



理事・事務局長  
川上 祥子氏

## 特定非営利活動法人 がんサー ネット ジャパン

代表者：岩瀬 哲  
創 業：平成13年8月23日  
業 種：がん医療情報の啓発事業  
従業員数：19人（正社員8人、パート職員11人）  
所 在 地：東京都文京区湯島 1-10-2  
御茶ノ水K&Kビル 2F  
T E L：03-5840-6072  
U R L：http://www.cancernet.jp/

# 従業員が平等に使える「活きた」制度を 医療従事者が立ち上げたNPOの取り組み



### 就業規則もなく想いだけで 動いていたNPO

特定非営利活動法人がんサーネットジャパン（以下、同法人）は、『がん治療に関する正しい最先端の情報を患者に届けたい』という想いから、医師たちによるボランティア活動として始まった。二〇〇七年までは、創始者の南雲吉則先生のクリニックを拠点に活動していたが、がん対策基本法の成立をきっかけに御茶ノ水に事務局を構えることになった。そして、本業を持ちながらのボランティアではなく、専任スタッフも加わり、三人での再スタートを切った。

当時は、給与も始業時間も決まっておらず、起きている時間はすべて活動に充てるという就業形態だった。世の中にはがんについての情報が溢れている。がん患者やその家族を、科学的根

拠に基づく正確な情報につなげるというミッションを掲げ、その想いで動いていた。二年後、規模が少し大きくなり、仲間も五人に増えた。それでも、この活動に賛同して集まった仲間であったので、特に規則もなく運営がなされていた。

二〇一一年頃、パートを加えてスタッフが増え、規則の必要性を感じるようになる。事業規模が大きくなったので、より多くのスタッフが必要になった。そして、「想いだけで集まってきた仲間」以外の人も採用することになったのである。当然、きちんとした人を採用するには明確な雇用条件の提示が求められる。そこで規則が必要になったという訳だ。スタッフ数が多くなったことで総務的な仕事も発生し、その総務的な仕事をする人に「事業への想い」だけで動いてもらうのは無理があった。

### 女性ばかりのスタッフが 働きやすい職場

同法人の代表は岩瀬氏だが、今回の取材でお話を伺ったのは、理事・事務局長を兼任する川上氏だ。その川上氏をはじめとして、現在、十九名のスタッフはすべて女性。二十代後半から五十代まで様々な年齢のスタッフがいて、抱えている事情も育児から介護までそれぞれだ。また、同法人の特徴として、がんと付き合いながら働くスタッフもおり、その場合は通院や治療という事情も加わってくる。がんの集中的な治療の後には通院が必要になるが、頻度も治療内容も多様なので、法人としてはそれに沿った対応が求められるのだ。

そのため、同法人の勤務時間に関する規程は、非常に柔軟だ。「正職員で月に一六〇時間、時短職員で一三〇時間の勤務が必要」、それだけである。時間数に満たないときは、有給で補う



ことができる。勤務時間はフレックスタイム制を導入しているので、遅刻扱いもない。月に何時間働くという枠があるだけなので、午前中少しだけ家庭の用事があっても、半休をとる必要がない。エクセルでタイムシートを作り、自分で時間管理をするのだ。スタッフ同士、誰がいつ出社するかがわかるように、 구글カレンダーでスケジュールを共有している。通院や個人の予定を書き込んだ後、残りの空き時間を仕事に充てるという、ある意味逆転の発想である。事情を抱える人だけではなく、誰もがこの制度のもとで働いているので、個人が特別扱いをされていないという意識は生まれず、皆に受け入れられているのだ。

スタッフにとっては融通が良く働きやすい環境であるが、同法人としても同様なのだそう。仕事が遅くまであるときや土日にセミナーがあるときでも、柔軟にスタッフに出動してもらえるとメリットがある。

また、子育てや介護等の理由でオフィスに通えないスタッフは、在宅勤務

## 支援プロセス

- 1 平成26年11月12日 派遣申込書提出
- 2 平成27年1月13日 第1回社会保険労務士訪問  
パートタイマーの人事評価項目及び  
時給単価見直し方法の検討についてアドバイス
- 3 平成27年3月10日 第2回社会保険労務士訪問  
作成したパートタイマーの人事評価項目検討
- 4 平成27年3月20日 第3回社会保険労務士訪問  
検討した人事評価項目検討、評価シートの書式検討



本事業の「レベルアップ企業」として評価制度を策定



## 取材後記

NPO法人も、一般的な事業会社と同じように「予算を組み、製薬会社などに事業を説明し、資金を得て、プロジェクトを組んで動く」という流れがあるのだとわかりました。人事労務面でも、残業時間の悩みなど、他の中小企業との共通点を感じました。がん治療と就労継続は、今後どの企業でも働き盛りの社員が直面する可能性がある課題です。同法人の取り組みが、中小企業様の労務課題解決のヒントにつながることを願っています。  
(社会保険労務士・宮下麻衣子)

## スタッフ頑張る方向性を明確に

組織化され、様々な人が働くようになり、求められるようになったのが「適正な評価制度」である。評価基準がないと、スタッフ自身が仕事を頑張ったと思っていても、それが法人として求める方向性でない場合、「なぜこんな

に頑張っているのに評価されていないのか」という不満が生じる。そのため、同法人としてスタッフにどのような能力を求めるかを明確にし、それに応じた評価ランクを作る必要があった。新しく採用する人に対して、評価ランクを元に適正な待遇を明示できるようにするというメリットもある。

そこで、平成二十四年に本事業の「トライ企業」として、人事・賃金制度を策定した同法人は、平成二十六年、「レベルアップ企業」として、評価制度の策定することになった。

今回、評価制度は策定したが、法人の業績により、昇給などが絡む部分については、現時点でまだ運用していない。しかし、スタッフに対して求める基準が明確になったことにとっても満足していると言う。

評価制度の特徴として、同法人の「DNA」という項目があり、面談を通じてスタッフと共有されている。人が増

えてくると皆が一つの方向を向いていくことが難しくなる。そのため、一人ひとりが同じ方向を向けるよう、同法人の想いが込められている部分だ。「DNA」を理解し共感し動いているか、ということが評価のベースになっている。

また、正社員とパートは、月に働く時間数が違うだけで、仕事に関する評価制度は同一のものを使用している。そのため、パートは、短い時間数でも仕事の内容によってランクが上になっていくことが可能だ。今後、運用しながらさらにこの内容をブラッシュアップしていく予定である。

あわせて、人を評価するために「誰が誰の上にいるのか」を明確にし、組織図も完成した。今後、柔軟な働き方を実現する上で、スタッフの主体性を任せていた曖昧な部分をきちんと管理していく際にも、組織図を利用していくと言う。

## スタッフインタビュー

### 三輪和子さん

乳がん体験者である三輪さんは、元システム開発の会社で正社員として勤務していた。がん治療のために休職し、その後復職して1年ほど働いたが、通常勤務は思ったよりハードだった。前職の上司に時短勤務もしくはパート勤務を希望したが、制度が整っておらず、退職をせざるを得なかった。退職後、2年ほど専業主婦をしていたが、乳がん患者のための講座をきっかけに同法人を知り、ボランティアで関わるようになった。三輪さんの力を見込んだ同法人から「パートとして働かない？」とスカウトされたのだとか。「この働き方なら働けそうだと、同法人への就職を決めた三輪さん。「勤務の日時を柔軟にしてもらえたことが働きやすかった」と振り返る。

「できるときにできる範囲で働く」という理解のもとで、通院と仕事の両立が実現している。治療をしながら社会とつながれる、同法人ならではの好事例だ。