

ふらっとスペース金剛の活動と賃金体系の整理 (2016.1月現在)

		活動・勤務	役割や活動の内容	契約	会員		保険
活動	実習受け入れ、ボランティア (学生など)	随時				なし	ボランティア保険
	親子ボランティア (利用者と子ども)	月6回程度を限度に随時		登録制		交通費	非営利活動保険
	保育サポーター	法人から依頼したとき、都合が合えば			賛助会員	0~2万円/月	
就労	ローテーション勤務職員	都合のよい時間帯・日数				2~6万円/月	労災保険 非営利活動保険 ひろば保険
	固定給職員	月16日勤務 9:45~16:30	事業の担当を担う	法人との雇用契約	正会員	103万円/年	労災保険 雇用保険 ひろば保険
	常勤職員	月22日勤務 9:00~17:45	法人の理事・事務局・事業の統括者	就業規則の対象		200万円~250万円/年	労災保険 雇用保険 社会保険 ひろば保険

組みとルール、組織の論理に救われた。

♥ 多様な働き方やかわり方の模索

とはいえ、私たちはNPOである。金銭的な利益を追求しない分、理念を追求して事業を展開していくことが求められる。企業ではないNPO団体の私たちがらしさとは、強みとは？「私たちは子育て支援活動による地域づくりを目指す法人です」とニューズ第1号から宣言している。子育て支援、地域づくり、女性のエンパワメントのミッションを果たせることを通じて、社会を変えていくことができる。これが、私たちの最大の強みである。つまり、枠に縛られることなく、どんどん理念遂行のためチャレンジし続けられるのだ。

子づれスタッフはボランティアかスタッフか？という議論も根強くある。答えはない。スタッフとして扱うことに反対する人は、同じ時給をもらって仕事をしているのに、子どもを連れてくると満足に仕事ができ

ないと主張する。子づれでくる利用者との違いが曖昧で、対外的に仕事を体を軽んじられる懸念もある。だがその一方で、子づれスタッフの存在は、利用者に子どもへのかかわり方のヒントを与えるチャンスになっている。より年長の子がいることで、こどもの成長を利用者が見通せる、という意見も出る。こうした議論は、事業の細部にわたって勃発する。そこで、決めたルールは、1つ1つの物事ごとにYesかNoを定めることをやめ、実行することで考えられる困りごとを想定しつつ、可能な限りチャレンジすること。このルールは運営側からすれば、きわめてシンプルなのだが、管理されることに慣れ、指示がほしいスタッフのなかでは少々混乱が起ころ。しかし、正解はない、と応えるしかないのだ。その時々で状況は違うし、ベストは変化する。今年、入ったばかりのスタッフは、さっそくミーティングで「答えはない。だから私たちが考え、その時々で決断していくしかない。けれど、それはあなたを尊