

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。

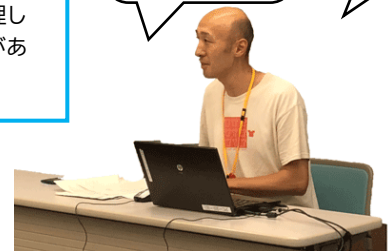
しかし、「この仕事を続けたい」と思っている職員に、続けてもらうだけの待遇を提供できなかった。悔しかった。

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

8月6日(月) 2. 他セクターの人材確保や働き方を学ぶ。

(1) 民間で進む多様な働き方を学ぶ。【株式会社ダンクソフト 片岡幸人氏】

1. 経歴
2. 現状について。
家族、複業、勤務場所、仕事以外の活動(IT コミュニティ運営・NPO 活動)
3. 生活と働き方
4. ICT を活用した働き方
5. 人材確保の話
6. 皆さんへの質問

講座の概要

企業就職→転職→役場ヘリターン→スキルを磨きたい→大学院→ベンチャー共同経営→家族の命を守る期間→複業への道筋→もっと自分のやりたいことに取り組みたい→3 か所での複業 → どんな職場でもできないことはない。(佐川町役場で週一の仕事) 複業はやりたいことを持っていて、それだけでは収入にならないというときに、仕事になるスキルを活かし、別の仕事で収入を得るとのこと。やりたいことがない人には向いていないと思う。

このような働き方に ICT の活用は必須。テレビ会議、SNS などの活用、ペーパーレス、ファイル共有など。経費の削減にもつながる。無料で使えるものも多い。最初苦労しても甲斐がある。

雇用とは、チームメンバーの人生を預かること。人件費がない場合は、やりがいや間接メリット、複業なども考えると良いのでは。これからは 100 年以上生きる時代。スタッフの収入増の計画にうしろめたさを感じないでほしい。

皆さんへの質問：生活設計や人生設計、事業設計を立てていますか？ NPO ってなんですか？ NPO とボランティアは同じですか？NPO の役員報酬と給与の違いはご存じですか？NPO の経営者と企業経営者の違いは？



先が読めなくても設計していかなくては行けない。そうでなければ検証できない。

人生には家族の命を守らなければいけない時がある。そのときに守ることができるか。

皆さんのやられていることは、責任を持たなくてできる仕事ではない。ボランティアではできない。プロとしてのサービスを提供しているのだから、相応の対価を要求すべきであり、行政もプロとしての対価を認めてほしい。



(2) 慢性的な人手不足に悩む福祉施設の人材確保と定着について学ぶ。【高知県社協 仙頭正輝】

1. 高知県の今後の介護人材の需給推計
2. 高知県福祉人材センターの取組
3. ターゲット設定やプログラム
4. 求める人材を明確にすることの重要性(採用要件、育成要件)
5. 応募者に団体の魅力を伝えることの重要性
6. 自法人・施設の人材要件の設定
7. 非営利組織の人材確保に向けたアイデア

講座の概要

介護人材は、2025年に1064人不足するという推計を高知県は出している。今後担い手を確保しなければならない。高知県福祉人材センターでは、福祉職場見学・体験事業や、ふくし就職フェアや、職場見学ツアーその他の人材確保事業を行っている。

人材の属性ごとに戦略を変え、開拓や周知を行っている。ふくし就職フェアは全ターゲットに向けたもの。福祉職場のプレゼンテーションや、ふくしの仕事ミニセミナー、ブースでの就職相談会などを行っている。学生の就職活動のモデル的スケジュールに合わせ開催日を決めている。

求める人材を明確にすることが重要。事前に持っておいてもらいたい採用要件(ヘルパーの資格などの必要なスキルや、人と関わる勇気など後天的にはなかなか育たないと思われる姿勢や態度など)と、育成要件(採用後に育てる資質)を明解にする。優先順位をつける。求める職員像をつかむ。

その後、そのような人材をどう集めればいいのか、どうすれば魅力が伝わるか、そのような人々は何をやりがいと感じ、何を安心と感じるか。それらを考え募集をかける。どう選考し評価するかも考える。裾野を広げなければ山は高くならない。これが今福祉業界が考えている人材確保の方法。



・人材は存在する！→高知大協働学部、高知県立大学など。
・NPOに魅力はたくさんある！
→事業に共感性がある。
・エピソードを伝える機会を作ろう！→「NPO合同就職相談会」。

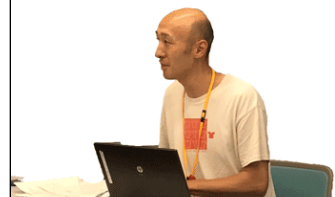


講座終了後の声: 地域協働学部の学生たちから、NPOに関わりたいという相談をよく受けるが、どんなNPOがあるのか、またどのNPOが本気かということを知りたい。本気のところと関わりたい。合同相談会などをやってもらうとありがたい。

講座終了後の声: 大卒者が勤めてくれない。NPOに対する負のイメージを払拭する活動も必要では。→「その団体のやりがいと安心を、エピソードを元に事実を伝える。」

講座終了後の声: 人材確保に苦労している。とても重症者の職場と思われ敬遠されているのではないかと。→裾野を広げファンを増やす、事務所訪問などを実施してはどうか。

第2夜オーガナイザーコメント: NPOはどうしても活動に焦点があたっているが、だんだん、そこで働いている者の働き方生き方を見せていかなければならないというステップに来ているのではないかと。声はあげていくべきであり、このテーマに取り組んでいくことは非常に重要だ。



(1)労働基準法の意義と基本的なルール 【高知労働局 雇用環境・均等室 労働紛争調整官 山本知史氏】

～気をつけるポイントと、意味や意義～

・雇用する際、労働条件通知書の交付は必須。法定。→通知書の期間や場所などと条件が違うとトラブルに。

・就業規則は、雇い主の意向も記載できるものである。 作成する場合、絶対記載事項は必要だが、任意事項について、曖昧に変なルールを作ってしまうと、かえって大変なことも。社労士さんなどに相談するとスマートなものができる。(費用は必要ですが)

・労働時間とは何か・・・指揮命令下にあるかどうか。義務であれば労働。研修は、自由参加でも、業務評価に反映すると労働。お昼休みに何かあったら対応してくださいと言っていれば労働。

・労働時間の把握は大事・・・そもそも会社には労働時間把握の義務がある。法律では決めていないがガイドラインはある。

・実はタイムカードは労働時間把握に適していない。→来た時間と帰る時間しかわからない。働いた時間で記録ができなければ、すべて労働時間とみなされることも。

・休日には、所定休日と法定休日がある。→時間給の割り増しなどに関連してくる。定義の確認を♪

・残業は、36協定(さぶろくきょうてい)の範囲内にする必要がある。残業時間の一つの目安は月 45 時間。月 100 時間を超えると、医師による面接が必要。

・変形労働時間制の雇用を行う場合など、ぜひ労働局の相談を活用してください。



(2) 様々な働き方(年俸制他)と労働基準法・働き方改革・労働環境改善に関する助成金や補助金

【高知労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 矢野毅氏】

働き方改革 ～より多様で柔軟な働き方へ～ 背景には、今後の労働力不足

2045年には人口が50万人を割り込む高知県

1. 兼業や副業推進 → 長時間労働や機密漏えい、職種などに注意しながらも環境整備が望ましい。

・労働者は労働時間以外は基本自由に使える。(裁判所の判断。ただし条件等ある。)

・事業場が別になる場合、労働時間は通算となる。たとえば A で 8 時間働き、そのあと B で 5 時間働く場合、36 協定を結んだうえ、B の 5 時間はすべて時間外となり割り増し賃金となる。 ガイドライン参照

2. 多様な正社員 エリア限定、職務限定、勤務時間限定(残業が一切ない。時間が短い)など。

留意事項:①内容の明示と期間 ②非正規から正規職員へ、または逆などの流動性もあると良い ③昇進や昇給の処遇バランスはよく検討を。④正社員も働き方の見直し。 他

3. 裁量労働制

1) 専門業務型裁量労働制→業務遂行の手段や方法、時間配分を、大幅に労働者の裁量にゆだねる。労使協定が必要。対象業務は決まっている。たとえば弁護士、ゲームクリエイター、コピーライター、新商品若しくは新技術の開発など。

2) 企画業務型裁量労働制→企業の本社などにおいて企画、立案、調査および分析を行う労働者を対象とする。労使委員会の設置と決議が必要。みなし労働時間を働いたものとみなす。健康や福祉の確保の措置などは必要。

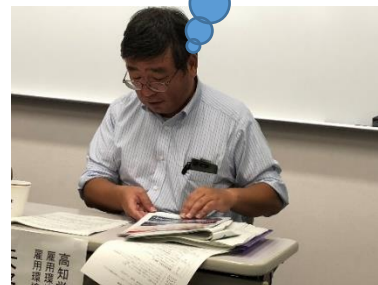
・テレワークの実施に関しては、信頼関係なども関わってくるかもしれませんね。

4. 高度プロフェッショナル制度(高プロ)

時間と成果が関係ない職種を想定し検討中(金融業など) 年収条件想定1075万円以上。本人同意必要。労働基準法の時間規制の適用なし。

5. フレックスタイム

・1か月間の労働時間だけ決め、あとは自由に働くスタイル。コアタイムを持つものが多い。(必須ではない。)始業も終業もフレックスであることが必要。1か月実働時間が法定労働時間を越えたら時間外。→しかし法改正で制度拡充! 3か月に。



6. テレワーク 自宅や小規模オフィスでの業務従事

どう労働時間を切り分けるかがポイント。パソコンへのログイン時間などで見たりする。フレックスタイム制度の導入も可能。労働基準法は適用される。委託、内職などは別。

7. 賃金制度

基本給の決め方のパターンはだいたい5通り。年齢給・勤続給、職能給(属人給)、職務給、役割給。業績給、成果給。プラス生活給(家族手当等)など。以前は年功序列が主流であった。現在は各企業が実情により組み合わせてやっている。

8. 年俸制 年間の賃金額を決めたもの。

業績給や成果主義の賃金制度と結びつきがち。野球選手など。年俸でも、毎月定期的に支払う必要がある。例えば360万円年俸であれば月30万円×12か月。内容を明確にした上で残業代も含むことができる。しかし、想定時間を超えた場合は、超えた分は支払う。年俸制の場合は、確定している賞与の金額は算定基礎賃金に入る。

9. 中小企業サポートガイド(安全・安心・安定した職場づくりのために)

●新たに労働者を雇い入れる場合や、労働者の処遇や環境改善をはかる場合などの支援や助成金●女性の活躍推進、仕事と仮定の両立に対する支援および助成金●職業能力向上や、雇用の維持・再就職に対する支援など (以上)

お問い合わせ・相談

高知県
働き方改革推進支援センター

0120-899-869
時間 8:30~17:15 (土日
祝年末年始除く)

第3夜オーガナイザーコメント:

事業自体にどうしても力が集中してしまっていますが、労働条件を考えること、労使間できちんと確認をとることなど働く環境へより意識を向けることが、結果として団体のミッションを達成することにも大いにつながっていくと思います。しかし実際には目の前の業務に追われ、人手不足もあり、そこまで手が回らないのが現状ではないでしょうか。

事業費だけでなく、それを実施するためには様々な関連費用が必要で、例えば委託事業の契約などにおいては、そのことも理解を求めて予算計上をしてもらう(フルコストリカバリー)NPO側の努力なども、これから必要になってくるのではないのでしょうか。

