

移行後における組織体制等の整備について

◎ 趣 旨

子どもの家・留守家庭児童会（以下「子どもの家等」という。）事業の運営を新たな主体に移行するに当たり、移行後の望ましい組織体制と指導員の処遇の考え方について意見を伺うもの

1 現状

(1) 保育に係る組織体制（別紙3左図）

- ・ 指導員の配置人数が、満たすべき最低水準に沿った配置に留まることから、安定した指導員の配置ができない状況が見受けられる。
- ・ 各運営委員会が業務の指揮系統や職務分担を決定することとなっているが、十分な整備がなされておらず、役割分担や責任の所在が不明確となっている状況が見受けられる。
- ・ 会計処理や報告書作成等の事務負担を保護者等のボランティアでは担いきれなくなっており、適正な事務執行ができていない状況が見受けられる。

(2) 指導員の労働環境

- ・ 適正な処遇を受けることができないため、早期離職や新たな指導員の確保などに支障を来している状況が見受けられる。
- ・ 指導員の経験年数やスキルに応じた昇給、手当が支給されておらず、職責に応じた待遇となっていない状況が見受けられる。

2 課題

(1) 組織体制

- ・ 安全かつ適正に保育をするための体制・人員の確保
- ・ 子どもの家等内の指揮系統の整備、職務分掌及び責任の所在の明確化
- ・ 適正な事務執行体制の整備

(2) 指導員の労働環境

- ・ 適正な指導員の処遇
- ・ 職責に応じた待遇

3 意見を伺う項目

○ 意見交換の視点

「安定した運営のための組織づくり」と「指導員の働きやすい環境づくり」を実現するために、望ましい組織体制と指導員処遇について、意見を伺うもの。

なお、その実現方法には、新たな運営主体を選定する際に、必要な経費を提案上限金額に積算することや、必要な条件を仕様書に盛り込むことなどが考えられる。

(1) 組織体制の考え方

本市の求める保育水準を確保するため、指導員の適正な人数の配置や組織内における指揮系統、職務分掌、事務執行など、安定した運営のための組織を整備するための対応について、意見を伺うもの

※（参考）先進市における主な組織モデル（別紙3右図）

ア 指導員の適正な配置人数

⇒ 常時安全で適正に保育できる体制の整備、指導員の休憩・休暇の確保

<参考>

○ 1 支援単位あたりの放課後児童支援員等の数の状況（厚生労働省調査）

人数	平成 30 年		平成 29 年		増減
1 人	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0
2 人	5,761	(18.2%)	5,893	(19.6%)	▲132
3 人	7,163	(22.6%)	6,749	(22.5%)	414
4 人	6,557	(20.7%)	6,195	(20.6%)	362
5 人以上	12,162	(38.4%)	11,166	(37.2%)	996
計	31,643	(100.0%)	30,003	(100.0%)	1,640

※ 1 支援単位当たりの児童数 全国平均：約 38 人（本市平均：約 35 人）

○ 放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準を定める条例

第 10 条 放課後児童健全育成事業者は、放課後児童健全育成事業所ごとに、放課後児童支援員を置かなければならない。

2 放課後児童支援員の数は、支援の単位ごとに 2 人以上とする。ただし、その 1 人を除き、補助員（放課後児童支援員が行う支援について放課後児童支援員を補助する者をいう。第 5 号において同じ。）をもってこれに代えることができる。

○ 民間事業者の実施状況（民間事業者への聞き取り結果）

民間事業者は、自治体の仕様書の内容に関わらず、児童のケガなどの事故発生のリスク管理の観点から、安全な保育体制を確保するため、条例の配置基準を超えた指導員の配置をしている。

イ 指揮系統、職務分掌の整備

- ⇒ 各運営区域内の指揮系統の明確化
- ⇒ 各クラブ内の指揮系統の明確化

<参考> 民間事業者の実施状況（民間事業者への聞き取り結果）

民間事業者は、自治体の仕様書の内容に関わらず、受託区域内を効率的に管理し、安全な保育体制を確保するため、区域内を統括する責任者を配置している。

（実例）

- A社：学校ごとの責任者を配置し、5校以上のブロックの場合、必ず統括指導員を配置
- B社：区域ごとに1名のマネジメントスタッフを配置、クラブの責任者1名とクラスごとのサブリーダー1名を配置。正規職員としての雇用を推進。
- C社：クラブごとに主任及び副主任支援員を配置。規模によって統括や管理担当を1名～複数名程度配置。

ウ 適正な事務執行

- ⇒ 運営区域内の事務を専任する役割の設定

(2) 指導員の労働環境の考え方

指導員がやりがいを持ちながら、持てる能力を発揮できるよう、指導員の働きやすい環境を整備するための対応について、意見を伺うもの

- ※ 指導員個人の待遇は、雇用主である事業者が決定することとなるが、本市としても、指導員の待遇に要する費用を委託料に積算するとともに、事業者が指導員の待遇に反映させやすい方策について検討する。

ア 適正な指導員の処遇

- ⇒ 働きやすい環境やキャリアアップできる環境の整備
早期離職防止や新たな指導員の雇用促進

イ 職責に応じた待遇

- ⇒ 指導員の経験年数やスキル、職責に応じた待遇の確保、手当の設定