

資料2-2

NP0等における女性の働き方について 関連資料

- 1 市民活動等基本調査報告書（平成13年 ㈱社会調査研究所）【平成12年度内閣府委託調査】から抜粋
- 2 NP0における働き方の実態等に関する調査（平成14年度 東京都中央労政事務所 労働事情動向調査）（概要版）
- 3 NP0による雇用実態調査結果の概要について（平成13年 福岡県）

1 市民活動等基本調査報告書（平成 13 年（株）社会調査研究所）【平成 12 年度 内閣府委託調査】から抜粋

スタッフ数

○事務局スタッフ全体数

★事務局スタッフ 6 人以上の団体は全体の 3 割を超える

事務局スタッフがいない団体は 23.1%で、約 7 割の団体は事務局スタッフがいる。事務局スタッフのいる団体の平均スタッフ数は有給 1.6 人、無給 11.8 人、合計 13.4 人である。

特定非営利活動法人は、「6 人以上」のスタッフを抱える割合が 47.5%と高い。

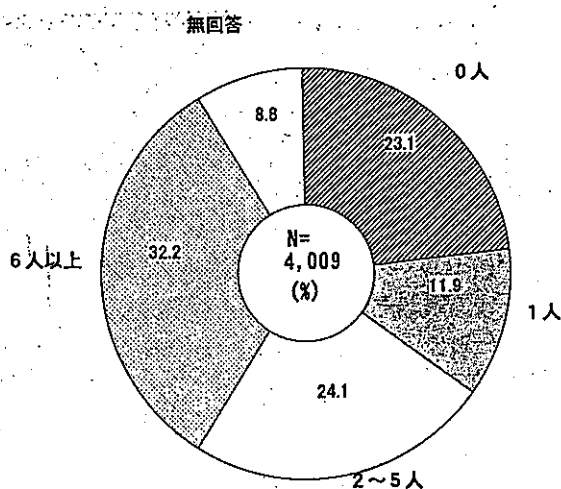
活動分野別にみると、スタッフ数が「2～5 人」の団体は、人権の擁護・平和の推進、国際協力、文化・芸術・スポーツの振興などの分野で比較的多い。

会員数と財政規模の関連では、団体規模が大きくなるほど、事務局のスタッフ数が多くなる傾向がある。

3-11 事務局スタッフの平均人数（有効回答 2,732 団体）

	有給	無給	合計
常 勤	0.8	1.4	2.2
非常勤	0.8	10.4	11.2
合 計	1.6	11.8	13.4

3-12 事務局スタッフ数



○常勤スタッフ数

★3分の2の団体は常勤スタッフがない

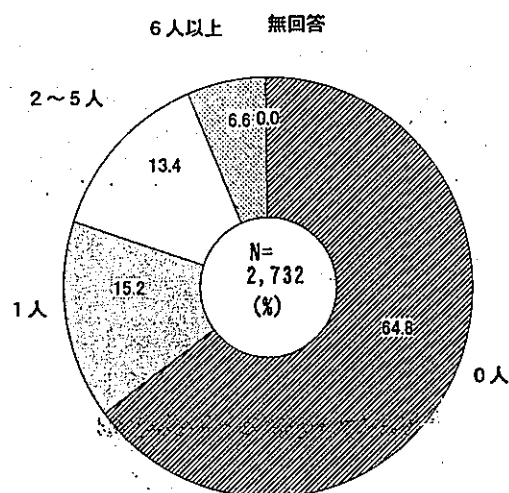
事務局スタッフがいると回答があった 2,732 団体のうち、64.8%は常勤スタッフがないと答えている。

任意団体の7割が常勤スタッフがないのに対して、特定非営利活動法人は6割が常勤スタッフを抱えている。

活動分野では、まちづくりの分野などでは、常勤スタッフのいない団体が7割以上を占めるのに対して、国際協力では、「2～5人」の常勤スタッフを抱える団体が比較的多い。

また常勤スタッフの人数は、正会員数および財政規模に応じて高くなる傾向がみられる。

3-17 常勤スタッフ数



○非常勤スタッフ数

★ほぼ4割の団体は6人以上の非常勤スタッフを有する

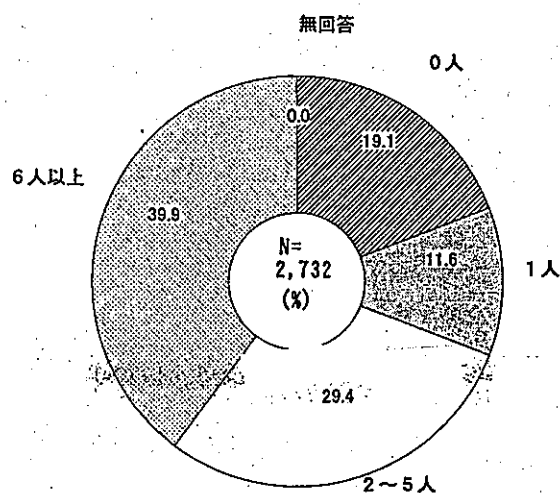
事務局スタッフがいると回答があった2,732団体のうち、非常勤スタッフが「6人以上」いる団体は全体の39.9%、「2～5人」の団体29.4%と合わせると、2人以上の非常勤スタッフがいる団体は全体の7割近くを占める。先にみた常勤スタッフのいる団体が少ないのに対して、非常勤スタッフがいる団体は多い。

特定非営利活動法人は非常勤スタッフが2人以上の割合が76.5%と高い。

活動分野との関連では、文化・芸術・スポーツの振興、国際協力などの分野で「2～5人」の非常勤スタッフをもつ割合が4割以上と多く、逆に地域安全活動、子どもの健全育成などの分野で「0人」の割合がやや多い。

財政規模の大きい団体ほど、非常勤スタッフがいらない割合が多くなる傾向がみられる。

3-22 非常勤スタッフ



スタッフの構成

○スタッフの性別の概要

★4割は女性だけあるいは女性がほとんどの団体

スタッフの性別に関しては、「女性だけ・あるいは女性がほとんど」の団体は全体の 40.0% であり、「やや女性が多い」団体 13.3%を加えると、女性スタッフの方が男性スタッフよりも多い団体が過半数を占める。

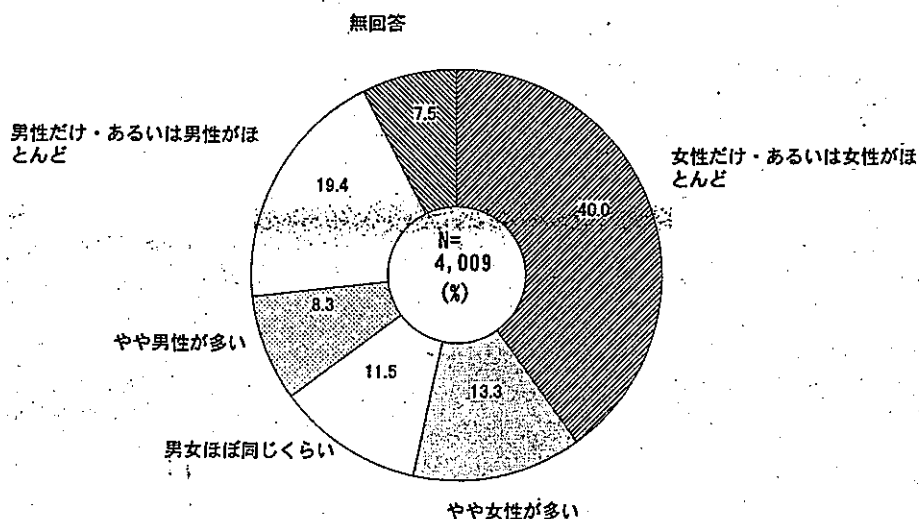
特定非営利活動法人では「男女ほぼ同じくらい」の割合が任意団体と比べてやや高い。

活動分野では、男女共同参画の促進で 8 割が、「女性だけ・あるいは女性がほとんど」の団体で占められている。保健・医療・福祉でも、「女性だけ・あるいは女性がほとんど」の団体の割合が過半数を占める。逆に災害救援活動、地域安全活動、まちづくりの分野では、男性スタッフの方が多い団体の割合が高い。

正会員数では、100 人以上の団体で、「やや男性が多い」団体の割合が高くなる。

財政規模では、規模の大きいところほど、「男女ほぼ同じくらい」の割合が多くなる傾向がみられる。

3-32 スタッフの性別



○スタッフの年齢層（複数回答）の概要

★50歳代が4割、60歳以上も4割

スタッフの年齢層について多い順に2つまでに○をつけてもらったところ、50歳代（40.5%）、60歳代以上（39.8%）に○をつけた団体が多くみられた。

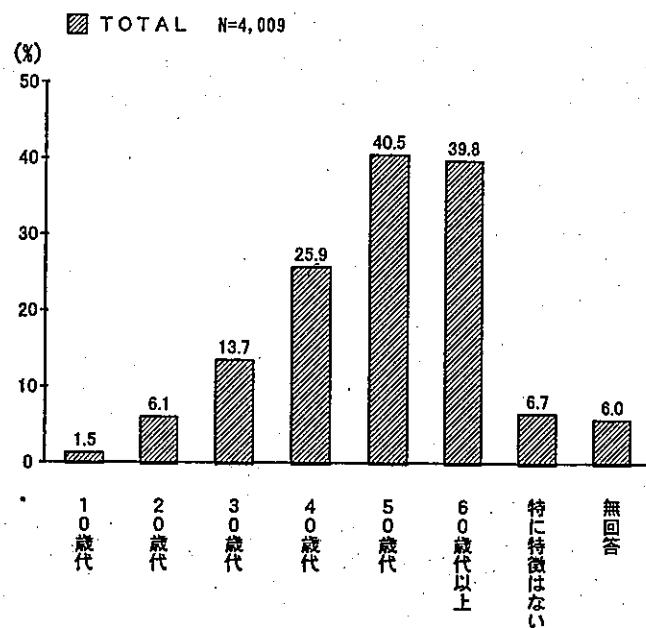
特定非営利活動法人の場合、相対的に「30歳代」「40歳代」の団体の割合が高くなる。

活動分野では、地域安全活動と保健・医療・福祉の分野で、50歳代以上の団体の割合が高い。国際協力や子どもの健全育成などの分野では「30歳代」「40歳代」の団体が多く、人権の擁護・平和の推進、男女共同参画では「40歳代」「50歳代」の団体が多い。

会員数との関連では、20人未満の団体では「60歳以上」の団体がやや多い。

財政規模では、規模の大きい団体のほうが、「30歳代」「40歳代」の割合が高くなる傾向がみられる。

3-37 スタッフの年齢層（多い年齢層2つまでに○をつける）



○スタッフの職業（複数回答）の概要

★家事従業者（主婦等）が約半数の団体で、年金生活者・定年退職者は3割近い団体でスタッフとして働く

スタッフの職業をみると、「家事従業者（主婦等）」48.5%、「年金生活者・定年退職者」31.4%と、時間的な拘束が少ない人がスタッフの担い手となっている団体が多い。以下「公務員・団体職員」22.6%、「自営業・経営者・農業・商業・工業等」21.9%と続く。

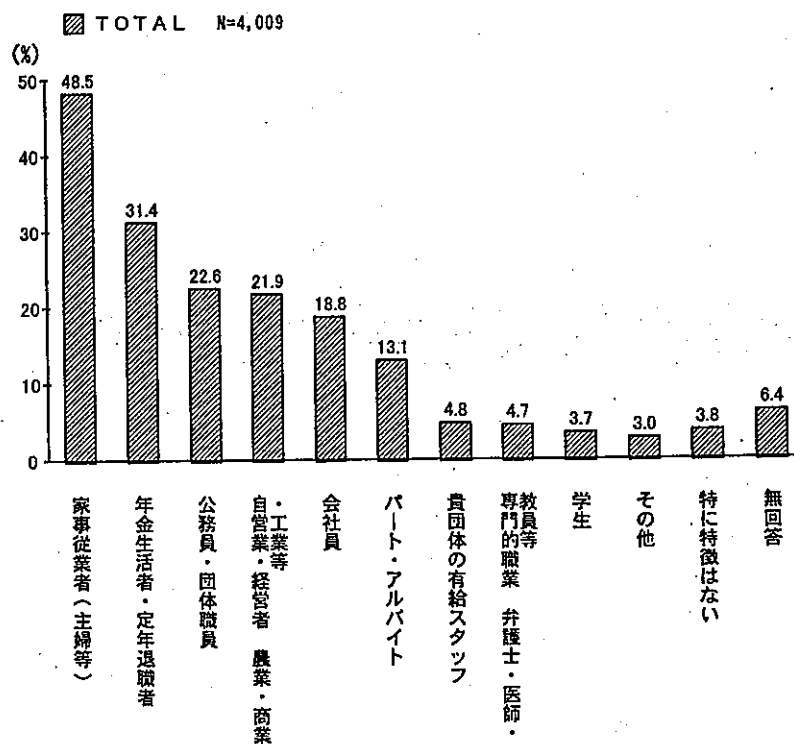
任意団体は、「家事従事者（主婦等）」が担い手となっている団体が多い。特定非営利活動法人では、「有給スタッフ」の割合が相対的に多い。

活動分野では、保健・医療・福祉で「家事従事者（主婦等）」「年金生活者・定年退職者」が担い手となっている団体が多い。また男女共同参画、社会教育の推進で「家事従事者（主婦等）」が担い手となっている団体が多い。災害救援活動、まちづくり、国際協力、人権の擁護・平和の推進、地域安全活動、男女共同参画で「公務員・団体職員」が担い手となっている団体が3割を超えている。

会員規模の大きい団体では、「公務員・団体職員」の団体が相対的に多い。

財政規模が500万円以上の団体では、「有給スタッフ」の団体の割合が多いが、30万円～1000万円未満の団体の場合、「公務員・団体職員」が担っている団体が多い。

3-42 スタッフの職業（3つまで○をつける）



NPOにおける働き方の実態等に関する調査

～平成14年度 東京都中央労政事務所 労働事情動向調査～

(概要版)

本調査は、郵送による第一次調査と、訪問による第二次調査の組み合わせにより実施しました。

第一次調査は、東京都認証の全てのNPO法人1,877団体(平成14年10月現在)を対象に郵送により依頼し、回答(ハガキ)のあった744団体について集計したものです。

第二次調査は、上記回答団体のうち週30時間以上勤務の有給職員が2人以上いると回答のあった、雇用関係がより明確になっていると考えられるNPO168団体を対象とした訪問調査で、回答をいただいた138団体の結果を集計したものです。

調査結果のポイント

＜第一次調査 対象1,877団体、回答744団体＞

○ 有給職員や有償スタッフ等がいると回答のあったNPOは6割

744団体のうち、有給職員もしくは有償スタッフ等がいるのは443団体(59.5%)であった。

このうち、有給職員がいるのは315団体(42.3%)で、職員数は3,336人であった。なかでも、週30時間以上勤務者は、その3分の1の1,137人(34.1%)であった。

＜第二次調査 対象168団体、回答138団体＞

○ 新たな雇用の受け皿になると、7割のNPOが回答

新たな雇用の受け皿となりえるかについては、「大いに可能」と答えた団体は53団体(38.4%)、次いで「補助的収入としては可能」は45団体(32.6%)で、この両者を併せた雇用の可能性があるとする団体は98団体(71.0%)であった。

○ 7割近いNPOが、能力より志を優先して採用

有給常勤職員を採用するにあたっては、「NPO活動を重要と考える人優先」とするものが94団体(68.1%)と多かった。

○ 約7割のNPOが労働条件確保困難と回答、理由は「財源・資金不足」

95団体(68.8%)が有給常勤職員の労働条件確保で困難性「あり」と回答、そのうちの約6割58団体が「財源・資金不足」を理由にあげた

調査結果概要

＜第一次調査の結果＞

1 有給職員や有償スタッフがいるNPOは、全体の約6割

回答があったNPO 744団体のうち、有給職員もしくは有償スタッフ等がいるのは443団体(59.5%)で、301団体(40.5%)には有給職員もしくは有償スタッフがいなかった。

このうち、有給職員がいるNPOは315団体(42.3%)であった。

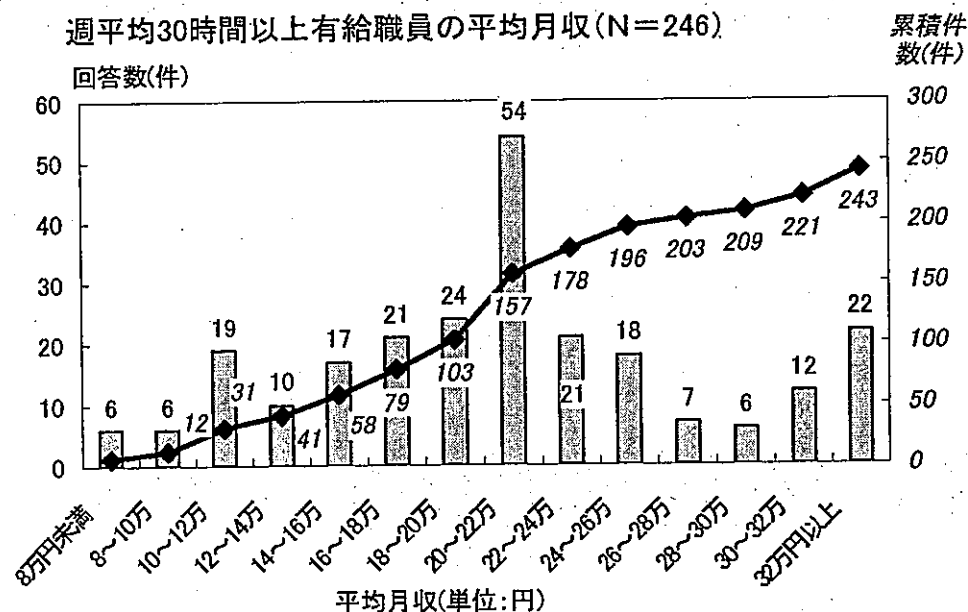
2 NPOで働いている有給職員は、3,336人

回答のあったNPOのうち有給職員がいる315団体で働く職員は、3,336人であった。

このうち、週平均30時間以上働いている職員は1,137人(34.1%)、週平均20～30時間未満働いている職員は459人(13.8%)で、残りの約半数の1,740人(52.2%)が週平均20時間未満の勤務であった。

3 週平均30時間以上勤務の有給職員の平均月収は20万円以上22万円未満

週平均30時間以上勤務有給職員の平均月収は、20万円以上22万円未満と回答したNPOが54団体(22.0%)と最も多かった。2万円刻みの分布を見るとこの金額帯を頂点とした山型となっている。



4 有償スタッフ等がいるNPOは322団体で、総数は4,820人

有償スタッフ等がいると回答したNPOは322団体(43.3%)で、その総数は、4,820人であった。このうち、96団体(30.3%)と約3分の1が1～2人規模であった。

<第二次調査の結果>

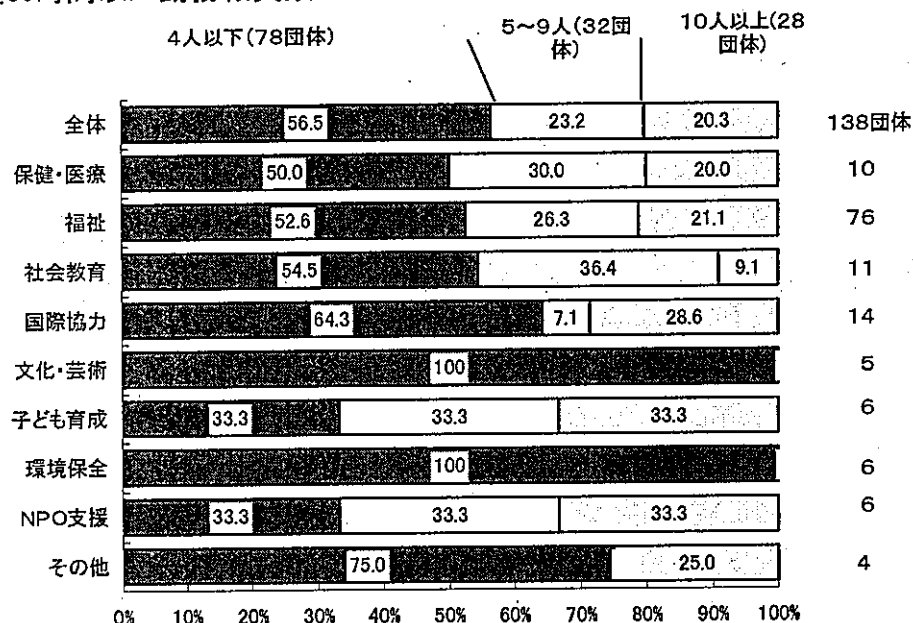
5 活動分野では「福祉」、職員の数では2人規模が多い

回答NPOの活動分野で最も多いのは、「福祉」の76件(55.1%)で過半数をしめており、次いで多いのは「国際協力」の14件(10.1%)であった。

職員の数では、2人規模が41件(29.7%)と最も多く、次いで規模が大きくなる順に少なくなっており、4人以下で区切ってみると78件(56.5%)と過半数を超えている。

分野別に規模をみると、「子ども育成」、「NPO支援」で比較的規模の大きい団体が多くみられるが、「文化・芸術」、「NPO支援」ではすべて4人以下となっている。

週30時間以上勤務職員数



6 NPOで働く職員の約3分の2は女性、年代では30代が多い

回答NPOの週30時間以上勤務の職員総数は、943人で、うち男性が343人、(36.4%)女性が600人(63.6%)であった。1団体平均の職員数は、6.8人であった。分野別で平均職員数が比較的多かったのは、「国際協力」11.5人、「子ども育成」8.2人、「NPO支援」7.2人であった。

分野別に男女別をみると、「環境保全」で若干男性が多かった他はすべて女性が多かった。なかでも女性の比率が高かったのは、「子ども育成」(81.6%)、「保健・医療」(75.9%)、「福祉」(66.7%)であった。

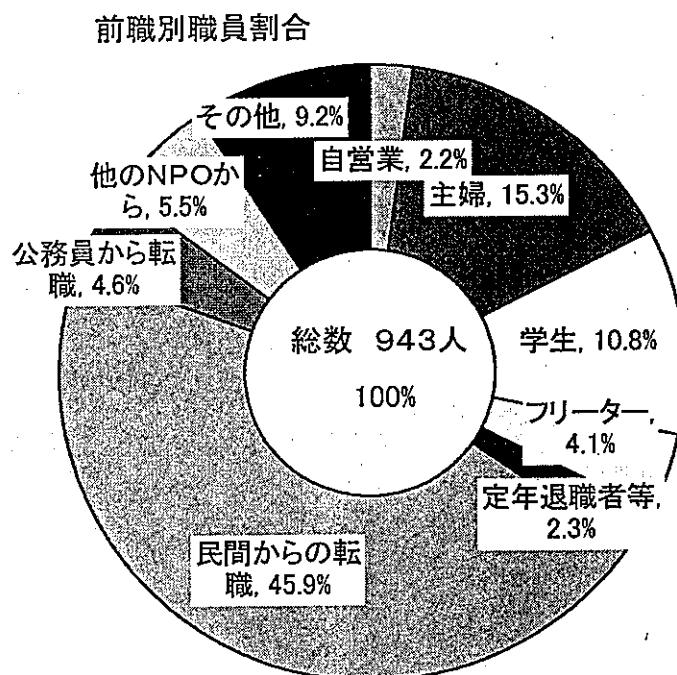
年代別に職員数をみると、「30代」が269人(28.5%)と若干多いが「60代」を除いて各年代とも200人前後でほぼ同数であった。

これを分野別にみると、「保健・医療」で「60代」が「福祉」で「50代」が一番多い年代となっている他は、いずれも「30代」が一番多い年代となっている。

7 職員の半数近くが民間からの転職者である

職員の前職等をみると、「民間からの転職」者が97団体(70.3%)に勤務しており、その総数でも433人(45.9%)と全体の約5割近くとなっている。次いで、「主婦」が44団体144人(15.3%)、「学生」が42団体102人(10.8%)と比較的多くなっている。

分野別には、いずれの分野も「民間からの転職」が最大であるが、次に多いのは、「保健・医療」と「福祉」では「主婦」、「国際協力」と「NPO支援」では「他のNPOから」、「子ども育成」では「公務員からの転職」となっている。



8 「自主収益事業」が年間収入第一位

年間収入の第一位は、「自主収益事業」が56件(40.6%)と最も多く、次いで「受託収益事業」27件(19.6%)、「行政補助金・助成金」25件(18.1%)の順となっている。

分野別にみると、「保健・医療」、「社会教育」、「国際協力」では、50%を超える項目はないが、「福祉」と「子ども育成」では「自主収益事業」がそれぞれ52.6%、83.3%と、「環境保全」と「NPO支援」では「受託収益事業」がいずれも66.7%と、「文化・芸術」では「寄付金・協賛金等」が60.0%と50%を超えている。

9 就業規則があるのは68.8%の団体

就業規則の有無は、全体では「あり」が95件(68.8%)、「なし」が42件(30.4%)であった。

これを分野別にみると、「あり」が多かったのは、「保健・医療」9件(90.0%)、「福祉」61件(80.3%)、「NPO支援」5件(83.3%)の3分野でいずれも8割を超えているが、他の分野では「あり」は半数以下であった。

「なし」の42件を規模別にみると、31件(73.8%)が「4人以下」であった。

- 10 残業手当支給は67.1%、ただし、割り増し支給は40.5%
残業があると回答した79団体に対して残業手当支給についてきいたところ、「25%割増支給」が32団体(40.5%)、「時給換算・割増なし支給」21団体(26.6%)、「その他」23団体(29.1%)であった。
- 11 「財政状況」や「関係団体の水準」を基準に賃金が決定されているNPOが比較的多い
賃金の決定基準を一つだけあげてもらったところ、回答は各項目に分散したが、「財政の状況」と「関係団体の水準」にそれぞれ42件(30.4%)、35件(25.4%)と比較的多くみられた。
分野別には、「財政の状況」をトップにあげたものに「子ども育成」(50.0%)、「社会教育」(45.5%)、「福祉」(34.2%)が、「関係団体の水準」をトップにあげたものに「文化・芸術」(60.0%)、「NPO支援」(50.0%)があり、「保健・医用」では「公務員準拠」(30.0%)がトップであった。
- 12 労働保険には約8割、社会保険には約7割が加入
労働保険の加入については、109件(79.0%)が「加入」しており、「未加入」は28件(20.3%)であった。規模が大きくなるにしたがい「加入」の割合が高く「10人以上」ではほぼ全て(96.4%)が「加入」している。
社会保険の加入については、「加入」が94件(68.1%)と労働保険の加入に比べると若干少なくなっている。これも、「加入」は規模に比例しているが「10人以上」でも22件(78.6%)の加入にとどまっている。
- 13 半数を超えるNPOが会員等の紹介で職員を採用
職員の採用方法について複数回答できいたところ、全体で最も多かったのは「会員等の紹介」で75件(54.3%)、次いで「公募(ハローワーク)」48件(34.8%)等であった。
分野別にみると、「保健・医療」、「文化・芸術」、「福祉」、「社会教育」では「会員等の紹介」がそれぞれ(80.0%)、(60.0%)、(53.9%)、(45.5%)と、「国際協力」では「インターネット」(64.3%)が、「子ども育成」では「会員から」(50.0%)と「ハローワーク」(50.0%)が、「NPO支援」では「会員等の紹介」(83.3%)と「インターネット」(83.3%)がそれぞれもっとも多くなっている。
- 14 7割近いNPOが、NPO活動を重要と考える人を優先して採用
有給常勤職員を採用する際何を優先するかをきいたところ、全体では「NPO活動を重要と考える人優先」とするものが94件(68.1%)と多かったが、「仕事が出来れば民間企業と特に違いは必要ない」とするものも31件(22.5%)あった。
分野別に「NPO活動を重要と考える人優先」とするものが多かったのは、「国際協力」(85.7%)、「環境保全」(83.3%)、「NPO支援」(83.3%)等であった。
- 15 有給職員の採用の見通しは、「可能」と「困難」がほぼ同数
有給常勤職員の今後の採用見通しをきいたところ、全体では「可能」とするものと「困難」とするものがそれぞれ68件(49.3%)、66件(47.8%)とほぼ同数であった。「可能」とするものは、規模が大きさに比例して多くなっている。

分野別にみると、「NPO 支援」で全ての団体が「可能」としているのに対し「文化芸術」(100%)、「子ども育成」(83.3%)で「困難」が多くなっているのが特徴的であった。

16 約7割のNPOが労働条件を確保する上での困難性「ある」と回答、その理由は「財源・資金不足」

有給常勤職員の労働条件を確保する上での困難性が「ある」とするものが95件(68.8%)で、「ない」37件(26.8%)の倍以上となっている。

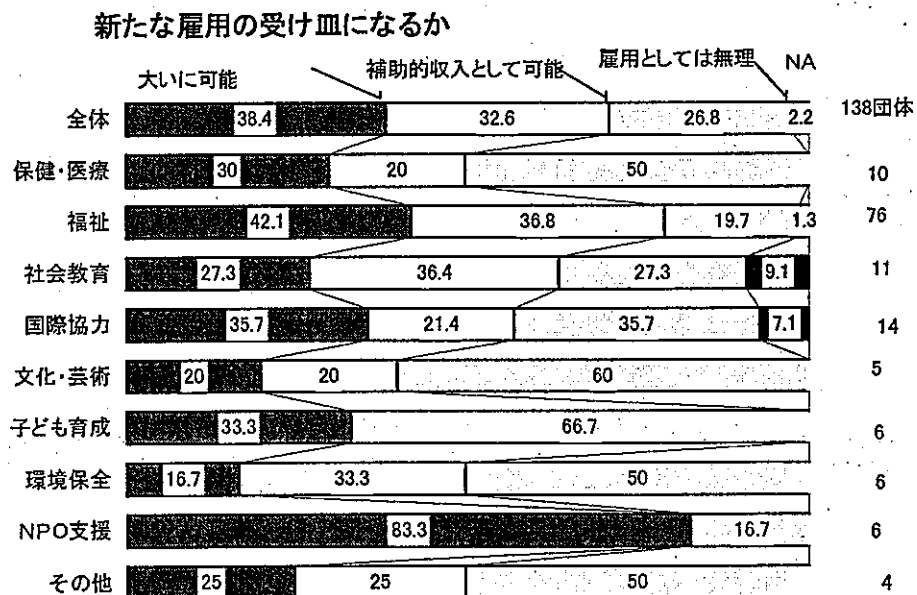
困難性「あり」の理由は、うち58件(61.1%)が「財源・資金不足」であった。

17 約7割のNPOが新たな雇用の受け皿になると回答

回答団体に各団体が新たな雇用の受け皿となりえるかについてきいたところ、「大いに可能」と答えた団体は53件(38.4%)と3分の1強であった。「補助的収入としては可能」は45件(32.6%)で、この両者を併せた雇用の可能性があるとする団体は98件(71.0%)であった。

規模でみると、規模に比例して「大いに可能」が多くなっており、特に、「10人以上」では19件(67.9%)と多い。

分野別では、「大いに可能」が多かったのは「NPO 支援」(83.3%)、比較的多かったのは「福祉」(42.1%)で、「補助的収入としては可能」が比較的多かったのは「子ども育成」(66.7%)で、これに対して「雇用としては無理」が比較的多かったのは「文化・芸術」(60.0%)、「保健・医療」(50.0%)、「環境保全」(50.0%)であった。



18 NPOの課題は、「資金」次いで「人材」

各団体に、現状における最大の課題を敢えて一つあげてもらったところ、「資金」が課題であるとする団体が79件(57.2%)と最も多く、次いで「人材」をあげる団体が27件(19.6%)であった。規模別、分野別でもいずれも「資金」がトップであった。

注：

＜有給職員・有償スタッフ等の定義＞

有給職員 雇用契約を結び賃金を払っている職員。パート・アルバイト・契約社員・嘱託等を含む。

有償スタッフ等 団体が、その活動に参加した・かかわったことに対し、金銭等を払っている者で、有給職員ではないもの。交通費・食事代などの実費を支払う場合も含み、報酬・お礼・実費相当分など名称のいかんも問わない。（例 有償ボランティア、委託・請負、ワーカーズ・コレクティブの組合員、賃金支給が無く実費のみ支給の嘱託等。）

＜お問い合わせ先＞

東京都産業労働局中央労政事務所
労政課 情勢係

〒102-0072

千代田区飯田橋3-10-3

シニアワーク東京9F

Tel 03-5211-2200



NPOによる雇用実態調査結果の概要について

1 調査の目的

県内NPOのスタッフに関する雇用の現状や課題、将来性等を把握し、今後のNPOによる雇用の創出支援するための基礎資料とする。

2 調査の設計

(1) 調査実施期間 平成13年6月～10月

(2) 調査方法

ア 団体調査(詳細はクリック)

県内に事務局を置くNPO法人、市民活動団体・ボランティア団体3,000団体(うちNPO法人14団体)を対象に郵送によるアンケートを実施するとともに、回答のあったNPO法人のうち30団体に対する訪問ヒアリングを実施

イ スタッフ調査(詳細はクリック)

団体調査で回答のあったNPO法人で働く有給スタッフ300人への郵送等によるアンケートを兼ね

(3) 回答数

ア 団体調査

1,049件、回答率35.0%(うちNPO法人77件、回答率53.8%)

イ スタッフ調査

136件、回答率45.3%

3 調査結果のポイント

- (1) 昨年4月から始まった介護保険事業への参入により、保健・医療・福祉分野のNPO法人が急増
- (2) 専用事務所の有無、予算規模、有給スタッフの有無及び報酬額の多寡等で、NPO法人とそれ以外のOに概ね2極分化傾向
- (3) NPO法人は過半数の団体がスタッフ増に意欲的で、雇用・就業の受け皿として期待大
- (4) 人材確保システムの整備と団体の経営基盤の強化がNPOによる雇用を推進する上で最大の課題
- (5) 税制面での優遇、人材や公的助成制度等に関する情報の提供、経営管理や人事労務管理に関するアドバイスの提供やセミナーの開催など、より良い雇用の場に向けてNPOが行政に期待する支援策
- (6) スタッフの多くが仕事には満足しているものの、待遇や保障などに不満
- (7) 経営の安定化による待遇改善、NPO専用の就業窓口の開設、教育訓練、組織運営のノウハウ取得など、スタッフの望む支援策も多様

4 調査の内容(調査項目)

(対団体:アンケート)

○プロフィール

- 1 団体の概要
(組織形態、活動開始時期)
- 2 主要活動分野
- 3 事務所設置形態
- 4 活動地域
- 5 年間予算
- 6 団体の収入源

○スタッフの状況

- 1 スタッフ数
- 2 スタッフの活動頻度
- 3 有給スタッフの月当たり平均支給額
- 4 スタッフ層の中心となる年齢層
- 5 勤続年数
- 6 スタッフの職業
- 7 各種保険の加入状況
- 8 スタッフを確保・雇用する

上での課題

- 9 今後のスタッフの増員

○行政への要望

- 1 より良い雇用の場にするために

- 行政に期待すること
- 2 活性化する上で行政に期待すること

○その他

- 1 法人格取得の影響
- 2 行政との連携関係
- 3 企業との連携関係

(対団体(うち法人):ヒアリング)

○NPO法人の現状

- 1 スタッフの待遇
- 2 法人格取得の目的
- 3 法人格取得の影響
- 4 事務所の設置形態

○活動上の問題点

- 1 活動資金
- 2 人材確保の方法とその際の
- 3 人材育成の問題
- 4 スタッフ相互の意識の共有
- 5 組織のマネジメントの問題

○行政や企業、大学、他団体との関係

- 1 行政との関係
- 2 企業との関係
- 3 大学との関係
- 4 他団体との関係

(対スタッフ:アンケート)

○プロフィール

- 1 回答者の属性
(性別、年代、活動分野)
- 2 在籍期間
- 3 前職
- 4 役職
- 5 報酬体系

○NPOにおける就労実態

- 1 就労形態
- 2 労働時間
- 3 活動日数
- 4 休日・休暇
- 5 資格の有無
- 6 資格の取得方法
- 7 事務局スタッフの業務内容
- 8 現場スタッフの業務内容
- 9 報酬
- 10 家計におけるNPOからの収入の位置づけ

○NPOでの就労動機

- 1 NPOで働くきっかけ
- 2 NPOで働くようになった理由

○就労環境の満足度

- 1 仕事に対する満足度
- 2 NPOで働いてよかったこと
- 3 不安や不満
- 4 NPOに対してどのような支援が必要か

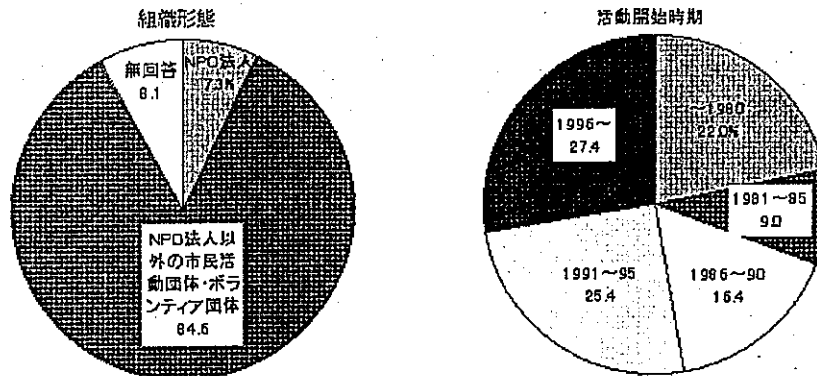
(問い合わせ先)

生活労働部労働局新雇用開発課企画開発係 TEL092-643-3593

主な調査結果

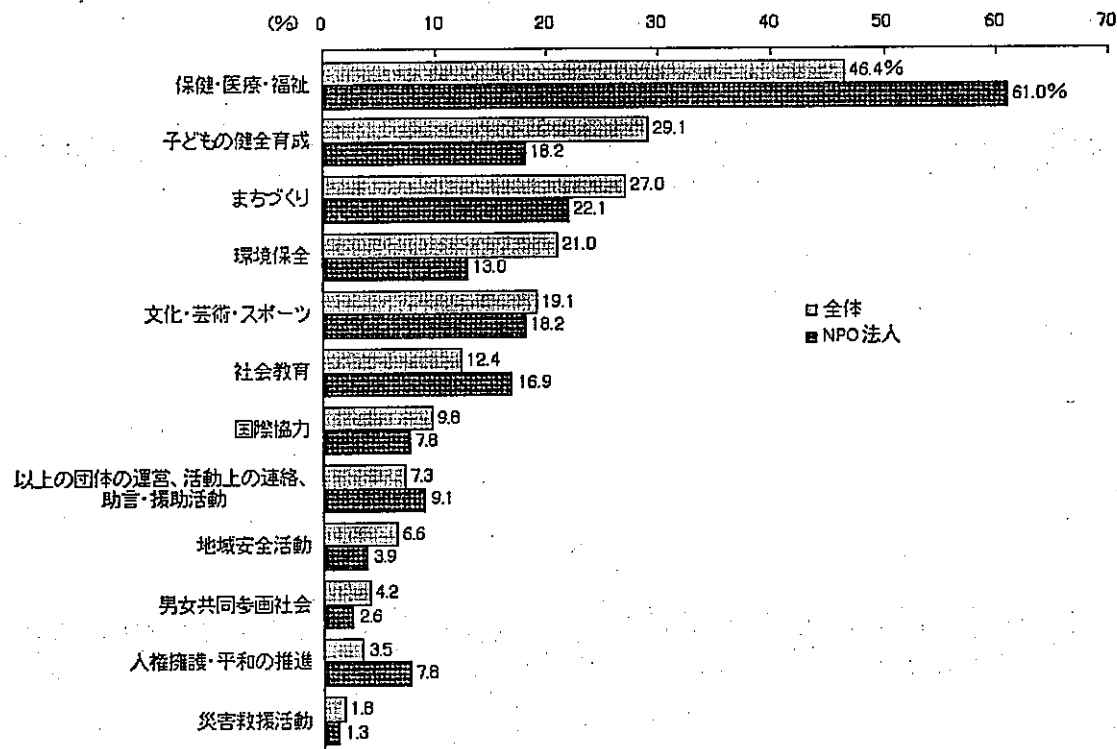
(対団体)

1 団体の概要



組織形態をみると、NPO法人が7.3%、NPO法人以外の市民活動団体・ボランティア団体が84.6%となっている。活動開始時期は、1996年以降が27.4%でもっとも多く、以下、1991～95年、1986～90年と時間をさかのぼるにつれてその数は減少している。

2 主要活動分野

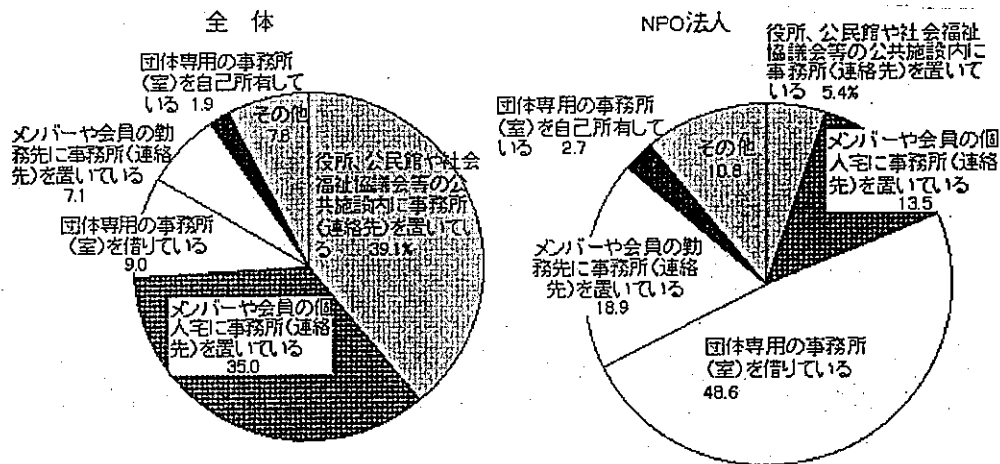


注:複数回答

全体では、保健・医療・福祉が46.4%と最も多く、以下、子どもの健全育成(29.1%)、まちづくり(27.0%)、環境保全(21.0%)、文化・芸術・スポーツ(19.1%)とつづいている。これらは小地域単位での活動がしやすい分野であり、国際協力や人権擁護など、活動の地理的スケールが大きい分野に取り組む団体は少数である。

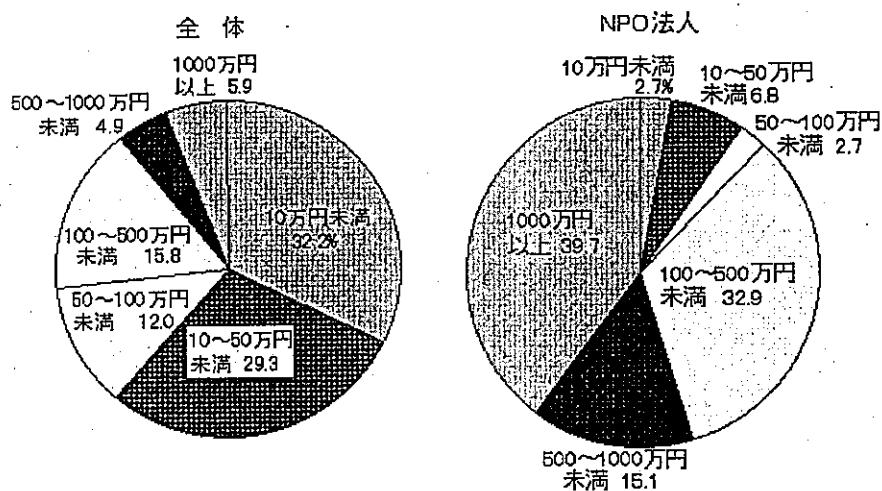
NPO法人では、昨年4月から始まった介護保険事業への参入により、保健・医療・福祉が61.0%で突出している。一方、子どもの健全育成(18.2%)、まちづくり(22.1%)や環境保全(13.0%)は全体に比べ割合が低い。

3 事務所設置形態



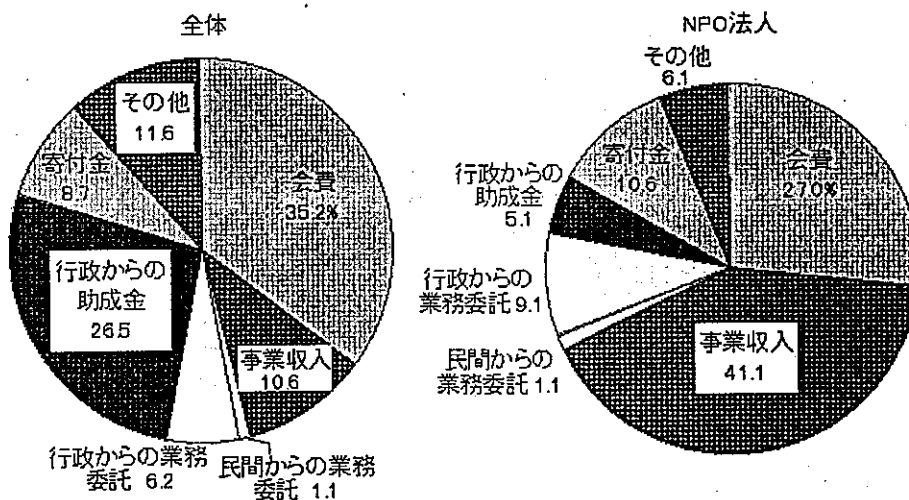
全体では公共施設内と個人宅で7割以上を占める。団体独自で事務所を所有したり、賃借によって運営されている団体は少数である。一方、NPO法人の場合は、専用の事務所スペースを所有又は借りているものが半数を超えている。また、全体に比べ、勤務先に事務所が置かれているものが多い。

4 年間予算



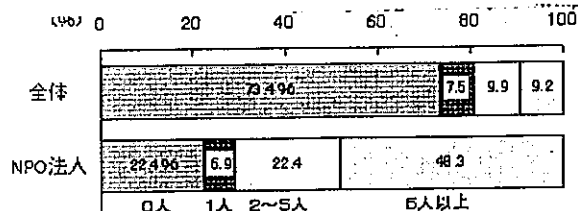
全体では50万円未満が半数以上を占めている。一方、500万円を超える団体は1割にとどまっている。市民活動団体やボランティア団体は組織の性格上、予算規模が小さいものが多い。NPO法人では、対照的に500万円を超える団体が半数以上を超え、100万円未満はごく少数である。

5 団体の収入源



全体では、会費が35.2%と最も高く、行政からの助成金も26.5%と高い割合を示している。一方、NPO法人では事業収入の割合が41.1%と、全体の10.6%と比較して高いことが特徴である。

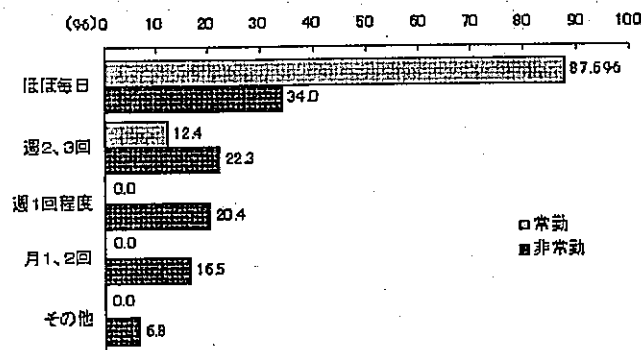
6 団体が抱えている有給スタッフ数



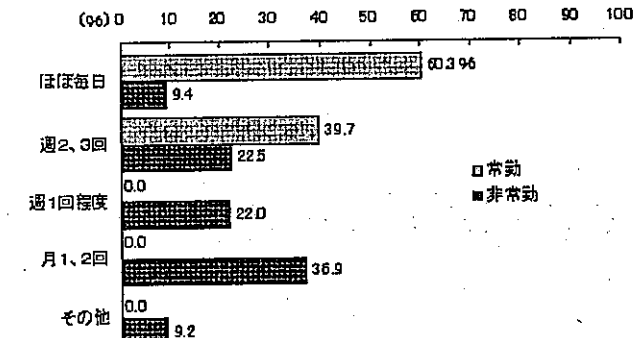
1人でも有給スタッフを抱えている団体は、全体では26.6%と低い。
 一方、NPO法人では、1人でも有給スタッフを抱えている団体は77.6%を占め、なかでも6人以上の有給スタッフを抱えている団体が48.3%と高い割合を示している。

7 スタッフの活動頻度

スタッフの活動頻度(全体・事務局)



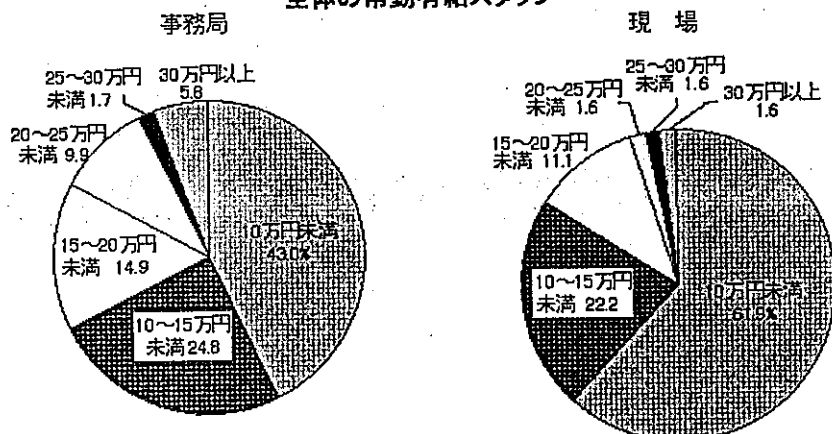
スタッフの活動頻度(全体・現場)



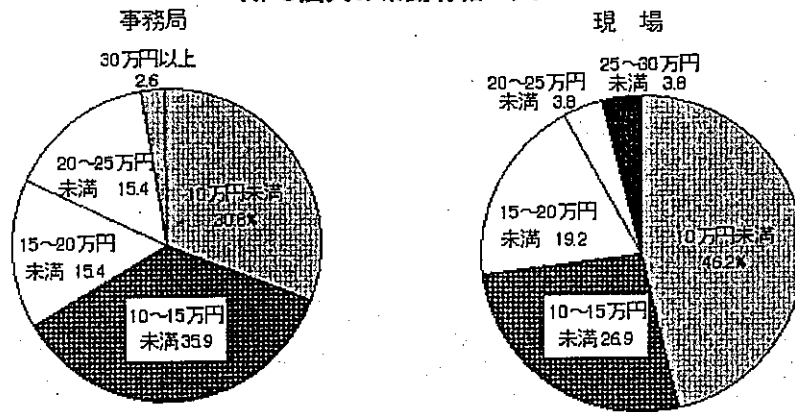
常勤スタッフの活動頻度は、事務局ではほぼ毎日が大半を占めるが、現場については週2、3回も多い。非常勤スタッフの活動頻度は、事務局ではほぼ毎日、週2、3回、週1回程度の順となっているが、現場では、月1、2回がもっとも多く、以下週2、3回、週1回程度の順となっている。

8 有給スタッフの月当たり平均支給額

全体の常勤有給スタッフ

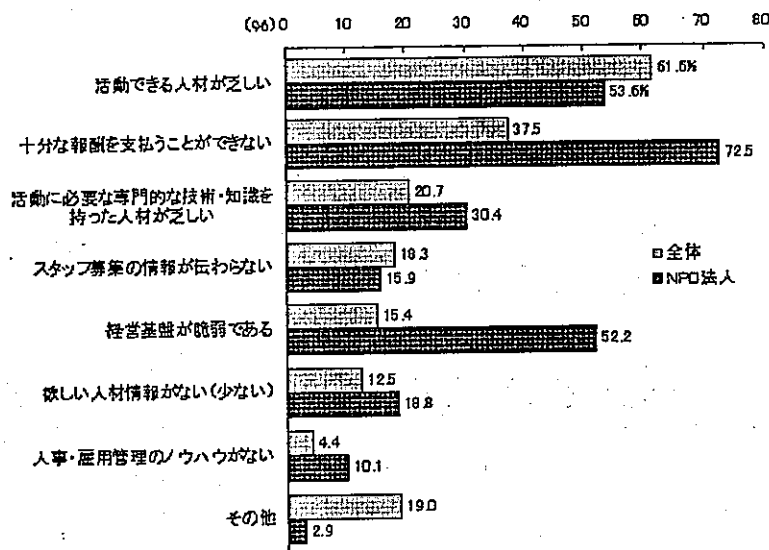


NPO法人の常勤有給スタッフ



全体では、事務局、現場ともに10万円未満がもっとも多く、とくに現場スタッフでは6割以上が10万円未満の支給となっている。
NPO法人に限定すると、給与は相対的に高くなる傾向にあるが、それでも20万円以上は事務局で18.0%、現場では7.6%であり、給与水準はそれほど高くないことがわかる。

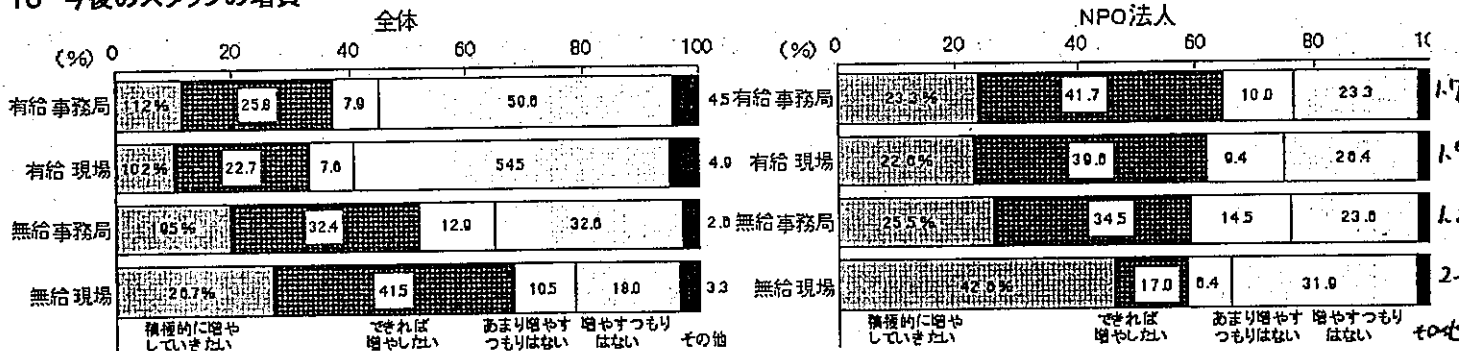
9 スタッフを確保・雇用する上での課題



注: 複数回答

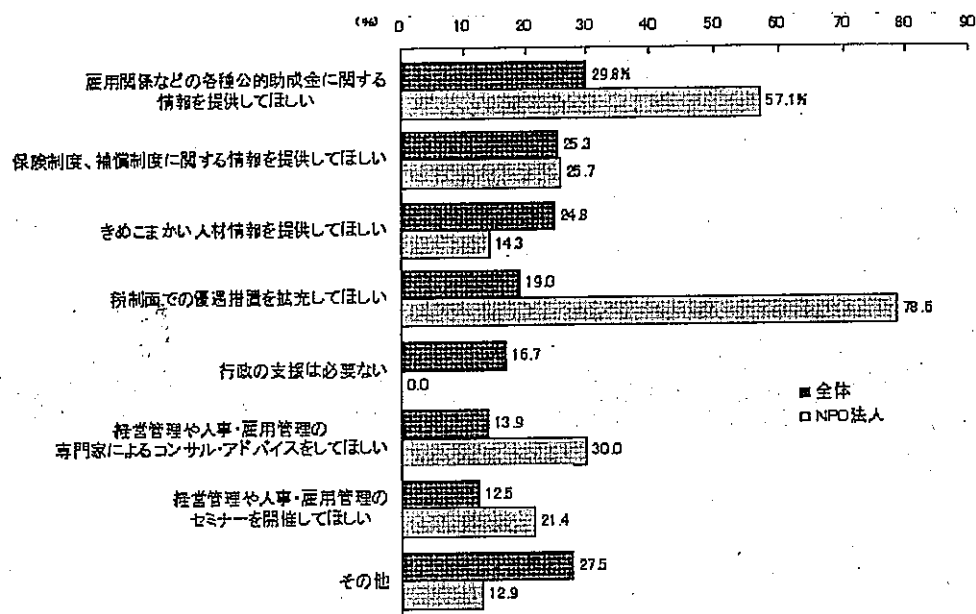
全体では、活動できる人材が乏しい、十分な報酬を支払うことができない、活動に必要な専門的な技術・知識を持った人材が乏しいスタッフ募集の情報が伝わらない、経営基盤が脆弱であるの順となっている。
NPO法人では、十分な報酬を支払うことができない、経営基盤が脆弱であるという問題を指摘する声が目立つ。有給スタッフの平均支給額の項目でもみたように、NPO法人で活動するスタッフに対して支払われる報酬が十分でないことは、ここでも明らかにされている。た、NPO法人は設立から日が浅いこともあって、経営基盤が確立されないまま活動が続けられていることが、経営基盤が脆弱であるとする回答の多い理由と考えられる。また、専門的な知識を持つ人材の不足を指摘する声もNPO法人で目立つ。

10 今後のスタッフの増員



全体では、有給スタッフについては、事務局、現場ともに3割を超える団体が増やす意向を有している。一方、無給スタッフについては、現場スタッフを中心に増やす意向が強く、活動を広げたいという意向が見える。市民活動団体・ボランティア団体が多いため、活動に対して給与という形で報酬を支払うケースが少ないためと考えられる。
NPO法人では、有給、無給に関わらず6割近くの団体がスタッフを増やしたいと考えており、今後の活動に極めて意欲的であることがわかる。

11 より良い雇用の場にするために行政に期待すること



注:複数回答

全体では、助成金に関する情報、保険制度・補償制度に関する情報、人材情報の順となっており、情報提供に関するニーズが高い。専門家によるコンサル・アドバイスやセミナーへのニーズは低くなっているが、これは市民活動団体・ボランティア団体においては、組織運営に関する専門的な知識をあまり必要としないものが多いことがその理由として考えられる。

NPO法人では、税制面でのより一層の優遇、助成金情報に対するニーズが非常に高い。経営環境の厳しさが、財務上の問題に対する意識の高さにつながっているといえる。また、全体では低かった専門家によるコンサル・アドバイスやセミナーのニーズが高い。経営管理や人事・雇用管理の専門家によるコンサル・アドバイスは30.0%（内訳は、経理・財務などの団体運営に関するものが20.0%、人事・雇用管理に関するものが10.0%）である。経営管理や人事・雇用管理のセミナーは21.4%（内訳は、経理・財務などの団体運営に関するものが15.7%、人事・雇用管理に関するものが5.7%）となっており、経理・財務などの団体運営に関するノウハウの提供を求める声が多い。

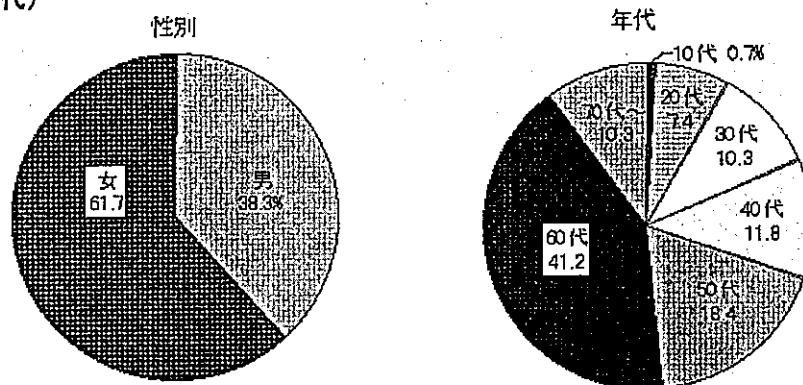
NPO法人では、組織運営においても専門的な知識・ノウハウが必要とされるが、こうした知識・ノウハウを十分に持たないことがニーズの高さに反映されている。

戻る

主な調査結果

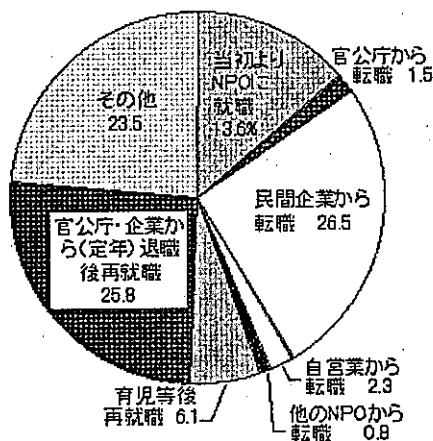
(対スタッフ)

1 回答者の属性(性別、年代)



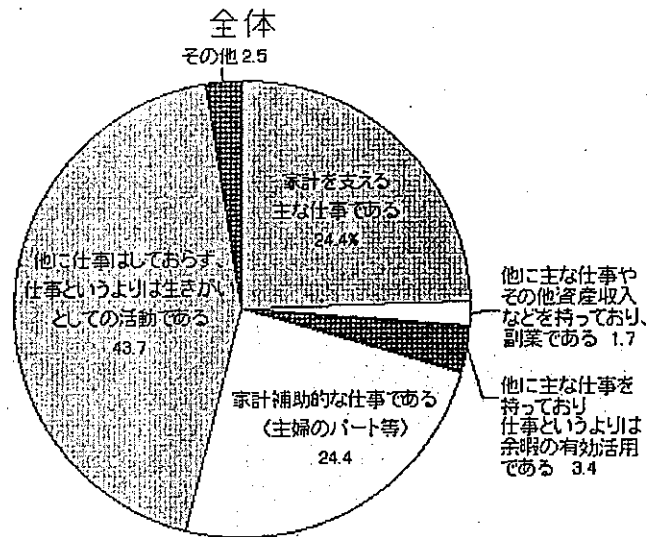
回答者の男女比をみると、男38.3%に対し、女61.7%となっており、女性の比率が高い。
年代は、60代が41.2%でもっとも多く、50代が18.4%、40代が11.8%と続いている。そのほかでは、30代と70代以上がともに10.3%であり、20代、10代の数は少ない。

2 前職



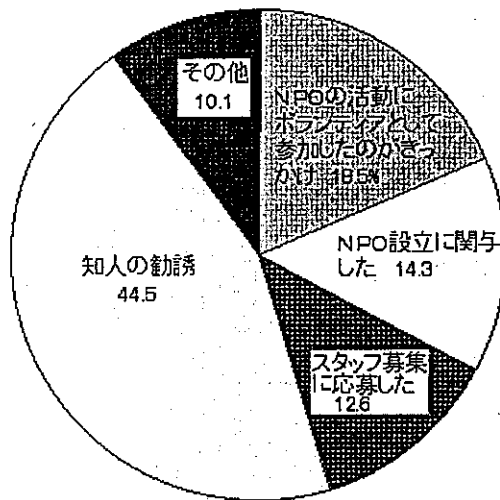
民間企業からの転職が26.5%でもっとも多く、次いで官公庁・企業から(定年)退職後再就職が25.8%と、両方で半数以上を占めている。当初よりNPOに就職(前職なし)したという割合は13.6%となっている。その他の比率が23.5%と高くなっているが、これは、NPOでの就業のほか、事業を行っていたり、アルバイトをしながらNPOでの活動にも参加しているものである。

3 家計におけるNPOからの収入の位置づけ



「他に仕事はしておらず、仕事というよりは生きがいとしての活動である」という回答が43.7%でもっとも多い。一方で、「家計を支える主な仕事」という位置づけも24.4%を占めているが、報酬額を考えると厳しい状況がうかがえる。また、「家計補助的な仕事」とする割合も24.4%と高い割合を示しており、上記の3項目で9割以上が占められている。

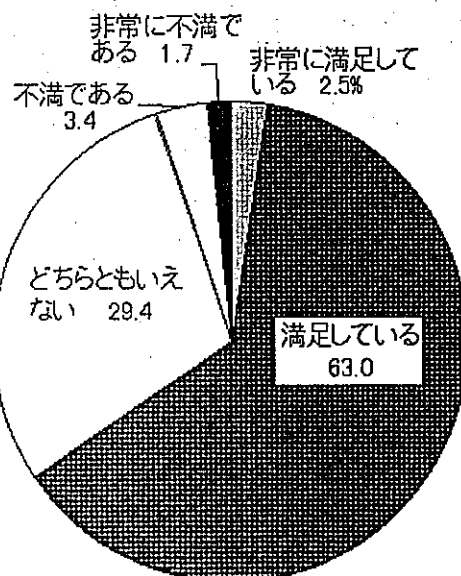
4 NPOで働くきっかけ



知人の勧誘がもっとも多く、44.5%を占めている。以下、「NPOの活動にボランティアとして参加したのがきっかけ」が18.5%、「NPO設立に関与した」が14.3%、「スタッフ募集に応募した」が12.6%となっている。

活動を行っている人のつながりでスタッフが構成される傾向が強く、スタッフに関係者のいない第三者が活動に加わる機会は現状では少ないことが読み取れる。

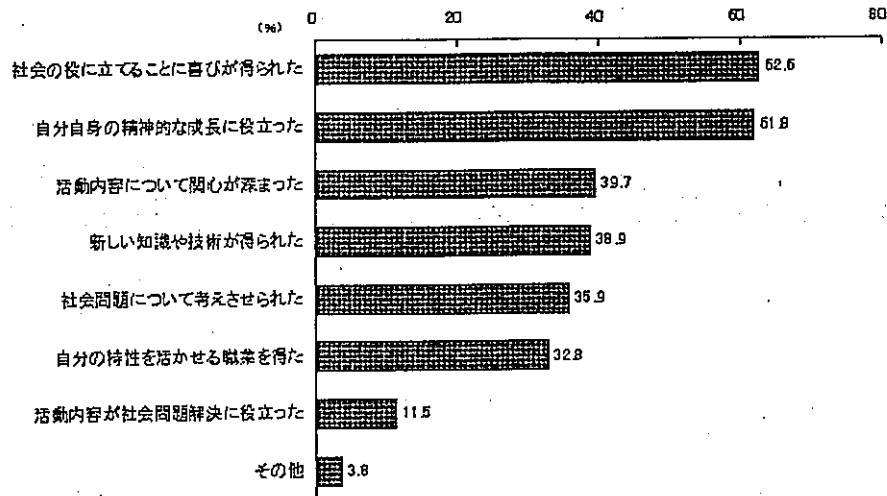
5 仕事に対する満足度



「NPOでの仕事に対しては、満足しているが63.0%と圧倒的に多い。一方、不満である、非常に不満であるは、合計しても5.1%と低く、スタッフの仕事に対する満足度は高いことがわかる。ただし、非常に満足しているという回答は2.5%と少ない。

6 NPOで働いてよかったこと

全 体

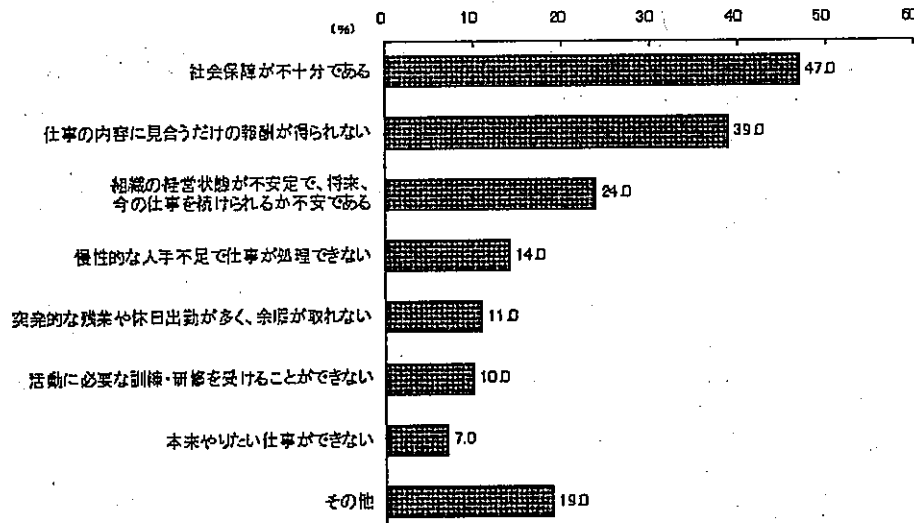


注:複数回答

「社会的役に立てることに喜びが得られた」(62.6%)、「自分自身の精神的な成長に役立った」(61.8%)の2項目が上位を占めている。そのほかでは、「活動内容について関心が深まった」(39.7%)、「新しい知識や技術が得られた」(38.9%)、「社会問題について考えさせられた」(35.9%)といったように、NPO活動を通して新たな知見を得たことに対する回答が上位を占めた。また、「自分の特性を生かせる職業を得た」も32.8%と比較的高い割合を示しており、NPOが自己実現の舞台として位置づけられていることがうかがえる。

7 不安や不満

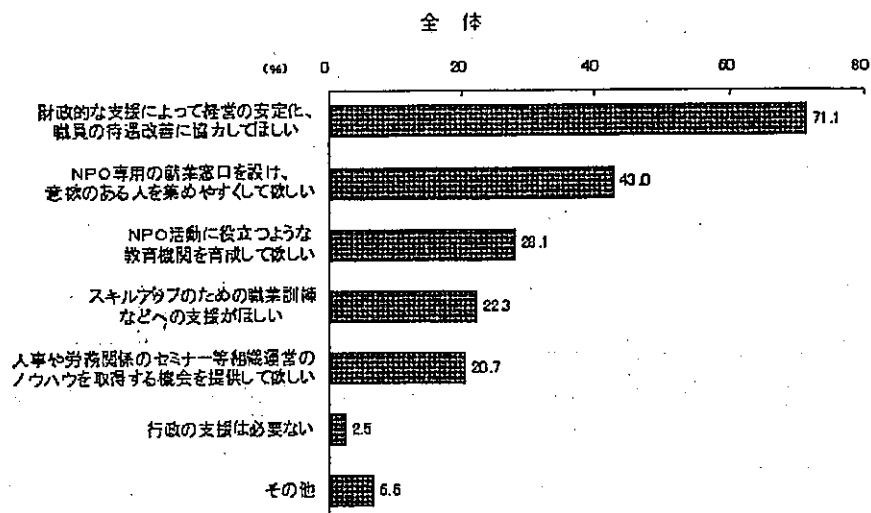
全 体



注:複数回答

一方、不安や不満については、「社会保障が不十分である」が47.0%でもっとも多く、次いで、「仕事の内容に見合うだけの報酬が得られない」が39.0%、「組織の経営状態が不安定で、将来、今の仕事が続けられるか不安」が24.0%となっている。いずれの項目も組織の脆弱な経営基盤から生じる不十分な就業条件に対する不安や不満が上位を占めており、多忙が原因で生じる問題について不安や不満に思う回答は少数である。

8 NPOに対してどのような支援が必要か



注:複数回答

NPOに対してどのような支援が必要かという問いに対しては、前問を反映するように、「財政的な支援によって経営の安定化、職員の待遇改善に協力してほしい」が71.1%でもっとも多く、組織経営の不安定を解決するための支援を求める意見が多い。次いで、「NPO専用の就業窓口を設け、意欲のある人を集めやすくしてほしい」が43.0%、「NPO活動に役立つような教育機関を育成してほしい」が28.1%となっている。

戻る