

明石市調査から見えてきたもの

## 「一般財団 あかしこども財団」における特記すべき事項

### ① 決算状況から

- ・人件費 人件費を職員数で除した場合の、職員一人当たりの経費（給与）は、  
明石財団・・・1,686,653 円/人  
長野市社協・・・739,456 円/人
- ・修繕費が、明石財団の場合、長野市社協より約 6,000 万円多い。  
これは、施設修繕も含め財団へ委託しているため。（施設管理と一体的に管理を委託することで、事業全体の柔軟性を生んでいる）  
（長野市の場合は、指定管理者制度導入のため、施設整備は、10万円以下社協整備、10万円以上は、長野市の整備と分けて対応している。
- ・消耗品費と消耗品什器費を合わせて、明石財団の方が、約 9,000 万円執行額が多い。  
特に消耗品の執行額が多額であるのは、長野市における保育材料費にあたるおもちゃ、色紙、絵本などによるものと推測する。
- ・業務委託費については、明石財団の場合、執行額約 3,200 万円、長野市社協より約 2,600 万円多い。  
ちなみに、長野市社協の委託費の内訳は、給与用電算委託、遊具点検委託、消防設備等点検などとなっている。  
一方、明石の場合は、建物機械警備、児童管理システム、ホームページへの委託となっている。また、市と財団との委託内容においても、「施設の整備及び維持管理に関すること」が仕様書に記載がある。

### ② 財団の組織体制（市職員の派遣状況等）

- ・あかしこども財団の組織図から、こども支援担当（7人）、研修センター担当（14人）、放課後児童クラブ担当（11人）の3部門より成り立っている。  
（理事長、常務理事を除くと、職員数 32人）
- ・放課後児童クラブ担当は、市派遣4人、プロパー7人（財団の前身の運営委員会からの転籍）の11人体制で実施している。

市派遣の内訳は、事務局長、課長、管理係長、事務職員となっており、総括等の業務を担当している。

### ③ 財団における放課後子ども総合プラン（児童クラブ）の職員と給与体系

- ・主任支援員、児童支援員については、週5日6時間勤務とし、常勤扱いとしている。長野市社協の館長は、みなし勤務とし、地域の役員との兼ね合いなどから週18時間以内という勤務になっている。
- ・児童支援員については、常勤、非常勤に関らず、勤務年数に応じた昇給制度を設けている。
- ・補助員の時給を比較すると、長野市社協 880円に対し、明石財団 1,200円となっている。
- ・財団の職員平均年齢は、48.4歳。長野市社協は 55歳。（館長の平均年齢は、70歳）支援の中心となる支援員の年齢が、高齢化している。若い人の育成どころか、10年後の職員が子育て支援に必要な確保ができていないのか疑問。
- ・財団の定年は、職員、支援員等ともに60歳。但し、再雇用はあり。長野市社協の定年は、館長、施設長、コーディネーターの雇用時の年齢は、70歳以下。（ただし、特別な事情により会長が特に認める場合には、74歳）長野市社協の 支援員、補助員の雇用時の年齢は、65歳以下。長野市社協の 無期雇用に転換した職員及び補助員の定年は、65歳。（但し、再雇用あり）

※ 次の世代の職員の確保ができない。支援の中心となる支援員を増やしていかないといけない。（補助員から支援員への転換）そのためには、認定資格研修の機会を多く作る必要がある。（研修の機会を増やし、支援員になれるための選択を増やす）

### ④ 財団における職員について（異動、採用、館長について）

- ・明石財団の館長は、常勤で、認定資格研修修了者。長野市社協の場合は、校区の運営委員会からの内申に基づき、社協会長が採用したもので、特に資格等もなく、週6日以内の勤務と、週18時間以内の勤務という「みなし勤務」となっている。

・人事異動については、明石財団 職員就業規則及び放課後児童クラブ担当支援員等就業要綱によれば、いずれも「理事長は、業務の都合により必要はある場合には、異動を命ずることができ、正当な理由なくして異動を拒むことができない」旨、定めている。

調査票の回答では、明石財団では、年間35人の異動があり、同一クラブで10年以上勤務していること、本人の希望の事由により実施している。

・採用にあたっては、明石財団では、長野市社協で実施しているほかに、インターネットでの求人広告、市の広報誌やホームページでの募集を行っている。

## ⑤ 他関係機関との連携について

・財団では、市立の発達支援センターの臨床発達心理士や県の作業療法士会の作業療法士の訪問によりアドバイスを受けている。

・子ども食堂を利用する児童と、放課後クラブを利用する児童との連携等については、いまのところは、特に実施していないとのこと。

## 【考察】

### ○ 働き手について

職員の定年（60歳）、賃金（長野市の2倍）、勤務時間、職員の異動、館長の採用条件（常勤、資格研修修了者）など、あかしこども財団は、職業として、児童クラブの給与体系や処遇を形成している。

一方、長野市社協は、館長のみなし勤務（週18時間以内勤務により月給支給）、定年の考え方（採用時70歳以下であれば良い）、賃金の安さ、あくまで地域の役（区の役員の一つ）の延長という感じがある。

⇒ 中心的な役割を担う職員は、職業として成り立つ必要がある。給与体系等職業としてのものに整理していく必要がある。支援員等が働きやすく、人が応募してもらえるように（働く人の確保ができるように）整理していく必要がある。

（扶養の範囲内での働き方も考慮する必要がある）

⇒ 賃金の高さは、あかしこども財団は、職員一人当たり単純に換算する、長野市社協の2倍以上の水準となる。

ただ、長野市としても、職業としての働き手の確保とするためには、一定の水準の給与は必要と考える。

## ○ 施設について

あかしこども財団の決算より、施設修繕費を約6,200万円計上している。これは、施設管理について財団が一括して修繕等を実施しているものと推察される。

現在の長野市では、指定管理者制度を導入しており、修繕金額の多寡により、修繕の発注者が、長野市と受託事業者に分かれており、一括の管理ではなく無駄が多い。

この点も、事業実施にあたり、児童の安全確保のため、速く柔軟な施設の修繕のため、参考とすべきこと。

併せて、指定管理者制度による児童館・センターの運用について、改めて、市の直営による管理ないし、委託による財団等への管理に変更するよう検討すべきである。

## ○ 連携について

あかしこども財団の調査回答によると、発達障害等の児童への連携として、市の発達支援センターの心理士等との連携がある。

これについては、長野市としても、社会事業協会（虹色キッズ）や他の社会福祉法人などや、市こども相談室など、連携を図る組織は拡大できるかもしれない。

一方で、あかしこども財団には、こども食堂開催によるこどもの居場所づくり事業や、こども研修センター運営事業（児童虐待対応機関職員等を対象とする研修）を担当する所属があり、子育て支援への一体性を、財団内にも図っている。

⇒ 子育て支援への専門性を高めるための連携先の拡大とともに、財団として、総合的に子育て支援に取り組める組織を作っていくことが大切ではないのか。