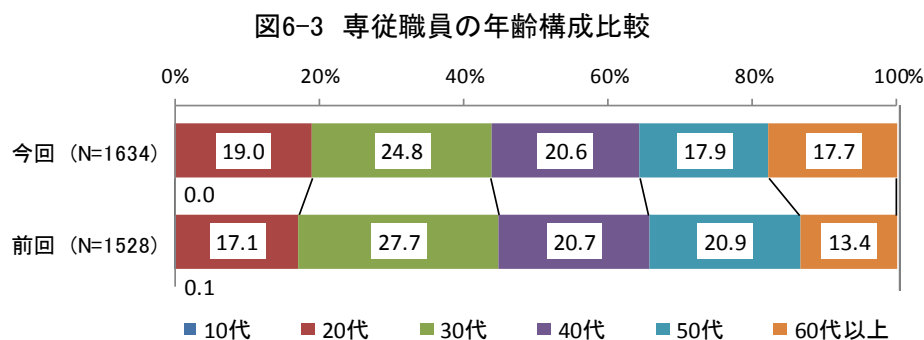
2. 専従職員の人数

「4人以下」が増加し、「5～9人」「10～19人」「20～49人」では減少しているが、減少幅はわずかであり、ほとんど変化はみられなかった。



3. 専従職員の年齢構成

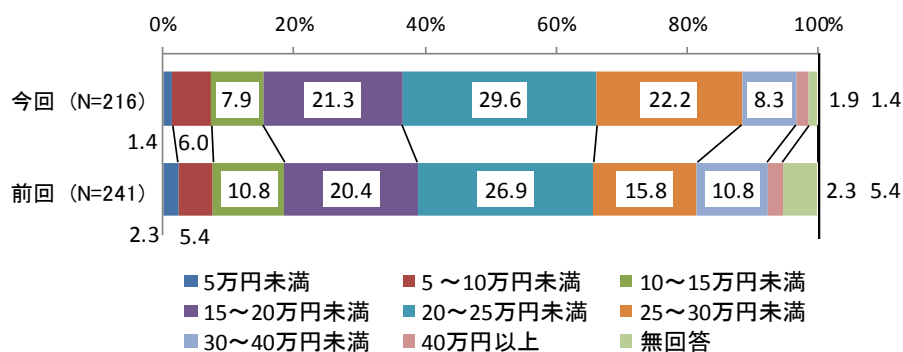
30代から50代は合計で6.0ポイント減少し、20代は1.9ポイント、60代は4.3ポイント増加した。



4. 専従職員の平均給与額

「10～15万円未満」が2.9ポイント減少し、「15～20万円未満」が0.9ポイント、「20～25万円未満」が2.7ポイント、「25～30万円未満」が6.4ポイントそれぞれ増加しており、給与面での雇用環境の改善がみられる。

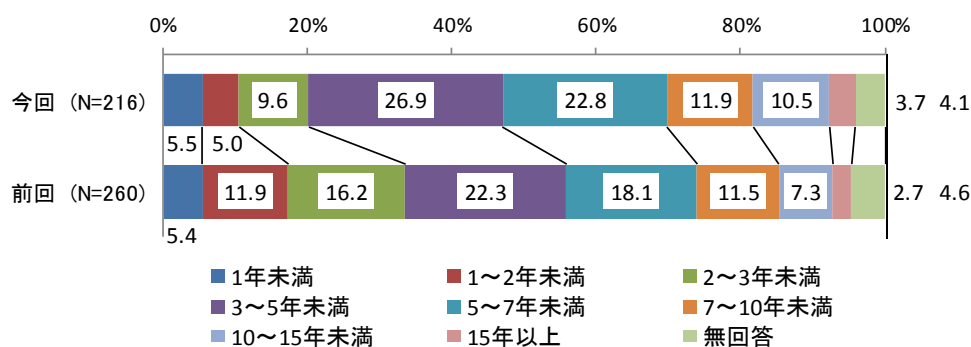
図6-4 専従職員の平均給与額比較



5. 平均勤続年数

3年未満の短い年数が減少し、3年以上の長い年数が増加している。これは団体の活動年数が長くなっていることに加えて、人材の定着が進んでいるあらわれと考えることもできる。

図6-5 平均勤続年数比較



IV まとめ

調査結果に寄せて

『NPO法人と人材のマッチングに関する調査』は、NPO法人で働きたいと考える方とNPO法人とのより良いマッチングの実現に資することを目的に、平成17年、平成22年と実施し、今回が3回目となる。過去2回の調査では、NPO法人の運営状況や採用の実態を中心に調査を行い、NPO法人における雇用に関する現状を明らかにしてきた。

今回は、これまでの調査と同様に職員の採用に関する質問項目に加えて、NPO法人の経営理念の整備状況や事業における今後の展望、またシニア層の採用に対する考え方についても質問を行った。

まず、経営理念や展望を取り上げた理由としては、NPO法人の経営に対する考え方や事業展開の動向を把握することで、持続して発展する可能性が高いと思われるNPO法人がどのくらい存在するのかを推測できると考えたからである。

一般的に、企業の経営理念は、「目的」のほか「展望」や「価値観」など多面的に定めていることが多い。一方、NPO法人の場合、設立時に定める定款内に「目的」を定めている場合が多いが、「目的」以外の経営理念の項目は殆どの団体で規定せず、一面的になっていると思われる。

NPO法人も企業と同様に多面的な経営理念を示すことができれば、その団体がどのような方向に進むか、どのような事業展開を図るのか等が内外に明らかとなり、団体に関する認識や情報を利害関係者(団体の職員、求職者、会員、発注者、受託者…等々)が共有することができる。そうすることで、その組織はより持続的な成長が可能になると考えられる。

そこで、本調査では、経営理念を多面的に定めている団体が、どの程度あるのかを調べた上で、今後の事業展開の動向として2～3年のうちに予定している事業があるかを尋ね、その関係について明らかにすることを試みた。

また、昨今、当所の相談者において、従来の雇用労働とは異なる社会参加・市民活動を希望するシニア層が増えている。このことから、NPO法人の採用計画において、シニア層に対して、どのような役割や能力を求めているのか、また、勤務する際に、どのような意識を持てば良いか、どのような準備をすれば良いかなどを調査した。

以下、今回の調査で得たデータから確認できたことを示し、意見を述べさせていただくことにした。文中のデータについては、前述の「Ⅱ 調査結果」では記載のないものも一部含まれているが、これは、本意見を記すにあたって改めて確認したものであるので、ご了承願いたい。

※なお、文中のパーセント(%)表示は小数点以下第1位を四捨五入している。

1. 経営理念と事業規模

経営理念は、76%の団体が明文化していた。さらに経営理念を「目的、使命」「展望、あるべき姿」「価値観、判断基準」の3つに分類したところ、「目的、使命」は97%と殆どの団体で定めていたが、「展望、あるべき姿」は31%、「価値観、判断基準」は16%にとどまっており、「目的、使命」を規定している団体が圧倒的に多かった【図1-3-1、図1-3-2】。

また、経営理念を明文化している団体の中で、「目的、使命」「展望、あるべき姿」「価値観、判断基準」の各項目のうち複数の項目を定めている団体は34%で、一項目のみ定めている団体は残りの66%と、経営理念が一面的である団体の方が多かった。

事業規模との関連では、「目的、使命」「展望、あるべき姿」についてはいずれの事業規模でも同程度の割合で推移しており、前述の割合(「目的、使命」は97%、「展望、あるべき姿」は31%)と殆ど差はなかったが、「価値観、判断基準」については、事業規模が大きくなるほど定める団体が増え、300万円未満の11%に対し5,000万円以上は23%であった【図1-5-2】。

さらに、経営理念の項目の数と事業規模との関連では、「目的、使命」のみ定めている団体は、1,000万円未満が51%、1,000万円～5,000万円未満が50%、5,000万円以上が45%といずれの規模も半数程度であった。「目的、使命」「展望、あるべき姿」の二つを定めている団体は、1,000万円未満が16%、1,000万円～5,000万円未満が18%、5,000万円以上が11%と、それぞれ10%台であった。「目的、使命」「展望、あるべき姿」「価値観、判断基準」の三つを定めている団体は、1,000万円未満が5%、1,000万円～5,000万円未満が8%、5,000万円が15%と、事業規模が大きくなるほど増加傾向に

あった。

このことから、経営理念は、事業規模が大きい団体ほどより多面的に定めている傾向にあると考えられる。しかし、その一方で、経営理念自体を定めていない団体は、いずれの事業規模においても3割程度を占めており、また、経営理念自体を定めていても、一項目のみである団体は7割弱と多数であり、経営理念を多面的に定めている団体は少ないことがわかった。

2. 経営理念と今後の事業展開

今後2～3年で予定している事業の有無を確認すると、約半数の団体が「重視したいこと」「強化したいこと(事業)」があると回答しており、一方、「ネットワーク化を図りたい事業」と回答した団体は3割程度で、事業規模の大小にかかわらず同様の傾向であった【図1-6-1、図1-6-2】。

経営理念の「目的、使命」「展望、あるべき姿」「価値観、判断基準」の各項目のうち、一項目のみ定めている場合と複数の項目を定めている場合とで、今後の事業展開に違いが出るのかについて比較した。

一項目のみ定めている場合では、「重視したいこと」と回答した団体は52%、「重視したいこと」及び「強化したいこと(事業)」が両方ともあると回答した団体は38%であった。

一方、複数の項目を定めている場合では、「重視したいこと」と回答した団体は64%、「重視したいこと」及び「強化したいこと(事業)」が両方ともあると回答した団体は54%であり、一項目のみの場合と比べて、今後の事業展開に対して積極的な姿勢であることを示していると言える。

また、経営理念の項目と今後に予定している事業との関連では、「展望、あるべき姿」を定めている団体の場合、「重視したいこと」「強化したいこと(事業)」「ネットワーク化を図りたい事業」と回答した割合が、それぞれ平均よりも1割程度高かった【図1-6-3】。

このことから、「展望、あるべき姿」を定めている団体は、他の経営理念を挙げている団体に比べ今後の事業展開に対して積極的な姿勢であることを示していると言え、その数は前述1. から引用すると経営理念を明文化している団体のうちの3割程度に相当する。

3. 事業規模と収入項目（資金調達方法）

次に、持続して発展する可能性が高いNPO法人がどのくらい存在するのかを考える上で、収入項目(資金調達方法)にも着目した。

「自主事業」以外の収入項目(資金調達方法)に焦点を当ててみると、事業規模が拡大するにつれて「会費」→「助成金」→「補助金」→「業務委託」と遷移するという特徴が見てとれた【図1-8】。

この特徴について、組織の成長ステージである、①設立時の組織の基盤を整える「創業期」、②事業の機会を増やし規模を拡大させる「成長期」、③これまでの実績を基に安定的に事業を営む「安定期」の3段階に当てはめてみた。

事業開始時期の「創業期」の資金調達方法は、「会費」が中心になると考えられる。比較的小さな金額だが身近な範囲で調達が可能な資金であり、実際に、調査結果では事業規模が300万円未満の団体で最も多い調達方法であった。

「成長期」は、事業化のきっかけづくりや業容拡大及び事業拡大に資する資金が必要になる時期である。しかし、実績が乏しく資金調達のノウハウも確立されていない段階では、事業から資金を獲得することは難しいため、この時期は行政や支援機関から提供される「助成金」や「補助金」等、一時的な資金調達方法が中心になると考えられる。簡単にこの2種の資金の性質を示すと、「助成金」は要件を満たせば受給できるため比較的容易に獲得できるものであるが、一方「補助金」は要件を満たすだけでなく審査を通過しなければ受給できないため「助成金」よりも獲得するのは難しい。調査結果では、「助成金」が最も多い事業規模は300万円～1,000万円未満、「補助金」の場合は1,000万円～5,000万円未満であり、中規模の団体で活用されていた。

「安定期」は、「成長期」で実績を積み重ねた結果、自主的な事業や業務委託の比率が高まり、一時的な資金に頼らず自立した事業運営が可能になる時期である。資金調達方法は事業収入としての「業務委託」「自主事業」が中心になると考えられる。調査結果では、この二つの調達方法を合わせると5,000万円以上の大規模の団体において7割を超えており、他の規模の団体に比べて圧倒的に多かった。

以上から、5,000万円以上の事業規模の団体は「安定期」にあると考えられ、事業からの資金調達が

可能になり安定した経営基盤があることを示していると言える。ただし、その数は全体の14%にとどまり、残りは経営基盤が未だ安定していないと推察される【図1-5-1】。

各団体が持続して発展していくためには、自立的で安定した経営基盤を築く必要がある。そのためには、資金調達を「助成金」「補助金」といった一時的な性質のものから、「業務委託」といった自立的な調達方法の割合をいかに増やしていけるかが重要であり、各団体においてはそれを成し得るための組織づくり(人材確保、ノウハウの蓄積等)が求められていると言える。

4. 採用と退職の状況

過去3年以内の採用者数と退職者数をみると、専従職員(36%)・非専従職員(32%)ともに約3分の1の団体で新規職員を採用しておらず、また退職者についても半数近くの団体でなかったことから、職員の労働移動はあまり活発に行われていないことがわかった。また、過去3年以内に専従職員を1人以上採用したことがあると回答した団体は、事業規模が300万円未満では19%だが5,000万円以上になると95%に上り、事業規模が大きくなるほど採用を行っている団体は増加する傾向であった。一方、専従職員の退職者が1人もいない団体は300万円未満が最も多く93%で、5,000万円以上になると20%と、事業規模が大きくなるほど退職者数は減少する傾向であった。なお、この傾向は非専従職員についても同様であった【図5-1、図5-2】。

今後の採用予定については、事業規模の増大に伴い採用活動が活発になる傾向があり、「3ヶ月以内に雇用予定がある」「1年以内に雇用予定がある」を合計した場合、300万円未満で3%、300万円～1,000万円未満で7%、1,000万円～5,000万円未満で28%、5,000万円以上は52%であった。一方で、「雇用の予定はない」団体は、300万円未満で52%、300万円～1,000万円未満で47%、1,000万円～5,000万円未満で34%、5,000万円以上は17%であった【図4-1-3】。

このことから、事業規模が大きい団体ほど活発に採用活動が行われており組織が活性化されていると考えられるが、小規模な団体では人の動きが少なく、組織や事業の活性化が図られにくい状況にあると言える。

なお、「3ヶ月以内に雇用予定がある」「1年以内に雇用予定がある」と回答した団体が想定している採用予定者の年齢は、30代が70%で最も多く、次いで40代が63%、20代と50代がともに52%と、30～40代が中心となっているが、60代についても28%と3割近い団体で採用を想定していた【図4-1-6】。

また、実際に採用した職員種別は、直近の採用では専従職員(53%)の方が非専従職員(36%)より多く、採用時の年齢は20代、40代、50代、60代が20%前後、30代は15%と、年齢による差は殆ど見られなかった【図5-5-1、図5-5-2】。

現在勤務している職員の構成は、性別は男女半々の割合で、年代は60代以上が最も多く、男性は56%で女性は42%であった。年代が高い方が職員の割合は大きくなる傾向であった【図1-10-1、図1-10-2】。

組織の持続と発展のためには後継者の確保も課題の一つである。前述したとおり、団体が採用を予定している年代は30代～40代が中心というのも、世代間のバランスを調整し組織の若返りを図ることを想定しているためであると推察される。ただし、採用予定は50代～60代も想定されており、実際に、採用時に重視することで最も多かったのは「活動分野に関する知識や経験、理解」であったことから、シニア層の豊富な知識や経験を期待しているとも考えられる【図4-1-5、表5-5-2】。

また、退職者は女性が71%を占め、年代別にみても男性より女性の方が多く30代～50代ではその傾向が顕著であった。退職理由は、「家庭の都合」が最も多かった。女性が多数を占めていることから、結婚、出産、子育て、介護等を理由として退職する方が多いと思われる。以下の理由は「他にやりたいこと・仕事があったから」「体調や心の不調」「契約期間が満了したから」「人間関係がうまくいかなかったから」「本人の能力不足だった」の順であった【図5-6-2、表5-6-1】。

5. 求める人材像

団体が職員の採用時に重視することは、多い順に「活動分野に関する知識や経験、理解」「意欲や熱意」「団体の理念や活動内容への共感」「性格などが組織の雰囲気に合うこと」であった。最も重視されているのは専門性で、次いで意欲や熱意となり、年齢、学歴、ボランティア・インターンの経験、NPO法人での経験や理解はあまり重視されていなかった【表5-5-2】。

採用者に求める能力を重要度によるポイント数でみると、上位5項目は、部門責任者の場合、

「事業企画力」「資金調達」「人事・労務」「会計・経理」「政策提言」であった。部門実務者では、「事業企画力」「会計・経理」「広報・デザイン」「ホームページ作成・管理技術」「データベース技術」であった【表4-2】。

シニア層の管理職経験者に求める意識について、「部門責任者」「管理職」「担当」「率先垂範」「縁の下での力持ち」「相談相手」のいずれかに該当するのかが質問したところ、多かった回答は「縁の下での力持ち」(19%)、「担当」(14%)、「部門責任者」(13%)であった【図4-3-1】。

さらに、「部門責任者」「管理職」「担当」といった「実務者」を選んだ団体に対して、シニア層の管理職経験者に求める役割を聞いたところ、「一人で完結させる実務」や「全般的な管理」との回答が多かった。一方、「率先垂範」「縁の下での力持ち」「相談相手」を選んだ団体は、「一人で完結させる実務」のほかに「人材の育成」といった役割を期待していた【図4-3-2、図4-3-3】。

6. シニア人材の活用

NPO法人がどのような人材や能力を求めているのかは前述したとおりだが、組織の成長ステージや今後の事業展開に対する姿勢の違いによって、シニア人材の活用や定着の可能性に変化があるのかについて考えてみた。

まず、組織の成長ステージにおけるシニア人材の活用について取り上げる。

「成長期」は事業化のきっかけづくりや事業の拡大を図る時期であり、事業企画や資金調達等の実務に長けている人材を求めると考えられる。また、この時期の事業規模は前述3. の資金調達方法から引用し、中規模程度(300万円以上5,000万円未満)と仮定すると、雇用予定がある団体は35%と小規模程度(300万円未満)の3%と比較しても、職員の採用が活発になっている時期であり、実務を任せられるだけでなく人材育成も託せる人材が必要になると考えられる。

また、「安定期」は、安定的で自立した事業運営が可能になる時期であり、既存事業の維持に資する人材と新規事業への参入や既存事業の拡大のための人材も必要になると考えられる。この時期の事業規模を前段と同様に引用して大規模程度(5,000万円以上)と仮定すると、この規模では52%の団体で雇用の予定ありと、人材の流入は盛んに行われており、かつ人材の流出(退職者)は少ない傾向であることから、組織が大きくなり人員体制にも余裕が出てくる時期と考えられ、様々な役職や役割が必要になるとと思われる。

いずれの成長ステージにおいても、シニア層が企業等で培ってきた経験やスキルを活かすことができる機会が大いにあると思われる。

次に、今後の事業展開に対する取組姿勢からシニア層の活用及び定着について検討した。

今後の事業展開に積極的な傾向が見受けられたのは、経営理念に「展望、あるべき姿」を設定している団体や経営理念を多面的に設定している団体であった。そのような団体が人材を採用する際には、「展望、あるべき姿」に基づく、先を見据えた将来の事業運営に資する人材や、経営理念に基づき事業を具現化できる即戦力を求めているのではないかと推察される。団体が新規事業への参入や既存事業の拡大等を行っていく際に、シニア層の企業等における勤務経験やスキルが活きると考えられるため、組織に定着しやすいのではないかとと思われる。

一方、経営理念が一面的な団体は、多面的な場合に比べて、今後の事業展開に消極的な傾向であった。したがって、新規事業への参入や既存事業の拡大よりも既存事業の維持に資する人材を求めていると考えられる。そのため、経営理念や既存事業など団体の考え方や現状に対する共感が採用選考の中心になるとと思われる。この場合、企業等で培った勤務経験やスキルよりも団体の経営理念や価値観への共感が重視されることとなり、今までの企業等での働き方とは異なる可能性が高く、採用の可能性や組織への定着は難しい場合があると思われる。

さらに、運営体制と組織の成長ステージを関連付けて検討した。

運営体制をみると、事業規模が「～300万円未満」の場合「ボランティア」が最も多いが、300万円以上になるといずれの事業規模においても「職員」が中心となり、「ボランティア」は減少していく傾向にあった。「職員とボランティア」の体制は、中規模の「300万円～1,000万円未満」「1,000万円～5,000万円未満」にかけて拡大し、2割程度まで増加するが、「5,000万円以上」になると1割弱に縮小する傾向がみられた。なお、「5,000万円以上」では最も「職員」の割合が高くなり、約9割の団体が「職員」中心の運営体制であると回答している【図1-11-2】。

また、「職員とボランティア」中心の団体は、他の運営体制よりも今後の事業展開に積極的であったことから【図1-11-3】、新規事業への参入や既存事業の拡大を展開していく「成長期」の段階にあると推

測できる。

これらのことから、「ボランティア」中心は「創業期」、「職員とボランティア」中心は「成長期」、「職員」中心は「安定期」と考えられる。「職員」中心の組織運営へ移行していく過程にあると推測でき、「職員とボランティア」中心の団体は、企業等における勤務経験やスキルを持ったシニア層が採用され、活用される可能性は高いと思われる。

東京しごとセンターでは、今回の調査結果を活用し、多様な働き方専門相談の来談者や多様な働き方セミナーの参加者に対して情報提供を行うことで、利用者の就職活動を支援していく所存である。

調査にご協力いただいた団体の皆様に、この場をお借りして改めて謝意を表します。ありがとうございました。

V 資料

1. アンケート調査票

第3回 NPO 法人と人材のマッチングに関する 調査のお願い

公益財団法人東京しごと財団は、シルバー人材センター事業、就業支援サービスを提供する東京都しごとセンター事業、障害者就業支援事業を行っています。東京都しごとセンターの「総合相談」では、多様な働き方に関する支援を行っています。

本調査は、多様な働き方に関する支援の一環として、NPO法人の活動状況や事務局スタッフ等を受け入れるにあたって、どのような考えを持ち、どのような募集行動をされるかなどに関するアンケート調査です。

NPOに関心のある方へ最新情報を提供するとともに、今後、東京都しごとセンターに求められる役割を明らかにし、人材のマッチングにつながる取り組みや施策につなげ、もってNPO法人の発展のため、職員・スタッフ皆さまの活動がより良くなるために活かしたいと考えています。

今後、アンケートにお答えいただいた法人に個別の聴き取りをお願いするかもしれませんが、その際は、お手数ではございますがご協力賜りますようお願い申し上げます。

本調査は、お答えいただいた内容をすべて統計的に集計したうえで、上記の目的以外には一切使用いたしません。

なお、本調査は、公益財団法人東京しごと財団しごとセンター課が行っていますが、調査票の配布・回収及び集計・分析は株式会社アストジェイ社会環境調査部が受託しているため、調査票の返送先は株式会社アストジェイになっています。

本調査について、わからないことなどがありましたら、お気軽にお問い合わせください。

<お問い合わせ先>

□調査実施主体

公益財団法人東京しごと財団 しごとセンター課 総合相談係

多様な働き方専門相談担当：野崎・平田

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター1階

Tel:03-5211-1571

□調査受託者

株式会社アストジェイ 社会環境調査部 担当：杉野谷・関

〒169-0051 東京都新宿区西早稲田3-30-16 HORIZON.1ビル

Tel:03-6380-2121 Fax:03-5155-7383

【ご回答いただくにあたって】

■ご回答は、代表者、事務局長、人事労務管理担当者の方をお願いいたします。

■調査票のあてはまる番号を○で囲んでください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。

また「→」では、指示に従って付問にお進みください。

■「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でも（ ）内に具体的な内容をご回答ください。

■ご記入いただく筆記用具の種類や色の指定はありません。（消せるボールペンは使用しないでください。）

■ご記入いただいた調査票は、同封の封筒（切手不要）にて、平成27年2月24日（火）までにご返送ください。

団体名	特定非営利活動法人	
法人認証日	年 月 日	
団体住所	〒 -	
ご記入者	役職：	お名前：
ご連絡先	TEL：	FAX：
メールアドレス	@	

・NPOが活用できる助成金の情報のご案内について

公益財団法人東京しごと財団及び厚生労働省が実施している雇用関係助成制度について、資料を希望される団体は、下記「希望する」を選択してください。追って資料をお送りします。

資料希望の有無	希望する	希望しない
---------	------	-------

・インタビュー調査の可否について

今後、東京しごとセンターで多様な働き方に関する支援の一環として、人材のマッチングにつながる取り組みや施策に関する情報のあり方についての検討を行うため、本アンケートの御回答の中から、後日インタビュー調査への御協力をお願いする場合がございます。その際は、東京しごとセンターからご担当者様へ御連絡申し上げますので、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

インタビュー調査の可否	可	否
-------------	---	---

貴団体の概要についてお伺いします

問1. 貴団体では経営理念を明文化していますか？（○は1つ）

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 明文化している→問1-1へ | 2 明文化していない→問2へ |
|-----------------|----------------|

問1-1.（問1で「1 明文化している」を選択した方のみご回答ください）どのような項目を明文化していますか？（○はいくつでも）

- | | |
|------------|------------|
| 1 目的、使命 | 2 展望、あるべき姿 |
| 3 価値観、判断基準 | 4 その他（ ） |

問1-2. 経営理念を職員の採用時に活用していますか？（○は1つ）

- | | |
|----------|-----------|
| 1 活用している | 2 活用していない |
|----------|-----------|

問2. 活動分野について、下記の選択肢の中から主要なものを最大で4つまで選んでお答えください。その中で重要視するものについては◎をお付け下さい。

（◎は1つ、○は3つまで）

- | | |
|--|------------------|
| 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 | |

問3. 貴団体で行っている事業、施設運営についてお答えください。（各々○は1つ）

	1 行っている	2 行っていない	3 （「2 行っていない」場合） 今後の導入予定の有無
1. 介護保険法に基づく事業	1	2	1 ある（導入予定 年 月） 2 ない
2. 障害者自立支援法に基づく事業	1	2	1 ある（導入予定 年 月） 2 ない
3. 児童福祉法に基づく事業	1	2	1 ある（導入予定 年 月） 2 ない
4. 行政からの指定管理事業	1	2	1 ある（導入予定 年 月） 2 ない
5. 行政からの行政受託事業	1	2	1 ある（導入予定 年 月） 2 ない

問4. 貴団体では、上記以外の事業を行っていますか？また、「1 行っている」場合はその事業の名称をお答えください。(○は1つ)

1 行っている (事業の名称: _____)
2 行っていない

問5. 貴団体として、今後2～3年で重視したいこと、強化したいこと(事業)、ネットワーク化を図りたい事業はありますか？(「1 ある」場合)それは何かご記入ください。
(各々○は1つ)

	1 ある	2 ない	3 (「1 ある」場合) それは何かご記入ください。
1. 今後2～3年で重視したいこと	1	2	
2. 強化したいこと(事業)	1	2	
3. ネットワーク化を図りたい事業	1	2	

問6. 貴団体について、関連法人はありますか？(○は1つ)

1 ある→問6-1へ	2 ない→問7へ
------------	----------

問6-1. (問6で「1 ある」を選択した方のみご回答ください) 貴団体について、その関連法人の種類はなんですか？(○はいくつでも)

1 NPO 法人	2 株式会社	
3 合同会社	4 他非営利団体	5 その他 (_____)

問7. 直近の年度支出額について、下記の選択肢の中から該当するものを選んでお答えください。
(○は1つ)

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 3,000～5000万円未満
7 5,000万円～1億円未満	8 1億円以上

問7-1. 問7の年度支出額のうち、事業費(内、人件費)と管理費(内、人件費)のおおよその金額をお答えください。

事業費	円 (内、人件費 円)
管理費	円 (内、人件費 円)

※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。

問 7-2. 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金額をお答えください。

項 目	金 額
1 会費（個人や法人の会員からの会費収入）	円
2 寄付金（個人や企業からの寄付による収入）	円
3 助成金（民間の助成金による収入）	円
4 補助金（行政からの補助金による収入）	円
5 業務委託（行政や民間からの委託事業による収入）	円
6 自主事業（独自事業による収入）	円
7 その他（具体的に ）	円
合 計	円

問 7-3. 貴団体では、『事業別損益の状況』を作成していますか？（○は1つ）

1 作成している	2 作成していない	3 作成の必要がない
----------	-----------	------------

問 8. 職員の構成について、職員の人数を、役員、専従職員・非専従職員、有償ボランティア・無償ボランティアごとにお答えください。

年代	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
役員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
専従	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
非専従	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
有償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
無償ボランティア	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問 9. 貴団体の運営体制で中心となっている方の種別は何ですか？（○は1つ）

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（ ）		

問 10. 貴団体の定めている諸規定・諸制度について、該当するものをお答えください。
（○はいくつでも）

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）	

問 11. 定めている福利厚生制度について、該当するものをお答えください。（○はいくつでも）

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		

問 12. 人事労務の規定類、制度の整備における課題はありますか？（○は1つ）

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（	）

問 13. 人材の定着、活用のための課題は何ですか？（○はいくつでも）

1 仕事・団体の将来性を伝えられない
2 働く時間の柔軟さを提供できない
3 定時退社の習慣がない
4 自由裁量を提供できない
5 専門性の向上が図れない
6 昇給できない
7 資金が不足している
8 人材の定着・活用をわかる人材がいない
9 わかる人材がいても時間がない
10 特に課題はない
11 その他（
）

問 14. 貴団体では専従職員の方はいますか？（○は1つ）

※専従職員とは、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）。

1 いる→問 14-1 へ	2 いない→問 15 へ
---------------	--------------

問 14-1.（問 2 で「1 いる」を選択した方のみご回答ください）専従職員の方の 1 ヶ月あたりの平均勤務時間をお答えください。

平均勤務時間	時間
--------	----

問 15. 下記の仕事や活動について、貴団体ではどのような職員が担っていますか？

【例】を参照にお答えください。（◎：責任者 ○：主務 △：補助）

仕事・活動の内容	職員区分	役員	専従職員	非専従職員	有償ボランティア	無償ボランティア
【例】：		◎	○	△	△	
1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）						
1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）						
2. 各事業の企画立案・管理・評価						
3. 資金調達						
4. 広報						
5. 政策提言						
6. 法律・行政制度						
7. 調査研究						
8. 各事業の実施						
9. 人事・労務管理						
10. 経理・会計・税務						

助成金についてお伺いします

問 18. 公益財団法人東京しごと財団で実施している「高齢者職域開拓モデル」事業を知っていますか。下記の選択肢から該当するものを1つ選んでお答えください。(○は1つ)

- 1 知っている→問 19 へ
- 2 知っているが、使ったことはない→問 18－1 へ
- 3 知らない→問 19 へ

<高齢者職域開拓モデル事業>

創業又は異業種進出、業務拡大等による新分野進出等により、高齢者を新たに雇用する法人等に対して経費の助成を行います。

当事業により認定された就業モデルについては、立ち上げ経費の助成及び積極的に周知啓発を行い、高齢者が働く場の開拓を図り、就業機会の一層の拡大につなげていきます。

問 18－1. (問 18 で「2 知っているが、使ったことはない」を選択した方のみご回答ください) その理由とは何ですか。ご自由にお書きください。

問 19. 厚生労働省で実施している「試行雇用（トライアル雇用）奨励金」、「キャリア形成促進助成金」、「キャリアアップ助成金」などの事業主に対する給付制度を知っていますか。下記の選択肢から該当するものを1つ選んでお答えください。(○は1つ)

- 1 知っているし、使ったこともある→問 19－1 へ
- 2 知っているが、使ったことはない→問 19－2 へ
- 3 知らない→問 20 へ

<試行雇用（トライアル雇用）奨励金>

業務遂行にあたっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、求職者を試行的に短期間雇用（原則3ヶ月）する場合に奨励金が支給されます。

<キャリア形成促進助成金>

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

<キャリアアップ助成金>

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

問 19－1. (問 19 で「1 知っているし、使ったこともある」を選択した方のみご回答ください) 使ったことがある助成金を選択してください。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1 試行雇用（トライアル雇用）奨励金 | 2 キャリア形成促進助成金 |
| 3 キャリアアップ助成金 | 4 その他（ ） |

問 19－2. (問 19 で「2 知っているが、使ったことはない」を選択した方のみご回答ください) その理由とは何ですか。ご自由にお書きください。

職員採用についてお伺いします

問 20. 採用者に求める専門的な能力について最も重要視するものを◎>○>△の順にお付け下さい。

採用者区分 採用者に求める能力	【例】 1. 部門 責任者	1. 部門 責任者	2. 部門 実務者	3. ボラン ティア
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 その他 ()				

問 21. シニア層の管理職経験者を採用する場合には、どのような意識を持った方を採用しますか？ (○は1つ)

1 部門責任者	2 管理職	3 担当
4 率先垂範	5 縁の下の力持ち	6 相談相手

問 21-1. (問 21 で「1 2 3」のいずれかを選択した方のみご回答ください) その管理職経験者の方にどのような役割を担ってもらいたいですか？ (○はいくつでも)

1 全般的な管理	2 制度・組織の整備
3 人材の育成	4 一人で完結させる実務
5 その他 ()	

問 21-2. (問 21 で「4 5 6」のいずれかを選択した方のみご回答ください) その管理職経験者の方にどのような役割を担ってもらいたいですか？ (○はいくつでも)

1 全般的な管理	2 制度・組織の整備
3 人材の育成	4 一人で完結させる実務
5 その他 ()	

問 21-3. 管理職経験者の方の収入の志向をどのようにお考えですか？ (○は1つ)

1 生計の維持	2 年金にプラス	3 有償ボランティア
4 無償ボランティア	5 その他 ()	

問 22. 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は何ですか。また、その中で最も重要視するものに◎をお付け下さい。

（◎は1つ、○はいくつでも）

1	NP0 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（ ）

問 22-1. 研修機関や人材育成等の支援として下記の制度で必要なものはなんですか？

（各々○は一つ）

	1. 他の NP0 との 共同研修	2. 外部メンター 制度
1 NP0 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 その他（ ）		

問 23. 今後の採用計画について、該当するものをお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 3ヶ月以内に雇用予定 |
| 2 | 1年以内に雇用予定 |
| 3 | 計画はないが、数年以内には雇用したい→問 24 へ |
| 4 | 雇用の予定はない→問 24 へ |
| 5 | わからない→問 24 へ |

→ 問 23-1. (問 23 で「1 3ヶ月以内に雇用予定」か「2 1年以内に雇用予定」を選択した方のみご回答ください) 現時点の採用者の見通しについて、該当するものをお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------|
| 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 |
| 5 | 未定 |

問 23-2. 採用予定者や候補者とのつながりがありますか？(○はいくつでも)

- | | | | | | |
|---|----------|---|----------|---|-----------|
| 1 | 紹介 | 2 | 会員 | 3 | 寄付者 |
| 4 | 有償ボランティア | 5 | 無償ボランティア | 6 | メルマガ・会報読者 |
| 7 | その他() | 8 | 特になし | | |

問 23-3. 採用予定者や候補者の職員の種別について、該当するものをお答えください。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|------|---|-------|
| 1 | 専従職員 | 2 | 非専従職員 |
|---|------|---|-------|

問 23-4. 採用対象者や候補者の年齢について、該当するものをすべて選んでお答えください。(○はいくつでも)

- | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|
| 1 | 10代 | 2 | 20代 | 3 | 30代 | 4 | 40代 | 5 | 50代 | 6 | 60代 |
|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|

問 23-5. 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、該当するものを選んでお答えください。(○は1つ/専従職員の場合◎、非専従職員の場合○)
※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 | | | | | | |

有給職員(専従・非専従どちらでも)の採用と退職についてお伺いします

※専従職員とは、有給の職員で週に30時間以上の勤務をしているもの。

※非専従職員とは、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。

いずれも海外駐在職員を含みます。

問 24. 貴団体では、有給職員の方(専従・非専従どちらでも)を雇用していらっしゃいますか？(○は1つ)

- | | | | |
|---|---------------|---|----------------|
| 1 | 雇用している→問 25 へ | 2 | 雇用していない→問 40 へ |
|---|---------------|---|----------------|

問 25. 有給職員の採用が必要となった理由について該当するものを選んでください。
(○は1つ)

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（	）

問 26. 貴団体の、職員の採用課題についてお伺いします。(○はいくつでも)

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（	）

問 27. 過去3年以内の職員の採用および退職についてお伺いします。

(1) 過去3年以内に、採用した専従職員・非専従職員の人数をお答えください。
(いない場合は0人とお書きください。)

専従職員（	）人	非専従職員（	）人
-------	----	--------	----

(2) 過去3年以内に、退職した専従職員・非専従職員の人数をお答えください。
(いない場合は0人とお書きください。)

専従職員（	）人	非専従職員（	）人
-------	----	--------	----

問 28. 採用した職員の雇用形態、役職、部門についてお答えください。また、「①採用時の年齢」、「②募集方法」、「③選考方法」、「④採用理由」、「⑤応募・面接」、「⑥前職」、「⑦採用者に対する満足度」、「⑧採用者に対する満足度（理由）」、「⑨採用者に対する満足度」についても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、採用時期が近い方から3人分をお答えください。

	雇用形態	役 職 (「1 ある」場合は役職をご記入ください。)	部門
1人目 (最近の採用者)	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	
2人目	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	
3人目	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	

①採用時の年齢について、該当するものを選んでお答えください。

1人目 (最近の採用者)	1 10代 4 40代	2 20代 5 50代	3 30代 6 60代
2人目	1 10代 4 40代	2 20代 5 50代	3 30代 6 60代
3人目	1 10代 4 40代	2 20代 5 50代	3 30代 6 60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お答えください。(○は1つ)

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	NP0 関係の会報誌、メールマガジン
7	NP0 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本人への呼掛け	11	自治体の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 ()		

1人目:	2人目:	3人目:
------	------	------

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重要視した順に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	筆記試験	4	面接(職員による)
5	面接(代表者・理事による)	6	グループワーク
7	その他 ()		

重要度		高い	—————→					低い
1人目								
2人目								
3人目								

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つまで選んで重要視した順に番号でお答えください。

1	NP0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 ()

重要度		高い	—————→	低い
1人目				
2人目				
3人目				

- ⑤応募書類（履歴書、自己PRシート等）で記載して欲しいことや、面接でアピールして欲しいことを下記項目の中から2つまで選んで年代別、雇用形態別ごとに番号でお答えください。

1 前職を選んだ理由（業種、業務、会社規模） 2 前職で取り組んだこと（業務内容、仕事への意識・心掛け、実践していたこと） 3 転職のきっかけ（何を転職の機会としたか） 4 今後実現したいこと（何を目的にしたか） 5 貴団体とのマッチング（団体の魅力、共感したこと、目的の実現可能性） 6 実現するための計画（業務内容と経験と環境から考えたプラン）												
	年 代											
	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上	
専従職員												
非専従職員												

- ⑥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NP0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 NP0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（ ）		
1人目		
2人目		
3人目		

- ⑦採用した職員に対する満足度合いについて、該当するものを選んでお答えください。
（各々○は1つ）

1人目	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
2人目	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
3人目	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

- ⑧採用した職員に対する満足度合いについてその理由をお書きください。

1人目	
2人目	
3人目	

- ⑨貴団体の採用に際して、公募私募についてどちらを優先して採用していますか？（○は1つ）
また、公募と私募の採用割合をお答えください。

1 公募	2 私募	3 どちらでもない
公募： %	私募： %	

問 29. 貴団体では、今までに退職した職員はいらっしゃいますか？（○は1つ）

1 いる→問 30 へ	2 いない→問 31 へ
-------------	--------------

問 30. 退職した職員の雇用形態、役職、部門についてお答えください。また、「①退職時の年齢」、「②退職理由」についても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。

	雇用形態	役 職 (「1 ある」場合は役職をご記入ください。)	部門
1 人目	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	
2 人目	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	
3 人目	1 専従 2 非専従	1 ある(役職:) 2 ない	

①退職時の年齢について、該当するものを1つ選んでお答えください。(各々○は1つ)

1 人目	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2 人目	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
3 人目	10 代		20 代		30 代		40 代		50 代		60 代以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性

②主な退職の理由について、該当するものを最大で3つまで選んで最も退職理由となった順に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 本人の経験・能力が活かせなかった

9 本人の能力不足だった
 10 団体のミッションに合わなくなったから

11 組織の将来に不安を感じたから
 12 他から誘われたから

13 勤務地の変更
 14 自主事業の縮小または廃止

15 委託事業の縮小または終了
 16 寄付収入の減少
 17 わからない

18 その他（

退職理由	高い	低い
1 人目		
2 人目		
3 人目		

有給の専従職員についてお伺いします

※専従職員とは、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）

問 31. 貴団体では、有給の専従職員の方を雇用していच्छいますか？（○は 1 つ）

1 雇用している→問 32 へ	2 雇用していない→問 37 へ
-----------------	------------------

問 32. 専従職員の昨年（2015 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 つ選んでお答えください。（○は 1 つ）

※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

問 33. 専従職員の昨年の年収額（賞与を除く）について、高い人と低い人の年収額と年代、雇用形態をお答えください。専従職員が 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。

	年収額	年代	雇用形態
給与額の高い人	() 万円	() 歳代	1 役員 2 専従
給与額の低い人	() 万円	() 歳代	1 役員 2 専従

問 33-1. 貴団体の、各部門責任者の方の平均年収額（部門責任者が一人の場合は、その金額）についてお答えください。

責任者年収	万円
-------	----

問 34. 専従職員の平均勤続年数について、該当するものを 1 つ選んでお答えください。（○は 1 つ）

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

問 35. 専従職員の「期間の定め」の有無についてお答えください。（○は 1 つ）

雇用期間	1 期間の定めなし→問 36 へ
	2 期間の定めあり→問 35-1 へ

問 35-1. （問 35 の雇用期間で「2 期間の定めがあり」を選択した方のみご回答ください）
1 回の契約年数と、期間を定める理由についてお答えください。（各々○は 1 つ）

1 回の契約年数	1 1 か月未満	2 1 か月以上 2 か月未満
	3 2 か月以上 3 か月未満	4 3 か月以上 6 か月未満
	5 6 か月以上 1 年未満	6 1 年以上 3 年未満
期間を定める理由	1 従業員を拘束したくない（柔軟な働き方をさせたい）ため 2 個人の能力・仕事の成果を一定の期間で明確にできるため 3 人件費を抑えることができるため 4 期間のある仕事に従事させたいため 5 その他（ ）	

問 36. 専従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つまで選んでお答えください。(○は3つまで)

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 NP0 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 NP0 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 (			)

有給の非専従職員についてお伺いします

※非専従職員とは、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)

問 37. 貴団体では、有給の非専従職員の方を雇用していらっしゃいますか？(○は1つ)

1 雇用している→問 38 へ	2 雇用していない→問 41 へ
-----------------	------------------

問 38. 非専従職員の昨年(2015 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つ選んでお答えください。(○は1つ)

※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

問 39. 非専従職員の昨年(2015 年 1 月)の月収額(賞与を除く)について、高い人と低い人の給

与額と年代、雇用形態をお答えください。非専従職員が 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。

	月収額	年代	雇用形態
給与額の高い人	() 万円	() 歳代	1 役員 2 非専従
給与額の低い人	() 万円	() 歳代	1 役員 2 非専従

問 40. 非専従職員の 1 ヶ月あたりの平均勤務時間をお答えください。

平均勤務時間	時間
--------	----

ボランティアについてお伺いします

問 41. 貴団体では、ボランティアの方はいらっしゃいますか？（○は1つ）

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 いる→問 42 へ | 2 いない→問 43 へ |
|-------------|--------------|

問 42. 貴団体のボランティアの活動内容、報酬はどのようなものですか？

1. 活動内容 (○はいくつでも)	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. 報酬 (○は2つまで)	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

問 42-1. ボランティアの受け入れについて留意している点はどのようなものですか？
(○はいくつでも)

1 受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（ ）

東京都しごとセンターへの要望

問 43. 職員の採用における課題、必要な情報やサービス、東京都しごとセンターに要望すること、期待することについて、ご意見をお書き下さい。

(ご自由にお書き下さい。)

これですべての設問は終わりになります。

お忙しい中、最後までご協力いただき、ありがとうございました。

NPOの発展のため本調査をぜひ活用したいと思います。

同封の返送用封筒に入れ、2月24日（火）までにご投函ください。（切手は不要です。）

2. アンケート単純集計結果

Q 1 経営理念の明文化

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
明文化している	446	76.3
明文化していない	105	18.0
無回答	33	5.7

Q 1-1 明文化の内容

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	446	100.0
目的、使命	431	96.6
展望、あるべき姿	138	30.9
価値観、判断基準	69	15.5
その他	11	2.5
無回答	1	0.2

Q 1-2 経営理念の採用活用

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	446	100.0
活用している	314	70.4
活用していない	91	20.4
無回答	41	9.2

Q 2 (1) 最も重要視する活動分野

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
保健、医療、福祉	120	20.5
社会教育	12	2.1
まちづくり	11	1.9
観光	3	0.5
農山漁村、中山間地域	2	0.3
学術、文化、芸術、スポーツ	31	5.3
環境の保全	25	4.3
災害救援	2	0.3
地域安全	2	0.3
人権擁護、平和	7	1.2
国際協力	17	2.9
男女共同参画社会	4	0.7
子どもの健全育成	40	6.8
情報化社会	2	0.3
科学技術	2	0.3
経済活動	7	1.2
職業能力、雇用機会	11	1.9
消費者の保護	2	0.3
連絡、助言、援助	4	0.7
条例で定める活動	1	0.2
無回答	279	47.8

Q 2 (2) 主要な活動分野

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
保健、医療、福祉	174	29.8
社会教育	178	30.5
まちづくり	137	23.5
観光	16	2.7
農山漁村、中山間地域	13	2.2
学術、文化、芸術、スポーツ	105	18.0
環境の保全	67	11.5
災害救援	21	3.6
地域安全	39	6.7
人権擁護、平和	50	8.6
国際協力	56	9.6
男女共同参画社会	34	5.8
子どもの健全育成	138	23.6
情報化社会	35	6.0
科学技術	24	4.1
経済活動	39	6.7
職業能力、雇用機会	58	9.9
消費者の保護	22	3.8
連絡、助言、援助	82	14.0
条例で定める活動	5	0.9
無回答	56	9.6

Q 3 1. 介護保険法に基づく事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
行っている	50	8.6
行っていない	462	79.1
無回答	72	12.3

Q 3 2. 障害者自立支援法に基づく事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
行っている	96	16.4
行っていない	424	72.6
無回答	64	11.0

Q 3 3. 児童福祉法に基づく事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
行っている	53	9.1
行っていない	454	77.7
無回答	77	13.2

Q 3 4. 指定管理事業に基づく事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
行っている	31	5.3
行っていない	475	81.3
無回答	78	13.4

Q 3 5. 行政受託事業に基づく事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
行っている	125	21.4
行っていない	387	66.3
無回答	72	12.3

Q 4 その他の事業（事業・施設運営）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
行っている	264	45.2
行っていない	273	46.7
無回答	47	8.0

Q 5 1. 今後2～3年で重視したいこと

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
ある	305	52.2
ない	206	35.3
無回答	73	12.5

Q 5 2. 強化したいこと（事業）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
ある	288	49.3
ない	223	38.2
無回答	73	12.5

Q 5 3. ネットワーク化を図りたい事業

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
ある	187	32.0
ない	324	55.5
無回答	73	12.5

Q 6 関連法人

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
ある	140	24.0
ない	422	72.2
無回答	22	3.8

Q 6 - 1 関連法人の種類

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	140	100.0
NPO 法人	62	44.3
株式会社	50	35.7
合同会社	2	1.4
他非営利団体	30	21.4
その他	36	25.7
無回答	-	-

Q 7 年度支出額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	125	21.4
100 ～300 万円未満	63	10.8
300 ～500 万円未満	40	6.8
500 ～1,000 万円未満	73	12.5
1,000 ～3,000 万円未満	103	17.6
3,000 ～5,000 万円未満	45	7.7
5,000 万円～1 億円未満	42	7.2
1 億円以上	42	7.2
無回答	51	8.7

Q 7 - 1 事業費

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	123	21.1
100 ～500 万円未満	102	17.5
500 ～1,000 万円未満	62	10.6
1,000 ～3,000 万円未満	89	15.2
3,000 ～5,000 万円未満	35	6.0
5,000 万円～1 億円未満	31	5.3
1 億円以上	35	6.0
無回答	107	18.3

Q 7 - 1 事業費（人件費）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	182	31.2
100 ～500 万円未満	76	13.0
500 ～1,000 万円未満	43	7.4
1,000 ～3,000 万円未満	59	10.1
3,000 ～5,000 万円未満	24	4.1
5,000 万円～1 億円未満	31	5.3
1 億円以上	11	1.9
無回答	158	27.1

Q 7 - 1 管理費

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	203	34.8
100 ～500 万円未満	118	20.2
500 ～1,000 万円未満	53	9.1
1,000 ～3,000 万円未満	52	8.9
3,000 ～5,000 万円未満	8	1.4
5,000 万円～1 億円未満	4	0.7
1 億円以上	9	1.5
無回答	137	23.5

Q 7 - 1 管理費（人件費）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	253	43.3
100 ～500 万円未満	77	13.2
500 ～1,000 万円未満	35	6.0
1,000 ～3,000 万円未満	23	3.9
3,000 ～5,000 万円未満	2	0.3
5,000 万円～1 億円未満	3	0.5
1 億円以上	4	0.7
無回答	187	32.0

Q 7 - 2 収入内訳（1.会費）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	360	61.6
100 ～500 万円未満	65	11.1
500 ～1,000 万円未満	22	3.8
1,000 ～3,000 万円未満	15	2.6
3,000 ～5,000 万円未満	2	0.3
5,000 万円～1 億円未満	5	0.9
1 億円以上	1	0.2
無回答	114	19.5

Q 7 - 2 収入内訳（2.寄付金）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
100 万円未満	312	53.4
100 ～500 万円未満	61	10.4
500 ～1,000 万円未満	11	1.9
1,000 ～3,000 万円未満	7	1.2
3,000 ～5,000 万円未満	5	0.9
5,000 万円～1 億円未満	2	0.3
1 億円以上	4	0.7
無回答	182	31.2

Q 7 - 2 収入内訳（3. 助成金）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	270	46.2
100 ～500 万円未満	46	7.9
500 ～1,000 万円未満	6	1.0
1,000 ～3,000 万円未満	10	1.7
3,000 ～5,000 万円未満	1	0.2
5,000 万円～1 億円未満	1	0.2
1 億円以上	1	0.2
無回答	249	42.6

Q 7 - 2 収入内訳（4. 補助金）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	243	41.6
100 ～500 万円未満	33	5.7
500 ～1,000 万円未満	14	2.4
1,000 ～3,000 万円未満	27	4.6
3,000 ～5,000 万円未満	9	1.5
5,000 万円～1 億円未満	9	1.5
1 億円以上	4	0.7
無回答	245	42.0

Q 7 - 2 収入内訳（5. 業務委託）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	225	38.5
100 ～500 万円未満	40	6.8
500 ～1,000 万円未満	20	3.4
1,000 ～3,000 万円未満	36	6.2
3,000 ～5,000 万円未満	11	1.9
5,000 万円～1 億円未満	12	2.1
1 億円以上	8	1.4
無回答	232	39.7

Q 7 - 2 収入内訳（6. 自主事業）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	199	34.1
100 ～500 万円未満	87	14.9
500 ～1,000 万円未満	26	4.5
1,000 ～3,000 万円未満	44	7.5
3,000 ～5,000 万円未満	12	2.1
5,000 万円～1 億円未満	7	1.2
1 億円以上	14	2.4
無回答	195	33.4

Q 7－2 収入内訳（7.その他）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	208	35.6
100 ～500 万円未満	29	5.0
500 ～1,000 万円未満	5	0.9
1,000 ～3,000 万円未満	10	1.7
3,000 ～5,000 万円未満	4	0.7
5,000 万円～1 億円未満	5	0.9
1 億円以上	0	0.0
無回答	323	55.3

Q 7－2 収入内訳（合計）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
100 万円未満	131	22.4
100 ～500 万円未満	114	19.5
500 ～1,000 万円未満	58	9.9
1,000 ～3,000 万円未満	96	16.4
3,000 ～5,000 万円未満	35	6.0
5,000 万円～1 億円未満	36	6.2
1 億円以上	40	6.8
無回答	74	12.7

Q 7－3 事業別損益の状況

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
作成している	306	52.4
作成していない	114	19.5
作成の必要がない	93	15.9
無回答	71	12.2

Q 8 職員構成【役員数】男性

項目名	集計値	構成比（％）
全体	2214	100.0
10代	2	0.1
20代	24	1.1
30代	81	3.7
40代	222	10.0
50代	472	21.3
60代	1413	63.8

Q 8 職員構成【役員数】女性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1030	100.0
10代	0	0.0
20代	10	1.0
30代	46	4.5
40代	152	14.8
50代	259	25.1
60代	563	54.7

Q 8 職員構成【専従職員数】男性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	640	100.0
10代	0	0.0
20代	107	16.7
30代	168	26.3
40代	127	19.8
50代	96	15.0
60代	142	22.2

Q 8 職員構成【専従職員数】女性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	994	100.0
10代	0	0.0
20代	204	20.5
30代	237	23.8
40代	209	21.0
50代	196	19.7
60代	148	14.9

Q 8 職員構成【非専従職員数】男性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	797	100.0
10代	2	0.3
20代	67	8.4
30代	74	9.3
40代	125	15.7
50代	141	17.7
60代	388	48.7

Q 8 職員構成【非専従職員数】女性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1391	100.0
10代	5	0.4
20代	105	7.5
30代	149	10.7
40代	286	20.6
50代	323	23.2
60代	523	37.6

Q 8 職員構成【有償ボランティア数】男性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	529	100.0
10代	15	2.8
20代	60	11.3
30代	37	7.0
40代	27	5.1
50代	53	10.0
60代	337	63.7

Q 8 職員構成【有償ボランティア数】女性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	783	100.0
10代	11	1.4
20代	123	15.7
30代	57	7.3
40代	88	11.2
50代	93	11.9
60代	411	52.5

Q 8 職員構成【無償ボランティア数】男性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1181	100.0
10代	14	1.2
20代	112	9.5
30代	97	8.2
40代	109	9.2
50代	112	9.5
60代	737	62.4

Q 8 職員構成【無償ボランティア数】女性

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	1180	100.0
10代	27	2.3
20代	111	9.4
30代	79	6.7
40代	143	12.1
50代	202	17.1
60代	618	52.4

Q 9 運営体制

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
職員（常勤・非常勤問わず）	292	50.0
ボランティア	135	23.1
職員とボランティア	94	16.1
その他	40	6.8
無回答	23	3.9

Q10 諸規定・諸制度

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
雇用契約書	258	44.2
就業規則	251	43.0
賃金規定	201	34.4
職務規定	159	27.2
職員倫理規定・行動指針	120	20.5
昇給規定（人事考課）	45	7.7
個人情報保護規定	193	33.0
賃金表	89	15.2
残業に関わる協定	90	15.4
無回答	207	35.4

Q11 福利厚生制度

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
健康保険	201	34.4
厚生年金保険	199	34.1
雇用保険	217	37.2
労災保険	230	39.4
賞与	130	22.3
通勤手当	252	43.2
家族手当	51	8.7
家賃補助	48	8.2
超過勤務手当	132	22.6
有給休暇	197	33.7
産前・産後休暇・育児休暇	109	18.7
慶弔休暇	141	24.1
介護休暇	86	14.7
退職金制度	90	15.4
年末年始休暇	193	33.0
夏期休暇	144	24.7
役職手当	108	18.5
無回答	274	46.9

Q12 人事労務規定・制度整備

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
わかる人材がいない	76	13.0
わかる人材はいるが時間がない	48	8.2
外部に依頼したいが予算がない	49	8.4
特に課題はない	301	51.5
その他	33	5.7
無回答	77	13.2

Q13 人材定着・活用

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
仕事・団体の将来性を伝えられない	73	12.5
働く時間の柔軟さを提供できない	22	3.8
定時退社の習慣がない	10	1.7
自由裁量を提供できない	9	1.5
専門性の向上が図れない	61	10.4
昇給できない	97	16.6
資金が不足している	219	37.5
人材の定着・活用をわかる人材がいない	49	8.4
わかる人材がいても時間がない	28	4.8
特に課題はない	136	23.3
その他	49	8.4
無回答	96	16.4

Q14 専従職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
いる	249	42.6
いない	300	51.4
無回答	35	6.0

Q14-1 平均勤務時間

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	249	100.0
10 時間未満	14	5.6
10 ～40 時間未満	13	5.2
40 ～80 時間未満	27	10.8
80 ～120 時間未満	12	4.8
120 ～160 時間未満	59	23.7
160 ～200 時間未満	94	37.8
200 時間以上	26	10.4
無回答	4	1.6

Q15 1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	1	0.2
主務	40	6.8
補助	440	75.3
無回答	103	17.6

Q15 1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）【専従職員】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	11	1.9
主務	137	23.5
補助	22	3.8
無回答	414	70.9

Q15 1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）【非専従職員】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	47	8.0
主務	45	7.7
補助	10	1.7
無回答	482	82.5

Q15 1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	14	2.4
主務	9	1.5
補助	3	0.5
無回答	558	95.5

Q15 1. 組織運営（方針・戦略・予算の決定）【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	18	3.1
主務	35	6.0
補助	6	1.0
無回答	525	89.9

Q15 2. 各事業の企画立案・管理・評価【役員】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	2	0.3
主務	54	9.2
補助	371	63.5
無回答	157	26.9

Q15 2. 各事業の企画立案・管理・評価【専従職員】

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
責任者	10	1.7
主務	155	26.5
補助	49	8.4
無回答	370	63.4

Q15 2. 各事業の企画立案・管理・評価【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	45	7.7
主務	55	9.4
補助	15	2.6
無回答	469	80.3

Q15 2. 各事業の企画立案・管理・評価【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	12	2.1
主務	13	2.2
補助	4	0.7
無回答	555	95.0

Q15 2. 各事業の企画立案・管理・評価【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	18	3.1
主務	43	7.4
補助	8	1.4
無回答	515	88.2

Q15 3. 資金調達【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	2	0.3
主務	46	7.9
補助	345	59.1
無回答	191	32.7

Q15 3. 資金調達【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	6	1.0
主務	92	15.8
補助	40	6.8
無回答	446	76.4

Q15 3. 資金調達【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	28	4.8
主務	29	5.0
補助	10	1.7
無回答	517	88.5

Q15 3. 資金調達【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	8	1.4
主務	7	1.2
補助	3	0.5
無回答	566	96.9

Q15 3. 資金調達【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	14	2.4
主務	21	3.6
補助	10	1.7
無回答	539	92.3

Q15 4. 広報【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	6	1.0
主務	64	11.0
補助	259	44.3
無回答	255	43.7

Q15 4. 広報【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	10	1.7
主務	127	21.7
補助	71	12.2
無回答	376	64.4

Q15 4. 広報【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	46	7.9
主務	50	8.6
補助	21	3.6
無回答	467	80.0

Q15 4. 広報【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	18	3.1
主務	12	2.1
補助	8	1.4
無回答	546	93.5

Q15 4. 広報【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	32	5.5
主務	36	6.2
補助	13	2.2
無回答	503	86.1

Q15 5. 政策提言【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	3	0.5
主務	40	6.8
補助	258	44.2
無回答	283	48.5

Q15 5. 政策提言【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	6	1.0
主務	96	16.4
補助	25	4.3
無回答	457	78.3

Q15 5. 政策提言【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	31	5.3
主務	23	3.9
補助	8	1.4
無回答	522	89.4

Q15 5. 政策提言【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	7	1.2
主務	8	1.4
補助	3	0.5
無回答	566	96.9

Q15 5. 政策提言【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	13	2.2
主務	17	2.9
補助	11	1.9
無回答	543	93.0

Q15 6. 法律・行政制度【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	2	0.3
主務	38	6.5
補助	215	36.8
無回答	329	56.3

Q15 6. 法律・行政制度【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	3	0.5
主務	68	11.6
補助	37	6.3
無回答	476	81.5

Q15 6. 法律・行政制度【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	25	4.3
主務	21	3.6
補助	12	2.1
無回答	526	90.1

Q15 6. 法律・行政制度【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	7	1.2
主務	7	1.2
補助	3	0.5
無回答	567	97.1

Q15 6. 法律・行政制度【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	6	1.0
主務	15	2.6
補助	10	1.7
無回答	553	94.7

Q15 7. 調査研究【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	5	0.9
主務	60	10.3
補助	216	37.0
無回答	303	51.9

Q15 7. 調査研究【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	9	1.5
主務	83	14.2
補助	55	9.4
無回答	437	74.8

Q15 7. 調査研究【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	34	5.8
主務	45	7.7
補助	13	2.2
無回答	492	84.2

Q15 7. 調査研究【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	19	3.3
主務	11	1.9
補助	8	1.4
無回答	546	93.5

Q15 7. 調査研究【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	25	4.3
主務	31	5.3
補助	10	1.7
無回答	518	88.7

Q15 8. 各事業の実施【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	8	1.4
主務	65	11.1
補助	273	46.7
無回答	238	40.8

Q15 8. 各事業の実施【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	7	1.2
主務	127	21.7
補助	91	15.6
無回答	359	61.5

Q15 8. 各事業の実施【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	68	11.6
主務	81	13.9
補助	17	2.9
無回答	418	71.6

Q15 8. 各事業の実施【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	54	9.2
主務	26	4.5
補助	5	0.9
無回答	499	85.4

Q15 8. 各事業の実施【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	55	9.4
主務	59	10.1
補助	12	2.1
無回答	458	78.4

Q15 9. 人事・労務管理【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	4	0.7
主務	47	8.0
補助	257	44.0
無回答	276	47.3

Q15 9. 人事・労務管理【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	8	1.4
主務	101	17.3
補助	62	10.6
無回答	413	70.7

Q15 9. 人事・労務管理【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	22	3.8
主務	53	9.1
補助	15	2.6
無回答	494	84.6

Q15 9. 人事・労務管理【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	6	1.0
主務	8	1.4
補助	4	0.7
無回答	566	96.9

Q15 9. 人事・労務管理【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	7	1.2
主務	16	2.7
補助	5	0.9
無回答	556	95.2

Q15 10. 経理・会計・税務【役員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	8	1.4
主務	60	10.3
補助	285	48.8
無回答	231	39.6

Q15 10. 経理・会計・税務【専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	12	2.1
主務	117	20.0
補助	67	11.5
無回答	388	66.4

Q15 10. 経理・会計・税務【非専従職員】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	36	6.2
主務	69	11.8
補助	38	6.5
無回答	441	75.5

Q15 10. 経理・会計・税務【有償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	10	1.7
主務	17	2.9
補助	7	1.2
無回答	550	94.2

Q15 10. 経理・会計・税務【無償ボランティア】

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
責任者	16	2.7
主務	35	6.0
補助	13	2.2
無回答	520	89.0

Q16 募集時以外の応募対応

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
その時限り回答して終わり	317	54.3
継続性を持つような対応をしている	173	29.6
無回答	94	16.1

Q16-1 募集時以外登録者のその後の対応

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	173	100.0
会員として対応をするために登録している	91	52.6
寄付者として対応をするために登録している	35	20.2
ボランティアとして対応をするために登録している	97	56.1
その他	40	23.1
無回答	1	0.6

Q17 インターン

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
受け入れている	98	16.8
受け入れていない	444	76.0
無回答	42	7.2

Q17-1 採用ケース

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	98	100.0
ある	39	39.8
ない	57	58.2
無回答	2	2.0

Q17-2 受入れ人数（合計）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	98	100.0
0人	16	16.3
1～4人	36	36.7
5～9人	6	6.1
10人以上	6	6.1
無回答	34	34.7

Q17-3 採用重要視

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	98	100.0
年齢	9	9.2
学歴	7	7.1
貴団体での体験の実績	26	26.5
NPO や活動分野に関するスキルや経験	25	25.5
給与水準	1	1.0
その他	9	9.2
無回答	53	54.1

Q17-4 比較検討

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	98	100.0
採用した職員の前職における給与との比較	11	11.2
他の非営利団体の給与との比較	25	25.5
民間企業や公務員との給与の比較	21	21.4
無回答	57	58.2

Q17-5 今後の採用活動

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	98	100.0
実施したい	38	38.8
少し実施したい	15	15.3
あまり実施したくない	3	3.1
実施したくない	3	3.1
無回答	39	39.8

Q18 高齢者職域開拓モデル

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
知っている	28	4.8
知っているが、使ったことはない	58	9.9
知らない	475	81.3
無回答	23	3.9

Q19 給付制度

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
知っているし、使ったこともある	24	4.1
知っているが、使ったことはない	119	20.4
知らない	397	68.0
無回答	44	7.5

Q19-1 使ったことのある給付制度

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	24	100.0
試行雇用（トライアル雇用）奨励金	17	70.8
キャリア形成促進助成金	4	16.7
キャリアアップ助成金	5	20.8
その他	1	4.2
無回答	-	-

Q20 1. 会計・経理 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	32	5.5
重要度 中	50	8.6
重要度 低	51	8.7
無回答	451	77.2

Q20 1. 会計・経理 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	27	4.6
重要度 中	59	10.1
重要度 低	58	9.9
無回答	440	75.3

Q20 1. 会計・経理 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	25	4.3
重要度 中	21	3.6
重要度 低	14	2.4
無回答	524	89.7

Q20 2. 資金調達 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	31	5.3
重要度 中	64	11.0
重要度 低	73	12.5
無回答	416	71.2

Q20 2. 資金調達 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	22	3.8
重要度 中	36	6.2
重要度 低	16	2.7
無回答	510	87.3

Q20 2. 資金調達 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	16	2.7
重要度 中	18	3.1
重要度 低	13	2.2
無回答	537	92.0

Q20 3. 広報・デザイン ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	20	3.4
重要度 中	31	5.3
重要度 低	10	1.7
無回答	523	89.6

Q20 3. 広報・デザイン ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	25	4.3
重要度 中	45	7.7
重要度 低	39	6.7
無回答	475	81.3

Q20 3. 広報・デザイン ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	25	4.3
重要度 中	36	6.2
重要度 低	28	4.8
無回答	495	84.8

Q20 4. 事業企画力 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	23	3.9
重要度 中	69	11.8
重要度 低	129	22.1
無回答	363	62.2

Q20 4. 事業企画力 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	22	3.8
重要度 中	74	12.7
重要度 低	83	14.2
無回答	405	69.3

Q20 4. 事業企画力 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	18	3.1
重要度 中	38	6.5
重要度 低	39	6.7
無回答	489	83.7

Q20 5. 人事・労務 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	20	3.4
重要度 中	45	7.7
重要度 低	65	11.1
無回答	454	77.7

Q20 5. 人事・労務 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	22	3.8
重要度 中	26	4.5
重要度 低	13	2.2
無回答	523	89.6

Q20 5. 人事・労務 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	10	1.7
重要度 中	8	1.4
重要度 低	9	1.5
無回答	557	95.4

Q20 6. 法律・行政制度 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	17	2.9
重要度 中	32	5.5
重要度 低	24	4.1
無回答	511	87.5

Q20 6. 法律・行政制度 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	12	2.1
重要度 中	30	5.1
重要度 低	14	2.4
無回答	528	90.4

Q20 6. 法律・行政制度 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	13	2.2
重要度 中	11	1.9
重要度 低	5	0.9
無回答	555	95.0

Q20 7. ホームページ作成・管理技術 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	22	3.8
重要度 中	22	3.8
重要度 低	10	1.7
無回答	530	90.8

Q20 7. ホームページ作成・管理技術 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	27	4.6
重要度 中	48	8.2
重要度 低	22	3.8
無回答	487	83.4

Q20 7. ホームページ作成・管理技術 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	26	4.5
重要度 中	42	7.2
重要度 低	25	4.3
無回答	491	84.1

Q20 8. データベース技術 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	23	3.9
重要度 中	19	3.3
重要度 低	12	2.1
無回答	530	90.8

Q20 8. データベース技術 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	24	4.1
重要度 中	38	6.5
重要度 低	25	4.3
無回答	497	85.1

Q20 8. データベース技術 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	25	4.3
重要度 中	25	4.3
重要度 低	13	2.2
無回答	521	89.2

Q20 9. 語学力 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	11	1.9
重要度 中	20	3.4
重要度 低	8	1.4
無回答	545	93.3

Q20 9. 語学力 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	13	2.2
重要度 中	18	3.1
重要度 低	15	2.6
無回答	538	92.1

Q20 9. 語学力 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	7	1.2
重要度 中	19	3.3
重要度 低	10	1.7
無回答	548	93.8

Q20 10. 政策提言 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	32	5.5
重要度 中	37	6.3
重要度 低	25	4.3
無回答	490	83.9

Q20 10. 政策提言 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	22	3.8
重要度 中	24	4.1
重要度 低	8	1.4
無回答	530	90.8

Q20 10. 政策提言 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	20	3.4
重要度 中	15	2.6
重要度 低	7	1.2
無回答	542	92.8

Q20 11. 調査研究 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	26	4.5
重要度 中	30	5.1
重要度 低	24	4.1
無回答	504	86.3

Q20 11. 調査研究 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	14	2.4
重要度 中	39	6.7
重要度 低	20	3.4
無回答	511	87.5

Q20 11. 調査研究 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	26	4.5
重要度 中	31	5.3
重要度 低	17	2.9
無回答	510	87.3

Q20 12. その他 ①部門責任者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	4	0.7
重要度 中	11	1.9
重要度 低	36	6.2
無回答	533	91.3

Q20 12. その他 ②部門実務者

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	4	0.7
重要度 中	13	2.2
重要度 低	57	9.8
無回答	510	87.3

Q20 12. その他 ③ボランティア

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
重要度 高	5	0.9
重要度 中	14	2.4
重要度 低	42	7.2
無回答	523	89.6

Q21 シニア層管理職経験者

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
部門責任者	78	13.4
管理職	47	8.0
担当	84	14.4
率先垂範	64	11.0
縁の下の力持ち	110	18.8
相談相手	64	11.0
無回答	170	29.1

Q21-1 役割 (1・2・3)

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	209	100.0
全般的な管理	87	41.6
制度・組織の整備	61	29.2
人材の育成	53	25.4
一人で完結させる実務	89	42.6
その他	16	7.7
無回答	3	1.4

Q21-2 役割 (4・5・6)

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	235	100.0
全般的な管理	64	27.2
制度・組織の整備	60	25.5
人材の育成	78	33.2
一人で完結させる実務	83	35.3
その他	25	10.6
無回答	5	2.1

Q21-3 収入の志向

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
生計の維持	35	6.0
年金にプラス	118	20.2
有償ボランティア	119	20.4
無償ボランティア	105	18.0
その他	19	3.3
無回答	188	32.2

Q22 最も重要視する採用候補者への研修

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
NPO の基礎知識	54	9.2
パソコン技術（メール、Word、Excel など）	33	5.7
デザイン技術（Illustrator など）	4	0.7
ビジネスマナー	10	1.7
ビジネス文書の書き方	-	-
企画書の書き方	9	1.5
プレゼンテーション力（提案力）	20	3.4
コミュニケーション力（対人関係力）	63	10.8
ファシリテーション力	13	2.2
自己管理能力	25	4.3
ロジカルシンキング（論理的思考力）	8	1.4
チャレンジ精神・変革力	27	4.6
複数のボランティア体験	-	-
その他	15	2.6
無回答	303	51.9

Q22 採用候補者への研修

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
NPO の基礎知識	184	31.5
パソコン技術（メール、Word、Excel など）	196	33.6
デザイン技術（Illustrator など）	40	6.8
ビジネスマナー	79	13.5
ビジネス文書の書き方	53	9.1
企画書の書き方	77	13.2
プレゼンテーション力（提案力）	143	24.5
コミュニケーション力（対人関係力）	217	37.2
ファシリテーション力	78	13.4
自己管理能力	121	20.7
ロジカルシンキング（論理的思考力）	71	12.2
チャレンジ精神・変革力	148	25.3
複数のボランティア体験	57	9.8
その他	50	8.6
無回答	151	25.9

Q22-1 1. 他のNPO との共同研修

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
1. NPOの基礎知識	122	20.9
2. パソコン技術	75	12.8
3. デザイン技術	32	5.5
4. ビジネスマナー	37	6.3
5. ビジネス文書の書き方	35	6.0
6. 企画書の書き方	50	8.6
7. プレゼンテーション力	76	13.0
8. コミュニケーション力	126	21.6
9. ファシリテーション力	61	10.4
10. その他	24	4.1
無回答	229	39.2

Q22-1 2. 外部メンター制度

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
1. NPOの基礎知識	41	7.0
2. パソコン技術	74	12.7
3. デザイン技術	55	9.4
4. ビジネスマナー	52	8.9
5. ビジネス文書の書き方	42	7.2
6. 企画書の書き方	59	10.1
7. プレゼンテーション力	68	11.6
8. コミュニケーション力	67	11.5
9. ファシリテーション力	55	9.4
10. その他	8	1.4
無回答	229	39.2

Q23 今後の採用計画

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	584	100.0
3ヶ月以内に雇用予定	64	11.0
1年以内に雇用予定	41	7.0
計画はないが、数年以内には雇用したい	91	15.6
雇用の予定はない	232	39.7
わからない	64	11.0
無回答	92	15.8

Q23-1 採用者の見通し

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	105	100.0
既に採用予定者が決まっている	20	19.0
何人かの具体的な候補者がいる	14	13.3
決まっていないが、募集は開始している	37	35.2
まだ決まっておらず、今後募集する予定	24	22.9
未定	6	5.7
無回答	4	3.8

Q23-2 採用予定者・候補者とのつながり

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	105	100.0
紹介	36	34.3
会員	12	11.4
寄付者	1	1.0
有償ボランティア	8	7.6
無償ボランティア	6	5.7
メルマガ・会報読者	4	3.8
その他	9	8.6
特になし	55	52.4
無回答	7	6.7

Q23-3 採用予定者・候補者の職員種別

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	105	100.0
専従職員	67	63.8
非専従職員	63	60.0
無回答	2	1.9

Q23-4 採用対象者・候補者の年齢

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	105	100.0
10代	2	1.9
20代	55	52.4
30代	73	69.5
40代	66	62.9
50代	55	52.4
60代	29	27.6
無回答	3	2.9

Q23-5 1. 採用者の予定月間給与額（専従職員）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	105	100.0
5万円未満	0	0.0
5～10万円未満	1	1.0
10～15万円未満	2	1.9
15～20万円未満	15	14.3
20～25万円未満	10	9.5
25～30万円未満	2	1.9
30～40万円未満	1	1.0
40万円以上	0	0.0
決まっていない	0	0.0
無回答	74	70.5

Q23-5 2. 採用者の予定月間給与額（非専従職員）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	105	100.0
5万円未満	7	6.7
5～10万円未満	18	17.1
10～15万円未満	19	18.1
15～20万円未満	15	14.3
20～25万円未満	14	13.3
25～30万円未満	2	1.9
30～40万円未満	1	1.0
40万円以上	0	0.0
決まっていない	5	4.8
無回答	24	22.9

Q24 有給職員雇用状況

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
雇用している	281	48.1
雇用していない	239	40.9
無回答	64	11.0

Q25 有給職員採用理由

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
定期採用	13	4.6
退職・休職などによる欠員補充	107	38.1
新規事業（自主事業）をはじめするため	27	9.6
既存事業の拡大のため	58	20.6
委託事業を新たに受託したため	19	6.8
人件費の目処がたったため	20	7.1
その他	22	7.8
無回答	15	5.3

Q26 職員採用課題

項目名【複数回答】	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
公募するところが少ない	33	11.7
募集をしても問い合わせが少ない	85	30.2
問い合わせはあるが、応募につながらない	33	11.7
応募はあるが適任者がいない	83	29.5
適する人物かどうか見極められない	55	19.6
採用活動のコスト（時間・手間・お金）がかけられない	74	26.3
よい条件が提示できないので、公募に気が引ける	63	22.4
知人からの紹介・推薦に頼らざるを得ない	75	26.7
その他	28	10.0
無回答	26	9.3

Q27 (1) ①採用した職員人数（専従職員）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	271	100.0
0人	98	36.2
1～5人	146	53.9
6～9人	14	5.2
10～19人	11	4.1
20人以上	2	0.7

Q27 (1) ②採用した職員人数（非専従職員）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	261	100.0
0人	84	32.2
1～5人	135	51.7
6～9人	16	6.1
10～19人	20	7.7
20人以上	6	2.3

Q27 (2) ①退職した職員人数（専従職員）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	278	100.0
0人	128	46.0
1～5人	142	51.1
6～9人	4	1.4
10～19人	3	1.1
20人以上	1	0.4

Q27 (2) ②退職した職員人数（非専従職員）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	258	100.0
0人	108	41.9
1～5人	129	50.0
6～9人	8	3.1
10～19人	9	3.5
20人以上	4	1.6

Q28 雇用形態（1人目）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
専従	150	53.4
非専従	100	35.6
無回答	31	11.0

Q28 雇用形態（2人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
専従	102	36.3
非専従	95	33.8
無回答	84	29.9

Q28 雇用形態（3人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
専従	73	26.0
非専従	76	27.0
無回答	132	47.0

Q28 役職有無（1人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ある	56	19.9
ない	190	67.6
無回答	35	12.5

Q28 役職有無（2人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ある	30	10.7
ない	160	56.9
無回答	91	32.4

Q28 役職有無（3人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ある	16	5.7
ない	125	44.5
無回答	140	49.8

Q28 ①採用時の年齢（1人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
10代	1	0.4
20代	59	21.0
30代	42	14.9
40代	54	19.2
50代	48	17.1
60代	54	19.2
無回答	23	8.2

Q28 ①採用時の年齢（2人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
10代	-	-
20代	42	14.9
30代	46	16.4
40代	50	17.8
50代	30	10.7
60代	33	11.7
無回答	80	28.5

Q28 ①採用時の年齢（3人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
10代	1	0.4
20代	37	13.2
30代	31	11.0
40代	33	11.7
50代	27	9.6
60代	25	8.9
無回答	127	45.2

Q28 ②募集時利用媒体・手段（1人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ハローワーク	55	19.6
新聞	1	0.4
一般の求人情報誌・求人サイト	14	5.0
貴団体の会報誌、メールマガジン	1	0.4
貴団体のホームページ	12	4.3
NPO 関係の会報誌、メールマガジン	1	0.4
NPO 関係のホームページ・求人サイト	10	3.6
職員、会員を通じて	47	16.7
知人を通じて	50	17.8
ボランティアやインターン本人への呼掛け	5	1.8
自治体のボランティアセンター	2	0.7
人材紹介会社	4	1.4
他団体からのヘッドハンティング	2	0.7
その他	25	8.9
無回答	52	18.5

Q28 ②募集時利用媒体・手段（2人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ハローワーク	39	13.9
新聞	-	-
一般の求人情報誌・求人サイト	15	5.3
貴団体の会報誌、メールマガジン	-	-
貴団体のホームページ	8	2.8
NP0 関係の会報誌、メールマガジン	2	0.7
NP0 関係のホームページ・求人サイト	9	3.2
職員、会員を通じて	36	12.8
知人を通じて	45	16.0
ボランティアやインターン本人への呼掛け	6	2.1
自治体のボランティアセンター	2	0.7
人材紹介会社	2	0.7
他団体からのヘッドハンティング	1	0.4
その他	18	6.4
無回答	98	34.9

Q28 ②募集時利用媒体・手段（3人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
ハローワーク	28	10.0
新聞	-	-
一般の求人情報誌・求人サイト	13	4.6
貴団体の会報誌、メールマガジン	1	0.4
貴団体のホームページ	5	1.8
NP0 関係の会報誌、メールマガジン	1	0.4
NP0 関係のホームページ・求人サイト	5	1.8
職員、会員を通じて	31	11.0
知人を通じて	33	11.7
ボランティアやインターン本人への呼掛け	10	3.6
自治体のボランティアセンター	1	0.4
人材紹介会社	2	0.7
他団体からのヘッドハンティング	-	-
その他	13	4.6
無回答	138	49.1

Q28 ③選考方法（1人目）重要度1位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	42	14.9
筆記試験	-	-
面接（職員による）	31	11.0
面接（代表者・理事による）	135	48.0
グループワーク	1	0.4
その他	16	5.7
無回答	54	19.2

Q28 ③選考方法（1人目）重要度2位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	4	1.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	92	32.7
筆記試験	1	0.4
面接（職員による）	33	11.7
面接（代表者・理事による）	35	12.5
グループワーク	1	0.4
その他	5	1.8
無回答	110	39.1

Q28 ③選考方法（1人目）重要度3位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	4	1.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	32	11.4
筆記試験	6	2.1
面接（職員による）	14	5.0
面接（代表者・理事による）	12	4.3
グループワーク	2	0.7
その他	1	0.4
無回答	210	74.7

Q28 ③選考方法（1人目）重要度4位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	9	3.2
筆記試験	2	0.7
面接（職員による）	1	0.4
面接（代表者・理事による）	3	1.1
グループワーク	-	-
その他	1	0.4
無回答	263	93.6

Q28 ③選考方法（1人目）重要度5位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	1	0.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	2	0.7
筆記試験	3	1.1
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	1	0.4
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	274	97.5

Q28 ③選考方法（1人目）重要度6位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（1人目）重要度7位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（1人目）重要度8位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（2人目）重要度1位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	1	0.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	31	11.0
筆記試験	-	-
面接（職員による）	30	10.7
面接（代表者・理事による）	105	37.4
グループワーク	1	0.4
その他	14	5.0
無回答	99	35.2

Q28 ③選考方法（2人目）重要度2位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	74	26.3
筆記試験	1	0.4
面接（職員による）	24	8.5
面接（代表者・理事による）	29	10.3
グループワーク	2	0.7
その他	4	1.4
無回答	145	51.6

Q28 ③選考方法（2人目）重要度3位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	26	9.3
筆記試験	5	1.8
面接（職員による）	11	3.9
面接（代表者・理事による）	10	3.6
グループワーク	3	1.1
その他	2	0.7
無回答	222	79.0

Q28 ③選考方法（2人目）重要度4位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	1	0.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	8	2.8
筆記試験	2	0.7
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	1	0.4
グループワーク	-	-
その他	1	0.4
無回答	268	95.4

Q28 ③選考方法（2人目）重要度5位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	2	0.7
筆記試験	3	1.1
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	276	98.2

Q28 ③選考方法（2人目）重要度6位

項目名	集計値	構成比（%）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（2人目）重要度7位

項目名	集計値	構成比（%）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（2人目）重要度8位

項目名	集計値	構成比（%）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（3人目）重要度1位

項目名	集計値	構成比（%）
全体	281	100.0
説明会の実施	1	0.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	23	8.2
筆記試験	-	-
面接（職員による）	23	8.2
面接（代表者・理事による）	82	29.2
グループワーク	1	0.4
その他	12	4.3
無回答	139	49.5

Q28 ③選考方法（3人目）重要度2位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	57	20.3
筆記試験	1	0.4
面接（職員による）	20	7.1
面接（代表者・理事による）	21	7.5
グループワーク	1	0.4
その他	4	1.4
無回答	175	62.3

Q28 ③選考方法（3人目）重要度3位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	2	0.7
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	22	7.8
筆記試験	4	1.4
面接（職員による）	10	3.6
面接（代表者・理事による）	8	2.8
グループワーク	2	0.7
その他	2	0.7
無回答	231	82.2

Q28 ③選考方法（3人目）重要度4位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	8	2.8
筆記試験	2	0.7
面接（職員による）	1	0.4
面接（代表者・理事による）	1	0.4
グループワーク	1	0.4
その他	1	0.4
無回答	267	95.0

Q28 ③選考方法（3人目）重要度5位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	1	0.4
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	2	0.7
筆記試験	2	0.7
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	276	98.2

Q28 ③選考方法（3人目）重要度6位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	1	0.4
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	280	99.6

Q28 ③選考方法（3人目）重要度7位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ③選考方法（3人目）重要度8位

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
説明会の実施	-	-
応募書類（履歴書・職務経歴書）による選考	-	-
筆記試験	-	-
面接（職員による）	-	-
面接（代表者・理事による）	-	-
グループワーク	-	-
その他	-	-
無回答	281	100.0

Q28 ④採用時重要視したもの（１人目）重要度 高

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	5	1.8
活動分野に関する専門知識や経験、理解	72	25.6
パソコン技術や事務処理能力	15	5.3
一般企業等での実務経験	20	7.1
ボランティア、インターン活動経験	-	-
年齢	3	1.1
学歴	-	-
性格などが組織の雰囲気に合うこと	38	13.5
意欲や熱意	27	9.6
貴団体の理念や活動内容への共感	44	15.7
雇用条件への納得度合い	7	2.5
その他	6	2.1
無回答	44	15.7

Q28 ④採用時重要視したもの（１人目）重要度 中

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	6	2.1
活動分野に関する専門知識や経験、理解	30	10.7
パソコン技術や事務処理能力	12	4.3
一般企業等での実務経験	14	5.0
ボランティア、インターン活動経験	2	0.7
年齢	6	2.1
学歴	3	1.1
性格などが組織の雰囲気に合うこと	36	12.8
意欲や熱意	53	18.9
貴団体の理念や活動内容への共感	30	10.7
雇用条件への納得度合い	15	5.3
その他	3	1.1
無回答	71	25.3

Q28 ④採用時重要視したもの（１人目）重要度 低

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	10	3.6
活動分野に関する専門知識や経験、理解	17	6.0
パソコン技術や事務処理能力	16	5.7
一般企業等での実務経験	8	2.8
ボランティア、インターン活動経験	3	1.1
年齢	11	3.9
学歴	3	1.1
性格などが組織の雰囲気に合うこと	27	9.6
意欲や熱意	42	14.9
貴団体の理念や活動内容への共感	25	8.9
雇用条件への納得度合い	21	7.5
その他	2	0.7
無回答	96	34.2

Q28 ④採用時重要視したもの（2人目）重要度 高

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	1	0.4
活動分野に関する専門知識や経験、理解	54	19.2
パソコン技術や事務処理能力	13	4.6
一般企業等での実務経験	15	5.3
ボランティア、インターン活動経験	3	1.1
年齢	3	1.1
学歴	-	-
性格などが組織の雰囲気に合うこと	26	9.3
意欲や熱意	28	10.0
貴団体の理念や活動内容への共感	35	12.5
雇用条件への納得度合い	5	1.8
その他	6	2.1
無回答	92	32.7

Q28 ④採用時重要視したもの（2人目）重要度 中

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	3	1.1
活動分野に関する専門知識や経験、理解	24	8.5
パソコン技術や事務処理能力	11	3.9
一般企業等での実務経験	7	2.5
ボランティア、インターン活動経験	2	0.7
年齢	5	1.8
学歴	2	0.7
性格などが組織の雰囲気に合うこと	34	12.1
意欲や熱意	30	10.7
貴団体の理念や活動内容への共感	25	8.9
雇用条件への納得度合い	22	7.8
その他	1	0.4
無回答	115	40.9

Q28 ④採用時重要視したもの（2人目）重要度 低

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	5	1.8
活動分野に関する専門知識や経験、理解	13	4.6
パソコン技術や事務処理能力	11	3.9
一般企業等での実務経験	7	2.5
ボランティア、インターン活動経験	1	0.4
年齢	7	2.5
学歴	2	0.7
性格などが組織の雰囲気に合うこと	29	10.3
意欲や熱意	36	12.8
貴団体の理念や活動内容への共感	22	7.8
雇用条件への納得度合い	7	2.5
その他	1	0.4
無回答	140	49.8

Q28 ④採用時重要視したもの（3人目）重要度 高

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	2	0.7
活動分野に関する専門知識や経験、理解	40	14.2
パソコン技術や事務処理能力	7	2.5
一般企業等での実務経験	10	3.6
ボランティア、インターン活動経験	2	0.7
年齢	3	1.1
学歴	-	-
性格などが組織の雰囲気に合うこと	24	8.5
意欲や熱意	20	7.1
貴団体の理念や活動内容への共感	28	10.0
雇用条件への納得度合い	6	2.1
その他	5	1.8
無回答	134	47.7

Q28 ④採用時重要視したもの（3人目）重要度 中

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	3	1.1
活動分野に関する専門知識や経験、理解	19	6.8
パソコン技術や事務処理能力	5	1.8
一般企業等での実務経験	3	1.1
ボランティア、インターン活動経験	3	1.1
年齢	4	1.4
学歴	2	0.7
性格などが組織の雰囲気に合うこと	27	9.6
意欲や熱意	28	10.0
貴団体の理念や活動内容への共感	23	8.2
雇用条件への納得度合い	9	3.2
その他	2	0.7
無回答	153	54.4

Q28 ④採用時重要視したもの（3人目）重要度 低

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
NP0 に関する知識や経験、理解	5	1.8
活動分野に関する専門知識や経験、理解	9	3.2
パソコン技術や事務処理能力	5	1.8
一般企業等での実務経験	6	2.1
ボランティア、インターン活動経験	2	0.7
年齢	7	2.5
学歴	2	0.7
性格などが組織の雰囲気に合うこと	19	6.8
意欲や熱意	24	8.5
貴団体の理念や活動内容への共感	17	6.0
雇用条件への納得度合い	11	3.9
その他	2	0.7
無回答	172	61.2

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）10代 1つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	4	1.4
前職で取り組んだこと	5	1.8
転職のきっかけ	6	2.1
今後実現したいこと	23	8.2
貴団体とのマッチング	27	9.6
実現するための計画	3	1.1
無回答	213	75.8

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）10代 2つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	2	0.7
前職で取り組んだこと	6	2.1
転職のきっかけ	6	2.1
今後実現したいこと	21	7.5
貴団体とのマッチング	24	8.5
実現するための計画	4	1.4
無回答	218	77.6

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）20代 1つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	25	8.9
転職のきっかけ	10	3.6
今後実現したいこと	37	13.2
貴団体とのマッチング	44	15.7
実現するための計画	2	0.7
無回答	160	56.9

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）20代 2つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	13	4.6
転職のきっかけ	15	5.3
今後実現したいこと	37	13.2
貴団体とのマッチング	40	14.2
実現するための計画	8	2.8
無回答	165	58.7

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）30代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	2	0.7
前職で取り組んだこと	43	15.3
転職のきっかけ	16	5.7
今後実現したいこと	23	8.2
貴団体とのマッチング	39	13.9
実現するための計画	2	0.7
無回答	156	55.5

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）30代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	18	6.4
転職のきっかけ	21	7.5
今後実現したいこと	40	14.2
貴団体とのマッチング	32	11.4
実現するための計画	9	3.2
無回答	160	56.9

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）40代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	44	15.7
転職のきっかけ	22	7.8
今後実現したいこと	19	6.8
貴団体とのマッチング	42	14.9
実現するための計画	3	1.1
無回答	148	52.7

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）40代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	24	8.5
転職のきっかけ	25	8.9
今後実現したいこと	36	12.8
貴団体とのマッチング	31	11.0
実現するための計画	8	2.8
無回答	156	55.5

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）50代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	4	1.4
前職で取り組んだこと	43	15.3
転職のきっかけ	17	6.0
今後実現したいこと	16	5.7
貴団体とのマッチング	41	14.6
実現するための計画	2	0.7
無回答	158	56.2

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）50代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	22	7.8
転職のきっかけ	15	5.3
今後実現したいこと	28	10.0
貴団体とのマッチング	32	11.4
実現するための計画	16	5.7
無回答	167	59.4

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）60代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	35	12.5
転職のきっかけ	12	4.3
今後実現したいこと	17	6.0
貴団体とのマッチング	41	14.6
実現するための計画	3	1.1
無回答	170	60.5

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（専従職員）60代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	2	0.7
前職で取り組んだこと	18	6.4
転職のきっかけ	12	4.3
今後実現したいこと	21	7.5
貴団体とのマッチング	36	12.8
実現するための計画	14	5.0
無回答	178	63.3

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）10代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	7	2.5
転職のきっかけ	6	2.1
今後実現したいこと	23	8.2
貴団体とのマッチング	25	8.9
実現するための計画	1	0.4
無回答	218	77.6

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）10代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	3	1.1
転職のきっかけ	5	1.8
今後実現したいこと	23	8.2
貴団体とのマッチング	25	8.9
実現するための計画	3	1.1
無回答	221	78.6

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）20代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	24	8.5
転職のきっかけ	8	2.8
今後実現したいこと	27	9.6
貴団体とのマッチング	37	13.2
実現するための計画	1	0.4
無回答	183	65.1

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）20代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	2	0.7
前職で取り組んだこと	8	2.8
転職のきっかけ	8	2.8
今後実現したいこと	33	11.7
貴団体とのマッチング	36	12.8
実現するための計画	6	2.1
無回答	188	66.9

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）30代 1つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	36	12.8
転職のきっかけ	7	2.5
今後実現したいこと	20	7.1
貴団体とのマッチング	39	13.9
実現するための計画	1	0.4
無回答	175	62.3

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）30代 2つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	2	0.7
前職で取り組んだこと	13	4.6
転職のきっかけ	13	4.6
今後実現したいこと	32	11.4
貴団体とのマッチング	34	12.1
実現するための計画	6	2.1
無回答	181	64.4

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）40代 1つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	38	13.5
転職のきっかけ	13	4.6
今後実現したいこと	15	5.3
貴団体とのマッチング	40	14.2
実現するための計画	1	0.4
無回答	171	60.9

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）40代 2つ目

項目名	集計値	構成比（％）
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	13	4.6
転職のきっかけ	16	5.7
今後実現したいこと	32	11.4
貴団体とのマッチング	38	13.5
実現するための計画	4	1.4
無回答	177	63.0

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）50代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	3	1.1
前職で取り組んだこと	42	14.9
転職のきっかけ	8	2.8
今後実現したいこと	13	4.6
貴団体とのマッチング	39	13.9
実現するための計画	3	1.1
無回答	173	61.6

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）50代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	11	3.9
転職のきっかけ	15	5.3
今後実現したいこと	24	8.5
貴団体とのマッチング	40	14.2
実現するための計画	11	3.9
無回答	179	63.7

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）60代 1つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	4	1.4
前職で取り組んだこと	31	11.0
転職のきっかけ	7	2.5
今後実現したいこと	17	6.0
貴団体とのマッチング	42	14.9
実現するための計画	3	1.1
無回答	177	63.0

Q28 ⑤履歴書・自己PRシート（非専従職員）60代 2つ目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
前職を選んだ理由	1	0.4
前職で取り組んだこと	12	4.3
転職のきっかけ	9	3.2
今後実現したいこと	18	6.4
貴団体とのマッチング	43	15.3
実現するための計画	11	3.9
無回答	187	66.5

Q28 ⑥職員の前職 1人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
会社員	81	28.8
公務員	16	5.7
会社経営者／個人事業主	8	2.8
NPO など団体職員	29	10.3
主婦／主夫	28	10.0
アルバイト／パート／派遣	30	10.7
学生	26	9.3
定年退職者	4	1.4
その他	12	4.3
無回答	47	16.7

Q28 ⑥職員の前職 2人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
会社員	48	17.1
公務員	6	2.1
会社経営者／個人事業主	3	1.1
NPO など団体職員	22	7.8
主婦／主夫	16	5.7
アルバイト／パート／派遣	43	15.3
学生	21	7.5
定年退職者	10	3.6
その他	16	5.7
無回答	96	34.2

Q28 ⑥職員の前職 3人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
会社員	41	14.6
公務員	4	1.4
会社経営者／個人事業主	1	0.4
NPO など団体職員	13	4.6
主婦／主夫	23	8.2
アルバイト／パート／派遣	34	12.1
学生	18	6.4
定年退職者	6	2.1
その他	6	2.1
無回答	135	48.0

Q28 ⑦採用した職員に対しての満足度 1人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
とても満足	91	32.4
ほぼ満足	86	30.6
普通	52	18.5
やや不満	15	5.3
とても不満	4	1.4
無回答	33	11.7

Q28 ⑦採用した職員に対しての満足度 2人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
とても満足	70	24.9
ほぼ満足	68	24.2
普通	36	12.8
やや不満	16	5.7
とても不満	4	1.4
無回答	87	31.0

Q28 ⑦採用した職員に対しての満足度 3人目

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
とても満足	51	18.1
ほぼ満足	54	19.2
普通	30	10.7
やや不満	10	3.6
とても不満	4	1.4
無回答	132	47.0

Q28 ⑨公募・私募の優先度

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
公募	69	24.6
私募	67	23.8
どちらでもない	100	35.6
無回答	45	16.0

Q29 退職職員

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
いる	226	80.4
いない	35	12.5
無回答	20	7.1

Q30 退職職員の雇用形態（１人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
専従	139	61.5
非専従	75	33.2
無回答	12	5.3

Q30 退職職員の役職（１人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
ある	52	23.0
ない	148	65.5
無回答	26	11.5

Q30 退職職員の雇用形態（２人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
専従	85	37.6
非専従	87	38.5
無回答	54	23.9

Q30 退職職員の役職（２人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
ある	21	9.3
ない	139	61.5
無回答	66	29.2

Q30 退職職員の雇用形態（３人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
専従	60	26.5
非専従	68	30.1
無回答	98	43.4

Q30 退職職員の役職（３人目）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	226	100.0
ある	16	7.1
ない	104	46.0
無回答	106	46.9

Q30 ①退職時の年齢 男性（1人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 男性	-	-
20代 男性	9	4.0
30代 男性	19	8.4
40代 男性	11	4.9
50代 男性	14	6.2
60代 男性	21	9.3
無回答	152	67.3

Q30 ①退職時の年齢 男性（2人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 男性	-	-
20代 男性	7	3.1
30代 男性	10	4.4
40代 男性	5	2.2
50代 男性	5	2.2
60代 男性	17	7.5
無回答	182	80.5

Q30 ①退職時の年齢 男性（3人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 男性	-	-
20代 男性	6	2.7
30代 男性	9	4.0
40代 男性	9	4.0
50代 男性	2	0.9
60代 男性	10	4.4
無回答	190	84.1

Q30 ①退職時の年齢 女性（1人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 女性	-	-
20代 女性	19	8.4
30代 女性	31	13.7
40代 女性	29	12.8
50代 女性	33	14.6
60代 女性	33	14.6
無回答	81	35.8

Q30 ①退職時の年齢 女性（2人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 女性	-	-
20代 女性	21	9.3
30代 女性	32	14.2
40代 女性	30	13.3
50代 女性	28	12.4
60代 女性	21	9.3
無回答	94	41.6

Q30 ①退職時の年齢 女性（3人目）

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
10代 女性	-	-
20代 女性	16	7.1
30代 女性	22	9.7
40代 女性	19	8.4
50代 女性	19	8.4
60代 女性	17	7.5
無回答	133	58.8

Q30 ②主な退職の理由（1人目）退職理由 高

項目名	集計値	構成比（%）
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	18	8.0
他にやりたいこと・仕事があったから	34	15.0
新たな知識・経験を得たかったから	7	3.1
体調や心の不調	27	11.9
家庭の都合	49	21.7
待遇や労働環境に不満があったから	5	2.2
人間関係がうまくいかなかったから	11	4.9
本人の経験・能力が活かせなかった	7	3.1
本人の能力不足だった	12	5.3
団体のミッションに合わなくなったから	1	0.4
組織の将来に不安を感じたから	3	1.3
他から誘われたから	2	0.9
勤務地の変更	2	0.9
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	2	0.9
寄付収入の減少	0	0.0
わからない	13	5.8
その他	0	0.0
無回答	32	14.2

Q30 ②主な退職の理由（1人目）退職理由 中

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	5	2.2
他にやりたいこと・仕事があったから	14	6.2
新たな知識・経験を得たかったから	4	1.8
体調や心の不調	11	4.9
家庭の都合	9	4.0
待遇や労働環境に不満があったから	9	4.0
人間関係がうまくいかなかったから	6	2.7
本人の経験・能力が活かせなかった	6	2.7
本人の能力不足だった	8	3.5
団体のミッションに合わなくなったから	6	2.7
組織の将来に不安を感じたから	1	0.4
他から誘われたから	4	1.8
勤務地の変更	2	0.9
自主事業の縮小または廃止	2	0.9
委託事業の縮小または終了	1	0.4
寄付収入の減少	0	0.0
わからない	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	138	61.1

Q30 ②主な退職の理由（1人目）退職理由 低

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	4	1.8
他にやりたいこと・仕事があったから	6	2.7
新たな知識・経験を得たかったから	4	1.8
体調や心の不調	5	2.2
家庭の都合	6	2.7
待遇や労働環境に不満があったから	5	2.2
人間関係がうまくいかなかったから	4	1.8
本人の経験・能力が活かせなかった	1	0.4
本人の能力不足だった	7	3.1
団体のミッションに合わなくなったから	6	2.7
組織の将来に不安を感じたから	2	0.9
他から誘われたから	3	1.3
勤務地の変更	0	0.0
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	0	0.0
寄付収入の減少	1	0.4
わからない	1	0.4
その他	0	0.0
無回答	170	75.2

Q30 ②主な退職の理由（2人目）退職理由 高

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	17	7.5
他にやりたいこと・仕事があったから	27	11.9
新たな知識・経験を得たかったから	4	1.8
体調や心の不調	24	10.6
家庭の都合	36	15.9
待遇や労働環境に不満があったから	5	2.2
人間関係がうまくいかなかったから	14	6.2
本人の経験・能力が活かせなかった	3	1.3
本人の能力不足だった	12	5.3
団体のミッションに合わなくなったから	3	1.3
組織の将来に不安を感じたから	2	0.9
他から誘われたから	3	1.3
勤務地の変更	1	0.4
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	2	0.9
寄付収入の減少	1	0.4
わからない	6	2.7
その他	0	0.0
無回答	65	28.8

Q30 ②主な退職の理由（2人目）退職理由 中

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	5	2.2
他にやりたいこと・仕事があったから	8	3.5
新たな知識・経験を得たかったから	9	4.0
体調や心の不調	5	2.2
家庭の都合	5	2.2
待遇や労働環境に不満があったから	8	3.5
人間関係がうまくいかなかったから	8	3.5
本人の経験・能力が活かせなかった	3	1.3
本人の能力不足だった	3	1.3
団体のミッションに合わなくなったから	5	2.2
組織の将来に不安を感じたから	1	0.4
他から誘われたから	0	0.0
勤務地の変更	1	0.4
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	1	0.4
寄付収入の減少	0	0.0
わからない	3	1.3
その他	0	0.0
無回答	160	70.8

Q30 ②主な退職の理由（2人目）退職理由 低

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	-	-
他にやりたいこと・仕事があったから	4	1.8
新たな知識・経験を得たかったから	1	0.4
体調や心の不調	4	1.8
家庭の都合	1	0.4
待遇や労働環境に不満があったから	4	1.8
人間関係がうまくいかなかったから	2	0.9
本人の経験・能力が活かせなかった	1	0.4
本人の能力不足だった	4	1.8
団体のミッションに合わなくなったから	-	-
組織の将来に不安を感じたから	1	0.4
他から誘われたから	4	1.8
勤務地の変更	0	0.0
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	1	0.4
寄付収入の減少	-	-
わからない	3	1.3
その他	-	-
無回答	195	86.3

Q30 ②主な退職の理由（3人目）退職理由 高

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	11	4.9
他にやりたいこと・仕事があったから	27	11.9
新たな知識・経験を得たかったから	2	0.9
体調や心の不調	12	5.3
家庭の都合	24	10.6
待遇や労働環境に不満があったから	1	0.4
人間関係がうまくいかなかったから	15	6.6
本人の経験・能力が活かせなかった	3	1.3
本人の能力不足だった	7	3.1
団体のミッションに合わなくなったから	4	1.8
組織の将来に不安を感じたから	-	-
他から誘われたから	3	1.3
勤務地の変更	1	0.4
自主事業の縮小または廃止	2	0.9
委託事業の縮小または終了	4	1.8
寄付収入の減少	-	-
わからない	6	2.7
その他	-	-
無回答	104	46.0

Q30 ②主な退職の理由（3人目）退職理由 中

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	3	1.3
他にやりたいこと・仕事があったから	6	2.7
新たな知識・経験を得たかったから	3	1.3
体調や心の不調	5	2.2
家庭の都合	6	2.7
待遇や労働環境に不満があったから	7	3.1
人間関係がうまくいかなかったから	2	0.9
本人の経験・能力が活かせなかった	2	0.9
本人の能力不足だった	3	1.3
団体のミッションに合わなくなったから	6	2.7
組織の将来に不安を感じたから	2	0.9
他から誘われたから	-	-
勤務地の変更	-	-
自主事業の縮小または廃止	-	-
委託事業の縮小または終了	1	0.4
寄付収入の減少	-	-
わからない	-	-
その他	-	-
無回答	180	79.6

Q30 ②主な退職の理由（3人目）退職理由 低

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	226	100.0
契約期間が満了したから	1	0.4
他にやりたいこと・仕事があったから	4	1.8
新たな知識・経験を得たかったから	1	0.4
体調や心の不調	-	-
家庭の都合	2	0.9
待遇や労働環境に不満があったから	4	1.8
人間関係がうまくいかなかったから	4	1.8
本人の経験・能力が活かせなかった	3	1.3
本人の能力不足だった	2	0.9
団体のミッションに合わなくなったから	2	0.9
組織の将来に不安を感じたから	1	0.4
他から誘われたから	-	-
勤務地の変更	-	-
自主事業の縮小または廃止	1	0.4
委託事業の縮小または終了	-	-
寄付収入の減少	-	-
わからない	2	0.9
その他	-	-
無回答	199	88.1

Q31 有給専従者の雇用

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
雇用している	216	76.9
雇用していない	49	17.4
無回答	16	5.7

Q32 専従職員の昨月平均給与額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
5万円未満	3	1.4
5～10万円未満	13	6.0
10～15万円未満	17	7.9
15～20万円未満	46	21.3
20～25万円未満	64	29.6
25～30万円未満	48	22.2
30～40万円未満	18	8.3
40万円以上	4	1.9
無回答	3	1.4

Q33 専従職員の給与額の高い人（年収額）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
100 万円未満	16	7.4
100 ～200 万円未満	12	5.6
200 ～300 万円未満	41	19.0
300 ～400 万円未満	44	20.4
400 ～500 万円未満	37	17.1
500 ～600 万円未満	27	12.5
600 ～700 万円未満	9	4.2
700 ～800 万円未満	2	0.9
800 万円以上	10	4.6
無回答	18	8.3

Q33 専従職員の給与額の高い人（年代）

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
10代	—	—
20代	13	6.0
30代	23	10.6
40代	39	18.1
50代	66	30.6
60代	46	21.3
70代以上	7	3.2
無回答	22	10.2

Q33 専従職員の給与額の高い人（雇用形態）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	216	100.0
役員	53	24.5
専従	131	60.6
無回答	32	14.8

Q33 専従職員の給与額の低い人（年収額）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	216	100.0
100 万円未満	18	8.3
100 ～200 万円未満	24	11.1
200 ～300 万円未満	77	35.6
300 ～400 万円未満	31	14.4
400 ～500 万円未満	7	3.2
500 ～600 万円未満	－	－
600 ～700 万円未満	1	0.5
700 ～800 万円未満	－	－
800 万円以上	－	－
無回答	58	26.9

Q33 専従職員の給与額の低い人（年代）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	216	100.0
10代	－	－
20代	57	26.4
30代	32	14.8
40代	26	12.0
50代	18	8.3
60代	19	8.8
70代以上	4	1.9
無回答	60	27.8

Q33 専従職員の給与額の低い人（雇用形態）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	216	100.0
役員	12	5.6
専従	142	65.7
無回答	62	28.7

Q33－ 1 各部門責任者の平均年収額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
100 万円未満	20	9.3
100 ～200 万円未満	8	3.7
200 ～300 万円未満	42	19.4
300 ～400 万円未満	50	23.1
400 ～500 万円未満	43	19.9
500 ～600 万円未満	12	5.6
600 ～700 万円未満	10	4.6
700 ～800 万円未満	3	1.4
800 万円以上	4	1.9
無回答	24	11.1

Q34 専従職員の平均勤続年数

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
1年未満	12	5.6
1～2年未満	11	5.1
2～3年未満	21	9.7
3～5年未満	59	27.3
5～7年未満	50	23.1
7～10年未満	25	11.6
10～15年未満	21	9.7
15年以上	8	3.7
無回答	9	4.2

Q35 専従職員の「期間の定め」

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
期間の定めなし	171	79.2
期間の定めあり	37	17.1
無回答	8	3.7

Q35－ 1 契約年数

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	37	100.0
1か月未満	－	－
1か月以上2か月未満	－	－
2か月以上3か月未満	1	2.7
3か月以上6か月未満	－	－
6か月以上1年未満	9	24.3
1年以上3年未満	27	73.0
無回答	－	－

Q35－ 1 期間を定める理由

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	37	100.0
従業員を拘束したくない（柔軟な働き方をさせた い）ため	13	35.1
個人の能力・仕事の成果を一定の期間で明確にでき るため	10	27.0
人件費を抑えることができるため	2	5.4
期間のある仕事に従事させたいため	5	13.5
その他	7	18.9
無回答	-	-

Q36 専従職員の給与額決定基準

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	216	100.0
勤続年数	75	34.7
職員の年齢	49	22.7
職員の学歴	16	7.4
貴団体での業務の実績	68	31.5
NP0 や活動分野に関するスキルや経験	50	23.1
職員の前職における給与との比較	19	8.8
他のNP0 の給与との比較	14	6.5
公務員や民間企業との給与との比較	28	13.0
最低賃金に照らし合わせて	27	12.5
団体の支払い能力に応じて	109	50.5
生活に必要な金額に応じて	13	6.0
その他	15	6.9
無回答	8	3.7

Q37 有給非専従職員雇用状況

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	281	100.0
雇用している	206	73.3
雇用していない	57	20.3
無回答	18	6.4

Q38 非専従職員の昨月平均給与額

項目名	集計値	構成比 (%)
全体	206	100.0
5万円未満	39	18.9
5～10万円未満	99	48.1
10～15万円未満	36	17.5
15～20万円未満	14	6.8
20～25万円未満	5	2.4
25～30万円未満	0	0.0
30～40万円未満	2	1.0
40万円以上	1	0.5
無回答	10	4.9

Q39 非専従職員の給与額の高い人（月収額）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
5万円未満	18	8.7
5～10万円未満	65	31.6
10～15万円未満	53	25.7
15～20万円未満	21	10.2
20～25万円未満	14	6.8
25～30万円未満	6	2.9
30～40万円未満	4	1.9
40万円以上	1	0.5
無回答	24	11.7

Q39 非専従職員の給与額の高い人（年代）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
10代	-	-
20代	14	6.8
30代	22	10.7
40代	43	20.9
50代	44	21.4
60代	44	21.4
70代以上	8	3.9
無回答	31	15.0

Q39 非専従職員の給与額の高い人（雇用形態）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
役員	9	4.4
非専従	165	80.1
無回答	32	15.5

Q39 非専従職員の給与額の低い人（月収額）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
5万円未満	91	44.2
5～10万円未満	31	15.0
10～15万円未満	14	6.8
15～20万円未満	3	1.5
20～25万円未満	1	0.5
25～30万円未満	-	-
30～40万円未満	-	-
40万円以上	-	-
無回答	66	32.0

Q39 非専従職員の給与額の低い人（年代）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
10代	1	0.5
20代	18	8.7
30代	14	6.8
40代	35	17.0
50代	21	10.2
60代	36	17.5
70代以上	12	5.8
無回答	69	33.5

Q39 非専従職員の給与額の低い人（雇用形態）

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
役員	7	3.4
非専従	126	61.2
無回答	73	35.4

Q40 非専従職員の平均勤務時間

項目名	集計値	構成比（％）
全体	206	100.0
10 時間未満	12	5.8
10 ～40 時間未満	62	30.1
40 ～80 時間未満	75	36.4
80 ～120 時間未満	37	18.0
120 ～160 時間未満	4	1.9
160 ～200 時間未満	2	1.0
200 時間以上	1	0.5
無回答	13	6.3

Q41 ボランティア

項目名	集計値	構成比（％）
全体	584	100.0
いる	358	61.3
いない	167	28.6
無回答	59	10.1

Q42 ボランティアの活動内容

項目名【複数回答】	集計値	構成比（％）
全体	358	100.0
事務作業（定期、不定期）	152	42.5
現場活動（定期、不定期）	245	68.4
自宅作業	82	22.9
イベント補助作業	215	60.1
会議等	112	31.3
無回答	16	4.5

Q42 ボランティアの報酬

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	358	100.0
交通費	157	43.9
食事・食費	46	12.8
謝礼	88	24.6
その他の支給	28	7.8
支給しない	133	37.2
無回答	26	7.3

Q42-1 ボランティア受け入れの留意点

項目名【複数回答】	集計値	構成比 (%)
全体	358	100.0
受入れ時の職場の雰囲気を保つ	91	25.4
団体に対する共感への理解	260	72.6
能力に応じた作業依頼	160	44.7
柔軟な活動時間	135	37.7
親睦の機会を設ける	86	24.0
改善提案等の推奨	38	10.6
学習機会の提供	77	21.5
その他	19	5.3
無回答	17	4.7