

【会議録】

会 議 名	第1回港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会
開 催 日 時	令和6年7月25日（木曜日）午後6時から午後7時まで
開 催 場 所	オンライン会議
委 員 員	（出席者）岡田委員長、野澤委員、星野委員、大澤委員、西川委員 （欠席者）なし
事 務 局	麻布地区総合支所管理課長 鳥居 施設運営担当係長 山川、管理係 今本
会 議 次 第	1 開会 麻布地区総合支所長挨拶 2 委員委嘱 3 委員の紹介 4 委員長及び副委員長の選出 5 議題審議 議題1 公募要項（案）について 議題2 第一次審査・第二次審査（審査方法、選考基準）について 6 今後のスケジュールについて 7 閉会
配 付 資 料	資料1 港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会設置要綱 資料2 港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会委員名簿 資料3 港区立元麻布保育園指定管理者公募要項（案） 資料4 港区立元麻布保育園指定管理者公募要項【様式集】 資料5 第一次・第二次審査の進め方（審査フロー図）（案） 資料6 港区立元麻布保育園指定管理者業務基準書（案） 資料7 港区立元麻布保育園指定管理者業務仕様書一式（案） 資料8 港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会第一次・第二次審査選考基準・採点表（案） 資料9 今後のスケジュール 参考資料1 施設パンフレット 参考資料2 施設図面 参考資料3 港区立元麻布保育園の指定管理者の指定の取消しについて
会議の結果及び主要な発言	
事務局	1 開会 2 委員委嘱 （委嘱状は郵送交付） 3 委員の紹介 （全委員自己紹介） 4 委員長及び副委員長の選出 （互選により岡田委員を委員長に選出。副委員長は「港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会設置要綱」に基づき、麻布地区総合支所長とする。）

	5 議題審議 議題1 公募要項（案）について 議題2 第一次審査・第二次審査（審査方法、選考基準）について
事務局	（配布資料の確認後、議題1、2について説明）
A委員	第一次、第二次審査の進め方について、応募事業者から応募があり、その後、公認会計士による調査・分析をしますが、その段階で評価が良くない事業者があったら、その時点でそのような応募事業者は選考対象から外れるのでしょうか。
事務局	いいえ。次回の選考委員会の際に、公認会計士が行った調査・分析結果を提示いたしますので、その結果を踏まえて委員の皆様にご審議いただければと思います。
D委員	公募説明会と現地見学会について、8月7日に予定をしていますが、この日に参加できない事業者がいる可能性もあるので、そのような事業者でも参加できるよう柔軟な対応をお願いします。
委員長	元麻布保育園は、保育園の規模も大きく、保育メニューも多いということで、応募事業者には、詳しいことを知った上で、応募していただきたいと思います。応募した後にこんなはずではなかったということがないように、応募する前の段階でしっかりといろいろな状況についてご理解していただきたいです。そういった意味で説明会の開催日時など柔軟に対応していただければと思いますがいかがでしょうか。 （委員一同 異議なし）
事務局	柔軟に対応をさせていただきます。
C委員	一次審査について、例えば5者から応募があったら、その5者分の書類がこの日までに届いて、10月の中旬までに採点表に基づいて各自採点するということがよろしいでしょうか。
事務局	事業者から応募書類が集まりましたら、委員の皆様へお送りします。その後、各事業者について採点をしていただき、事務局にご返送ください。事務局で点数を集約し、10月初旬の第2回選考委員会で審議していただきたいと考えています。
C委員	事業者からの応募書類は応募されたタイミングで個別に送付されるのか、または一括でまとめて送付されるのかどちらでしょうか。
事務局	9月13日を応募書類の提出締め切りとしていますが、資料が整い次第、委員の皆様にお送りする予定です。書類については、紙で郵送させていただきますが、採点表については、データでもお送りさせていただきますので、採点后、メールでご提出ください。採点表の提出締切日は、改めてご連絡いたします。

C委員	ありがとうございました。よくわかりました。
委員長	第二次審査の進め方ですけれども、プレゼンテーションについては、他の選考では園長候補者の方を中心にやっていただいておりますが、この点はいかがでしょう。 また、プレゼンテーション 15 分、ヒアリング 15 分とありますが、できるだけ応募事業者に対して委員の方から質問をしたいということで、プレゼンテーションを 10 分、それから質問を 20 分というように修正することがあります。 こういった点について何か委員の皆さんからご意見ございましたらお願いします。
E委員	元麻布保育園は、例えば、園長先生が公募時から変わってしまったことによって、運営が不安定になってしまったようなことがありました。運営上の考え方ですとか、そういったことを、園長候補者を中心に実際にヒアリングをする場を少し長めにとったほうが良いのではないかと思います。
委員長	ではプレゼンテーションを 10 分、そしてヒアリングを 20 分という形でよろしいでしょうか。 (委員一同 異議なし)
委員長	第二次審査では医療的ケア児、障害児クラスの運営への考え方、これはとても重要な点だと思います。第二次審査の時、例えばこんなことについて話してほしいというのはこちらから応募事業者へは伝えるのでしょうか。
事務局	現時点では、応募事業者へこちらから具体的に何を聞くか事前に伝えることは想定をしておりません。 どのような形で応募事業者が趣旨を理解して、重点的に説明するのかなどそのような点も含めて、委員の方に見ていただいて評価していただければと思います。
委員長	わかりました。
C委員	医療的ケア児、例えば呼吸器が必要であったり、痙攣が多いなど、どういう子たちが医療的ケアクラスに入ってくるかわからないわけです。その時に救急の連携をどのぐらいきちっと見られるかというのは非常に大事だと思います。病院との連携など、そういう内容がプレゼンテーションの中にしっかり入っているかもポイントだと思います。 素晴らしい保育内容のプレゼンテーションで、保育の考え方をはじめ様々な項目が全部 5 点であっても、もしも医療的ケア児のところで救急対応が不十分で命が守れないことであれば、正直、そうした事業者に任せることはできないと考えます。 その点については、例えば、二次審査において、委員の中でディスカッションをしたいと思います。命が守れないのだったら当該事業者は本施設の管理運営を担うべきではないと思います。事業者側がどのぐらい真剣に考えられているのかが、最も大事なポイントではないかと思います。

	す。
事務局	審査の通過ラインですが、第一次審査、第二次審査のそれぞれ満点の60%パーセントにしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。また、複数の事業者からの応募があることを見込んでいますが、仮に応募者事業者が一者の場合でも、その最低ラインに達するかどうかといった視点で選考するということでよろしいでしょうか。
委員長	採点表の「3」を基準にして、それよりも良いか悪いかというのが基本的なラインになると考えます。 もしも委員の間で評価がかなり違う場合は、評価内容について、詳しく議論する必要もあるかと思しますので、その点もご了解いただければと思います。 応募事業者が1者の場合は、基準点を満たしていなくても第二次審査までは進めていくということですか。
事務局	基準点に達している場合は、第二次審査まで審議いただいて評価いただければと思います。
B委員	第一次審査の採点表について、採点表の「3事業運営（7）」には障害や外国籍、性的マイノリティ等への特別な支援や配慮が必要な子どもの考え方や取組というところで障害児保育に関係するところが1つあり、さらに（11）で医療的ケア児や障害児クラスの運営等に関する考え方や取組があり、違うと言えば違いますが、すこしわかりにくいと思います。
事務局	「3事業運営（11）」は元麻布保育園特有の医療的ケア児・障害児クラスの運営に関することを聞きたいといったことで記載しています。 「3事業運営（7）」については、医療的ケア児・障害児クラスに限らず、広く多様性に関わる配慮など、そういったところの考え方が適切であるのかを見ていただくよう様式もわけて評価をしていただきたいと思います。
C委員	医療的ケアと障害児を一緒に述べていることさえ、私からすると全然違う障害なのだと思いますが、これ以上審査項目が増えても仕方ないですし、事務局の説明のとおり、応募事業者の考え方、姿勢を問うということで良いと思います。
A委員	例えば「3事業運営（7）」ですと、障害についての考え、外国籍の子どもについての考え、性的マイノリティについての考えを1ページの中に3項目を書いていたいただき、極端に内容が乏しかったら、そこは減点の対象にするとか、「3事業運営（11）」の医療的ケア児・障害児については、ページの中で、例えば前半は医療的ケア児について、後半は障害児についてと、1ページの中に2つの項目を書いていたというイメージですが、2ページに分けたほうが良いということであれば、そういった形も良いかと思えます。
事務局	様式がA4版1枚となっており、両面使用することができるので、医療的ケア児、障害児について、それぞれ1ページ分記載することは可能となっています。

B 委員	点数が同点の場合の取扱いはどうなるのでしょうか。
事務局	第一次審査、第二次審査の点数を合計し、仮に同点だった場合は、委員にご審議いただく中でいずれかより相応しい 1 者を選考していただきます。
委員長	他にご意見はございますか。なければ公募要項、第一次審査及び第二次審査について、一部修正の上、決定させていただきます。よろしいでしょうか。
委員長	(委員一同 異議なし) 以上で議題審議は終了しました。 今後のスケジュールについて事務局から説明をお願いします。
事務局	6 今後のスケジュールについて (今後のスケジュールについて説明) 7 閉会

会 議 名	第2回港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会
開 催 日 時	令和6年10月9日（水曜日）午後6時30分から午後8時まで
開 催 場 所	オンライン会議
委 員 員	（出席者）岡田委員長、野澤委員、星野委員、太田委員、西川委員 （欠席者）なし （その他）井上公認会計士
事 務 局	麻布地区総合支所管理課長 鳥居 施設運営担当係長 山川、管理係 宮下、今本、本多
会 議 次 第	1 開会 2 財務状況等分析等の報告 3 議題審議 議題1 第一次審査通過事業者の決定について 議題2 第二次審査基準について（プレゼンテーションについて） 4 今後のスケジュール 5 閉会
配 付 資 料	資料1 財務状況調査・分析報告書 資料2 資金計画調査・分析報告書 資料3 第一次審査（書類審査）採点集計表 資料4 第二次審査（プレゼンテーション・ヒアリング）採点表 資料5 第二次審査（プレゼンテーション・ヒアリング）の実施について（案） 資料6 第二次審査質問予定事項（案） 資料7 第1回港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会会議録
会議の結果及び主要な発言	
委員長	1 開会 （開会の挨拶）
公認会計士	2 財務状況分析等の報告 公認会計士から財務状況及び資金計画分析結果について、次の内容を報告。 【財務状況（総合評価）】 A事業者「可」 B事業者「可」 C-1事業者「可」 C-2事業者「可」 D事業者「可」 E事業者「可」 【資金計画（総合評価）】 A事業者「A」 B事業者「A」 C事業者「C」 D事業者「A」 E事業者「B」
委員長	質疑応答に入ります。ご意見、ご質問はありますか。
D委員	各事業者の指定管理料に占めるその他経費の割合などは適切でしょうか。
公認会計士	他の支出項目の金額と比較し、その他経費の総額があまりにも多いと

	いうことであれば、明瞭性という観点で問題がありますが、今回応募の事業者については、その他経費の多寡に応じて問題があるとは考えておりません。
A委員	元麻布保育園は、大規模な施設で、従業員も多い施設です。それを考慮した上でになりますが、C事業者の一人あたりの人件費が低いということは、例えば収益性が多くて、人件費が相対的に低いのか。あるいは、収益性は高くなく、その中で人件費も低いのでしょうか。
公認会計士	あくまで計画値になりますので、実際どうなるかを読むのは困難なところもありますが、C事業者は、C1、C2の2事業者が合わさって参加をしており、そういったところからのコストアップ要因もあるとは思われます。ただし、計画を見ても他の事業者と比べて利益がたくさん出るようには見受けられませんでした。
B委員	C事業者について、職員配置計画をみると非常勤職員が多いように見受けられますが、関係ありますでしょうか。
公認会計士	計算をする上では、常勤職員給与と常勤職員数で分析をさせていただいているので、非常勤職員が多いか少ないかというのは、直接的には関係しません。事業者的に人件費が抑えめというのは、推察はできるかと思いますが、直接の要因ではないかと思います。
E委員	財務状況調査の評価項目について、リスクの要因とありますが、どういったことを想定したリスクでしょうか。
公認会計士	5ページに詳細を記載していますが、デリバティブ等のリスクの高い金融商品に対する投資や経営事業の赤字等の経営リスクや、通常想定されない財務数値等の異常点をリスク要因として評価しています。基本的には貸借対照表上の法人の所有している財産や負っている負債、借入れ等の債務など全体を見ています。例えば資産はたくさんあるけれども、その中の多くが変動性の高い資産の場合には、リスクが高いので点数を低く付けるといったケースがあります。今回応募のあった事業者については、いずれの事業者もリスクの高い資産は持っていないませんでした。
委員長	財務状況等の分析結果について他に質問はありますか。 (委員一同 なし) 3 議題審議 議題1 第一次審査通過事業者の決定について (事務局から第一次審査通過事業者の決定までの流れについて説明)
委員長	採点結果につきまして、各委員から講評をお願いいたします。
E委員	全体的には、今回、応募してきた事業者は、提案書類の記載が具体的かつ内容がわかりやすい事業者と記載が不足している事業者がはっきりしていた印象でした。 A事業者は、認可保育園の運営実績や、園長、副園長の経歴、運営の

根幹になる部分について、高く評価をしました。

一方で、資金収支計画書は全体的に金額が高めで、全体に占める本部経費の割合にやや不明な部分が見受けられました。また、一時保育、休日保育などの特別保育の考え方は、区が求めていることを理解していない部分が見受けられましたので低く評価しています。

B事業者は、認可保育園の運営実績、既存園で障害児を受け入れている実績、子ども自身の悩み、トラブル、人権に配慮した取組、職員の定着など、これらの運営に関わる考え方の部分がしっかり記載がされていたので高く評価しました。特にトラブル対応、人材育成のところは、ケースに応じた具体的な取組が記載されていました。

一方で、園長、副園長の経歴、特に副園長の年齢について、必ずしも年齢だけで判断はできないとは思いますが、10年間という運営期間を考えた時に少し不安を感じました。運営が安定するまでベテランの方を配置しようというような意図を推察しましたが、そのあたりは確認が必要だと思います。

C事業者は、医療的ケア児の受入れ実績、医療的ケアクラスの運営に関する取組、園長の経歴、大規模保育園の運営の考え方、地域の特徴を踏まえた取組などについて具体的な記載があり、高く評価しています。

特に元麻布保育園の特徴である医療的ケア児・障害児関係の運営については、これまでの実績に基づいた計画になっていると感じました。

一方で、健康・衛生管理、安全対策は記載内容が少し物足りない印象がありました。

D事業者は、食事のアレルギー関係、保護者との関わり、職員配置では職員の経験年数が記載されておらず、提案資料から読み取りができなかった部分が多かったです。保育園の実績も子ども園が2園のみ、そのうち1園は今年度から開所ということで、園運営の実績、「経験値」として少ないという印象を受けました。また、副園長の経歴も2名がまだ決まっていないということで、低く評価しました。

E事業者は、全体的に一般的な記載が多かったです。元麻布保育園の特徴、地域の特性などをあまり意識されていなく、記載が薄いように感じました。

また、保育園の運営実績、医療的ケア児の受入れ実績がなく、園長、副園長の経歴上からも「経験値」が不足しており、運営上、少し不安に感じました。

以上のことから、5者の点数を比較した際、D事業者、E事業者については、低い点数となってしまいます。

C委員

私は元麻布保育園を現地見学し、医療的ケア児・障害児クラスの保育する場所が非常に広く、受入れする児童たちのバリエーションも非常に多いということを確認し、その点で非常に責任の大きい保育園だと考えております。全体的にですが、医療的ケア児・障害児クラスの保育といった、私自身に求められている専門的な知見を中心に評価をいたしました。

B事業者、C事業者は、医療的ケアの実績があり、運営の考え方が具体的に記載されていたので高く評価しました。特に、C事業者は、経験が豊富で、ダイアップの痙攣の薬や、呼吸器のケアなど医療的ケアに関するマニュアルが具体的に記載されておりました。

A事業者は、医療的ケア児の保育実績が少なく、運営を任せるには不安を感じました。また、全体的に一般的な提案がされており、その事業

B 委員	者ゆえの特徴を感じられませんでした。 D 事業者、E 事業者については、医療的ケア児の保育実績がなく不安に感じました。また、全体的に記載内容が少なく、事業者の運営に関する考えや意図が読み取れませんでした。 A 事業者は、全体的に手堅い提案といった感じでしたが、医療的ケア児や障害児の受入れ実績が不十分であるところがマイナスに感じました。また、港区の地域特性を踏まえた記載について、少しイメージとは違うと感じたので評価を低くしています。 本部のサポートや人材活用、安全対策は良く記載されていると思いますが、医療的ケア児、障害児に関するマニュアルがなく、十分ではなかったです。また、障害者の法定雇用率も未達成なので低く評価しました。 B 事業者は、全体的に良く記載されていたという印象がありました。医療的ケア児、障害児の受入れ実績もあり、評価しています。保護者との信頼関係や苦情対応などわかりやすく記載されていました。また、保育園における虐待や強要、差別の防止など良く細かく書かれていました。引き継ぎについても詳細に記載されていたと思います。 一方で、職員配置について、若手職員が非常に多く、非常勤職員も多いので、運営面で若干、心配に感じました。職員の経験年数は、主任は5、6年の人が多いなか、全体的に5年以下が多く、特に1、2年の職員が多いので、少しバランスが悪いと思います。 園長の年齢も、必ずしも年齢だけで判断はできないとは思いますが、年齢が高く、10年という指定期間を考えると少し心配が残ります。 C 事業者も全体的に良く記載されていたという印象がありました。特に書類全体を通して、医療的ケア児・障害児保育のイメージができるような記載がされており、実際に色々やっているということがよくわかりましたので高く評価しています。 一方で、苦情対応や保護者との信頼関係は少し記載内容が物足りないと思いましたので、低く評価しました。他は概ね4点、5点の評価としており、元麻布保育園の運営を任せられると思いました。 D 事業者は、他の委員と比較すると高い評価となっておりますが、記載が足らず、提案自体に非常に不慣れな印象を持ちました。 ただし、実績として昭和54年から保育園を運営しており、開設当初から障害児の受入れもやっていることが記載されておりましたので、他の事業者と比べるとかなり記載が劣る部分が多いですが、規模の大きい保育園を2園運営していることも考え、他の委員よりも高い評価となりました。 E 事業者は、全体的に一般論のような記載が非常に多いと思いました。 保育目標や地域特性の記載が十分ではなく、事業者の考えを読み取れませんでしたので低く評価しています。また、マニュアルが大雑把で使われていないように読み取れますので、それについても低く評価しています。職員配置は良く考えられた提案がされていたと思いますが、管理職の年齢が若干、若いのが気になりました。医療的ケア児の受入れ実績もないなか、若い職員が多い点が少し心配だと思いました。 D 委員 D 事業者は、提案書への記載に慣れていないだろうということを考慮したとしても、いずれの様式も具体的なことが記載されておらず、元麻布保育園の運営を任せられないと思いました。
------	---

A 委員	E 事業者は、元麻布保育園の特徴は公立保育園で医療的ケア児・障害児の集団保育を実施しているところであり、全国的にもなかなか珍しい保育園ですが、これまで医療的ケア児の保育実績がないというのは、一番不安を感じました。他の項目についても他の委員の講評のとおり、非常に一般的な記述に終始していると思いました。園の運営実績についても経験不足という印象で、本部のサポート体制も薄いように感じます。大規模保育園を任せるのは非常に不安があります。 A 事業者は、全体的に保育の中身、管理運営体制、安全対策など、いずれも標準的で普通という評価です。医療的ケアの部分で言うと、非常に不慣れで経験不足を感じました。しかし絶対、この事業者に任せられないかという、そこまでは言い切れず、ポテンシャルはあるものと思っています。 B 事業者は、全般的に高く評価しました。特に「3 事業運営(10)子ども自身の悩み・トラブルへの対応や子どもの人権に配慮した事業運営」については、非常に子どもの目線で良く記載されていたと思います。他方、B 事業者は医療的ケア児の受入れ実績があるので、実績があるのであればもう少し具体的に記載して欲しかったです。医療的ケア児の中には医療機関との連携が欠かせない子ども達がいるので、その部分の記載が欲しかったなと思います。 C 事業者は、医療的ケアの実績が豊富で、記載が非常に具体的かつ保育のイメージができるものでした。保育についてはかなり安心できると思います。事業運営の部分は保育所保育指針など、基本的な部分もきちんと意識した上で記載している事がわかる内容でした。本部のサポート体制は、もう少し具体的な記載が欲しかったと思います。 D 事業者は、D 委員の指摘にもありましたが、書類審査のための提案書になるので、提案書をしっかりと書いて欲しかったです。こういった保育をしていくのかなど、事業者の考えが読み取れなかったので低く評価しました。 E 事業者は、現場をしっかりとイメージした上で提出書類を記載していない印象でした。他の委員からも一般論という言葉が出てきましたけれど、同感です。 そうした意味でD 事業者、E 事業者は運営事業者としては非常に不安な印象を持ちました。 C 事業者は、当初に提出された園長の経歴が、学校長の経験はあるが保育資格を持っていない、園長として、この保育園のリーダーシップを取って行けるのか不安でした。その日のうちに事業者側から差し替えがあり、保育士資格を持つ新しい園長候補者が提示されましたが、最初の資料でそのような園長を候補者として出してくるのは、事業者として元麻布保育園というのをしっかりと把握されていないのではないのかという印象を持ちました。 また、採点表の5(4)「健康・衛生管理」、6(1)「区内中小企業の活用、高齢者の雇用促進」、6(2)「障害者の雇用促進に向けた取組」については、説明に物足りない部分があるため、低く評価しております。 B 事業者は、結果として一番点数が高かったのですが、どの項目についても元麻布保育園というのをしっかりと把握し、具体的に記載されているというところで高く評価いたしました。 A 事業者は2 番目に良かったのですが、園長候補者が非常に若いことや、他方で副園長候補者の年齢が高いことなど、気になる部分がありま
------	--

	したので、第一次審査を通過するようでしたら、第二次審査で確認したいと考えております。
委員長	各委員からの講評を踏まえ、ご自身の採点について振り返る時間を設けます。採点を見直したい方はいらっしゃいますか。
D委員	事業者Bの4(8)について、あらためて様式35を見返してみたのですが、十分な記載がされていると思いますので4点から6点に修正させてください。
E委員	事業者C4(3)の園長候補者の経歴ですが、A委員のご意見も理解できるところがあるため、10点から8点に修正させてください。
委員長	それでは、事務局からあらためて点数の発表をお願いいたします。
事務局	A事業者721点、B事業者854点、C事業者866点、D事業者508点、E事業者604点となり、順位は、1位C事業者、2位B事業者、3位A事業者、4位E事業者、5位D事業者となります。
委員長	では、点数はこれで確定とします。 次に、第一次審査通過事業者、すなわち第二次審査で選考する事業者について審議いたします。選考基準では、第二次審査に進む事業候補者を3者程度としておりますが、いかがでしょうか。A事業者、B事業者、C事業者は得点が高く、D事業者、E事業者については得点がかかなり低いということになりますので、A事業者、B事業者、C事業者を通過させるということで、いかがでしょうか。
B委員	A事業者については、今まで医療的ケア児、障害児の受入れ実績が女児一例しかなく、また、医療的ケアのマニュアルも具体的に記載されておりませんので、運営を任せるのは不安です。第二次審査で確認するまでもないと考えます。
C委員	私も第一次審査の通過事業者はB事業者、C事業者の2者で良いと思います。A事業者は医療的ケア児・障害児の保育やクラス運営の観点で心配があります。
D委員	A事業者も第二次審査の結果次第では点数が逆転する可能性があります。両委員ご指摘の点は理解しますが、そうした医療的ケアなどの不安な部分についても、プレゼンテーションや質疑応答を通して、様々な角度から確認してみる必要があると思います。委員長から提案のあったようにA事業者、B事業者、C事業者の3者から、それぞれ優れた部分、不安な部分を確認することで、より良い事業候補者を選ぶことに繋がりたいと思います。
E委員	私も、A事業者、B事業者、C事業者の3者を第二次審査で確認したいと思います。A事業者は点数的に少し離れていますが、D委員が言うように第一次審査で評価が低かった項目について、第二次審査で再度確認してみた上で、最終的な評価としてみてはいかがでしょうか。

委員長	B委員、C委員の医療的ケアの部分についての指摘は非常に大事なところだと思いますが、確認を尽くした上での適正な評価をするといった視点では、A事業者の意見も聞く必要があると思います。では、あらためて確認いたしますが、応募事業者のA事業者、B事業者、C事業者を第一次審査通過者として、決定してよろしいでしょうか。 (委員一同 異議なし) 3 議題審議 議題2 第二次審査基準について（プレゼンテーションについて） (事務局から第二次審査のプレゼンテーション・ヒアリング実施方法について説明)
委員長	まず、第二次審査の実施時間配分として、資料5のとおりプレゼンテーションの時間を10分間、ヒアリングの時間を20分間とする、あるいは他の時間配分とするか審議いたします。ご意見等はございますか。 (委員一同 異議なし)
委員長	では、時間配分については、このとおりといたします。 次に、プレゼンテーションの出席者について審議いたします。施設長候補者を含め3名以内としていますが、いかがでしょうか。 (委員一同 異議なし)
委員長	では、出席者については、このとおりといたします。 次にプレゼンテーション実施方法についてご意見等はございますか。
E委員	資料6の事前質問内容については、事前に事業者側からの回答を事務局で取りまとめ、第二次審査当日に委員に配布するという理解でよろしいでしょうか。
事務局	ヒアリングの中で確認する予定の質問をあらかじめ事業者にお知らせしていくことで、十分に準備をしたうえで、第2次審査に臨んでもらうことが趣旨であるため、回答書のようなものを取りまとめて、委員に配布することは予定しておりません。
E委員	承知しました。
委員長	他にご意見等がありますか。 (委員一同 なし)
A委員	今回、第一次審査通過事業者に対しては、第二次審査までの間に、当該事業者が運営する施設を事務局にて確認するとしていますが、確認結果については、第二次審査当日に事務局から報告をいただけるのか、あるいは、事前にメール等で報告をいただけるのでしょうか。
事務局	第二次審査までの期間が1週間ほどしかないため、報告については、第

	二次審査の当日に概要を報告させていただければと考えております。
A 委員	現地確認は、どのような点について確認してくるのでしょうか。
事務局	当該事業者が実際に運営している保育園を確認することで、保育環境や保育士の対応等を中心に確認してくる予定です。
委員長	その他、委員の皆様からご意見等がありますか。
	(委員一同 なし)
委員長	それでは、以上の通りに第二審査の審査方法を決定いたします。 予定された議題は終了いたしました。 最後に事務局から今後のスケジュールの説明をお願いいたします。
事務局	4 今後のスケジュール (今後のスケジュールについて説明)
	5 閉会

会 議 名	第3回港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会
開 催 日 時	令和6年10月17日（木曜日）午後6時15分から午後8時45分まで
開 催 場 所	港区役所 914 会議室
委 員	（出席者）岡田委員長、野澤委員、星野委員、太田委員、西川委員 （欠席者）なし
事 務 局	麻布地区総合支所管理課長 鳥居 施設運営担当係長 山川、管理係 宮下、今本、本多
会 議 次 第	1 開会 2 第二次審査（プレゼンテーション・ヒアリング）の実施について 3 事業候補者によるプレゼンテーション・ヒアリング（3事業者） 4 第二次審査採点及び事業候補者の選考について 5 閉会
配 付 資 料	資料1 第二次審査（プレゼンテーション・ヒアリング）の実施について 資料2 現地確認報告書 資料3 第二次審査質問予定項目 資料4－1 第二次審査選考基準・採点表（事業者A） 資料4－2 第二次審査選考基準・採点表（事業者B） 資料4－3 第二次審査選考基準・採点表（事業者C） 資料5 第一次審査・第二次審査集計結果 資料6 第2回港区立元麻布保育園指定管理者候補者選考委員会会議録
会議の結果及び主要な発言	
委員長	1 開会 （開会の挨拶）
事務局	2 第二次審査（プレゼンテーション・ヒアリング）の実施について （事務局から事業候補者の決定までの流れについて説明） 前回の選考委員会で公認会計士から報告がありました、資金分析計画に関わる補足です。 前回、公認会計士から、C事業者について、常勤職員給与の月額給与の支給水準が他事業者と比較して低く、継続的な人材確保等、事業運営上においてどうかといった報告がされております。 前回の委員会後、事務局から改めてC事業者へヒアリングを行いました。常勤職員は、フルタイム、週 38 時間 45 分以上の勤務時間を想定していますが、就業規則等に別に定める勤務時間がある場合、これも含まれます。 今回の場合、C事業者は、就業規則にて月 120 時間、週で言いますと 30 時間勤務の職員などについても、常勤職員と定めていることがわかりました。そのため、一般に非常勤と呼ばれる短時間勤務の方も含まれているといったこととなります。これにより、常勤職員給与の月額給与の支給水準が他事業者と比較して低くなっているものであり、フルタイムの方の給与水準が著しく低いといったわけではありません。フルタイムの方の平均給与額は年間 400 万円程度であり、一定の水準は確保されて

	おります。 また、第一次審査後、10月11日、15日に通過事業者3者が運営する保育園へ、事務局にて現地確認に行っていました。保育の状況、保育士の対応を中心に、施設の管理運営、設備面などについても、1施設あたりおおむね1時間から1時間半程度の時間で確認をしています。 全体的には、B、C事業者は概ね良好、A事業者がやや劣るといった状況になります。 まず、これからプレゼンテーションをしてもらう、A事業者は、事業者自らが設置し、運営する保育園で定員119名、職員25名の保育園を見てきております。 保育の状況の欄をご確認いただければと思いますが、子どもが遊びに集中できるような配慮や、子どもの発達、年齢に即した遊び道具やコーナーが不足しているといったところが見受けられました。保育士の対応についても、乳児クラスにおいて、率先して身体を動かし子どもと楽しさを共有する姿が見られず、子どもの怪我防止のための見守り保育をしている印象がありました。その他、恵まれた施設の広さを活かすための保育環境の工夫も少ないように見受けられました。 3 事業候補者によるプレゼンテーション・ヒアリング（3事業者） ・事業者によるプレゼンテーション ・ヒアリング（委員からの質疑と事業者からの回答） ～プレゼンテーション（A事業者）～
E 委員	指定管理者として指定された場合、引継ぎ期間は3カ月程度となりますが、来年4月から従事する職員はどのように確保されるのか。また、現在、元麻布保育園に従事している職員の採用を見込んでいますか。
A 事業者	来年度から配置される保育士等の職員の確保については、迅速に対応するため、早急に専用のホームページを立ち上げるとともに、魅力のある求人サイトも活用し、広く周知を図ります。加えて、ハローワークなどの公的機関を直接訪問し、支援を受けながら積極的に求人活動を始めます。SNSも最大限に活用して全国に向けた募集を行い、短期間ながらもできる限り多くの優秀な人材にアプローチできるように努めてまいります。 元麻布保育園に従事している職員の方々の採用見込みについては、現在、他法人の職員ではありますが、もしも転職を希望されるのであれば、積極的に採用を検討させていただきたいと思います。
E 委員	提案書では、医療的ケア児・障害児を受け入れた実績が、過去に医療的ケア児1名のみとなっています。元麻布保育園は医療的ケア児・障害児も受け入れる保育園ですが、こうした受入れに対応する職員の育成はどのように考えていますか。
A 事業者	職員の体制の強化と保育の質の向上に向けた取組の徹底が必要であると考えております。専門性の高い看護師や保育士を確保し、全職員が医療的ケア児の対応や障害児の保育に必要な知識を身に付けられるよう、専門講師による研修なども定期的実施する予定です。 当法人には、保育士養成施設があり、外部の講師陣が多数おりますの

	で、そうした講師陣も活用して対応していきたいと思います。
B 委員	医療的ケアまでは必要ないけれども、知的障害が重く、自閉スペクトラムがあり、行動面でもいろいろ支援が必要な子どもが入園することもあると思います。そうした子どもたちへ対応する職員を取りまとめる幹部となる職員はどのくらいの方がいますか。また、保育の現場にいる職員についてですが、提案書を見る限り、経験年数の少ない職員が多い印象がありますが、どのようにお考えでしょうか。
A 事業者	職員を取りまとめる園長予定者は、長い間保育に携わっており、医療的ケア児への対応の経験はありませんが、障害児の対応をしてきた経験はあるので心配ないと考えています。園長を補佐する職員もしっかり対応ができると考えており、こうした子どもたちへの対応の経験がない職員にもいろんな経験や知識を伝えていけると考えております。 経験年数の少ない職員に対しては、本部の方から、職員会議等において定期的や研修を実施していく中で育成をしていきたいと思っています。
C 委員	痙攣やてんかんを起こしてしまった子どもに対するダイアップの与薬の手順と呼吸が止まってしまった子どもへどのように対応するのかを具体的にお答えください。
A 事業者	1 点目については、救急車を要請した後、看護師を呼んで対応してもらいます。2 点目については、救急車を要請し、AED をすぐに持ってきて対応します。その際に動画を撮り、また、記録を取るなどをして救急車を待ちたいと思います。
D 委員	本部のサポート体制について、職員へのパワーハラスメントが発生した場合、園長が対応でできる内容であればいいですが、そうでない場合、法人本部として、どのようにハラスメント解決に向けて取り組んでいきますか。
A 事業者	当法人は、職員が安心して働ける環境を大切にしており、ハラスメントの訴えには迅速かつ適切に対応する体制を法人として整えております。 現在も、相談窓口を用意しており、職員が匿名で相談できるホットラインを設置しております。その連絡先を周知し、外部の専門担当者とも連携して解決を図っていきます。 また、迅速な調査も必要だと考えますので、法人本部も疑いがあつた場合には、すぐに調査を開始し、申し立て人のプライバシーを守りながら事実確認をしてまいります。 さらに、必要に応じて労働問題の専門家を活用して客観的な視点から課題を把握してまいります。 再発防止については、パワーハラスメントが確認された場合は、適切な処分を行い、職員への研修を実施しております。 その後のフォローについては、職員が安心して働き続けられるように、カウンセリングサポートなどを行ってまいります。
D 委員	パワーハラスメントが事実という場合には、当該加害者側と被害者側の職員の現場での配置は、どのように考えていますでしょうか。

A事業者	事実確認をした上で、クラス配置は変える方向で迅速に対応させていただくことになるかと思います。
A委員	職員の給与について、端的に確認したいが、大卒初任給だと総額でいくらになりますか。
A事業者	24万円から25万円となります。
A委員	提案事業で自然体験について記載されていますが、元麻布保育園での自然体験について、具体的に考えていることがあれば教えてください。
A事業者	子どもたちと月に1回程度、電車に乗ったり、バスに乗ったりして、自然のある動物園や、板橋の方にある植物園に行ってみたいと思います。
A委員	園長候補者と副園長候補者の年齢が開いており、園長候補者が一番若いですが、園長候補者の方は、自分が選ばれた理由をどのようにお考えですか。
A事業者	自分が選ばれた理由としては職員を第一に考えてきたことだと思います。保育には様々な方法があり、考え方も違いますが、保育をする職員を大事にすることが重要だと思っています。私は、今まで職員を大事にしてきたことで、これまでの園で離職数も少なかったと思っています。
A委員	医療的ケア児・障害児もいる大規模園ならではの安全確保における留意点や、特に大切にしたい点について教えてください。
A事業者	医療ケア児など与其他の子どもたちが一緒にいる園なので、部屋は別になりますが、怪我や事故が起きないようにマニュアルなどを作成して職員へ周知します。
D委員	障害者の法定雇用率の達成に向けて、どのように取り組む予定か教えてください。
A事業者	障害者雇用に積極的な企業との連携を考えており、求人情報を広く発信することで応募者を増やしていきます。 また、法人内での研修やサポート体制を整え、障害者が安心して働ける環境を提供することも重視してまいります。さらに、就労継続支援事業も行っているため、その経験も生かして職場での定着を支援します。 福祉事業の現場では、専門的なスキルや信頼性を求められるため、適切な人材を確保するのが難しい状況もあります。現時点では達成が厳しいですが、来年度中もしくは2年以内には、実現するように努力してまいります。
委員長	それではこれでヒアリングの時間を終了といたします。A事業者はご退出ください。 続きまして、事務局からB事業者の現地確認の報告をお願いします。

事務局	B事業者は、特別区内の指定管理を担っている保育園を見てきております。定員 124 名、職員 45 名の規模になります。 保育の状況では、園庭を積極的に活用した保育活動を行っており、子ども一人ひとりの自由な発想を認め、それを見守る保育をしているほか、0 歳児においては、手厚い保育体制を確保していることが見受けられました。保育士の対応についても、子どもの目線に合わせ、丁寧に関わっている様子が見受けられました。 その他になりますが、園内の掲示物がやや少ない印象はありましたが、施設全体に清潔感があり、安全対策もしっかりと講じられておりました。 ～プレゼンテーション（B事業者）～ ※ プレゼンテーションにおいて、提案書の中で副園長候補者としていた者を園長候補者としていたとの申出があり、当該候補者が出席。当初、園長候補者としていた者は欠席。
E 委員	指定管理者として指定された場合、引継ぎ期間は 3 カ月程度となりますが、来年 4 月から従事する職員はどのように確保されるのか。また、現在、元麻布保育園に従事している職員の採用を見込んでいますか。
B 事業者	今回、法人としてこの指定管理を担うに当たっては、給料規定を改訂することを考えています。 求人をするに当たって、応募してくる方々にとって、非常に魅力あるもの、例えば休暇制度であったり、今回改訂を予定している給与であったり、さらに法人の理念などをアピールしてまいります。そうすることで、たくさんの方に応募して来てもらいたいと思います。 選考に当たっては、優秀な人というよりは共感できる人、一緒に働く仲間としてふさわしいと思う人を採用していきたいと思います。 また、求人掲載、口コミなどの媒体を活用し、さらに、東京都内の保育士の養成校ともつながりがありますので、人材確保は一定程度、期待できるものと考えております。 現在、元麻布保育園で働いている職員の雇用については、希望があれば面接をさせていただき採用させていただきます。
B 委員	職員配置計画を見ると、比較的、経験年数が短い職員が多いと思いますが、どのようにお考えでしょうか。また、医療的ケアまでは必要ではない障害児、例えば行動面でケアが必要であったり、知的障害が重い子どもに対しては、誰かどのようにリーダーシップをとって、保育をしていくのでしょうか。外部の専門の方を確保していくといったことですが、優秀な方がたくさんいても上手くまとまらなないと、その効果も出ないと思われそうですが、どのようにお考えでしょうか。
B 事業者	先ほど給与規定の改訂についてお話をいただきましたが、補足して説明させていただきます。なぜ、このタイミングで給与規定を改訂するかということになります。今、当法人で働いている職員には、誰一人信頼できない職員はいません。この職員たちは、採用時、給与が高いといったことのみで応募してくるような人間ではありません。 現在、特別区内の区立保育園で指定管理を受けているが、そこで、職員を募集した時に 30 名の保育士枠に対して 100 名以上の方に応募いただき選考しています。今回、その職員たちにも、このタイミングで給与規定を

	改訂し、法人として、しっかり給与を引き上げたいと思っています。 元麻布保育園は定員が 200 名近い規模の保育園なので、60 名定員ぐらゐの保育園が 3 つあることと想定しています。その 60 名の組織を束ねるのが副園長という考え方になります。副園長達と意思疎通が取れて、職員たちに対して敬意を持って接することができるのが、本日来ている園長候補者だと考えています。 職員の経験が浅いという質問について、経験や知識も確かに大切だと思いますが、当法人としては、職員のこれからの伸びしろやモチベーションを大切にしています。単純に経験の長い、短いで判断はしていません。 既存の園から希望して異動してくる職員は当然、事前に勉強もしますし、いろいろな所へ自発的に見学や視察に行ったりするので、経験が浅いというご指摘に対しては、全く心配はしておりません。 職員をどう束ねていくかといった点については、副園長のほかにも、法人の中で能力があり、適切に職員へ指示等ができる主任を 3 名、選定しているので十分やっていけるものと確信しております。
C 委員	痙攣やてんかんを起こしてしまった子どもに対するダイアップの与薬の手順と呼吸が止まってしまった子どもへどのように対応するのかを具体的にお答えください。
B 事業者	1 点目についてですが、ダイアップの必要性については、看護師や保護者、また医師の許可を得ないといけないので、医師の指示書もいただきながら対応します。ダイアップは誰でも対応できるわけではないので、一番は看護師が対応し、看護師がいない場合は園長が対応します。対応する場合も必ずダイアップを入れていいかどうか迅速に保護者の方に連絡します。ダイアップが必要な子どもに対しては全職員が対応方法について共有します。 2 点目について、痙攣が起きた時の対応は、年に 1 回必ず研修を実施しています。呼吸が止まった場合は、速やかに心臓マッサージを行い、救急車を要請し、時間経過の状況を共有します。
D 委員	本部のサポート体制について、職員へのパワーハラスメントが発生した場合、園長が対応できる内容であればいいですが、そうでない場合、法人本部として、どのようにハラスメント解決に向けて取り組んでいきますか。法人本部に相談窓口があると思いますが、その体制と法人としてどのように現場の保育園をサポートしてハラスメント解決に向けて取り組むのか教えてください。
B 事業者	園内、法人本部にハラスメントの相談窓口を作ります。 また、園長や法人本部にも言いづらい内容もあると思われますので、現在、当法人では、第三者の会社に窓口として入っていただいています。 連絡が入った場合は、まず事実確認をし、ハラスメントと認められた場合、厳重注意をします。厳重注意をした上で、またハラスメントが繰り返されたり、改善が見られないということであれば、勤務の継続は厳しいと判断し、法人として毅然とした態度で臨みます。 事実確認については、園長が該当者でなければ園長も入ってヒアリングをしますが、基本的には法人本部が面談、ヒアリングをします。

D委員	嚴重注意した上でなお解消されなかった場合、現場の保育体制をどういうふうにしていくべきと考えていますか。
B事業者	状況にもよると思いますが、一方的にいずれかの職員を職場から除外をすることは考えておりません。副園長などが間に入って、他の職員も含め、萎縮して働けなくなるような環境にならないよう改善してまいります。
A委員	募集に当たって、給与規定の改訂をするということですが、職員の給与について、端的に確認したい。提案書の中に大卒初任給が16万4千円とありますが、総額でしょうか。
B事業者	他に手当は付きます。この額は基本給になります。総額になりますと、20万3千円程度です。この他、賞与を年間で約8.5から10か月付けます。この賞与の払い方で職員に説明をして今まで採用を行っています。
A委員	園長候補者を変更したいとのことですが、変更すると、副園長いずれもが年上となります。新たに園長候補者となられた方は、どのように連携を取っていきたいと考えていますか。
B事業者	副園長候補者からは学ぶことが多く、さりげない一言ですら重みがあるというのを感じています。私は外国にルーツがありますが、副園長候補者の方からは、多様性という意味でも、あなたが園長になる意味はある、私たちが支えるから一緒にやっていきましょうと言っていただきました。実際に園長といった職を担う上では、まだまだ学びながらやっていくことになると思います。どこまでできるか分からないですが、人としてお互いを尊い合いながら副園長との関係を築いていきたいです。
A委員	元麻布保育園は大規模保育園ですが、危機管理、安全管理について何が重要だと思いますか。
B事業者	保育は人だと思っており、人と人との関係が崩れ始めた時に様々な事故が起こりやすいと考えています。保育園は命を預かる施設でもあります。元麻布保育園は医療的ケア児、障害児もいる園であるからこそ、人と人との関係が崩れてしまうと危ないということを一番に思っています。
E委員	園長候補者を当初予定していた人から変えたいとのことですが、公募要項では園長候補者として、園長として3年以上勤務したことがあることを要件としております。要件から外れてしまうといったことを把握した上での新たな提案という理解でよろしいでしょうか。
B事業者	把握した上で、ご提案させていただいております。
委員長	それではこれでヒアリングの時間を終了といたします。B事業者はご退出ください。 続きまして、事務局からC事業者の現地確認報告をお願いします。
事務局	C事業者は、事業者自らが設置し、運営する保育園、定員120名、職員47名の保育園を見てきております。

	保育の状況になりますが、子どもが自分たちでルールを決める過程を大切にしている状況が伺え、「子ども中心」といった法人の理念が職員全体に浸透されているように見受けられました。保育士の対応についても、表情がとても明るく、子どもと一緒に楽しんでいる様子が見受けられ、雰囲気の良いことが伝わってきました。 その他になりますが、保護者に対する情報発信や、掲示物も充実しておりました。地域との交流を図っている様子なども多々、見受けられました。 ～プレゼンテーション（C事業者）～
E 委員	指定管理者として指定された場合、引継ぎ期間は3カ月程度となりますが、来年4月から従事する職員はどのように確保されるのか。また、現在、元麻布保育園に従事している職員の採用を見込んでいますか。
C 事業者	当法人は、他に運営する保育園もありますし、関連する法人もいくつかありますので、そのようなところからの配置をしていきたいと考えています。 また、現在、元麻布保育園に勤務している方で、継続を希望している方については、一人ひとりと面談をさせていただく中で継続雇用を検討してまいります。 その他、近辺に認可外の保育施設を持っており、保育士も多めに採用しておりますので、指定管理者として指定をされた場合は、すぐに声掛けして経験豊かな職員も確保していきたいと思っています。 法人本部からのサポート体制としては、保育関係は本件の対応で2名確保しております。さらに関連する法人において、例えば労務、総務、会計といったことに関して応援体制を取り、特に管理運営を担ってから当初の時期については、しっかりと連携をし、遺漏のないようにしてまいります。 医療的ケアに関して、NPO法人の看護師についても同様になりますが、現在、勤務されている方と面談をして、引き続き働いていただいている意思がある場合には働いていただくことを検討していきます。 採用の期間は短くなりますが、NPO法人も近くに保育園をいくつか有しているので、そこからの保育士の配置が可能です。看護師も法人として40名以上おりますし、園長、副園長といった管理職についても支援を厚くして運営していきたいと考えております。 サポート体制について補足しますと、業務フローを始めとした日々の様々な運営についてのサポートだけでなく、人材育成についても支援を充実してまいります。3か月程度の期間しか確保できないといった制約はありますが、OJT研修も早めに実施したいと考えております。 また、保護者対応等については、法人本部において応援体制を作り、保護者への説明会のほか、準備期間に催し物など、交流の機会が持てればと考えております。
B 委員	医療的ケアまでは必要ではない障害児、例えば行動面でケアが必要であったり、知的障害が重い子どもも入園してくるごことがあると思います。職員配置計画を見ると非常勤職員も多く配置する予定となっていますが、そうした非常勤職員における保育の質の向上を図っていくことについてはどのように考えていますか。

C 事業者	まず、通常の加配児に関しては、当然のことながら非常勤職員においても適切に有資格者を配置してまいります。当法人には、特に療育や障害に対応してきた経験を有し、意識が高い職員も多くおりますので、そうした職員を異動させるなど、対応したいと考えております。
B 委員	通常クラスの人員配置を見ると、経験が3年未満の、比較的、経験が浅い職員も多いように見受けられますが、その点については、いかがでしょうか。
C 事業者	保育をしていく上では、職員それぞれの「経験値」のバランスが取れた配置が大切だと考えます。経験年数が少ない職員ばかりにならないようにといった、「偏らない」配置は重要だと思います。そのため、必要に応じ、当法人が運営する他の保育園などからの異動も予定しています。
C 委員	医療的ケア児についてですが、貴法人はマニュアルを有しており、その中に指示書があると見受けられます。ダイアアップが記載されている場合、痙攣やてんかんを起こしてしまった子どもへ、どのように投与するのか手順等について教えてください。 また、緊急時対応表といったものに、医師の連絡先等が記載されていますが、例えば子どもの呼吸が止まった場合、遠方の主治医に対応してもらうのは難しいと思いますが、どのように対応するのか教えてください。
C 事業者	申し訳ありません。私は管理者の立場であるため、現場の詳細な対応手順等については、明確なお答えができかねますが、お見込みのとおり、当法人では、職員が適切に対応できるようなマニュアルを整備しております。
C 委員	承知しました。マニュアルにある、医療的ケア児の依頼書、保護者が書かれるものと存じますが、それはどのくらいの頻度で書き換えられるものでしょうか。
C 事業者	現場での対応に影響が出るタイミングで依頼いただくこととしています。
D 委員	本部のサポート体制について、職員へのパワーハラスメントが発生した場合、園長が対応できる内容であればいいですが、そうでない場合、法人本部として、どのようにハラスメント解決に向けて取り組んでいきますか。法人本部に相談窓口があると思いますが、その体制と法人としてどのように現場の保育園をサポートしてハラスメント解決に向けて取り組むのか教えてください。
C 事業者	まず、法人本部に専用の相談窓口を設置します。 その上で職員が安心して利用できるように、匿名での通報も可能とし、プライバシーを保護します。 また、必要に応じて外部の第三者機関等と連携して、外部に窓口を設置し対応してまいります。 調査とその後の対応のプロセスに関しては、法人内で対応フローを定

	めております。通報を受けたら 1 週間以内に事実関係の調査に着手し、関係者への聞き取りなどを行います。法務対応が必要な場合は、そうした対応への準備も行います。 詳細な調査が必要な場合は、法人内のコンプライアンス担当や人事部門の職員で構成された調査チームを別途、設置します。 重大な事案の場合は、弁護士やカウンセラー等を含めた第三者委員会も設置し、公平かつ公正に調査等を進めてまいります。その結果に基づき、適切に是正措置を講じてまいります。他には労働関係の諸規定に合わせた形になりますけれども、注意や勧告、配属変更、懲戒処分なども考えられる事案があるかと思われるので、そうした対応についても留意をしております。あとは当然のことですが、被害者側となる職員の心理的な負担の軽減や、職場環境への影響を最小限にすることも重要と考えております。 その他、再発防止、フォローアップ支援についても法人本部にて対応してまいります。 ハラスメント防止においては、定期的な職場研修と意識向上の予防が重要だと思っております。パワーハラスメントのみならず「モラハラ」や「セクハラ」など様々なハラスメントがありますので、定義も含めて職員に定期的に啓発していきたいと思っています。ハラスメント防止研修は行政が行っているもののほか、業界団体が行っているものもありますので、そうした様々なテキストを活用して職員間で定期的に確認し合うことも大切だと考えております。
A 委員	園長候補者の方は、これまで医療的ケア児や障害児の保育に携わったなどの経験はありますか。
C 事業者	障害児の保育経験はあります。医療的ケア児ですが、現在の園において受入れの体制は整っておりますが、まだ在籍はしておりません。私自身ですが、前職場では脳性麻痺の子どもの保育に携わった経験があります。なお、今回、副園長には、医療的ケアについて経験を有している職員を配置する予定です。
A 委員	医療的ケア児・障害児クラスはかなり手厚い職員配置となっておりますが、これだけの職員を集められるのでしょうか。
C 事業者	私どもの法人においては、訪問看護、児童発達支援、保育園をやっております。看護師を募集する際ですが、特に子どもの施設に対する募集については、採用に困っていることはありません。
A 委員	「学童型一時預かり保育事業」が提案されていますが、提案に至った趣旨などを教えてください。
C 事業者	当法人が運営する園で実施している事例があり提案しました。一時保育の枠ですが、児童福祉法上は学童もできることになっています。 学童というと毎日通う、放課後に来るというイメージかと思いますが、そうではなく、夏休みや土曜日に居場所を失ってしまった子どもたち、あるいは例えば、軽度な知的障害等を持っているような子どもたちなどの居場所づくりに貢献ができればと考えております。 卒園児の方々に来てもらうといった意味でも効果が高いものだと思

	しており、他の施設でよく使われています。
A 委員	もう一点、提案事業である「保育所等訪問支援事業」とは、元麻布保育園から別の保育園へ保育士を派遣するということでしょうか。
C 事業者	元麻布保育園に対し、児童発達支援管理者や理学療法士や言語療法士を派遣し、保育園の中に児童発達支援センターのような機能を持たせられればといったものになります。まずは、園の運営をしっかりと担い、その後、将来的にできる範囲で対応していきたいと考えております。
A 委員	実際にいずれかの園で事業として行っているのでしょうか。
C 事業者	実施している事例はあります。保育園で医療的ケア児をお預かりする際、発達の部分などは、現場の保育士などの視点だけでは完全に見きれないので、そういったところは医療のプロの目線であらためて見てもらっています。発達が遅れている児童の支援も実際に行っています。
A 委員	危機管理、安全管理について、大規模園ならではの注意点について、どう考えますか。
C 事業者	今まで 180 名、160 名の子どもたちを預かった経験があり、現在も 120 名の子どもたちを預かっています。そうした多くの子どもたちの他にも園には、地域の子どもたち、学童の子どもたちも来ております。 人数が多くなれば多くなるほど、大人の見目、常に視線をいろいろなところに向けて、子どもたちがどこにいるか、どのように行動しているのかを漏れなく把握していくことが大事だと思っております
委員長	それではこれでヒアリングの時間を終了といたします。C 事業者はご退出ください。 4 第二次審査採点及び事業候補者の選考について ・事務局から採点集計結果について報告 ・各委員からの講評 ・事業候補者の決定
事務局	採点の結果を第一次、二次審査あわせて発表します。 【A 事業者】 第一次審査 721 点 第二次審査 253 点 合計点 974 点 【B 事業者】 第一次審査 854 点 第二次審査 335 点 合計点 1,189 点 【C 事業者】 第一次審査 866 点 第二次審査 422 点 合計点 1,288 点 以上のとおり、C 事業者が第一次、二次、ともに最も多く得点をしております。
委員長	委員の皆様から講評をお願いします。
E 委員	A 事業者は、まず、採点表の医療的ケア児・障害児クラス運営の考え方と事業運営の実現性について低く評価しております。特に医療的ケア児、

	障害児の運営の考え方については、明確な提案、回答がされていなかったです。全体的にも、園長候補者の発言が少なく、自信の低さやコミュニケーション能力など、法人としての本施設の理解度に不安が残ります。 B事業者は、指定管理を担いたいといった意欲は高く、その点については受け止められましたが、園長候補者が本日になっていきなり変更になり、園長経験もないということなので、安全安心の確保の面などを含め不安が残り、法人としての信用性という点も含め低く評価しております。医療的ケアの対応についても十分な回答がされていなかったと感じます。 C事業者は全体的に高く評価しました。医療的ケアの質問など、園長候補者を中心に適切な回答がされており、保育園の運営の考え方や安全安心に対する考え方も適切な回答がされていました。そのため、3者の中で一番高く評価しております。 A事業者は、医療的ケア児・障害児クラス運営の考え方が浅いと感じました。安全安心の確保についても具体性に欠けた説明でした。事業運営の実現性についてですが、外部から人材の多くを確保するとのことでしたが、それを取りまとめるリーダーに関する考え方が不十分でした。 B事業者は、提案書は概ね良く記載されておりましたが、説明内容が明確ではありませんでした。職員の経験年数について、経験年数が低くても意欲に長けていれば大丈夫だと回答されていましたが、様々な保育園を見ていると、やはりノウハウを十分に持っていることは、運営における重要な要素であることがわかります。保育はそう簡単なものではないはずなので、そうした説明については、違和感がありました。園長候補者を急に変えてきて、かつその者に園長経験がないことも不安に感じました。その他、基本給が低いというのは、働く者の立場からすると、労働条件として、あまり良くないと思います。 C事業者は、全体的に良かったです。看護師がたくさん配置されている提案は、医療的ケアや障害児対応の充実という意味からは良いものですが、元麻布保育園は病院でも児童発達支援センターでもないのに、集団保育といった観点を忘れてはなりません。インクルーシブ保育の実現のため、看護師たちが保育のことを十分に理解し、保育士と連携し、集団保育を適切に実現していくことをこれから見守っていきたいです。
B 委員	いずれの事業者にも同じ質問を2つしてみました。 A事業者は、ダイアップの対応で救急車を要請すると説明していましたが、正しくありません。また、児童の呼吸が止まった際の対応でAEDを使用すると説明していましたが正しくありませんでした。園で実際に事案が発生した際の対応に大きな不安が残ります。 B事業者は、説明内容は概ね間違っていないと説明していましたが、説明に熱意は伝わりましたが、園長候補者を急に変え、その資格が満たされていないことや、基本給が低く、給与が賞与で調整されている部分は不安に感じました。 C事業者は、運営母体がしっかりしているという印象でした。医療的ケア児への対応に関わるマニュアルも整備されており、経験が豊富で具体的な説明がされていたので高く評価しております。
	A事業者は、全体的に説明が現実的に即してないと感じました。園長候補者があまりにも説明できていなかったのも、その点も含め、全体的に

	低く評価しております。C委員からの質問に対しても、回答が即座にできず、固まってしまうところが見受けられました。現場の園運営では様々なことが多々、発生します。そうした場で迅速に対応できない場合、時には子どもたちの命に関わります。とても任せられないという印象でした。 B事業者は、比較的ノウハウを持っていると感じました。医療的ケアについても一定のノウハウを持っていると感じさせるような説明がありました。ただし、施設運営の中心を担っていく園長候補者の発言が少なく、法人本部からの説明が非常に多かった印象です。法人本部のサポートは重要な観点ですが、園長候補者自身が、実際に保育園の責任者としてやっていけるのか不安が残りました。B事業者は、ノウハウはあるが、法人本部があまりに前に出すぎていて、組織の体制として不安がありました。 C事業者は、説明が全体的に明確かつ分かりやすく、法人や園長候補者の経験も豊富であり、具体的な説明がされていたので高く評価しています。
A委員	A事業者は、プレゼンテーションにおいて、園長候補者がただ原稿を読むだけで終わってしまいました。内容も具体的ではなく、一般論に終始していると感じ受けられました。医療的ケア児、障害児の対応についても経験不足が心配で、説明も一般論に終始していました。 B事業者は、他の委員からも講評がありましたが、法人本部の方の発言が多かった印象です。本部のサポート体制については、当初、高く評価しておりましたが、本日の時点で園長候補者を変更し、さらにその候補者が園長経験を有していないというところで不安に感じ、低く評価しております。事業運営の実現性の観点においても、職員配置を考えた時に園長経験がない方を候補者にするのは不安です。 C事業者は、園長候補者のプレゼンテーションがしっかりしており、職員の定着化やハラスメントの対応について法人として具体的に回答するなど、それを支える法人本部のバックアップ体制もしっかりしていると感じました。また、「学童型一時預かり保育事業」といった将来的なところまで視点を広げ、卒園した子どもたちがまた保育園に来るというところまで考えているのは、これからの保育所の在り方として大事な視点であると感じました。B委員から意見があった看護師の配置が多い部分については、十分な配置がされているといったことで高く評価しました。
委員長	B事業者の事業への意欲・適正について、B委員が2点、C委員とD委員が8点付けておりますが、補足で評価した点について、ご説明ください。
B委員	採点表の評価の視点において、提案書の内容と整合するプレゼンテーションであるかという項目があります。B事業者は提案書の内容がとても良かったですが、園長候補者が、本日、突然変わったことなども含め、説明が不十分で整合性が取れていませんでした。
委員長	今のご説明を聞き、他の委員はいかがでしょうか。ご自身の採点を修正したい方がいらっしゃいましたら挙手にてお知らせください。
C委員	たしかに、園長候補者が変更になり、要件を満たさないことをこの場で提案され、提案書の内容と整合するプレゼンテーションとなっていま

	せんでした。要件を満たしている変更であれば良いですが、要件を満たしていない変更ですので、点数を8点から4点へ修正します。
D委員	私も減点対象と考えますが、意欲や熱意は十分にあったと思われますので、8点から6点へ修正いたします。
委員長	それでは、これで最終の審査結果として確定します。改めて、事務局より第一次審査・第二次審査合計点数及び順位の発表をお願いいたします。
事務局	次のとおり、C事業者が1位となります。 1位【C事業者】 第一次審査 866点 第二次審査 422点 合計点 1,288点 2位【B事業者】 第一次審査 854点 第二次審査 329点 合計点 1,183点 3位【A事業者】 第一次審査 721点 第二次審査 253点 合計点 974点
委員長	では、本選考委員会として、C事業者を港区立元麻布保育園の指定管理者候補者として決定します。よろしいでしょうか。 (委員一同 異議なし) 5 閉会