

## 7月12日(木) 1. 現状を知る。理解する。

### (1) NPO砂浜美術館のはなし 【NPO 砂浜美術館 理事長 村上健太郎氏】

1. 組織・スタッフの変遷
2. 組織・基盤強化の必要性
3. 人材確保と定着について
  - 1) ルート
  - 2) 労働条件
  - 3) 人材育成
4. 組織基盤の整備
  - 1) 財務基盤
  - 2) パートナーシップ
5. 今後の方向性

理事長になってから、組織基盤の整備に取り組んだ。旅行業も取り、自主事業による財源を増やした。

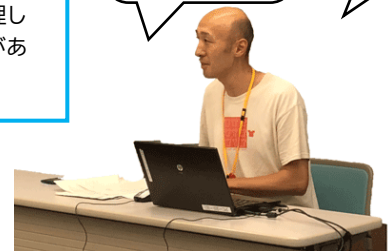
しかし、「この仕事を続けたい」と思っている職員に、続けてもらうだけの待遇を提供できなかった。悔しかった。

今回あらためて、従業員の年齢や環境などを整理し俯瞰してみると、今後労働環境を整えていく必要があることに気づいた。

平成元年から活動が始まった。今年30周年。

家族を養えるNPOへ。多様な働き方のできるNPOへ

NPOならではの、ボランティアから職員になったケースもあります。



### (2) データを知る。現状を確認する。

#### 1. 内閣府統計資料や高知県NPO法人のデータの紹介など 【情報提供:センター職員】

- 1) 全国 NPO 法人の財源別構造、
- 2) 高知県や全国の有給職員のデータ
- 3) 企業セクターやソーシャルセクターの給与の傾向を示す資料
- 4) 関連書籍より、NPO の待遇等についての記述を引用
- 5) 高知県のアンケートより、人材や待遇に関する意見のピックアップ

### (3) 参加団体の人材確保の現状や会に期待することなど

- ・ボランティアと有償スタッフ、有償ボランティアと常勤有給スタッフなどが様々な立場がいる中で、職員の給与や待遇をあげるということには抵抗がある。
- ・活動への期待は高まっている。しかし体制は中心者の労力の負担で成り立っている。現在、雇用できるだけの利益はない。今後の体制づくりのヒントが見つければ。
- ・NPO で食べていけるのか。他はどうやって常勤職員の給与などを出しているのか。
- ・自主財源を増やしていきたい。福祉系 NPO の苦悩。ほんとうに三重苦である。
- ・有給無給にかかわらず、その活動に関わることを喜びとして、考え方や共感を伝えていきたい。
- ・NPO が雇用の場として選んでもらえるようにするにはどうしていけばいいのか。
- ・自分達の成果は何かということを確認し、やっていることのフルコストを見せることも必要。
- ・何かを必ず得て帰る。
- ・人材の育成や確保は難しい。この会に期待する。

以上