令和５年度第７回佐倉市指定管理者審査委員会会議記録

日時	令和５年７月１０日（月）午前９時２０分～午前１１時５０分	
場所	佐倉市役所議会棟２階第４委員会室	
出席委員	八木直人委員長、櫻田孝副委員長、室谷利子委員 菅原優輔委員、吉光孝一委員 ※八木委員長、菅原委員はZoomで出席	
オブザーバー	元千葉敬愛短期大学　特任准教授　伊藤　祐子　氏	
施設所管課	こども保育課	飯野課長、池田主査、玉重主査補、 春田主任主事
事務局	資産経営課	谷田部課長、橋本副主幹、山下主査補、 金田主任主事
傍聴人	なし	
議題	（１）志津児童センター、上志津学童保育所外６学童保育所 個別ヒアリング[公開] （２）委員協議［非公開］	

※佐倉市公の施設の指定管理者の指定の手続等に関する条例第１５条第４項の規定により、専門的見地から助言を頂くため、元千葉敬愛短期大学 特任准教授　伊藤　祐子氏に、オブザーバーとしてご参加頂いた。

※八木委員長からZoom参加のため議事進行を櫻田副委員長に変更する提案があり、賛成多数により承認された。

（１）　志津児童センター、上志津学童保育所外６学童保育所

書類審査における疑問点を中心に委員会から質問し、申請団体から回答を得た。

① 株式会社ニチイ学館

（主な質問と団体からの回答）　〇：質問　→：回答　◎：意見

〇医療的ケアを要する児童の受け入れに関して、それに伴う費用を収支計画上見込んでいるのか。

→見込んでいない。

〇すでに定員に達している場合の医療的ケアを要する児童の受け入れについては、どのように対応するのか。
→受け入れ面積基準や医療的ケアを要する児童の状態を含めて、総合的に今いる児童、医療的ケアを要する児童の双方を受け入れできる体制を整えつつ、佐倉市と相談しながら柔軟に対応していきたいと考えている。

〇研修計画や受講体制は、どのようになっているのか。
→各施設長をもとに行っていく定例の研修、関東第一支部にいるスーパーバイザーを中心に行う研修、本社で実施をする研修があり、重層的な形で研修体制を組んでいる。全スタッフが対象であり、受講できなかったスタッフは、後日研修の記録を共有し、施設長も必要に応じて補講を行っている。研修回数は月１回以上を目安にしている。

〇大震災に対して、学校内にある学童保育所についての学校が休みの時の危機管理体制、学校外にある学童保育所の危機管理体制は、どのようになっているのか。
→児童を含んだ場合、含んでいない場合の避難訓練等を施設職員だけでなく支部のスーパーバイザーと一緒に実施をして、動線や対応方法を整理している。学校が休みの時については、学校がやっている時期に実施している避難訓練について、ヒアリングをして把握していく。学校外については立地を踏まえて同じ行動をとっていきたい。近隣にある地域の自治会等に挨拶をして協力をしていただける体制の仕組みづくりをしていく。弊社が運営している全国の施設長を一堂に会した会議を実施しており、そこで事例を踏まえた情報交換をしている。

〇配慮を要する児童及び医療的ケアを要する児童の入所について、事前にどこから情報を得るのか。
→入学前に通っている幼稚園、保育園、そして保護者との入園前面談により入手をする。

◎発達支援センター、教育センター等の協力も必要だと考える。

〇人員配置と求人方法について､非常勤が多いが､どのように考えているか。
→非常勤ということでライフスタイルに合わせて働きたいという方が非常に多くなってくると考えている。全国で運営している施設の傾向に準拠してシフトを作成している。採用を進める際には、ご本人のニーズに合わせていくことを考えているため、採用人数に関しては増減する可能性がある。業務の水準を維持していくという観点においては、研修の推進

を図っていき、業務の水準を均一に揃えていくことを考えている。

〇現スタッフの取り入れとは具体的にどのように行われるのか。
→現在の勤めているスタッフの方々の受け入れについては、就業条件、雇用条件を伝えて、可能な限り転籍していただく。

〇求人、採用が十分整わなかったときは、どのように対応するのか。
→全国で運営している施設で培ったノウハウを活かした採用の他に自社サイト、各種採用関連サイトを使って安定した人材の確保に努めたい。

〇御社の強みは何か。
→全国で事業を展開しているため、全国の施設長が集まる会議において、各種展開している事例を共有できる。

〇施設長候補は、いるのか。
→現在勤めているスタッフに声をかけて採用を進めたいと考えている。

〇医療的ケアを要する児童についての記載は、申請書類のどこにあるか。
→どういった医療的ケアの配慮が必要か分からない中で具体的に書くことができないため、記載はしていない。

◎記載がないということは、対応していただけないのではという疑念を持つ原因になるため、留意して欲しい。

〇配慮を要する児童及び医療的ケアを要する児童に対する配置の計画はあるか。
→児童の特性によって必要なフォローが異なってくると考えているため、日々児童がこの集団の生活の中で、どういったフォローが必要なのか、そしてどのタイミングで必要なのかというところをしっかり見極めて、検討を進めていきたい。

② 株式会社ヒューマンスターチャイルド
（主な質問と団体からの回答） 〇：質問 →：回答 ◎：意見

〇医療的ケアを要する児童の受け入れに関して、それに伴う費用を収支計画上見込んでいるのか。
→見込んでいない。

○すでに定員に達している場合の医療的ケアを要する児童の受け入れについては、どのように対応するのか。
→医療的ケアを要する児童については、個別ケアが必要だと考えているため、受け入れスペースと人的配置という状況を見ながらなるべく受け入れをしたいと考えている。万が一、難しかった場合は、近隣の施設等と連携をし、受け入れについて探っていく。

○研修計画や受講体制は、どのようになっているのか。
→グループ会社に専門教育の会社があり、保育士、その他関連する講座を活用していくことを考えている。オンラインで随時研修が受講できるように整えている。また、年に 2 回程度集合研修を実施し、事例紹介しながら、職員の皆様のスキルアップを図っていきたいと考えている。
受講は施設長、パートも含め児童の直接的なケアに当たる職員全員を対象にしている。

○大震災に対して、学校内にある学童保育所についての学校が休みの時の危機管理体制、学校外にある学童保育所の危機管理体制は、どのようになっているのか。
→地域住民、消防署、地元の消防団と普段から関わりを深めていき、サポートをいただく関係性を築いていきたい。

○配慮を要する児童及び医療的ケアを要する児童の入所について、事前にどこから情報を得るのか。
→保育園、幼稚園、児童発達支援センター発達時のサポートをする行政事務所等との連携、情報の引き継ぎをいただいた上で、どういう対応をしていくのかというのと現場で工夫をしていきたい。

○申請理由と御社の強みについて伺いたい。
→申請の理由は、保育園の運営実績があり、佐倉市の教育理念が弊社の教育理念と近しいものがあり、弊社で培ってきたノウハウを活かせると考えた。強みとしては、グループ会社に専門教育の会社があり、様々なコンテンツを、原則無料で共有でき、海外の方とのオンライン交流も可能である。学習や研修で集合して実施するものについては、講師を呼んで実施することを考えている。

○人員配置と採用計画について、どのように考えているか。
→基本的には、継続希望があれば現スタッフをそのまま継続していきたいと考えている。契約社員を正社員に登用する等については、今の段

階では考えていないが、将来的にパフォーマンスがよかったり、何か新しい物事を実施するときに、正社員への登用も考えられる。また、グループ会社に保育士、学童に興味がある方の専門学校があり、そこの卒業生を優先的に採用していく、一般的な採用市場へ募集媒体を活用して佐倉市に住んでいる方に募集をしていくことを考えている。

○配慮を要する児童、医療的ケアを要する児童への人員配置について、どのように考えているか。

→看護士については、医療的ケアを要する児童受け入れの話が出たときに、雇用相談を考えている。今の時点では看護師を日常的に配置するということ考えていない。配慮を要する児童に対しては、基本的に児童支援員の契約社員の方が中心となるが、本部から知見のある保育士の派遣や現場のスタッフに対する研修を行ったり本部としてのサポート対策をしていく。

（２）　委員協議

①志津児童センター、上志津学童保育所外６学童保育所

個別ヒアリングに基づく、所感報告や意見交換等を行った。

（主な意見）

・研修体制がとても充実していると感じた。

・本社の様々な部署と現場との計画的な連携が弱いと感じた。

・配慮を要する児童、医療的ケアを要する児童への対応について、受け入れる前提での具体的な内容が不十分だと感じた。

・専門的知識を持った者が施設を巡回して指導することは良いが、指導する方法についても個別的な会議を定期的に開催して欲しい。

・補助金を活用するというが、具体的な内容が感じられなかった。

・全国に施設運営をしている実績から保護者は子どもを安心して預けられると思うが、現状維持の姿勢を強く感じた。全国の施設運営の実績を佐倉市への新しいサービスにどう活かすのかについて、物足りなかった。

・一般論のような回答が多く、佐倉市の地域性や、児童センター、学童保育所に基づいた提案や説明が少ないと感じた。

以上