

従業員の豊かなライフスタイルと 地域課題の解決を目指した NPO法人の働き方改革

NPO法人GIFT

夢を叶かせる応援団
GIFT
特定非営利活動法人

法人紹介

沿革

- 2009年 夢で高知を元気にしよう！と任意団体として誕生
- 2011年 NPO法人化し活動を学校を中心に講演会やワークショップの開催
- 2016年～ 子どもの居場所（子ども食堂）の運営を開始
- 2021年～ ひとり親家庭支援センター（高知県・高知市より受託）の運営を開始

主な事業

- ・ひとり親世帯の悩みに寄り添い解決する「ひとり親家庭支援センター」の運営
- ・子どもを中心とした地域の居場所の運営
- ・子育て世帯の収入アップのための新しい働き方支援「コワーキングスペースpalette」事業

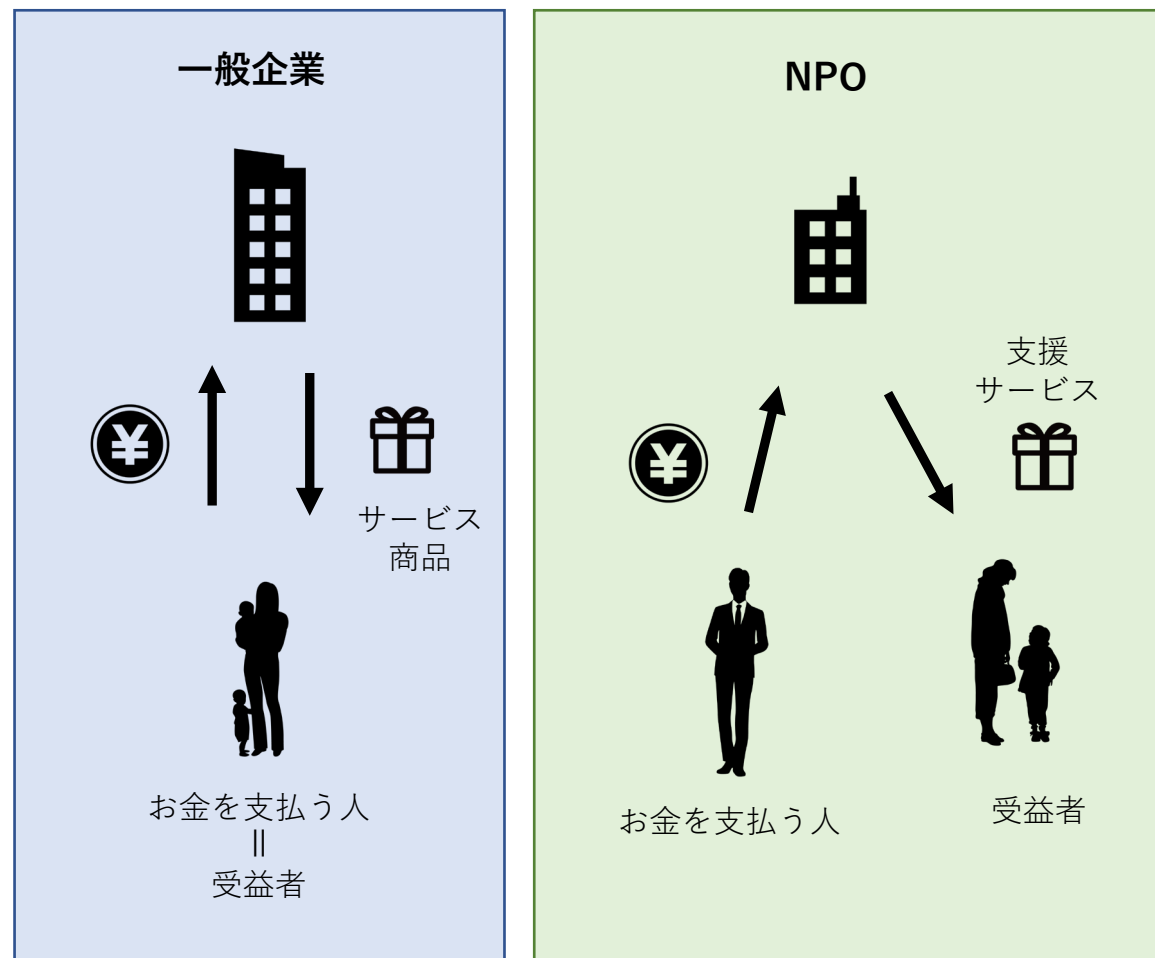
概要

法人種別：特定非営利活動法人
所在地：高知市
年間予算：2500万円
スタッフ： 6名
理事： 9名

取り組みの背景

NPO法人が抱える課題

一般企業の場合は、お金を支払う人と受益者が一致することでビジネスが成り立っています。しかし、NPOの場合は、受益者から収入を得ることが難しいケースがあり、多くの団体が資金調達に苦労していると同時に、人材不足という大きな経営課題を抱えています。そして、限られたスタッフやボランティアに対して業務の負担が高まり、やりがい詐欺的と言われてしまうようなブラック労働をしかたなく行っている団体も少なくありません。



理想とするNPOとなるために

—取り組みの意図—

NPOは、ビジネスモデルが確立されていない社会問題に取り組み、新しいアイデアやアプローチをもって社会的イノベーションを促進し、社会的課題の解決に取り組んでいます。

長期的な持続性を持つNPOは、社会全体に不可欠な存在ですが、スタッフの処遇や給与がその価値に見合うことがなく、団体の管理職においては資金の持ち出しや、無償の労働を行っている団体もあります。

社会課題解決に情熱を持って取り組むスタッフが、それ相応の収入を得たり、よりよいライフプランを構築することができ、仕事を選択する上で「NPOに入りたい」と憧れになる職種になっていくことが、NPOとして地域の課題を解決し、持続可能な社会づくりに貢献するために必要だと考えます。

一人一人がモチベーション高く イキイキと働ける組織をめざして

—今回の方向性と取り組み—

相談業務に従事するスタッフは、
相談者の問題や困難に対応し、サポートを提供する中で大きな負担にさらされます。
スタッフのライフスタイルに合わせた重役出勤制など取り入れてはいますが、さらなる
改善を行い多様な働き方を従業員と共につくり上げたい。

心理的負担

相談者の感情や経験に共感、
理解する必要から、感情的
なエネルギーの消耗させる

認知的負担

さまざまな相談内容や複雑
なケースを処理し、適切な
アドバイスを行わなければ
ならない

業務の負担

緊急な対応が必要なケース
やその後のフォロー、相
談後の膨大な業務処理

仕事を含めたライフスタイルを豊かにしていくため

働き方の見直し、環境の整備を通して

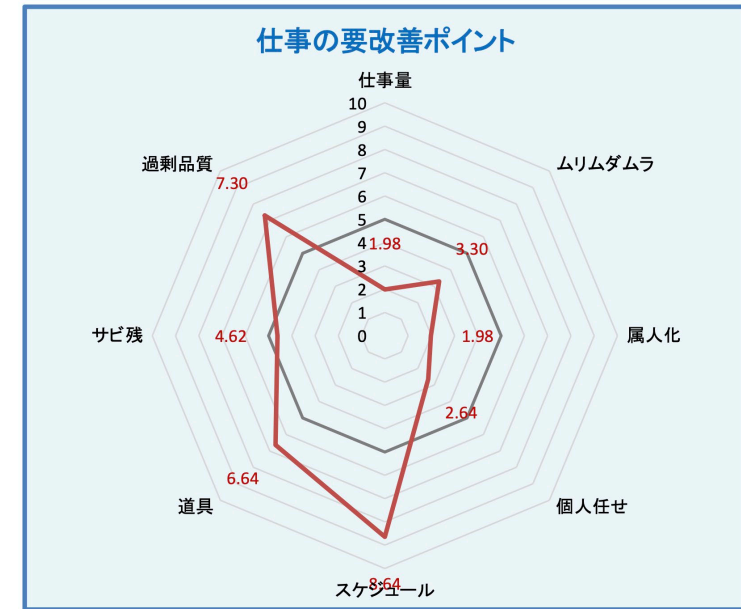
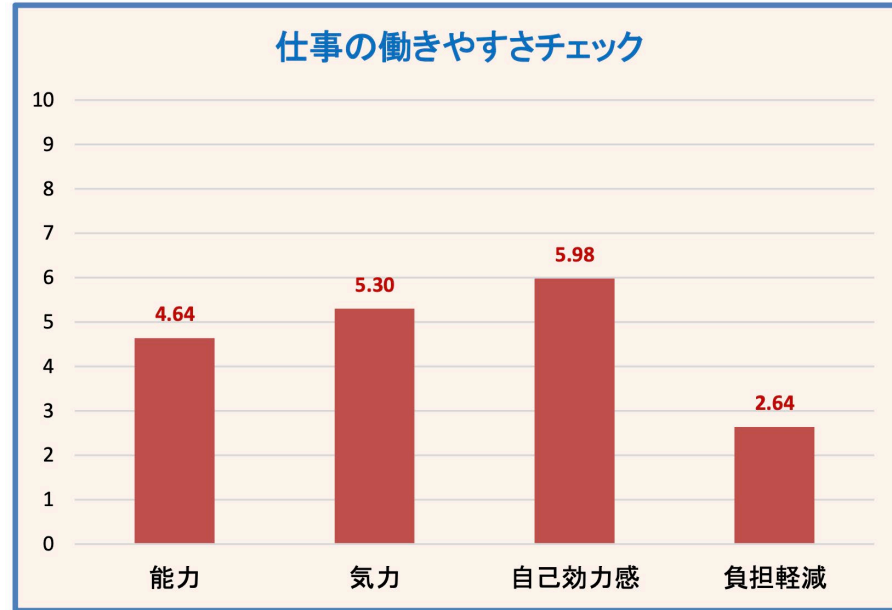
それぞれの思い描く夢を応援・支援する仕組みを導入の促進

ひとり親相談支援センター事業
相談支援業務に携わるチームで実施



抱えている課題の分析

—従業員意識アンケート調査結果・仕事に関する事項—

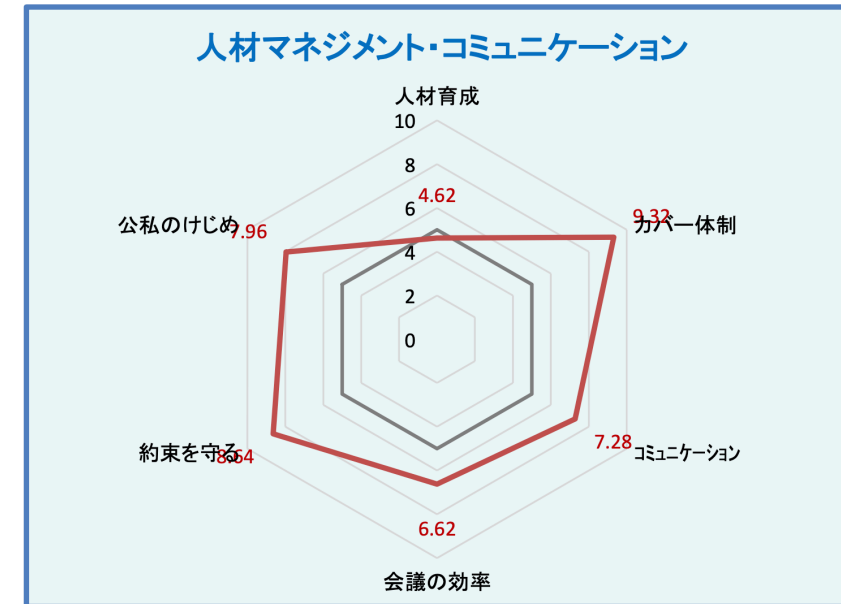
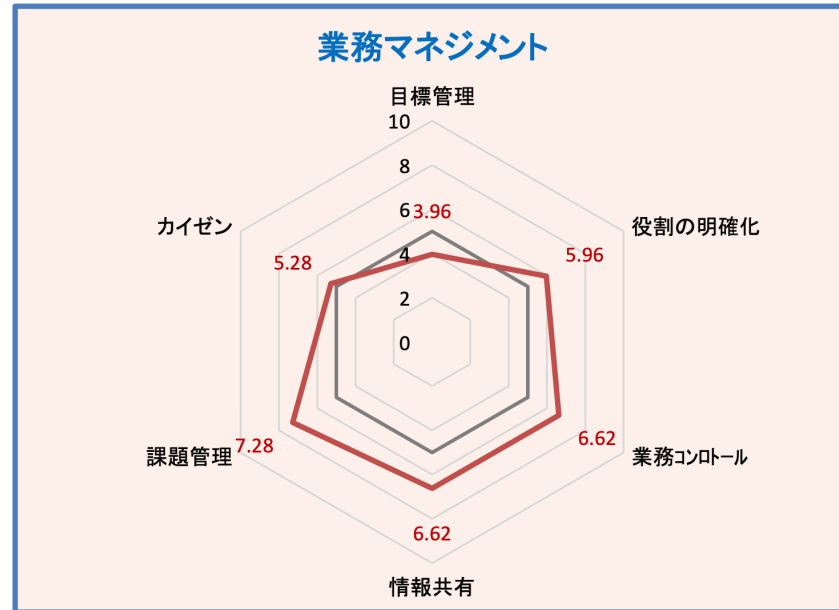


- ・業務の負担軽減や能力アップ支援といった人材マネジメントが適切に行われていない
- ・従業員が仕事に対する能力不足を感じている

- ・人員不足により一部の従業員に負担が集中しがち
- ・スキルアップ・能力開発が個人任せになっている
- ・スタッフが使用するPC環境や機材の劣化
- ・非効率な業務システム

抱えている課題の分析

—従業員意識アンケート調査結果より—



- ・ 組織の目標や行動基準について、上司の説明が不足している
- ・ 職場での各自の役割が不明確
- ・ 生産性向上や品質向上のための工夫や改善が足りていない

- ・ 人材育成が効果的に行われていない

取り組み内容・成果

取り組み①

『理想の働き方』についてブレインストーミングを行う

取り組み経緯

従業員、管理職を交え、2時間の話し合いを2回行いました

アンケートで浮き彫りとなった課題に対処するために、今すぐできることと今後の取り組みについて、自由な発想でアイデアや意見を出し合いました。

取り組み成果

自由な話し合いのなかで、課題に対する以下のアイデア・意見がでました

また、組織としての働き方への方向性が示すことができ、従業員の意識への働き掛けができました。



1. コミュニケーションの強化

利用中の社内SNSを有効に活用し、組織内の情報共有や課題を迅速かつ効果的に共有できる環境を整える

2. 業務改善

相談業務のストレス解消や従業員同士の連帯感を高めるために、リフレッシュ（お笑い）タイムを作ってはどうか。人員を増やしたり、DXによる業務改善も。

3. 自由な発想での提案

従業員が主体性に自ら考えた業務企画を提案する機会をつくる。仕事へのモチベーションを高めつつ満足度も上がるのでは。企画コンテストや慰安旅行など。

4. 資格取得や研修支援

有料無料を問わず、視覚の取得や研修（業務と無関係でも可）を勤務時間中（オンラインのみ）でも受講できたり、経済的な支援が受けられる

取り組み内容・成果②

取り組み②

業務効率化するためのDXへの参画、IT環境整備を行い業務負担を改善

取り組み経緯

取り組み①で出た意見の中で、すぐに実行できるものについて実施しました

- ・社内SNSに掲示板を設置し、改善したい内容や話し合いたい情報の共有
- ・リフレッシュタイムを毎週火曜日に導入。10分間のストレスを発散タイム
- ・業務効率化のために行なっているDX化に従業員の参加と意見提案の取り入れ
- ・研修支援について改めて話し合いを行う機会をつくる



取り組み成果

1.SNS掲示板の設置

SNS掲示板を設置することにより、チーム内の情報共有数が以前に比べ増加し、コミュニケーションが円滑化している

2.リフレッシュタイム

心の中のことで、現状では成果の有無の判断はできないが、社内SNSなどの投稿を見ると、お互いに気遣う内容の投稿も増えたような気がする

3.業務のDX化

従業員の業務時間を圧迫していた事務作業をDX化するプロジェクトが進行中。次年度頭から利用できるようになり、業務負担が4割減を目指す

4.人材育成・専門研修

自分の好きなことなど業務への関連がないものでも、勤務時間中の空いた時間に行うためのルールづくりを話し合う。自己研鑽に月間8時間を活用できる

取り組みに対する感想・評価

夢へのチャレンジと支援ができる組織へ

副理事長 眞鍋大輔

今回行ったアンケート調査で課題が可視化され、取り組むべき課題があきらかになりました。また働き方改革プロセスを実践できたことにより、今後につながる取り組みとして定期的に効果を評価し、従業員からのフィードバックを収集していきたいと思います。

取り組む時間をあまり確保できず、期間内で目に見える劇的な効果は得られませんでした。従業員と膝を突き合わせた話し合いの中で得た意見を真摯に受け止め、取り組み目標として継続して取り組んでいきたいと思っています。

働きがいのある仕事と自身のライフワークを充実させていくことで、それぞれの夢を応援・支援できる組織を目指していきます。

今後の取り組み予定

今回時間的に取り組みできなかった項目について
今後、継続して取り組んで参ります



人材育成・研修支援システムの導入

スキルアップや自己啓発、それぞれの立ち位置に合わせた研修ができるように、オンライン研修システムを検討し導入します。



コミットメント給与制の導入

やりたい業務や役職、業務達成目標、給与額を自らコミットメントし1年間チャレンジ。
年度末に本人も含めた会議で達成度を評価する。