

## コーディネーター新体制に関する Q & A

(ニューズレター2003年5月20日号別紙)  
ドナーコーディネート部

コーディネーター新体制に関する地区説明会を通じて、全国からさまざまなご質問・ご意見が寄せられました。以下にとりまとめてお伝えします(一部各地区の説明会議事録と重複する部分もありますのでご了承ください。質疑内容は順不同)。

現段階にて可能な範囲でお答えしておりますが、運用方法は今後の検討により変更または追加されることもあります。

その他のご提案等については、この場では取り上げていませんが、可能な限り今後施策へ生かすために継続検討させていただきます。

ご協力ありがとうございました。

### Q 1 専任コーディネーターに件数が集約されたら、一般コーディネーターへの依頼は減るのではないか。

#### A 【適正配置人数・件数の検討】

- ・ 専任への集約が進めば、ある程度一般への依頼が減ることはやむを得ないが、今年度は更新時にコーディネーターの人数が減ったため、その分の件数は現コーディネーターに振り分けられるので、実際には同じくらいと試算している。しかし、これは前年度のコーディネート件数を維持した場合の想定。コーディネート件数は年度により変動するため、仮に年間発生件数そのものが去年より減少した場合は、専任へ集約の結果、一般への依頼がさらに少なくなることも考えられる。
- ・ 今後、発生件数の動向と連動しつつ、各地区のコーディネート件数とそれに見合ったコーディネーターの必要人数、すなわち各地区の適正配置人数を検討し、依頼件数を調整する予定。

### Q 2 専任が多くの件数をこなすと、一般のコーディネーターは件数不足になり、委嘱条件に満たなくなるのでは？しかも件数は依頼ベースなので自分では調整できない。

- #### A
- 地域性を考慮し、サポート体制も含めて適正配置人数を割り出ししていく。専任には遠隔地対応もしてもらうことになるので、専任の稼働件数にはある程度限度があると考えます。専任への集約の結果が一般の委嘱を妨げるのではなく、「コーディネートに専念できること」が前提条件となっており、それに伴って最低限の目安を考えていく方向性である。  
なお、活動件数が満たない場合は、地区事務局と相談して検討する。

### Q 3 適正人数の検討について、地区の事情や特性などはどこからくみとるのか？

- #### A
- 全体の集約の進み具合を見て、地区での適正人数の検討を行う。地区事務局の協力を得ながら、ドナー部で情報収集して検討する。

### Q 4 認定基準に担当件数が示されているが、件数の縛りがあるとコーディネーターにとってプレッシャーになる。人を切るのではなく、たとえ件数が少なくてもやる気があれば人を育て残す方向を考えてほしい。

- #### A
- 件数の目標値はノルマではなく、結果としての目安。今後の地域のコーディネート発生件数に応じて見直すこともあるので、変動値である。予算管理の必要上、地域の事情は考慮するが、年間に数件しかコーディネートをしないような場合、コーディネーターを配置する必要があるかどうかは、見直しが必要になる。それを踏まえたうえで、認定条件にもあるように「コーディネートに専念/最優先できる方」をお願いしていく。

### Q 5 当地区のコーディネーター対象に実施したアンケートでは、アドバイザーに期待するもののトップに「施策の検討・提案」が上がっているが「専任」の業務にはそれは含まれていない。各コーディネーター・地区の意見・思いを上げるためにも是非その点を業務に含んでもらいたい。

- A 専任については、アドバイザーのようなリーダーシップを求めず、まずはコーディネーターの体制作りをと考えたため、件数の集約化に重点が置かれている。現場の声をより反映させていきたいと考えているので、専任の業務に「施策の検討・提案」を追加し、コーディネーター・地区・ドナー部と一緒に検討していく体制作りを目指したい。
- Q 6 専任と一般のコーディネート上の質的内容は同等とあるが、件数の違いにより専任コーディネーターと一般コーディネーターの差が闊いてレベルの統一ができなくなってくるのではないか？**
- A 現状でも、経験的な面でどうしてもレベルの差が生じてくる点は否めない。今後も研修などによって一般コーディネーターもレベルアップを図っていくことは必要と考えている。
- Q 7 専任コーディネーターについて、具体的にどの程度の人数を考えているのか？将来の人数配分をどのように考えているのか？都市部中心ということだが、たとえば各県に専任コーディネーターが1名程度配置されるのが望ましいのでは？**
- A 【専任の配置人数】
- ・今年度は全国で20名程度の予定。2002年の1年間のコーディネート実績を元に割り出したものだが、可能であれば次年度以降増員していきたい。関東、中部、近畿の大都市圏には複数名配置する予定。発生件数が少ない地区でも、最低1名程度配置する方向で検討中。
  - ・コーディネート発生件数が少ない地域もあるので、全国一律に配置というわけにはいかず、将来的な構想としては増員体制と考えているが、予算措置との兼ね合いもあるため、人数配分を確定することは現段階では難しい。
- Q 8 週35時間程度の業務というが、社会一般で通常週40時間勤務を考えると200万は少ないようにも思う。しかも、生活給には及ばないと思うが？**
- A 【給与の算定根拠】
- ・コーディネーターの仕事の評価は非常に難しく、どの職種に該当し、それに見合った給料を設定したらいいかは、既存のカテゴリーに当てはまりにくい。内勤の事務局員のように、タイムカードで時間を管理されているわけでもなく、コーディネーターは外勤で、しかも依頼発生ベースでの仕事の評価しかできない。したがって、この給与水準は今までの実績ベースで年間最高130件程度稼働しているコーディネーターの収入から考慮した金額である。それをやや上回る金額が約200万（手取り約160万前後）ということだが、逆にいえば、この形態での仕事はフル稼働しても300万～400万の仕事に見合った業務内容にはならない。
  - ・今後の変動はあるかもしれないが、予算の都合もあり、初年度としては実態と大きく乖離しない金額でスタートするのが妥当と判断し、200万円程度が最低ライン（これ以上下げてはならない）として考えている。
- Q 9 同じ専任であっても、地区別格差、または同地区内でも個人的格差が生じる可能性があると思うが、待遇面ではどのような対応になるのか。**
- A 【給与の格差】
- ・都市部と地方ではそもそも発生件数のベースが異なるので一律ではない。同じ専任でも地域によって給与額は調整され、地区によって多少の格差は予想される。同地区内の個人的格差は、年齢や扶養の条件等にも左右される可能性はあるが、基本的には同一水準と考えている。
- ( 詳細は総務にて個別対応予定 )
- Q 10 コーディネーターとしての資格に対して一律に月いくらと支払い、後は歩合制にするなどの方法のほうが公平感があるように思うが、そのような検討はなされないのか？**
- A それもいい方法かもしれないが、コーディネーターの資格は国家資格ではないので、あくまでの財団が認定した資格で、今は発生した活動ベースでの支払いと考えている。

**Q 1 1 コーディネーターの仕事は特殊な仕事で、3 5 時間以上の就労ということであったが時間ではなく結果の評価ではないか？**

A 確かに時間での評価は難しく、結局はイベントの件数での評価という点で目標値が決められた。コーディネート活動は、各面談にもって行くまでのプロセス(電話連絡・電話での説明、確認など)が大事な業務であることには変わりがない。専任は現行法上の定めに基づいて、客観的な時間の尺度からも勤務実態を備える必要があるということの意味する。

**Q 1 2 件数の集約化ということは、質は問わないのか？**

A コーディネーターとしてある一定のレベルは必要であり、専任も一般もドナーにとって質的な違いはあってはいけないと考えている。さらに専任は研修企画などの指導的な役割を必要とされる要素も含まれる。

**Q 1 3 専任コーディネーター以外に、一般コーディネーターも源泉対象になるのか？課税対象となる時期と方法は？**

A 【税金のこと】

- ・ 専任はいわゆる「勤労者」として扱われるので、一般給与所得者と同様に課税対象となるが、一般の場合は、勤務実態からいって専任よりも拘束時間が少ないと想定されることから、非課税枠(年収103万円未満)を越える方は少ないと思われる。課税対象とならない方は源泉徴収されないが、他に収入がある場合は、個人で確定申告することになる。
- ・ 非課税枠を超えるかどうかは、各自で判断し調整していただくことになる。
- ・ 源泉対象になるのは、調整活動費のみ。
- ・ 5月、6月の常任理事会を得ての決定で、7月以降の活動から対象となる予定。  
(方法は総務部にて別途検討中)

**Q 1 4 扶養控除の範囲内に抑えるために、自分のコーディネート活動を制限する必要があるのか？制限するとしたらどの程度なのか？**

A 【扶養のこと】

- ・ 扶養控除の範囲内(現行法上年収130万円未満)でコーディネート活動の収入を抑えるべきか、または活動を制限すべきかどうかについては、あくまでもご本人の判断によるもので、財団としては積極的に指導することはしない。まずはご家族の方とご相談を。
- ・ 専任の場合は、固定給年額200万円程度を予定しているため、扶養控除の範囲を超える。一般はこれよりも収入金額は低くなるが、他に収入のある場合等、実際の収入は個人差があるので、ケースバイケースになると思われる。  
(詳細は、総務部にて個別対応予定)

**Q 1 5 雇用の方法だが、1年更新というのは社会保険などもふくめ不安が多いやり方だと思うが、どのように考えているのか？**

A 【更新のこと】

- ・ たとえば財団の職員も準職員の方は半年更新であり、正職員、契約職員、準職員の方などいろいろな雇用形態で勤務している。
- ・ 専任の更新は、特別な事情が発生しない限り継続していくものと考えている。次年度さらには将来を見越しての候補者であり、1年毎に交代するようなことは考えていない。
- ・ 1年毎ということは、今年認定されなかった方でも毎年チャンスはあるということ。

**Q 1 6 専任になれば、拘束されるのか？**

A 専任コーディネーターの勤務規程は検討中だが、週35時間以上の業務を想定しており、勤務管理をしていただくことになる。勤怠管理や有給休暇取得の方法等については、決定後案内する。

**Q 1 7 有給休暇、夏期休暇、年末年始の休みはどのようになるのか。**

A 【休日・休暇】

- ・ コーディネーター業務の特殊性を考慮し、運用方法は就業規則を総務にて検討中。基本的には、これまでとおりコーディネート上支障を来さないように、地区事務局と相談しながら休みを取っていただく。

**Q 1 8 業務内容や業務時間についてはどうなるか。**

A 【勤怠管理】

- ・ コーディネーター業務は夜間や休日の対応も必要となるので、その定めを就業規則に反映する予定。
- ・ 面談以外にも、報告書作成や自宅での電話連絡、移動時間も業務時間とみなされる。
- ・ 勤怠管理のため、勤務時間表（日報等）を別途提出してもらう予定。

**Q 1 9 新規コーディネーター募集案では、「コーディネート業務に専念できる方。兼業の場合、コーディネート業務を最優先できる方」が条件となっているが、兼業の人にとって主たるものは雇用契約をしているところになると思うが、その場合、最優先は難しいと思う。**

A 【兼業のこと】

- ・ 当面は、財団以外の勤務先の了解を得られる方はコーディネート活動を可能とする。財団以外の所属勤務先にて、兼業が認められるかどうかを確認したうえで、ご検討願いたい。
- ・ 専任は、コーディネート活動に専従していただくため、原則として兼業不可となる。実際、前回募集よりこの条件の下で募集し、活動していただいているので、この条件で可能な方をお願いしたい。

**Q 2 0 「業務考課」「地区偏差値」とは？考課表によって、依頼件数が変わることがあるのか。**

A 【業務考課】

- ・ コーディネーターの実績評価を行うことを「業務評価」といい、一般的な内容をもとにコーディネーターとして求められる資質や実績等を評価したものを「コーディネーター考課表」という。参考として書式見本を提示することは可能。
- ・ 考課表では、件数、会議の出席状況、日々の対応状況等を点数化し、地区内での標準偏差を示したものを「地区偏差値」という。
- ・ なお、考課表の考え方についてはニューズレター 3 月号でもお知らせしている。
- ・ 考課表と依頼件数は、直接関係はない。

**Q 2 1 専任の経費の請求方法は？**

A 【経費請求のしかた】

- ・ 交通費は従来とおり実費請求。
- ・ 筆記用具、FAX用紙、ファイル等の事務用品等は必要経費として請求（領収書添付が必要）。
- ・ FAX送信代も請求。（方法は、たとえば明細書添付または1（枚・回） 円× （枚・回） = 円請求という形を想定）
- ・ 本人請求が原則。請求しなければ支給されない。

**Q 2 2 希望した場合に全員が専任になれるのか？**

- A 全員を職員化することは予算上無理だと思うが、各地区のコーディネーターの発生件数から専任コーディネーターの適正人数を割り出していく。

**Q 2 3 専任コーディネーターの基準を満たしていても希望しない人は？**

- A 本人の意思を尊重する。逆に専任を希望しても条件が満たない人については、全国的基準に照らし合わせ、希望に添えるかどうか検討する。

- Q 2 4 現コーディネーターに意向（希望）を聞いてほしい。事務局でどのように件数を振り分けるのか。**
- A 専任の基準である程度の該当者は挙がっているが、現コーディネーターの気持ち（希望）を聞くことも必要と感じている。〔 説明会后、各地区事務局にて意向確認済み〕
- Q 2 5 専任コーディネーターになりたくても、地方ではなれない現状があり、経済的に厳しいことを理解してほしい。**
- A 問題として受け止めたいが、専任は件数を集約できる人に限定される方向にはなる。
- Q 2 6 これまでは、ボランティアということで募集され、ボランティアで活動してきたが、今後職業としての活動になり、意識改革をせよということ？**
- A ボランティアでスタートし、経験や研修を重ね、社会的にも内外共に専門職として認められたと認識している。今までと違い仕事としての意識をもつことが重要になってきている。
- Q 2 7 今後、モチベーションの持ち方にバラツキがでてくるのが不安。今までボランティアの気持ちでやっていたが、今後はどうしたらいいのかわからない。**
- A 専任であっても一般であってもコーディネーターとしてドナーに対する対応が変わる訳ではなく、コーディネーターとしての質も同じでなければならないと考える。
- Q 2 8 有償ボランティアでスタートしたのに求められるものは専門的で責任も重い。社会的に認知してもらおう方法はお金ではないと思っているが・・・。**
- A ボランティアから専門職として認められることは、ある意味形となって表れるもので、今まで皆からの要望がある意味叶えられたことになる。仕事として認められることは、きちんと労働者としての権利も保証されたうえで対価が払われることでもある。
- Q 2 9 遠隔地のコーディネーターのやりがいや納得感、モチベーションをどのように保つたらいいいのか？モチベーションを保つことの不安がある。**
- A 雇用体制が変わったことで、対ドナーに対するコーディネートの方や方法が変わるのではないので、今までのコーディネーターとしても誇りは持ち続けていただきたい。ボランティアではなく仕事ではあるが、ボランティア精神は大事なことだと思う。
- Q 3 0 都市型中心になっていく方向が考えられるが、人口の少ない都市などはいなくなるということでは？そうすると交通費は嵩むし、場合によっては片道6時間も掛かるし、冬の場合、雪によりアクセスが悪く効率が悪いのではないか？**
- A 極端にいうと、集約化というと都市部から地方へ出向いていくことも可能ではあるが、現実の問題として、地域の事情により地方にも何人が必要かは検討していかなければならない。交通費のことは、今回の集約化の問題には念頭に入れなくてもよいと考える。
- Q 3 1 専任化により集約化が進むと一人のコーディネーターが多くのコーディネートを受け持つ状態になり、コーディネートの遅延や、ドナーへの対応が手薄になることはないか？**
- A 実際、関東や近畿地区では年間に100件以上担当しているコーディネーターが複数名いるが、そのためにコーディネートが遅延するということは起きていない。また、2003年の実施状況を見て、1人が受け持てる件数の検証をしながらベースを作っていきたい。
- Q 3 2 認定基準は全て満たさないとだめなのか。**
- A 基本的にはそのとおりだが、件数は変動しうるもので目安と考えてほしい。
- Q 3 3 地区事務局体制は継続されるのか？**
- A 現時点では、ブロックとして考えているので、このままの体制を続行する。

**Q 3 4 地区事務局の仕事は、今でも大変なのに負担増ではないか？**

A 各事務局とドナー部で検討し、必要であればスタッフ増員の有無を検討する。

**Q 3 5 以前、コーディネート委員会に地区事務局を入れてはどうかと提案したときに、あくまでも事務局は事務方だから、コーディネートとは分けて考えていくと返答があったが、新体制ではどうなっているのか？**

A 諮問委員会としてのコーディネート委員会は廃止され、コーディネート上の問題は現場サイドの地区事務局とドナー部を中心とし「地区事務局会議」で検討することになった。具体的な施策等の検討項目が増え、委員会体制よりも会議体としたほうがよりスピーディかつ具体的に検討が行えると考えている。現場コーディネーターの声などもストレートに届くことにつながると思う。

**Q 3 6 地区事務局会議へのコーディネーターの参加の可否は？**

A 委員会の傍聴は可能だったが、会議体については公開になじむものではない。

**Q 3 7 地域・地区での問題を配慮してほしい。**

A 件数の多い都市部は交通手段が発達し、物理的にこなしやすい条件が整っているが、件数の少ない地方は環境条件や地域性を考慮して進めることは必要と考えている。地方は地方なりに、限られた条件の中でどこまで集約の可能性があるかは検証していく必要がある。

**Q 3 8 今までのコーディネート活動に対するフィードバックはあるのか。**

A ドナー・調整医師・立会人（弁護士）からのクレームなどがあつた場合、コーディネート上問題となった事例などは個人的に対応している。

**Q 3 9 調整医師で活動費を受け取らない方がいるように、全くのボランティアで行うことは可能か？**

A 専門職としてのコーディネーターとしての活動になるので、今後はスタート当時のように無報酬の活動は認められない。

**Q 4 0 更新の際の評価基準に活動件数の条件があるが、個人的な事情（出産・育児等）は勘案されるのか？**

A これまでとおり、やむを得ない事情は考慮される。

**Q 4 1 年齢制限のことが気になるが・・・。**

A 職員化の就労規定に合わせ、それに伴って一般のコーディネーターも同等に考えることになった。

**Q 4 2 たとえば1人しかいない地域で誰もいなくなった後を心配しなくてすむように、新規募集を毎年した方がよいのではないか。**

A 当面、新規募集はないと考えている。専任でのフォロー体制がどこまで可能かを見ながら今後採用計画を検討していく。

**Q 4 3 こんな大変な仕事なのにコーディネーターの定着率はどうなのか？**

A 身分保障や位置づけが明確でないこの活動に対して、不思議なくらい辞める方は非常に少なかった。特に一般公募した方々は、各地区指導的な立場で頑張っている人が多く、定着率は高いと考える。