

現場の特性を考慮した取組により、ライフイベントと仕事の両立を支援



特定非営利活動法人 放課後NPOアフタースクール

会社概要

代表者名	代表理事 平岩国泰
創立(創業)	2009年
所在地	港区新橋6-18-3 中村ビル2F
TEL/FAX	03-6721-5043 / 03-6721-5044
従業員数	277名(うち正職員85名)
URL	https://npoafterschool.org/



事業内容

- 教育事業
アフタースクールの運営、企業との教育プロジェクトの実施

目的・理念

仕事と生活の両立を高いレベルで実現する

仕事と生活のバランスを高いレベルで実現するため、「ライフスタイルに合わせた柔軟な勤務体制」「モチベーションを感じる仕組み」「永く働ける組織風土・福利厚生」を軸に、働き方改革を進めています。アフタースクールは「人材」が要となります。また、スタッフ自らが思いを持てる領域で全力でイキイキと働くために生まれてきた組織でもあります。手段としてではなく、目的そのものとして素晴らしい職場環境の実現を追い求め続けています。

代表者からのメッセージ

当法人は、人が仕事に合わせるのではなく、仕事が人に合わせる、という考え方を持っています。人が幸せになるために仕事は存在しているわけですから、仕事が人の都合や希望に出来る限り合わせるべきだと私は思います。子育てや介護など家庭の事情、また自分らしい生き方がしたいなどあれば、そちらを優先するというのが当たり前のように実行でき、不公平感を感じない場所でありたいと思っています。

人が幸せになるために、ライフワークバランスの取組は欠かせないと思います。特に昨今の若い人たちは、仕事のために人間性を失ったり、過度のストレスを抱えたりすることに疑問を感じています。そのような時代において、仕事中心ではなく、人中心の働き方は、魅力的な人材の確保にもつながると思います。



取組の経緯・背景

組織の拡大に伴い、長く働ける職場環境づくりと若手スタッフのキャリア形成の支援が必要に

設立当初より、「生活と仕事のバランス」を重視し、柔軟な働き方を推進してきました。

しかし、近年、事業の拡大に伴い、スタッフが増加。2017年度前半には数名の離職者が発生し、スタッフのモチベーションや業務負担、生活と仕事のバランスに対して問題の把握とその解決の必要性を認識しました。

また、これまでも子育て中の女性を中心に短時間勤務を導入する等、働き方改革を実践してきましたが、一方で、各現場では、20~30代の女性が多い職場であるにもかかわらず、勤務時間が遅めで将来的な両立のイメージがつきにくいということもありました。今後、結婚・出産を迎える社員が増える中で、組織としてどのように両立をサポートしていくかということにも課題を感じていました。



取組紹介

1

1日5時間の勤務で所定労働時間の勤務とみなす「プレミアムデー」等を整備



取組内容

- ・2017年度から労働時間短縮、働き方の柔軟化に取り組んでいます。
- ・所定労働時間を8時間から7時間45分に短縮し、短時間勤務制度の利用についても理由を問わず認めるなど、柔軟に対応しています。
- ・短時間勤務制度の利用者や休業取得予定者がいる場合には、全体の人員配置を変更する等、職場全体の働きやすさへの配慮も行ってきました。
- ・さらに2017年度から1日5時間の勤務でも所定労働時間勤務したとみなす「プレミアムデー」を導入しています。2019年度からは上限を月2回に引き上げ、さらに柔軟な働き方ができる環境を整えています。
- ・本部内では、フレックス制度のトライアルを開始し、より一層、働きやすい環境をつくっています。

取組による効果

- ・プレミアムデーについては、おおよそ7割のスタッフが活用しています。
- ・短時間勤務について、2019年度は18名の利用者がいます。そのうち、育児や介護以外の理由で、活用しているスタッフが2名います。

人事制度：働き方 放課後NPO

■プレミアムデー【既】

- ・目的：仕事と生活の充実のために、自ら設定できる短時間勤務の日を設ける
- 月に2日、実働5時間の勤務日を設けることができる
- 短時間勤務者も含め、「5時間」を一律とする
- 繁忙期である8月→9月、4月→5月のみ、翌月への持ち越し可



取組紹介

2

エリア毎に「お互い様ミーティング」での 休暇取得希望等の共有により、休暇取得等を推進



取組内容

- ・休暇を取得しやすい環境づくりのため、「お互い様ミーティング」を開催し、各エリア内でシフトや休暇希望などの共有、ヘルプ調整等を行える仕組みを構築しました。
- ・休むきっかけづくりの一環として、「未来休暇制度」を開始。自己研鑽、ボランティア活動等促進のための休暇制度で、取得の際に4,000円/回(年4回上限)の福利厚生補助が受けられます。
- ・本人の体調不良のほか、家族、パートナーの看病、付き添いを目的に取得できる「看護休暇制度」(年5日上限:有休)を導入しています。
- ・近隣の複数拠点を単位としたエリア毎の会合である「エリア会」を定期的実施。研修の情報や仕事の共有など、横の連携を強化し、個人に依存することなく、チームで情報を共有してみんなで助けあう環境を整えています。
- ・スタッフ全員参加の「全体会」を定期的実施して、代表の考えを共有し、スタッフとのコミュニケーションの機会を増やす場を設けることで、チーム一丸となって仕事に取り組む風土をつくっています。



取組による効果

- ・「お互い様ミーティング」の実施によって、休みをとりやすい雰囲気生まれ、休暇の取得推進につながっています。
- ・2018年度に実施したスタッフへの働き方アンケートでは、85%の人が働き方・仕事内容・職場環境等に対して「とても満足・まあ満足」と回答しています。
- ・様々な取組について、全スタッフとの話し合いで進めた結果、ワークライフバランスの推進に誰もが高い意識を持って取り組む風土が醸成されています。

取組紹介

3

スタッフの子どもも 「子どもスタッフ」として同伴入社可能



取組内容

- ・子育て中のスタッフが多数在籍しているため、育児中の方でも活躍できる環境づくりにも積極的に取り組んでいます。
- ・「子どもスタッフ」として、スタッフの子どもとの同伴出社を可能にしています。単に同伴するだけでなく、簡単な業務を手伝ってもらうことで、親の仕事に対する理解を深めると同時に子どもの仕事体験にもつながっています。親も目の届くところに子どもがいることで安心して仕事に取り組むことができます。
- ・小学校就学始期まで育児休業を延長できる制度を導入しています。



取組による効果

- ・夏休みや運動会、発表会の振替日など、子どもが休みの日に親が仕事でも、親子が一緒にいられる「子どもスタッフ」の取組は、スタッフからも好評です。
- ・2019年度における、育児休業の利用者は5名。また、育児休業から復帰したスタッフが1名います。

スタッフの声

- ・少し時間を調整したい時に「プレミアムデー」があることで、とても助かっています。午後、早めに子どもを迎えにいきいたい時や、朝、役所や病院に行きたい時などに活用しています。仕事の時間の調整がつけやすいことで、生活の質を整えることができます。
- ・子どもの体調不良等によってお休みをとる際に、「看護休暇」があることで気兼ねなく休むことができます。

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
 ※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
 ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという言葉そのままを使用しています。

