

令和4年度

岡山県内の非営利組織における  
人事マネジメント実態調査

～ 報告書 ～

令和5(2023)年3月31日

岡山県ボランティア・NPO活動支援センター「ゆうあいセンター」

# 目次

---

はじめに

1. 調査の目的と方法

1-1. 調査の概要

1-2. 調査対象・調査方法について

2. 岡山県内非営利組織の人事マネジメント実態調査

2-1. 組織概要について

2-2. 人事マネジメントに関する状況について

おわりに

## はじめに

---

岡山県ボランティア・NPO活動支援センター「ゆうあいセンター」では、岡山県域の中間支援組織として、岡山県内のボランティア・NPO団体の活動支援を行ない、多くの市民の社会参画実現を目指しています。

内閣府の調査では、NPO 法人が抱える課題について、認証法人では「人材の確保や教育」(62.0%)、「後継者の不足」(43.8%)が1位、2位となっており、認定・特例認定法人でも「人材の確保や教育」(66.7%)、「後継者の不足」(46.2%)が1位、3位を占めています。NPO にとって人材の確保やリーダーの養成は喫緊の課題であり、適切な人事マネジメントが必要と考えられます。<sup>①</sup>

今回は、今後の支援プログラムを検討することを目的として、当センター登録団体を対象とし、岡山県内非営利組織の人事マネジメントにおける課題を可視化するアンケート調査を実施しました。

今回の調査結果をもとに課題解決のための支援プログラムを検討すると共に、世代交代、人材育成に向けての施策を具体的に実施し、成果を実感している団体については令和5年度にヒアリングを実施する予定です。それら一連の調査を通じて、非営利組織の人事マネジメントの要点の明確化に繋げ、持続可能な団体運営、活動継続実現の一助とすることを目指します。

# 1. 調査の目的と方法

---

## 1-1. 調査の概要

- ▶ 目的：本調査は岡山県内の非営利組織の活動状況、事業運営、人事マネジメント等について調査し、その活動実態を明らかにするとともに、人事マネジメントに関する支援プログラムの検討に資する基礎資料を得ることを目的として実施する。
- ▶ 調査主体：岡山県ボランティア・NPO活動支援センター「ゆうあいセンター」

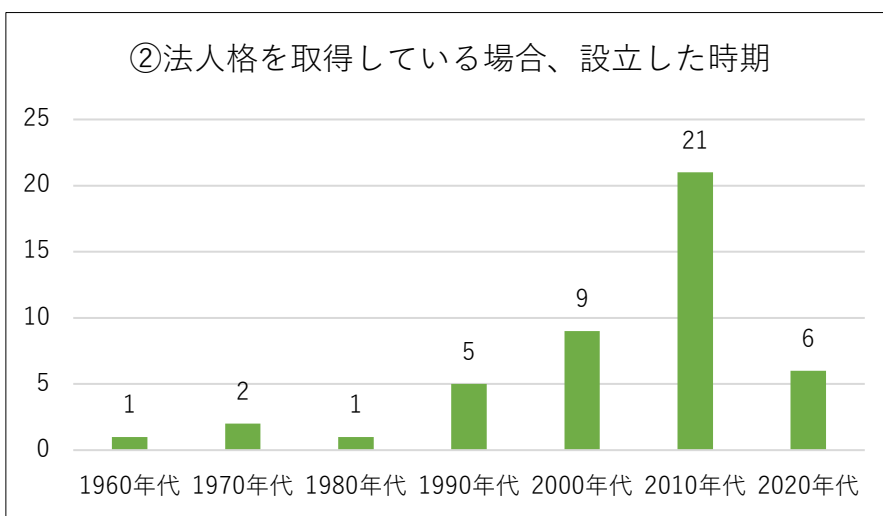
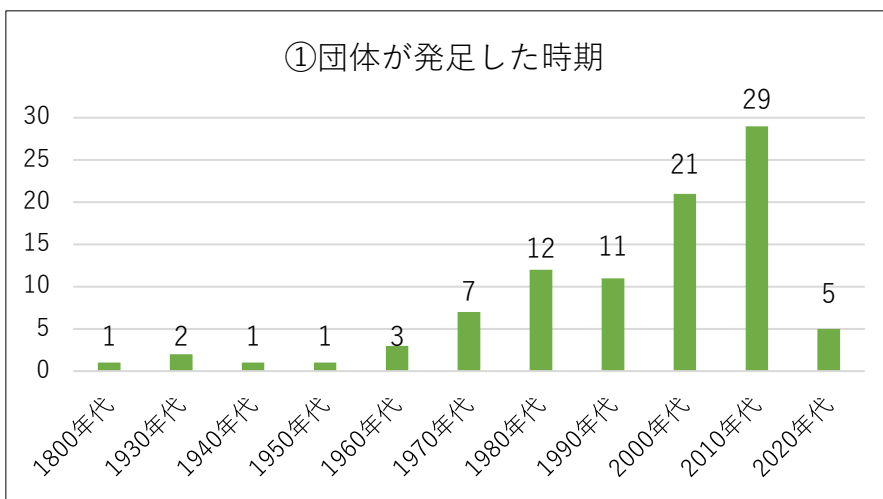
## 1-2. 調査対象・調査方法について

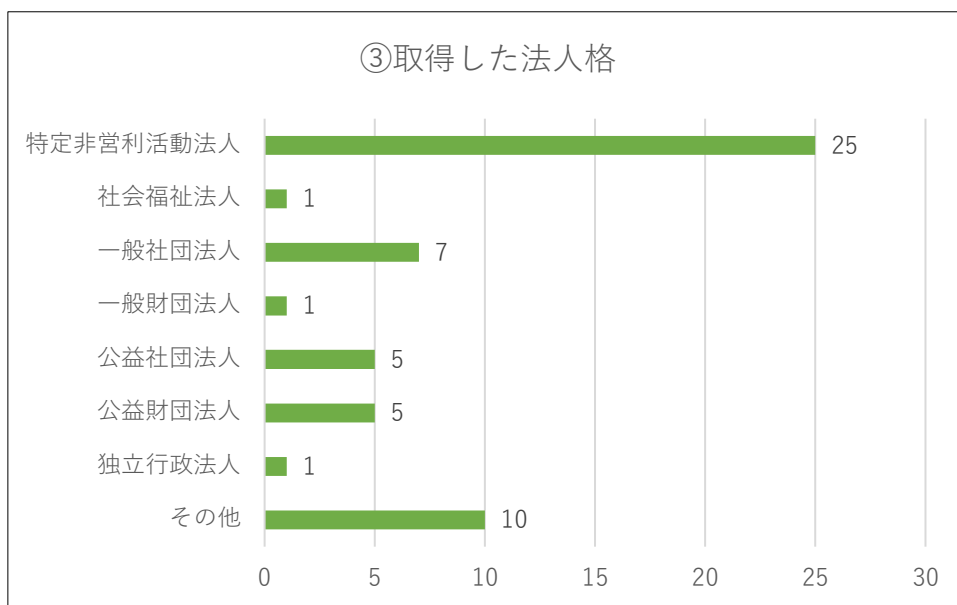
- ▶ 調査対象：ゆうあいセンター登録団体（456 団体）
- ▶ 調査期間：令和4年12月1日(木)～令和5年1月13日(金)
- ▶ 調査方法：ゆうあいセンター登録団体に調査票を郵送。  
調査票用紙への記入またはWEBフォームへの入力にて回答を回収。
- ▶ 回答数：456 団体に調査票を郵送し、99 件の回答が得られた。（回収率 21.7%）

## 2. 岡山県内非営利組織の人事マネジメント実態調査

### 2-1. 組織概要について

#### 1. 貴団体の発足時期と法人格を取得している場合は法人格を取得した時期






---

**その他回答**

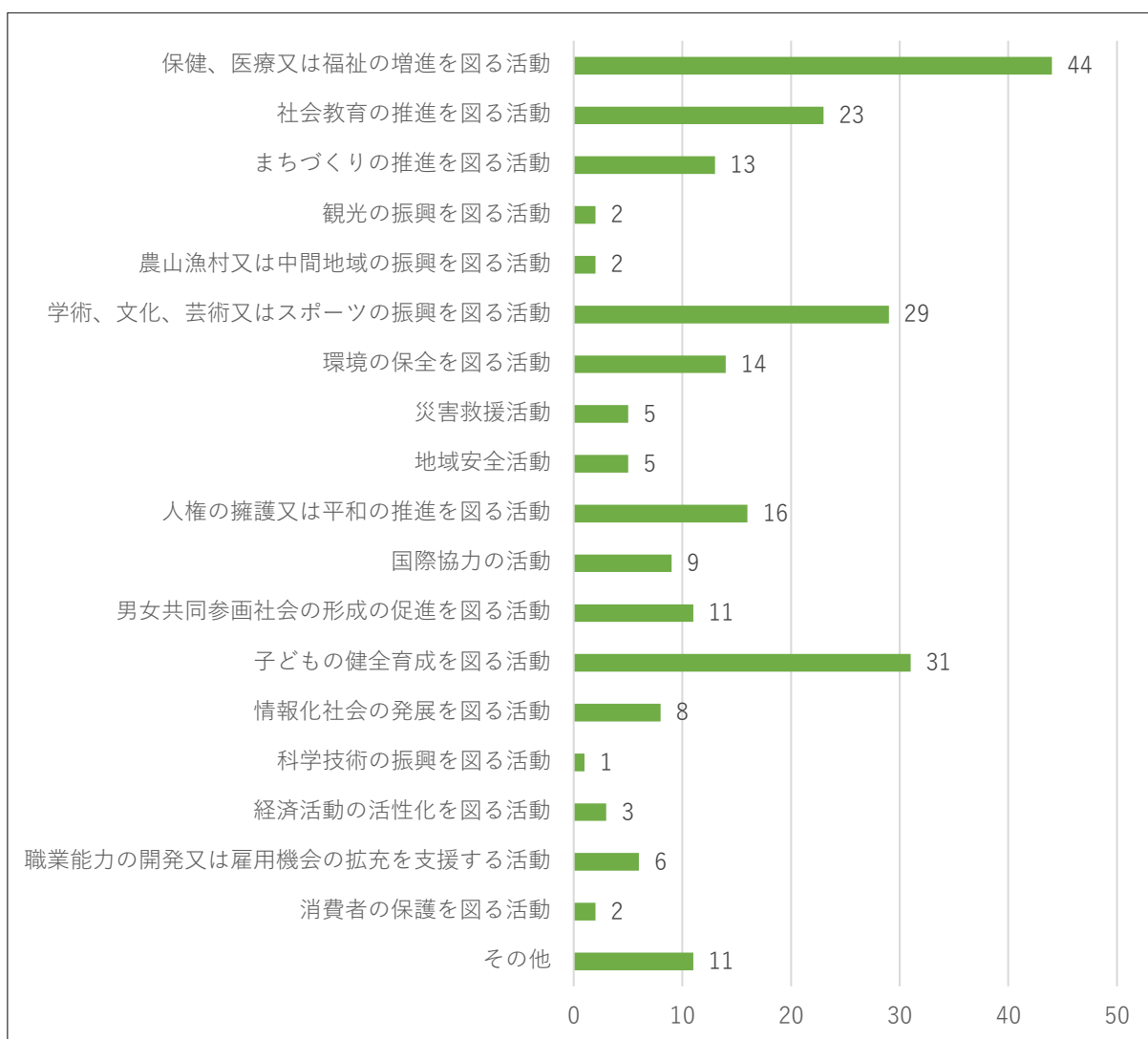
任意団体	2
サークル	1
学校法人	1
認可法人	1
合同会社	1

---

団体の発足、団体の設立の時期については 2000 年以降に発足、設立された団体からの回答を多くいただいた。

また、取得した法人については特定非営利活動法人が半数以上を占めていた。その他の回答としては、学校法人、認可法人、サークル、任意団体など法人格にとらわれない多様な組織の回答も見られた。

## 2. 貴団体の主な活動分野（複数回答可）

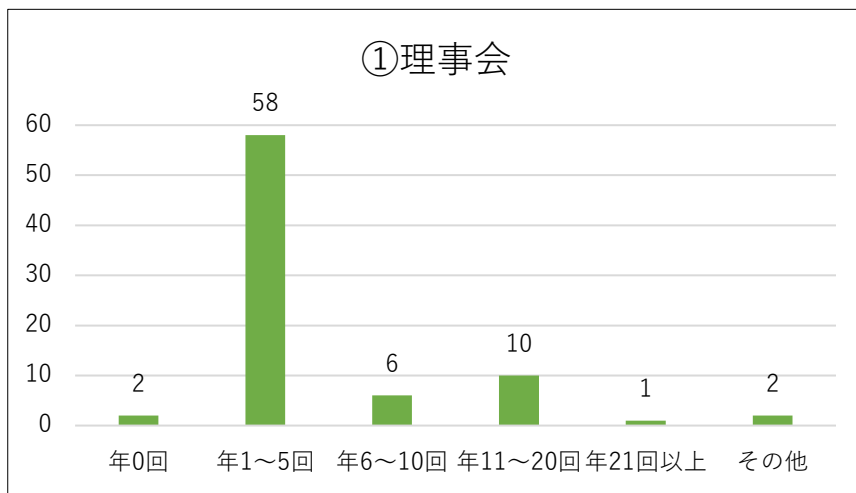


### その他回答

2011年東日本大震災と原発被害の支援	1
会員間の親睦をはかる	1
岡山への転勤移住者の孤立をふせぐ活動	1
孤立を防ぐ活動	1
俳句の研鑽	1
難病の患者会のため、会員間の情報交換等交流を目的とした活動	1
家族関係の再構築	1
研修会、医療講演会、日常生活に役立つ情報提供、交流会	1
学校教育	1
就労支援	1

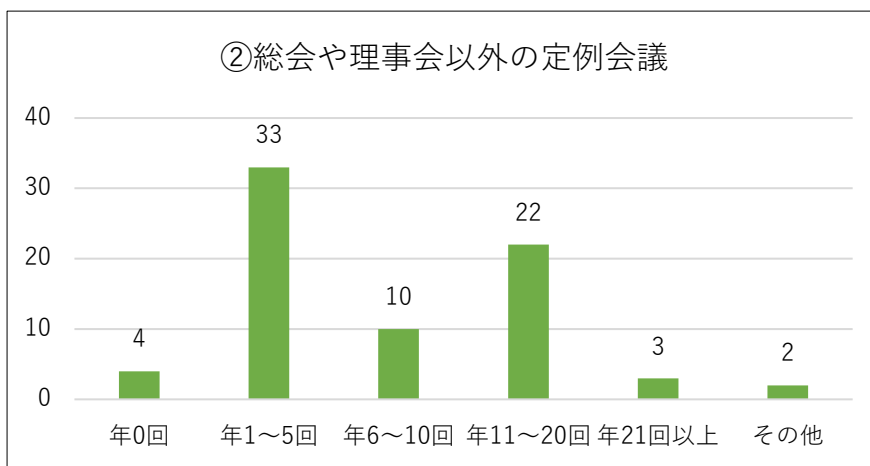
団体の主な活動として、保健、医療又は福祉の活動について、子どもの健全育成、学術、文化、芸術またはスポーツの振興を図る活動に多くの回答が集まっていた。  
 近年の社会課題はさまざまな原因が絡みあい、複雑化していることから、一つの団体でも多様な活動分野に関わっていると考えられる。

3. 貴団体では以下のような活動をどのくらいの頻度で実施していますか



その他回答

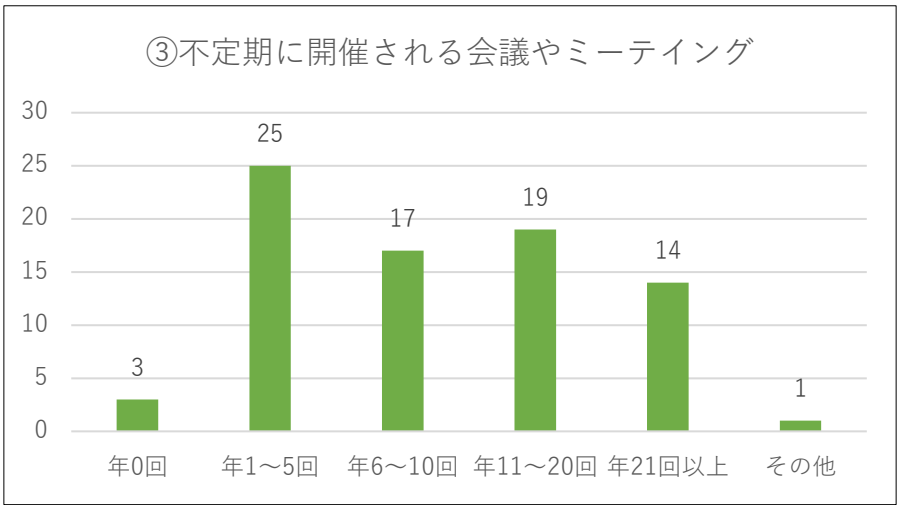
4年毎	1
理事はいない、理事会という名称の会は開催していない	1



その他回答

2年毎	1
会議は開催していない	1

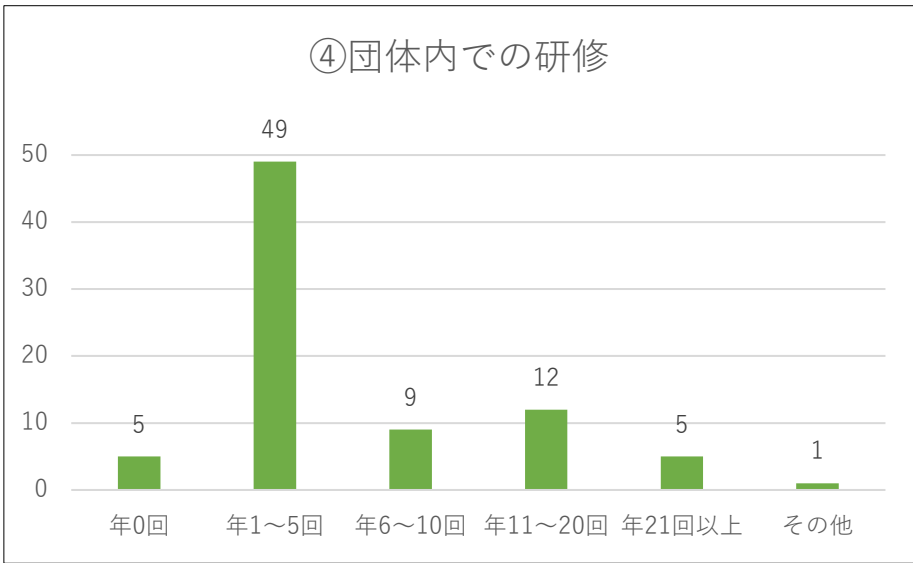





---

その他回答	
2年毎	1

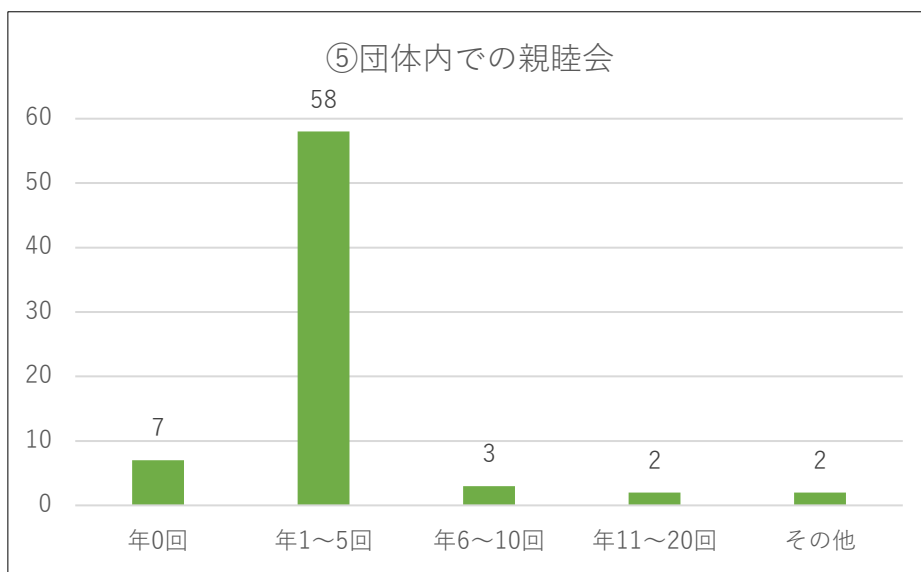
---




---

その他回答	
コロナで開催できていない	1

---




---

#### その他回答

コロナで開催できていない

1

---

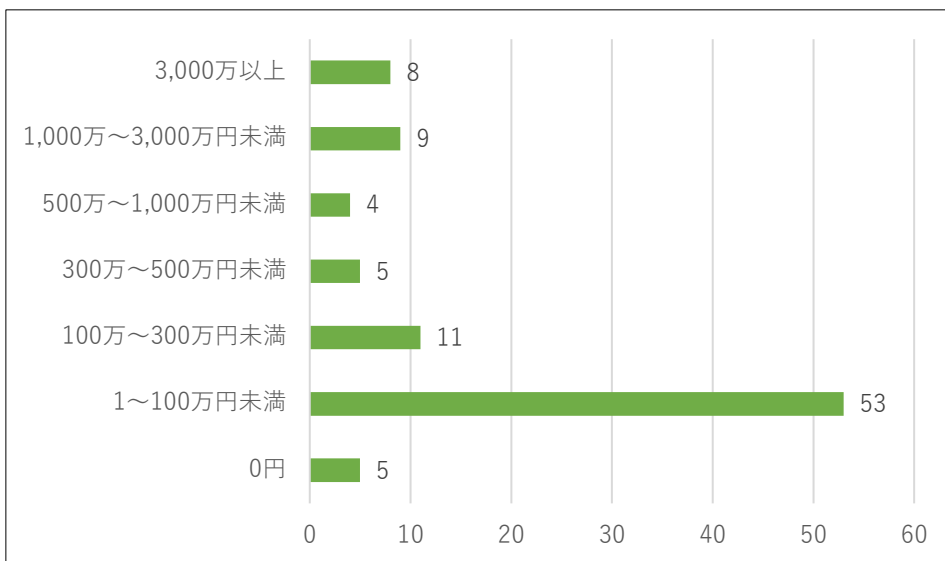
総会や理事会、定期的なミーティングなどは、コロナ禍ではあったものの、一定の回数を保ちつつ開催している。団体内での研修や親睦会など、人が密に集まる可能性がある会については開催をしていないという声が聞かれたものの、オンライン機能など新たなツールを取り入れつつ、活動継続をされていることが考えられる。

⑥その他

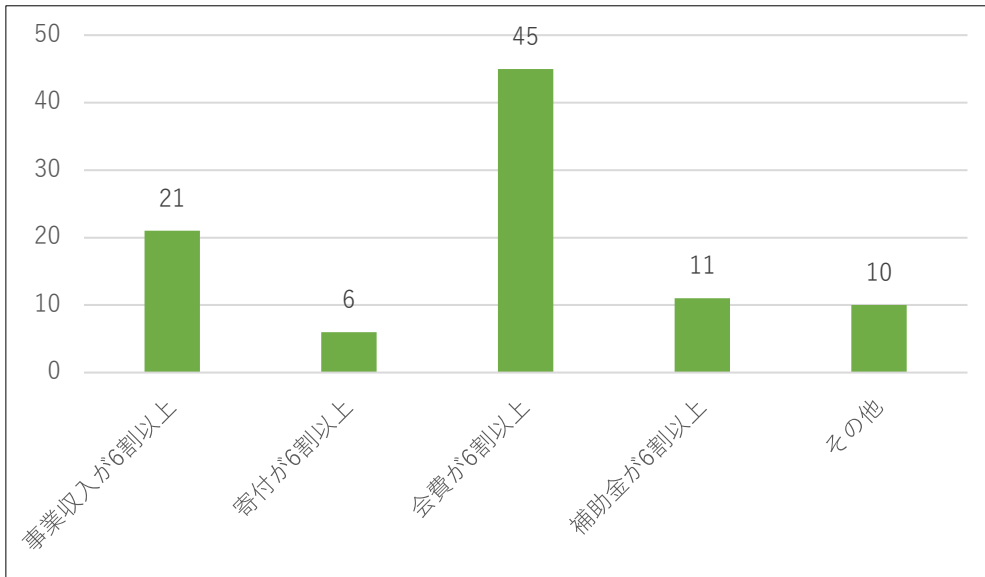
学園授業日全日
登山で年間 20 回程度
ハイキング
例会
健康教室 年 100 回
チャットツールを使った情報共有
超教育 DAO づくりに向けた PoC：随時
水泳教室 年 11 回、サッカースポーツクラブ 年 5 回、さをり織りの会 年 10 回、ガイドヘルプの会 年 3 回、木工教室 年 1 回 等各種余暇の会、児童発達支援・放課後等デイサービス・グループホーム・障害児者計画相談、年間運営、電話相談 随時、会報発行 年 12 回、YouTube チャンネル、フェイスブック、ホームページ 棟
◎ 『ふれあいたすけ愛社会の創出～子どもから高齢者まで安心して自分らしく～』 ■文化・生活・自然・農業体験活動の提供 ■安心して自分らしくいることのできる居場所の提供 ■生活の中の困りごとの解決のための生活支援 ■ひとり親家庭、生活困窮者かていのための「いのちまるごとプロジェクト」事業 ■住宅確保要配慮者の居住支援「あんしんまるごとプロジェクト」 ■小規模多機能型居宅介護施設「ささえ愛の家ハーモニー西大戸」 ■「大井児童館」指定管理運営 ■おひさまプロジェクト：市民協働による「おひさま発電所」「おひさま基金」 ■情報誌発行业「ハーモニーしんぶん」 ■行政・諸団体および各分野・NPO 夫人などとの協働・連携事業 ■その他、目的を達成するために必要な事業 等
華道展を年 3 回ぐらい
海水浴場の監視活動（7～8 月）及び清掃活動、ウォーターイベントの監視活動等、いずれも水辺の事故防止のための救助活動で年間約 60 日程度出動
無料レッスン年 30 回、西川パフォーマー事業年 2 回、施設慰問年 15 回、イベント出演年 5 回
研究交流 不定期
学校・団体での出前講座、行政・他団体との協働イベント出展、募金活動
月に 2 回
岡山地方史研究会との共同研究会、岡山県立記録資料館の講演会参加など
機関紙の発行

学校及び公民館等対象の環境教育活動 年10~15回
インターシップ
研修会、相談会、交流会など年数回
研修会年4回、自然の家等の依頼で年2回程度
ボランティアで相談対応
地域母子保健事業及び女性支援事業
公共交通を利用できない人たちの移動について考えようというWS、ようやく1回
コロナ禍で他団体との連携事業が出来てない
健生茶屋（フレイル健康チェック・健康相談・アロマセラピーなど憩いの場）
今は無い
特になし

#### 4. 貴団体の平均的な年間収入の規模を教えてください



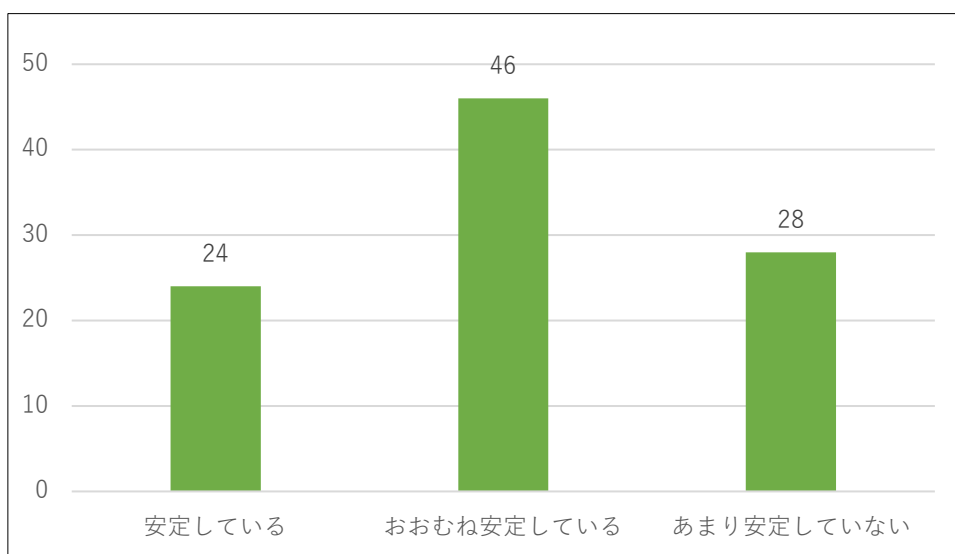
## 5. 貴団体の年間の主な収入源を教えてください



### その他回答

還付金、交付金、委託費	1
寄付と助成金と補助金が同じくらい、会費 1 割	1
その他の事業など	1
寄付 4 割、助成金 3 割	1
複数県の委託金	1
株式配当金	1
事業 50%、寄付 50%	1
会費と助成金	1
全て募金	1
会費のみ	1
実費を都度徴収	1

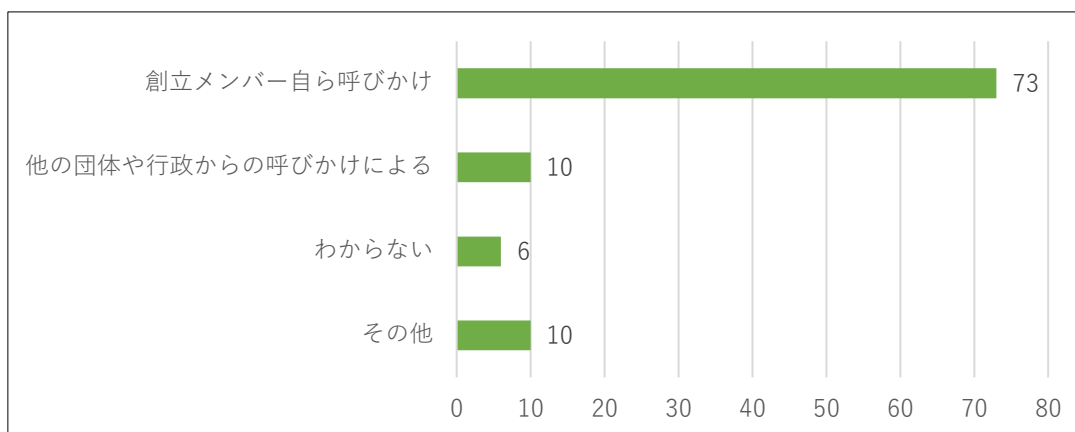
## 6. 活動の継続に必要な収入が安定的に確保できていますか



年間収入や収入源について 100 万円未満や会費が 6 割以上という回答が半数近い回答が見られた。これは、1-②（取得した法人格）にて無回答だった団体も回答している影響があるとみられる。収入もほぼ安定していると半数近くの回答から、ゆうあいセンターの登録団体の団体規模が一部見受けられた。

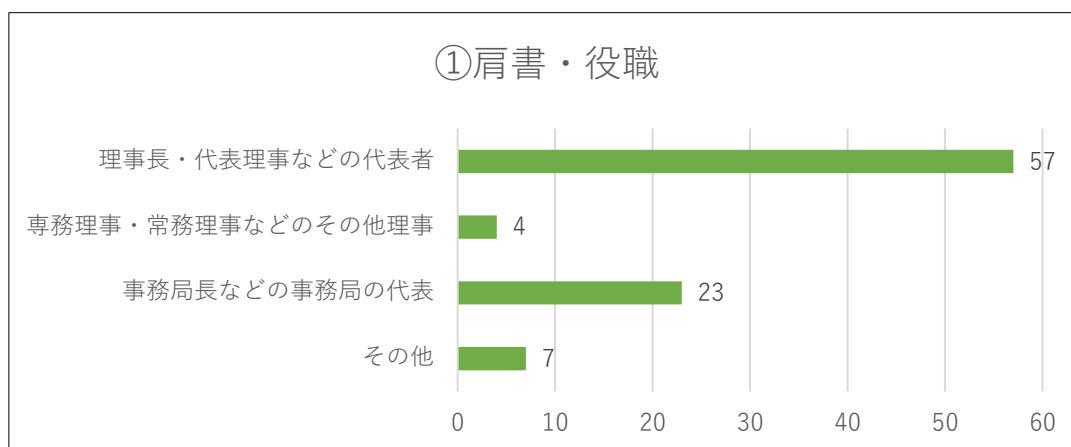
## 2-2. 人事マネジメントに関する状況について

### 7. 貴団体を発足した経緯を教えてください（創立時のリーダーシップ）

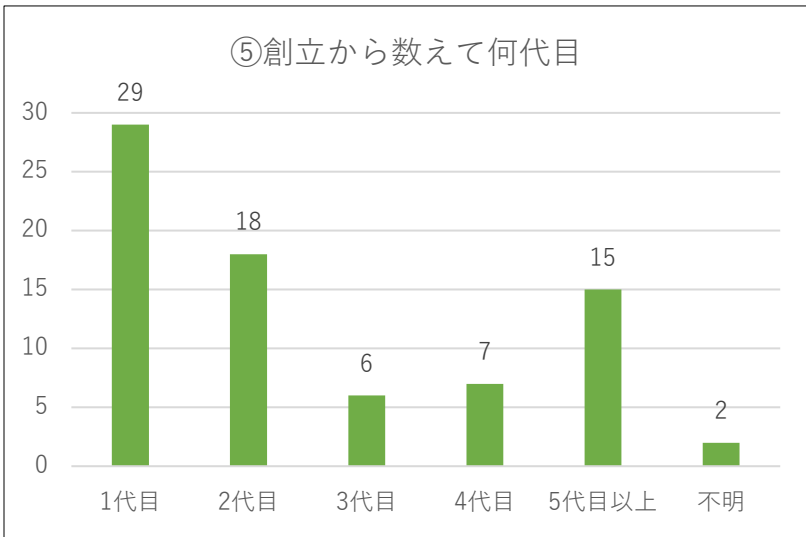
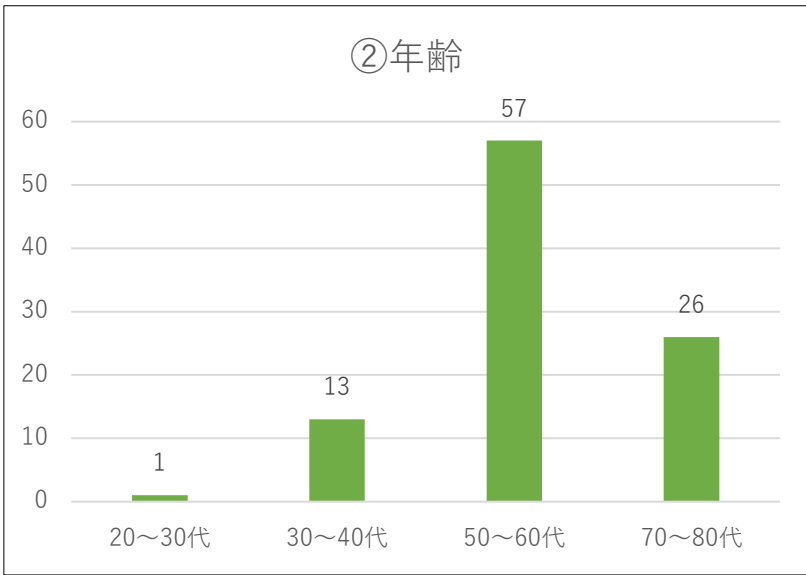


その他回答	
岡山市が設立	1
「婦人之友」愛読者の集まり	1
岡山大学病院のリウマチ専門医により創立された	1
難病の患者会だが、創立は主治医の協力的な声かけで活動が始まった	1
法律による	1
統合	1
独立 支部 団体	1
本部の岡山県支部として発足	1
現在の法人は事業承継	1
専門職業団体	1

## 8. 貴団体の事業運営において実質的に中核となる方について教えてください (現在のリーダーシップ)

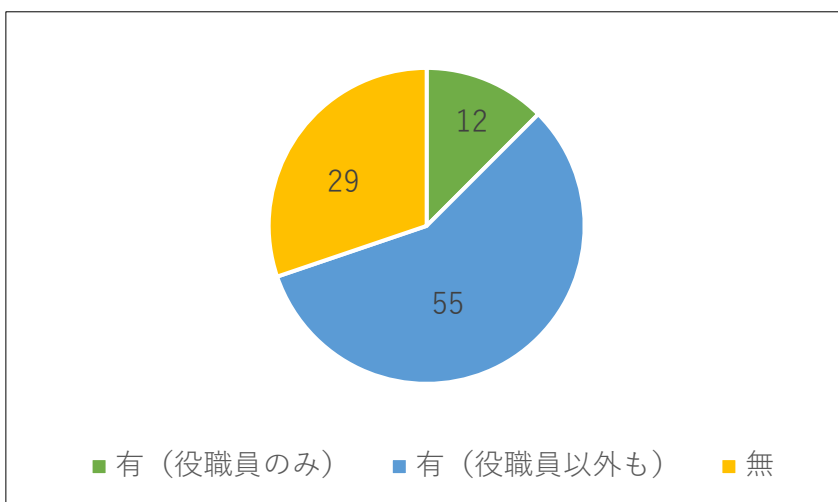


その他回答	
統括責任者	1
理事長, 学園長, 校長	1
肩書のないメンバー	1
会長、会長 (元岡山大学経済学部非常勤講師、元清心女子高校教諭)	1
運営委員会 (会) 代表	1
事務長	1
代表	1
(公社) 日本リウマチ友の会岡山支部 支部長	1





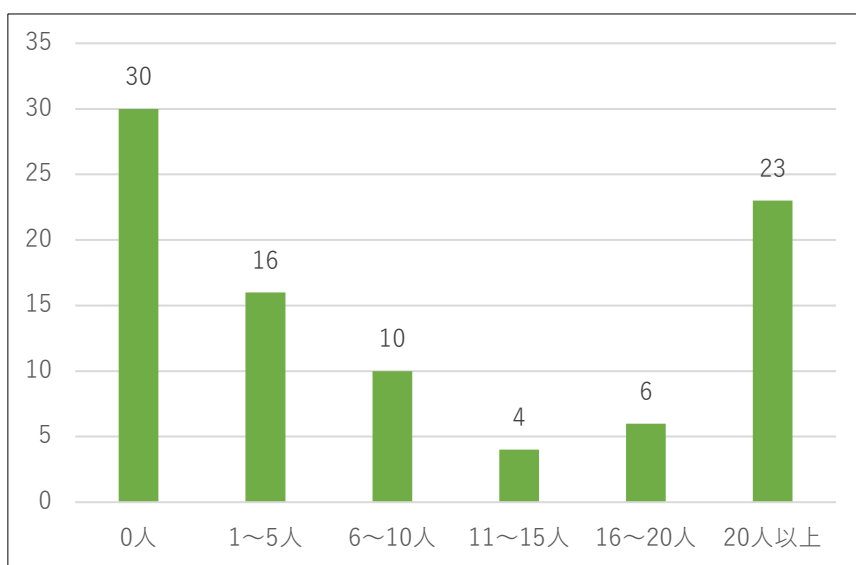
## 9. 貴団体で活動しているボランティアの有無



団体で活動しているボランティアについては、「有（役所員のみ）」「有（役職員以外も）」を含むと「無」を大きく上回る回答が得られた。

持続可能な団体として活動を続けるためには、やはりボランティアの存在は欠かせないと考えられる。

## 10. 貴団体へ登録しているボランティアの数（無報酬の役職員をのぞく）

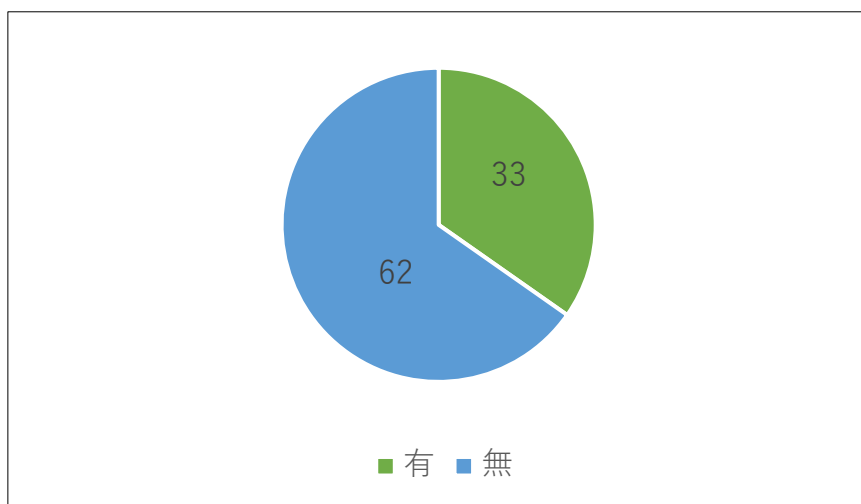


(表) 貴団体へ登録しているボランティアの数（無報酬の役職員をのぞく）

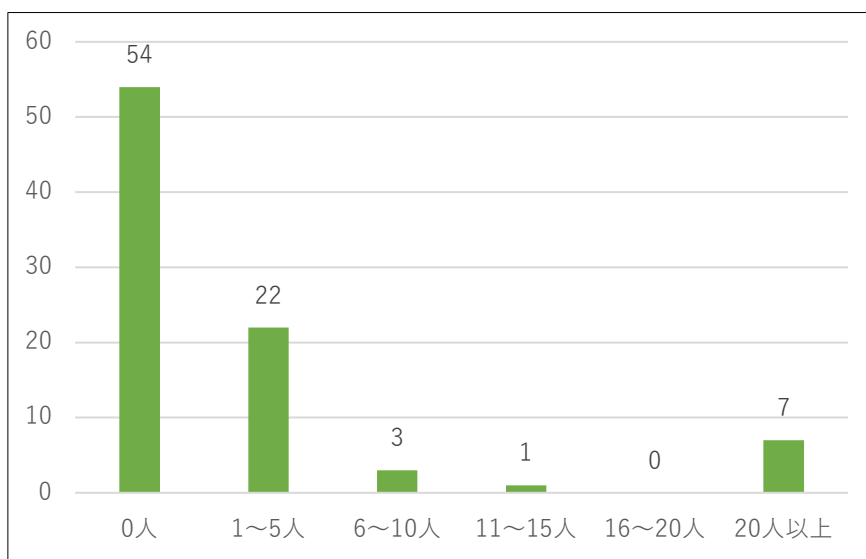
		0人	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	20人以上
全回答団体	99	30	16	10	4	6	23
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が2代目以降の団体	36	14	2	3	1	3	9
	100%	39%	6%	8%	3%	8%	25%

団体へ登録しているボランティアの数については、全回答団体と、発足から10年以上経過し、かつ代表者が現在2代目以降という団体とクロス集計を行った。それぞれのボランティア登録数へ回答は見られるものの、「0人」とい回答が一番多く見られた。このことについては、2代目以降が着任してからの年数や経験も影響しているかと思われるが、ボランティアの受入れを実施していない、またできていない状況や背景などを今後調査する必要があるかと考えられる。

### 1 1. 雇用している有給職員の有無（アルバイト、パートタイム含む）

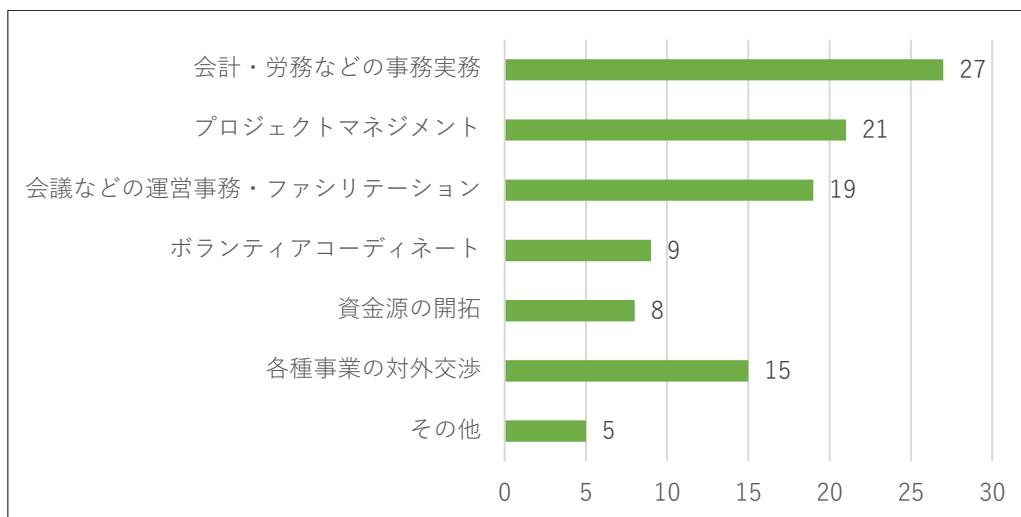


### 1 2. 雇用している有給職員の人数（アルバイト、パートタイム含む）



雇用している有給職員の有無や人数については「0人」という回答が半数を占めた。団体の収入規模の回答では「1~100万未満」の回答が半数を占めていたため、妥当な回答と考えられる。収入規模が少ないため、有給職員を採用したいが、給与となる財源が確保出来ないという状況も考えられるが、ゆうあいセンターの登録団体の中には、あえて法人格を持たず、自分たちのライフスタイルに合わせての活動をしているために、あえてボランティアのみで活動している団体もあると考えられる。

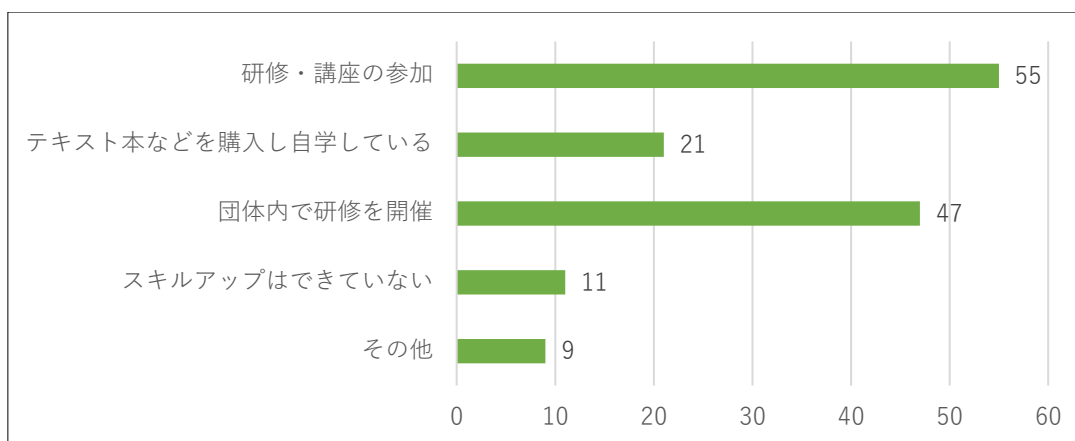
13. 雇用している有給職員は普段どのような業務を行っていますか  
(複数回答可)



その他回答

市民向け講座・イベントの実施、在宅サービスの実施、介護予防	1
相談支援事業、ホームページ・機関誌などの広報活動	1
児童館、放課後児童クラブ、地域包括センター運営、公的施設の運営（指定管理）	1
雇用ではなく会員（社会人）全て奉仕の意思に基づいて活動している	1
第2種社会福祉事業	1
支援ボランティア（子ども）	1
なし	1

14. 無給・有給を問わずスタッフのスキルアップはどのように実施していますか（複数回答可）

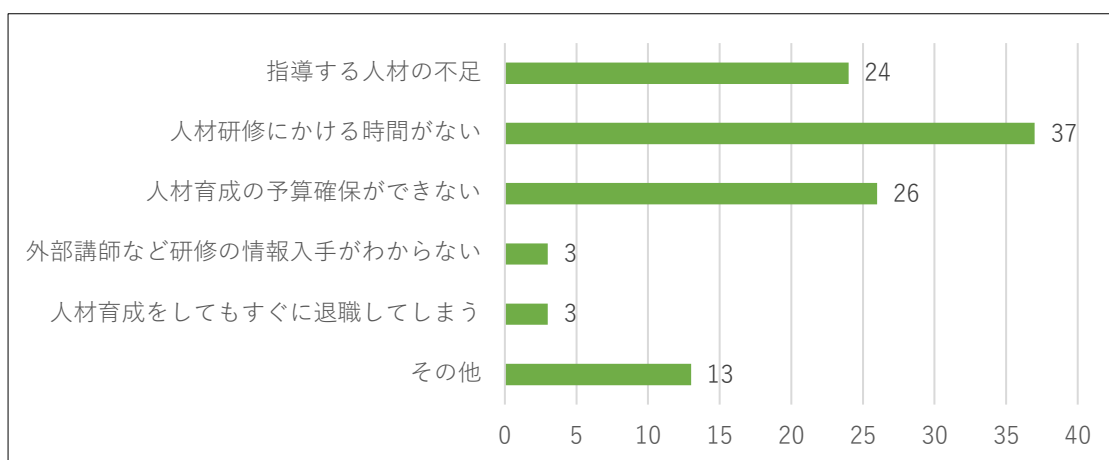


その他回答	
現場	1
句会	1
随時スキルアップに必要な情報を提供	1
年2回、専門医による医療講演会、相談会、地区交流会等	1
通信大学	1
華道展にて	1
逐次、理事長との面談、相談	1
実践あるのみ	1
会議の打ち合わせ等での話し合い	1

(表) 無給・有給を問わずスタッフのスキルアップはどのように実施していますか (複数回答可)

		研修・講座の参加	テキスト本などを購入し自学している	団体内で研修を開催	スキルアップはできていない	その他
全回答団体	99	55	21	47	11	9
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が初代の団体	17	12	6	11	1	0
	100%	71%	35%	65%	6%	0%
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が2代目以降の団体	36	19	7	17	4	3
	100%	53%	19%	47%	11%	8%

15. 無給・有給を問わずスタッフのスキルアップを行う上での課題は何ですか（複数回答可）



その他回答

人材育成の人材が集まらない	1
スキルアップを希望する人が少ない、特定のメンバーしかスキルアップに関心がない	1
使命感にかける	1
業務や経験年数に応じた研修の企画	1
一人ひとりの関心の度合いが異なっていること	1
若い人が入らない	1
患者会のため高齢化等により、主体的に活動する意欲が弱い	1
研修不参加者の参加意欲を高めること	1
各人のニーズに上手く合致した研修が出来にくい	1
特に無し	1

（表）無給・有給を問わずスタッフのスキルアップを行う上での課題は何ですか（複数回答可）

		指導する人材の不足	人材育成にかかる時間がない	人材育成の予算確保ができない	外部講師など研修の情報入手がわからない	人材育成をしてもすぐに退職してしまう	その他
全回答団体	99	24	37	26	3	3	13
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が初代の団体	17	2	8	5	0	1	2
	100%	12%	47%	29%	0%	6%	12%
	36	13	14	7	0	2	3

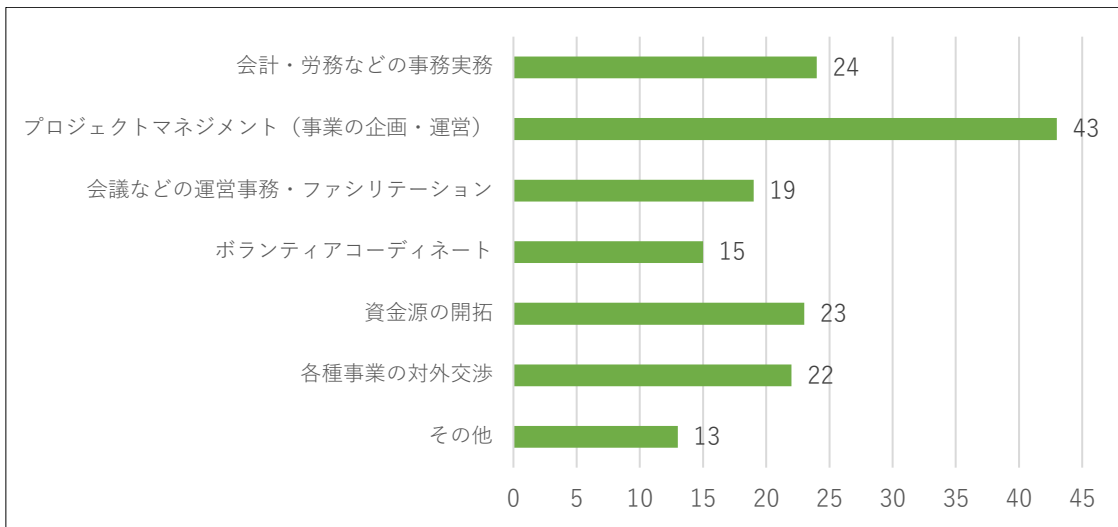
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が2代目以降の団体	100%	36%	39%	19%	0%	6%	8%
-------------------------------	------	-----	-----	-----	----	----	----

スタッフのスキルアップについては、発足から10年以上経過し、かつ現在の代表者が初代と2代目以降の項目でクロス集計を行った。

スキルアップについてはそれぞれ「研修・講座の参加」「団体内での研修の開催」に半数以上の回答を得られた。

またスキルアップを行う上での課題としては、共通して「人材育成にかかる時間がない」の回答が多く見られたが、代表が2代目以降の団体については、「指導する人材の不足」が時間不足に次いで回答を得られた。世代交代がなされているにもかかわらず、人材の不足や、加えて全体の回答の割合が初代に比べて低いことなど、原因や課題の背景については、今後追跡調査を行う必要があると考えられる。

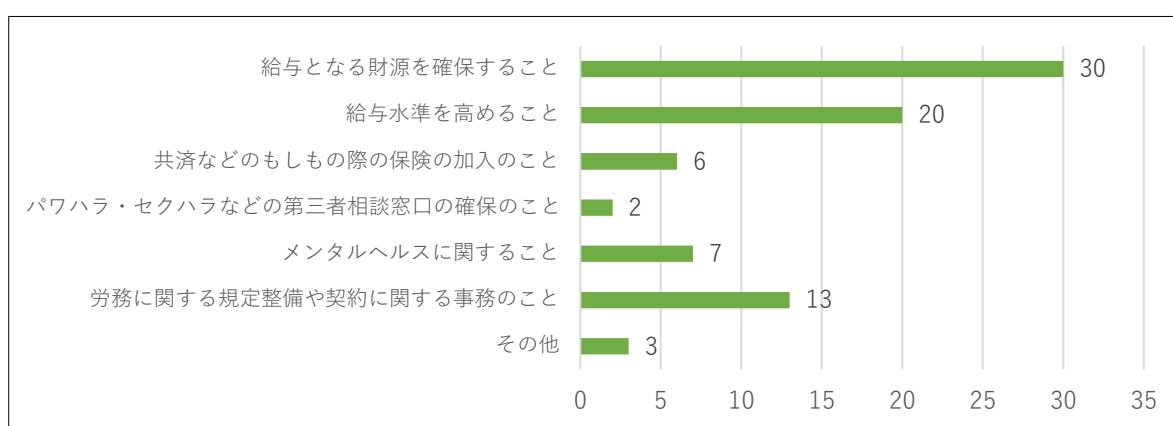
## 16. 貴団体が無給・有給を問わずスタッフに求めているスキル、又は今後期待している人材（複数回答可）



その他回答	
個人情報の保全	1
HPの管理、会報の発行	1
各々の手話の向上	1
ピアサポートとしてのスキル、会員には若い人もいるので参加を期待する	1
えん罪被害者支援に心をこめて支援する人材	1

自閉症の理解、アセスメント（評価）スキル、実践・指導スキル	1
患者会のため高齢化等により、主体的に活動する意欲が弱い	1
支援スタッフ	1
レスキュースキルの向上	1
授業における専門スキルとわかり易い伝え方	1
自然案内人としてのスキルアップ	1
性教育実践者	1
人間的タフさ	1
学習指導、生活指導	1
特に無し	1

17. 雇用している有給職員の人事管理上で課題と感じられていることを教えてください（複数回答可）



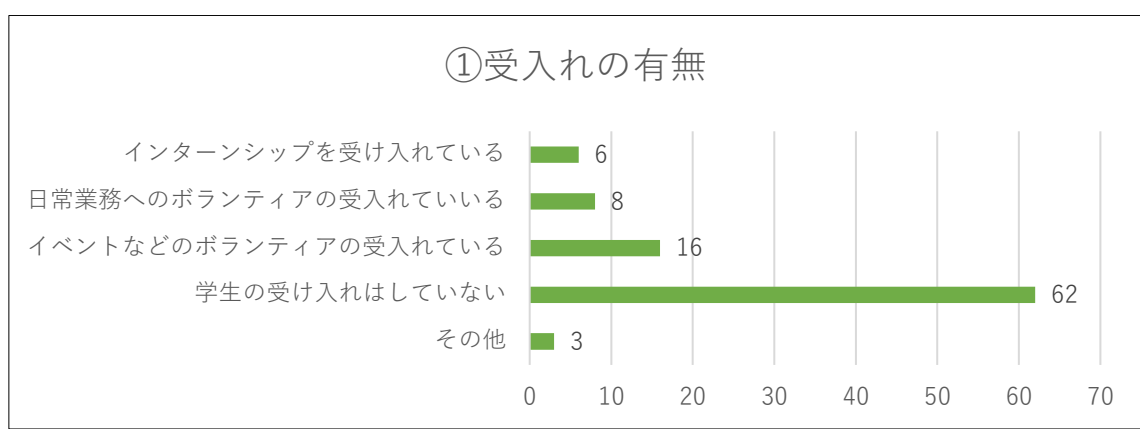
その他回答

活動意欲の向上と人材普及	1
--------------	---



給与水準を高めたいが、財源となる報酬単価が決まっているため、そもそも難しいのが現状です。	1
雇用をしていない	1

18. 大学生のインターンシップやボランティアの受け入れをしていますか（複数回答可）



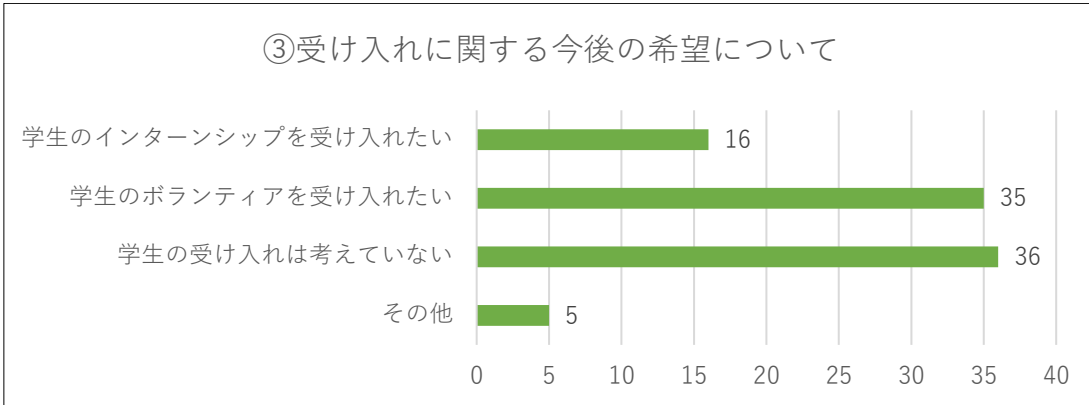
**その他回答**

高校生の交流体験を年2回程度実施	1
教育実習の受け入れ	1
関わってもらう事業が見当たらない、作り出せていない	1

②受け入れをしている大学を教えてください（複数の場合、箇条書き）

岡山大学
岡山県立大学
新見公立大学
岡山商科大学
岡山理科大学
川崎医療福祉大学
IPU・環太平洋大学
就実大学
中国学園大学
ノートルダム清心女子大学

東京大学
同志社女子大学
名古屋工業大学
北海道大学
受け入れを希望しているが、今年度は実施できていない
希望者

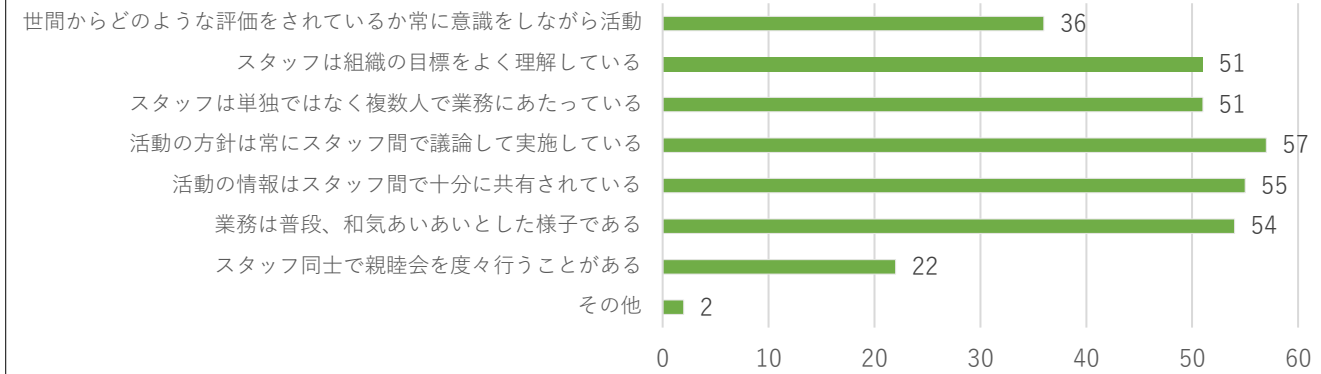


その他回答	
ボランティアを受けてくれる人が欲しい、学生に限らない	1
交流を希望している	1
コロナ禍が落ち着けば	1
イベントなど規模が大きくなった時に受け入れしたい	1
無し	1

学生ボランティアの受入れ有無について、受け入れをしていないという回答が半数以上となった。しかし、③「受け入れに関する今後の希望」の回答からは、学生のボランティアを受け入れたいという、一定のニーズも見られることから、学生のボランティアを受け入れたいと思いつつも、対応するスタッフの不足や、受け入れのノウハウがない、大学とのつながりが弱い、などの原因から受け入れを諦めている団体があると考えられる。具体的な原因については今後、ヒアリングなどで明らかにしていきたいと考えている。

19. 貴団体では以下のことについてどのくらい当てはまりますか（複数回答可）

### ①貴団体の普段の業務について



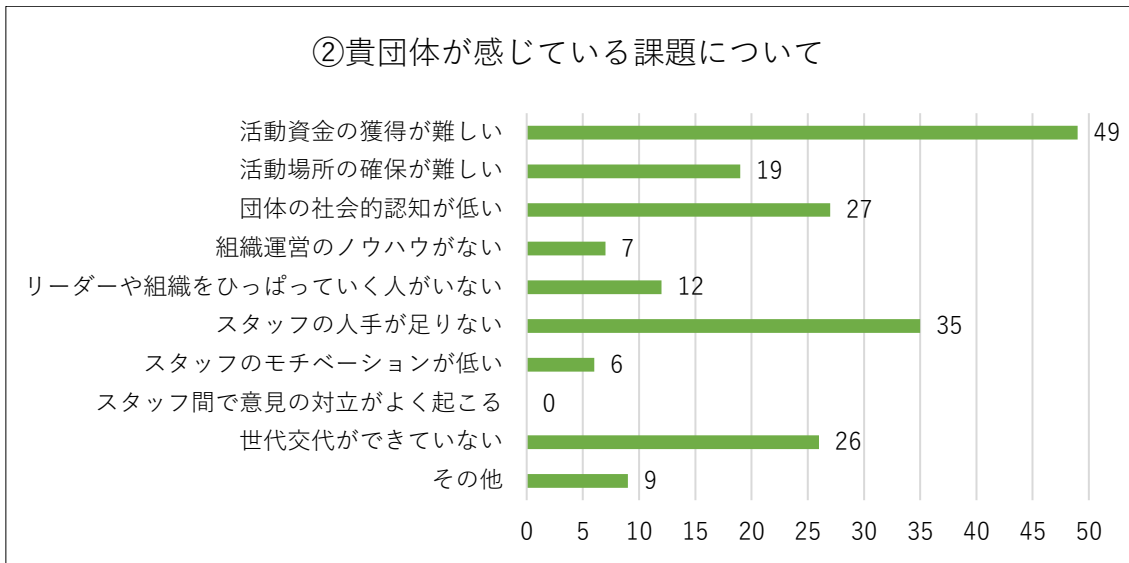
#### その他回答

活動自体の中でコミュニケーションを図っている	1
業務を滞りなくこなすことに集中するのみ	1

(表) 貴団体では以下のことについてどのくらい当てはまりますか  
(複数回答可)

#### ①貴団体の普段の業務について

		世間からどのような評価をされているか常に意識しながら活動	スタッフは組織の目標をよく理解している	スタッフは単独ではなく複数人で業務にあたっている	活動の方針は常にスタッフ間で議論して実施している	活動の情報はスタッフ間で十分に共有されている	業務は普段、和気あいあいとした様子である	スタッフ同士で親睦会を度々行うことがある	その他
全回答団体	99	36	51	51	57	55	54	22	2
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が初代の団体	17	9	11	8	10	11	13	3	0
	100%	53%	65%	47%	59%	65%	76%	18%	0%
発足から10年以上経過し、かつ現在代表者が2代目以降の団体	36	11	13	12	14	12	12	7	0
	100%	31%	36%	33%	39%	33%	33%	19%	0%



その他回答	
スタッフの高齢化	1
今はコロナで活動自体が難しい	1
ゆうあいセンターを利用して活動しているので、継続のためには資料の保管場所を常時確保できる事。	1
活動資金が安定しているが故の組織の停滞	1
活動や運営の負担が特定のメンバーに集中	1
利用者の確保	1
インボイス制度開始による法人負担の増大	1
患者会のため高齢化等により、主体的に活動する意欲が弱い	1
若い世代の会員を増やすこと	1

(表) 貴団体では以下のことについてどのくらい当てはまりますか  
(複数回答可)

②貴団体が感じている課題について

活動資金の獲得が難しい	活動場所の確保が難しい	団体の社会的認知が低い	組織運営のノウハウがない	リーダーや組織をひっぱっていく人がいない	スタッフの人手が足りない	スタッフのモチベーションが低い	スタッフ間で意見の対立がよく起こる	世代交代ができていない	その他

全回答団体	99	49	19	27	7	12	35	6	0	26	9
発足から 10年以上 経過し、か つ現在代表 者が初代の 団体	17	9	4	7	0	4	8	0	0	3	1
	100%	53%	24%	41%	0%	24%	47%	0%	0%	18%	6%
発足から 10年以上 経過し、か つ現在代表 者が2代目 以降の団体	36	9	5	8	0	3	9	1	0	9	2
	100%	25%	14%	22%	0%	8%	25%	3%	0%	25%	6%

代表が初代の団体については「活動資金の獲得が難しい」の回答が一番多く、次いで「スタッフの人手が足りない」という回答となった。スタッフの人手が足りないという課題は、代表者の高齢化や活動資金の獲得が難いため、新たにスタッフを雇用するまでの人件費が確保できないことも原因として考えられる。また団体の社会的認知度が低いことも課題として回答が多く、情報発信の手法などに困難を抱えているかと考えられる。ゆうあいセンターからの支援としては、引き続き資金調達に関する講座や説明会などの助成団体とつながりを持つ場の提供や情報発信のサポートなどが考えられる。

一方、2代目以降の団体については、初代と同じく、資金の獲得やスタッフの人手が足りないという回答の他に「世代交代ができていない」が同じ割合で回答されていた。2代目以降の団体ということで、世代交代はなされているにもかかわらず世代交代についての課題を持っている原因や背景については追跡調査が必要である。

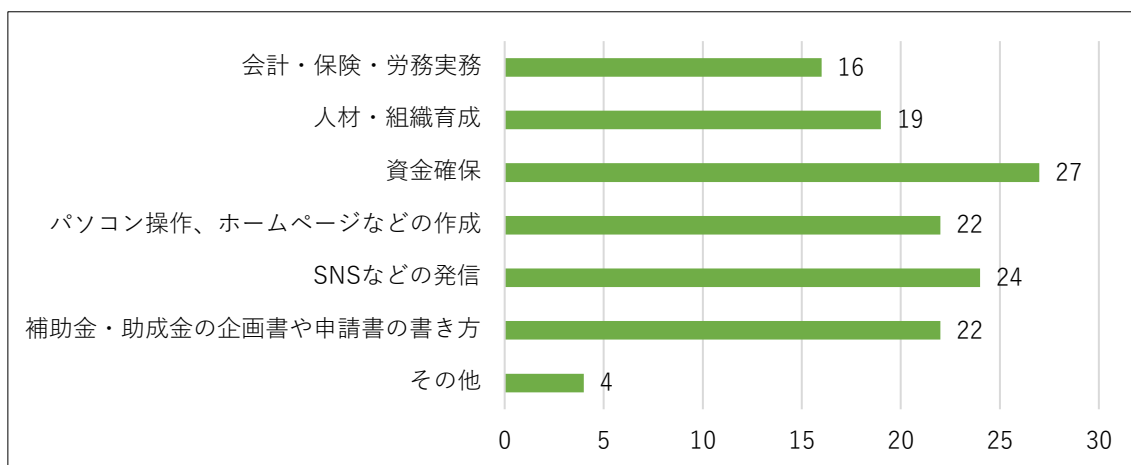
## 20. 貴団体の今後の活動について予定や実施目標などがあれば教えてください

コロナが落ち着いたら活動を再開しようと思う
新型コロナウイルス感染拡大防止及び行動制限により R2 年春以降独自活動が休業状態が続いておるが、R5 年 5 月の定期総会を契機に再開を期す
定期ガイド・講座・予約ガイド
現在の活動を広く大勢の地域人で活動したい
講師が県外在住、託児ができないため、オンラインでの活動となっている。対面での活動がまたできればと思う

自分たちの活動拠点をもつ（古民家の活用）
登山活動をより活発にすること、メンバーの自立、自由と自己責任の徹底
難聴生涯の社会に対する啓発、難聴福祉の向上
若い世代の人材確保、育成
他団体コアメンバーとの交流（研修）
参加人数を増やしたい
2023年度2月より総会・講演会開催を皮切りとして日中平和友好条約締結45周年記念事業、論語に学ぶ活動等
家裁からの委託の準備を進めており、いよいよ23年度中の安定的経営運営を確保したい
代表者が高齢化するので、若いスタッフにバトンタッチして長く会を続けたい
団体の総会、支援集会、講演会
生活基礎講習、子どもの集まり等
現在の活動、事業の継続を図っていききたい
設立10周年の行事。面会交流、その他家族に関する啓発・広報をコロナ禍において制限されていた活動を再開する
元々この会は故日野原重明氏創立の「新老人の会」内でのサークル活動にて継続して活動してきたものであるため、一定の限界があるが、健康かつ親睦増進を目的とするものです
患者会会員の中には、半数近くが会報を通しての一方通行で交流ができていないので、スタッフの中の誰かとは少なくともつながるようにしていきたいと考えています
2月に講演会を開催予定
全国に活動を浸透させたい
学習支援と居住支援を拡大
検討中
継続して活動していきたい
県内全域への支援エリア拡大と岡山県委託事業の実施
web3社会に適応できる地域づくりを加速すること。
新規事業展開
P E C S（絵カード交換式コミュニケーションシステム）を療育に取り入れた新たな事業所を創設したい。自立に向けた次の段階のグループホーム（3棟目）を建設したい。
他団体や外部の個人との連携による活動の充実
団体自身のステップアップ
◎ 『ふれあいたすけ愛社会の創出～子どもから高齢者まで安心して自分らしく～』 ■文化・生活・自然・農業体験活動の提供 ■安心して自分らしくいることのできる居場所の提供 ■生活の中の困りごとの解決のための生活支援

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ひとり親家庭、生活困窮者かていのための「いのちまるごとプロジェクト」事業</li> <li>■住宅確保要配慮者の居住支援「あんしんまるごとプロジェクト」</li> <li>■小規模多機能型居宅介護施設「ささえ愛の家ハーモニー西大戸」</li> <li>■「大井児童館」指定管理運営</li> <li>■おひさまプロジェクト：市民協働による「おひさま発電所」「おひさま基金」</li> <li>■情報誌発行业「ハーモニーしんぶん」</li> <li>■行政・諸団体および各分野・NPO夫人などとの協働・連携事業</li> <li>■その他、目的を達成するために必要な事業 等</li> </ul>
青少年教育の振興と青少年の健全育成に積極的に取り組むこと
自主財源の確保、今年度の赤字のリカバリー
まずは、このコロナ禍の影響を最少限に抑えること、また、この間のマイナスの確保が当面の目標
現状十分社会貢献できており、活動を持続させるためには若手の育成が急務である
ボランティアの活動先をさらに開拓していきたい。今、現在、知的障害者施設が主な活動先ですが、知的障害者のニーズに合うよう活動にするために専門的なことも勉強していきたい。来年は知的の子供対象に活動先を探していきたい。
行政の委託を増やしたい
鉱山、鉱山に関連する産業、鉱山経営者の研究と顕彰
実践あるのみ
「子どもにやさしいまちづくり」など、子どもの権利に関わる地域の行政への働きかけ
月1回の研究例会を維持すること
山林整備
全国レベルの選手育成
ホームページの充実、他県のインストラクターとの交流
会員相互の親睦と職業的地位の向上を図ると共に専門的学術の研究に努め、併せて岡山県民の母子保健に関する知識の普及並びに改善に貢献する
あと10年、事業を通して福祉のまちづくりを進めていきたい
県内研修会、中国地区内研修会
不登校など学園を必要とする子ども、保護者の期待に応えられる学園づくりを目指す
フレイル予防活動、人生100年人生への支援

**21. 市民活動センターなどでどのような研修や講座があれば利用しますか  
(複数回答可)**




---

#### その他回答

---

寄付管理、メルマガ発信、制度改定の解説	1
どのようにしたら活動先を広げていけるか	1
地域との連携（地域住民、小学生・中学生との交流や連携）	1
特になし、必要な時にご対応くださるだけでよい	1

---



## おわりに

---

今回は、岡山県内の非営利組織における人事マネジメントに関する支援プログラム検討に資することを目的に、組織内のコミュニケーション状況、スタッフに対する期待と実感、スキルアップについての方法と課題、人事マネジメントにおける課題と利用したい研修・講座プログラムについて調査をおこないました。今回の調査では、県内 NPO 法人に対しておこなった既往調査<sup>2</sup>との比較を通じて、主に以下の課題が明らかとなりました。

### <課題>

- ・財政基盤の脆弱さから雇用が継続できない
- ・人材を育成しても給与水準の低さから定着せずノウハウが蓄積しない
- ・スタッフは高齢化しているが次世代を担うスタッフがいらない、または育てていない
- ・組織運営がボランティア・無給職員に頼っている状況

既存プログラムをうまく活かしてボランティアと協働し、多様な価値を実感できている施設が複数あることが明らかとなりました。しかし、人材育成の必要性を実感している団体が、組織内でリーダーの世代交代の意義をどのように高め、どのようなマネジメントに取り組んでいるか、その詳細な要点までは確認できませんでした。本調査結果をもとに、好事例を生み出している団体に対してヒアリングを実施し、その要点整理に取り組むことが、今後の課題です。

ゆうあいセンターでは引き続き、実際の好事例と、そこで取り組まれている人事マネジメントの要点を明らかにしていきます。その結果について広く普及啓発を図り、スキルの底上げを促し、持続可能な団体運営の実現を追求してまいります。

### <解決策>

・人材面の課題には財政面の課題も大きく関係している→資金調達プログラム実施の必要性

- ・人材不足を補うため→大学生ボランティア・インターンの受け入れ・募集

大学生の就職活動・就職後という将来に向けて、ボランティア・インターンを通じて社会貢献活動を行う社会人と交流を持ち、社会性を身に付け人間的に成長できる。最近では「社会の役に立ちたい」という想いを持ち、NPO やソーシャルビジネスに強い関心を持つ学生も多い→上記募集を成功させるための適切な情報発信

・自団体のみでの活動では解決できない課題に対し、複数の団体で協働して事業を行う事で解決しようとする事。お互いの得意分野を活かすことで達成する。

お互いの人材が交流することで各人の成長や団体のレベルアップに繋がる。それぞれのネットワークを活用して広報能力を向上させる。

以上の事から

- ・資金調達プログラム
- ・大学生ボランティア・インターンの受け入れ
- ・情報発信
- ・人材（団体）交流

といった事業をゆうあいでも展開することが望ましい。

最後になりましたが、本調査実施にあたり多大なご協力を賜りました、ゆうあいセンター登録団体の皆様に、この場を借りて、深く感謝申し上げます。

まことにありがとうございました。

## 参考資料

---

- 1) 内閣府：令和2年度 特定非営利活動法人に関する実態調査
- 2) 岡山県ボランティア・NPO活動支援センター「ゆうあいセンター」（2018）：平成29年度NPO法人における人材マネジメント実態調査NPO法人による災害時支援活動に関する意向調査報告書～報告書～

岡山県内の非営利組織における人事マネジメント実態調査  
報告書

編集・発行：岡山県ボランティア・NPO活動支援センター「ゆうあいセンター」  
岡山市北区南方2丁目13-1 岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館2階  
発行日：令和5年3月31日

ゆうあいセンターは、岡山県が設置、(社福)岡山県社会福祉協議会と(特非)岡山NPOセンターが指定管理者として民間運営する施設です。