

台東区上野1-6-4  
<http://acejapan.org/>  
 設立/1997年12月  
 業務内容/子ども支援事業、アドボカシー事業、啓発・市民参加事業、ソーシャルビジネス推進事業



## 女性社員インタビュー

経理・総務チーフ  
 坂口 志保さん  
 2012年入社



## あきらめたら、もったいない

ACEは、仕事と育児の両立、仕事を通しての自己実現など、それぞれの「ありたい姿」に向かって挑戦している人が多いです。目の前でそれを見ていて「あきらめたら、もったいない」と思うようになりました。私自身、経理・総務の仕事から、インドやガーナの支援地産のコットンやカカオを使った商品の

開発やブランディングに関わりたいと意思を表明しました。制度や環境がないからといってあきらめるのではなく、「整っていないけれど作ればいい」いろんな仕組みを作ってきた先輩方を見てきて、今ではそう思っています。

## 個人の“ありたい姿”を引き出し、支援する組織へ

個人のニーズを汲み取り  
仕組み化する

認定NPO法人ACE(エース)は、カイラシュ・サティヤルティさん(2014年にノーベル平和賞受賞)が呼びかけた世界的なムーブメント「児童労働に反対するグローバルマーチ」を日本でも実施するため、1997年に学生5人で発足しました。「2025年までにすべての形態の児童労働をなくす」という持続可能な開発目標(SDGs)に明記されたグローバルな目標の達成を目指し、児童労働をしている子ども・家族への直接支援、政府へのアドボカシー、企業との協働、市民の啓発と参加機会の提供を行っています。2017年12月で設立20周年を迎えました。

2014年に職員の働き方を見直す転機が訪れました。岩附代表と白木事務局長の二人が相次いで産休・育休を取ることとなり、リーダーが不在でも機能する体制を作る必要性に迫られたのです。

「学習する組織」の考え方を取り入れ、5回にわたる研修を職員全員で参加し、NVC(共感的コミュニケーション)などの手法を用いて対話を重ねました。そこで各個人にある「ニーズ」の存在を認識し、職員一人ひとりの「ありたい姿」を導き出しました。



推進責任者の白木事務局長

それを実現するために、手掛けたい仕事、生み出したい成果、希望する働き方などを具体化し、その個人のニーズを安心して話し合える職場作りや仕組み作りを進めることを決めました。この結果、代表・事務局長ともに産休中でも成果を上げ、組織としての自信も高まりました。

研修以降も個々人のニーズを伝える機会として、面談を設けました。職員は、ACE独自の「WORK PLANシート」を毎年度作成して、代表と事務局長との三者面談を受けます。一年間、何を目指しどう取り組みたいかを職員に考えてもらうためのシートです。

自ら組織に申告する仕組みのある組織は多くありますが、特筆すべき

は、「自分自身のありたい姿」という欄があることです。自分が大事にしている価値観や譲れないものをベースに、変化する自分のニーズを認識し、現状を踏まえて年度の取組を考えていきます。女性職員からは正職員への登用、管理職を目指す、新しい仕事へのチャレンジを希望する、といった意思表示が出てきました。

仕組み作りを進めるなか、人事・労務関連業務を委託していた社会保険労務士から東京都の女性活躍推進人材育成事業を知り、すぐに実施を決断しました。白木事務局長が推進責任者となることで、リーダーのコミットメントを示しました。

数値化で目標を具体化、  
IT・アナログツール  
ともに活用

職員の大半が女性であり今後も産休・育休取得が相次いで発生する可能性も高いACEは、東京都の女性活躍推進人材育成研修を通じて様々な事例を学び、活かしています。「女性を含む職員全員が出産前後も安心して就業を継続し、活躍できる職場環境の整備と体制づくり」を目的とし、行動計画を作成しました。取組を整理して数値目標を立てて周知することで、職員側の理解も深まりこれまで以上に進めやすくなった、と白木事務局長は実感しています。

まず始めたのが、産休取得が迫る職員の業務の棚卸しです。担当していた業務の内容をマニュアルとしてまとめ、引継ぎを計画的に行えるようにしました。今までに各職員が少しずつ作りためて個別に保管していたマニュアルも、クラウドサーバー上で一元管理するように改めました。マニュアルを探す手間が減り、外出先からも参照できるため、担当者以外の職員が対応しやすくなりました。

行動計画の策定と前後して、既存の取組も見直しました。

一つ目は、前述の「WORK PLANシート」の書式です。家族に関すること(育児や介護、看護など自分の家族に対してサポートする必要があることなど)を書く欄を目立つ場所に換え、担当業務毎に毎月の予定時間を記入する欄を設けました。このことに

より職員個人の年間目標が明確になり、限られた時間の中で業務をやりきる意識も高まりました。また、働き方だけでなく、休みを取りたい時期についての相談も面談の場で話しやすくなってきました。

二つ目は、テレワーク制度です。以前からクラウドサービスを利用し在宅・外出先から勤務しやすい環境作りを進めてきましたが、遠隔地間でのコミュニケーションを円滑にするため、チャットツールの活用も始めました。日常会話のように短時間で話ができる、かつ、後から記録を確認することができます。事務所にいなくても、いつでも職場の状況がわかることで安心感が持てる、と好評です。育休中でもスマホのアプリなどからも見られるようになっています。

ACEでは対面で話せる場も引き続き大事にしています。子どもを連れての出勤も歓迎し、職員全員が参加する研修にはベビーシッターを手配するなど、在宅勤務や育休中の職員が気兼ねなく関わり続けられるようにしています。

こうした取組が功を奏し、育休取得率は100%、育休から復帰後1年以上勤務継続の職員も100%、平均残業時間は月20時間以内、と当初目標以上の結果を達成しています。産休・育休中の職員の仕事はパート職員が担っています。

採用活動においても、こうした女性活躍への取組や実績は大きなアピールポイントになっています。

今後は、子どもの病気などに伴う急な休みにも対応できるバックアップ体制をさらに整えていくことを考えています。

メンバーの意思や意欲を引き出し、組織の仕組みを整備し、成長を続けてきたACEのあり方は多くの組織にとって参考になることでしょう。



明るい雰囲気のおフィス



児童労働の無い世界が目標

DATA

従業員数

●男性 2人  
●女性 11人

平均年齢

●男性 52歳  
●女性 34.9歳

平均勤続年数

●男性 3年  
●女性 3.1年

管理職数

●男性 0人  
●女性 3人

POINT!

一人ひとりの“ありたい姿”を受け止めたい!

WORK PLANシートやテレワークの活用でコミュニケーションを活性化!

職員のやりきる意識UP、育休取得・復帰しやすい組織に!

GO NEXT