

会 議 名	第3回 港区放課GO→クラブおなりもん運営事業候補者選考委員会
開 催 日 時	平成30年11月5日(月) 午後5時～7時30分
開 催 場 所	港区役所 2階 芝地区総合支所会議室
委 員	(出席者) 阿部委員長、新井副委員長、田中委員、石井委員、和田委員、佐藤委員 (欠席者) なし
事 務 局	芝地区総合支所管理課
会 議 次 第	1 開会 2 議題審議 議題1 第二次審査 プレゼンテーション及び質疑 議題2 運営事業候補者等の決定について 3 閉会
配 付 資 料	【席上配布】 資料1 第3回放課GO→クラブおなりもん運営事業候補者選考委員会タイムスケジュール 資料2 第二次審査表 資料3 第二次審査用評価メモ 資料4 第一次(書類審査)・第二次審査(プレゼンテーション)集計表 その他 運営提案書の概要版(事業者作成、提出)
会議の結果、主要な発言及び確認事項	
<p>1 開会 事務局：(本日の流れを説明)</p> <p>2 議題審議要旨 議題1 第二次審査 プレゼンテーション及び質疑 (事業者Cによるプレゼンテーション実施)</p> <p>B委員：小学校との情報共有が大事だということですが、今勤めている施設では具体的に情報共有する機会、頻度はどれくらいですか。あと、小学校との情報共有を行って子どもが救われた、子どもを支えるためにとても役立ったというような具体的な事例があったらお話してください。</p> <p>事業者C：頻度としましては、一ヶ月一回といった決まったものではなく、お子さんに何か問題があった時、保護者からの相談があったときなど、その都度学校と情報共有をするようにしております。最近の事例としましては、学童クラブ内での</p>	

友達関係が上手くいかなくなったお子さんが居り、保護者の方がその状況をいじめられているんじゃないかと非常に心配されて、お電話いただいたという事例がありました。小学校でも同じクラスのお子さんたちでしたので、すぐに職員室のほうに相談に伺い、担任の先生と情報の共有を図り、いじめていると思われる側の保護者の方やそのお子さんに学校と学童クラブとの両方でお話しして対応を図りました。そうしたところ、いじめられてる側の保護者からすると、学校と学童クラブが情報共有出来ていて、協力体制にあるということがとても安心材料になったとおっしゃっていただき、私たちとしても学校と協力できるという体制をととても力強く感じ、足並みをそろえるという意味でも大事な事例だったと思います。

B委員：定期的に会議みたいなものを行わないのはどうしてでしょうか。

事業者C：これから定期的に一ヶ月に一回ぐらい行えれば良いと思います。学校の方にも声がけを行い、もし可能であればぜひやっていきたいと思っております。

C委員：小学校の教育目標を知らないといけないし、情報共有についても学校のルールに基づいた指導とそのルールが時として変わる場合もあります。そのためには会議等を定期的に行った方がよいかと思えます。先ほどお答えいただいた中で、もし小学校側から会議を行いたいという話があったとして、施設長候補者として今後はどういうふうにしていきたいかと言われたときにはどう考えますか。

事業者C：そのような会議を開いていただいていた時期もありました。事例を持ち寄ったり、今年度始めにルールの確認等が必要だと思ったことも実際に起きたので、ぜひ私たちの方から主体的に動き、小学校側にお声がけをさせていただきたいと思えます。

C委員：職員が楽しく働ける環境づくりという項目を挙げてますが、職員間でいろいろ情報共有したりとか、職員が困った問題にあたったときに、それを吸い上げ、共有するような仕組み、考えはありますか。

事業者C：毎日、職員ミーティングを必ず開くようにしております。その中で例えば、職員の悩みで一番多いのは、子どもへの対応をどうしたらいいのか、昨日のあの対応に困ってしまった等の悩みが一番多く聞かれますので、職員全員で話せる機会を毎日持ち、どのように対応していくかを吸い上げながら話すようにしております。

D委員：責任者の方が不在だったときに危機・事故が発生した場合、体制としてはどのような形で対応されますか。

C事業者：私も施設長がいない場合であっても、居る時と同じ対応ができることはとても重要だと思っておりますので、その際には必要なところに必ず連絡ができるという体制をまずは整えることが必要だと思っております。例えば、怪我の際は保護者や芝地区総合支所、あるいは本部等の必要な機関には必ず連絡し、対応

をどのようにするかを自施設だけではなく、相談しながら確実な対応をできるような形をとっております。

D委員：それは形としてできているという理解でいいですか。

C事業者：全社的にも施設長がいないパターンでの避難訓練も設定するよう指導させていただいておりますので、不足の事態に備えるということでの対策を講じております。

D委員：具体的にどのようなキーワード、言葉を使って児童自身の危機管理能力を高められるように指導しているのかを実績・経験から教えてください。

C事業者：決め言葉というのは思い浮かばないですが、年度当初ですごく危ないと思ったことは、芝地区は校区が広く、例えば、帰宅指導等は車通りの多い道で30分ぐらいかけて帰るお子さんもいますが、その中で寄り道をするお子さんがたくさんいました。その際には、必ず子ども全体にまず話が届くよう、帰りの会等でどういった危ないことがあるのか等、注意を促しています。

子どもに言う時、「危ないよ」だけではなく、何が危ないのか、どうして危ないのかというところまでしっかりと伝えるように気を付けています。

また、私たちが言葉で伝えるだけではなく、学校の方にも必ず情報をお知らせし、場合によっては学校の先生と一緒に指導させていただいているということも今までにはありませんでした。

D委員：今、日本は夏がものすごく暑いですが、暑さ指数という言葉、そして暑さ指数に対する取組があれば教えてください。

C事業者：環境省のホームページで暑さ指数の数値が具体的に出されていますので、その指標をもとにしながら、毎回外に出る前に確認するようにしています。また、暑さ指数だけではなく、熱中症計というものを使用しています。実際に校庭に出た時と暑さ指数とズレがないように、現場にて温度を直接測れる機械も使いながら、確実な安全というところを目指するようにしています。

D委員：6月3日という日が港区安全の日指定されていますが、安全の日と定めた意義についてご存知ですか。

C事業者：すみません、ちょっと分かりません。

E委員：子どもの主体性を育むために子ども会議を実施しているという話がありました。児童たちが職員の言うことを今年度あまり聞かないとおっしゃいましたが、その原因・背景というのはどんなことと考えていますか。

C事業者：私が理由として考えていることが大きく2つあります。今年、子どもの中でのリーダー的存在が卒業や今年度入会できなかったことにより、年度初めにリーダーがいなかったという状況がありました。5、6年生のように強烈に引っ張っていける存在がいなくなったことで、急に中学年の子たちがリーダー役の学年になってしまったことで、子どもたちの戸惑いもあったと思います。もう一

つの理由は、今年は職員が大きく入れ替わり、当初、子ども一人一人に対する有効な対応方法をそれぞれの職員が理解し、対応できるようになるまでに少し時間を要したというところが大きな原因だったのではないかと認識しております。

E委員：職員が多く入れ替わることが今年度前提だった中で、いろいろ配慮する必要がある子どもも含めての子どもの見方等の引き継ぎはどのようにされたのですか。

C事業者：新しい職員が来た際、子どもの特徴や対応方法は一人一人の子どもについて、特に気になる子の名前を挙げながら説明しております。ただ、言葉で聞くことと、実際に対応してみることで少し温度差がありますので、その温度差を埋めるまでの時間に言うことを聞かないという状況が出てきたかと思っています。しかし、現在は新しい職員も一人一人の子どもについて、しっかり認識しているので、言うことを聞かないという部分はかなり改善されたと思っています。

E委員：施設長さんとしては、子どもが反抗的な態度を表した時、どういう指導をなさいましたか。

C事業者：お友達に暴力を振るったり、すごい傷つけるようなことを言ったりした時には、叱らないといけないと思います。しかし、一方的に叱ると反抗的な子というのは余計聞きたくないと思いますので、自ら気づいてもらえるような指導をしていこうと心がけました。例えば、帰りの会等にちゃんと整列できなかった時、静かに待つようにしていました。「早く並びなさい」と言うとなかなか聞いてくれないですが、静かにじっと待っていると必ずちゃんと気づいてやれる子が出てきますので、そういう子に対して「ちゃんと出来ているね」という声かけをしていくと、子どもたちは素直なのでだんだん聞ける子が増えてきて、今度は子どもたち同士の中で「早く座りなさいよ」等の声が出るような流れをなるべく作っていくようにしています。

E委員：子どもの気持ちを掴むために、「あのねカード」というものが提案されていますが、実際それをどのように活用して、例えば子どもの相談等を解決に導いた事例はありますか。

事業者C：「あのねカード」というのは、これから必要なのではないのかと思います、書かせていただいた内容です。自ら困っていると言える子どもはいいんですが、本当に困っている子はなかなか言葉に出して言えないと思っています。私が実際に相談員の仕事をしていたときにも相談ポストを作っていると、必ずそのような相談が中に入れられているという状況がありました。そのときの経験を生かして、こういった取り組みをしていきたいと思い、書かせていただきました。

F委員：施設長さんのマネジメントについて伺います。施設の職員さんにはいろんな方

が居ると思いますが、危機管理意識が乏しい人や上司の指示を全く実行してくれない人がいた場合、施設長さんとしてどういう対応をお取りになりますか。

事業者C：まず危機管理意識ということで申しますと、特に若く、全く社会経験のないような職員が入ってきた時には伝えていくのは大変です。例えば、アレルギーの子には注意しておやつ等を提供しなきゃいけないというところは、身体に染みつくまで同じ仕事をしてもらうことが大事だと思っています。しかし、その意図がわからず、なぜ自分は同じ仕事をやらなきゃいけないのかと職員に言われました。その際には、子どもに対してと同じようになぜその仕事が大事なのか、この仕事を何回もやることによってどういう意味があるのかを必ず丁寧に伝えながら、その仕事ができるようになるまで何度もやってもらうような形をとっています。

新しい職員の指導という点に関しては、声掛けの工夫や体に染みつくまで何度も同じ仕事をやってもらい、それがクリアになれば、また新しい仕事を行ってもらうという形をとっています。

F委員：それでもやってくれない人がいたらどうしますか。いくら言っても直らないという場合はどうなさいますか。

事業者C：そこまでの職員に今まで遭遇していませんが、その際には適性ということもあると思いますので、マネージャーや会社の方に相談をしながら、今後どういふふうに対応していくかも含めて、私1人で抱え込まずに今後どういった形で対応していくかを検討したいと思います。

A委員：今年は職員が大変替わられたということですが、どういう事情によるものだったのでしょうか。

事業者C：産休や結婚、あとは就職といった事情での退職でした。

A委員：欠員が生じた時にはどのような対応策をとられていますか。

事業者C：産休等、事前に予想ができる欠員に関しては把握した時点で、社内会議を設けて、異動による対応や新規採用を行い、きちんと引き継ぎ期間を持って、余裕を持った配置ができるよう、会議を開いています。

A委員：職員確保についてはどのような条件をこれから整えていくことが課題だと会社としてはお思いですか。

事業者C：有資格者としましては、保育士の待遇が全国的に改善されている中で、放課後児童支援員というのはまだそれに追いつかないと思っております。実際のところ、教員採用試験から漏れた人の受け皿的な位置付けになっているという認識は少々あります。なので、処遇の改善は第一に必要と思っておりますので、我々たくさんさんの施設を運営している事業者としましては、先陣を切って処遇の改善をしていく必要があるということも考えております。一方で、非常勤職員の確保に関しましてもかなり求人コストがここ数年右肩上がりにかかってきており

ますので、それに関しましても職員の人脈を使い、職員紹介キャンペーンというような形で職員一人一人をエージェントにするような形でやらせていただいております。

A委員：他にはよろしいでしょうか。それではこれで質疑を終了といたします。

(事業者Dによるプレゼンテーション実施)

B委員：新たな施設が事業として安定するための時間がある程度必要かと思いますが、どのぐらいの時間が必要かという実感を持っていらっしゃいますか。

事業者D：すでに港区内で3施設を運営しております。その中から経験のある職員を施設長候補とともに異動させるという対応を行うことで、新しい児童、新しい施設であっても、夏休み前には私たちの考え方、理念に基づいて、子どもたちとともに安全・安心な居場所づくりができると考えております。

B委員：施設長候補を含め、経験のある職員が新たな施設に移ってしまうと、既存の施設はパワーダウンするのではないかという懸念がありますが、それを防ぐための対策は何かございますか。

事業者D：今年度、私が施設長として勤務している施設には、サブリーダーという立場で2名の職員を置かせていただいております。私が土曜日も育成を行っているという点から、平日や夏休みも休暇を取りますが、その中でも、1年間という時間をかけて引き継ぎを行っておくことで、私が不在の時でも変わらぬ育成の内容が担保できていると今実感しております。来年度については、現在のサブリーダーという職の者を現在の施設の長に上げることによって、既存施設の安全面の低下等には繋がらないと考えております。

B委員：ちなみにどのぐらいの年齢、経験の方がサブリーダーなんですか。

事業者D：現在のサブリーダーは33歳の者になります。育成経験としては今年で6年目の者になります。

C委員：2点、質問があります。本部のバックアップによる職員のモチベーションの向上もありますが、現場で職員達のモチベーションを向上させるのは、中心になる施設長であつたりすると思います。施設長候補者として、職員のモチベーションを向上させ、それが良い職場に繋がっていくとして、どのような工夫をしたいと思っておりますか。

事業者D：現在、運営している施設内で行っている取り組みをご紹介します。年度の初めに区の方針、また当団体が学童事業を行う上で大切にしていることをもとに、施設長として施設独自の目標を立てております。その目標に向かって、具体的にどのような取り組みを各職員行うかという自己目標を立ててもらっています。その目標は常に子どもたちから見えませんが、職員からは見える事務スペースの壁に掲示をし、各自が年初に立てた目標を常に振り返れるようにして

おります。定期的な振り返りの機会については、人事考課などのタイミングで年初に立てた目標に対しての達成度の確認や新しい目標を立てています。

そのような取り組みを行って、一人一人の職員が常に目標をもって日々の育成に臨めるように工夫をしております。

C委員：それは上手くいっていますか。

事業者D：はい。ちょうど人事考課を9月下旬から10月上旬あたりに当団体で行いました。実際に自分が立てた目標に対して、まだできてないところを具体的に洗い出したり、また、目標が達成できた職員に対しては、下半期の新しい目標を立てていこうと投げかけが行えました。現在の施設では上手くいっていると実感しております。

C委員：温かい居場所を作ることが大事だとプレゼンテーションでおっしゃいましたが、温かい場所を作るためには、施設長や職員たちにとって必要な資質・能力はどんなことだと思いますか。

事業者D：児童、保護者を含め、利用者の気持ちに寄り添うこと、利用者を受けとめることが一番重要だと考えております。

D委員：プレゼンテーションで、安全・安心のために5人体制であることが必要という話がありましたが、6人、4人ではなく、5人体制である理由を改めてお尋ねしたいです。また、大型プログラムのときには人員を追加するということですが、それはこういったレベル感を想定しておられるのか教えてください。

事業者D：5名という人数については、断定的に5名で大丈夫、6名は不要であるというような考え方ではなく、5名は最低必要な人数と考えております。学童クラブの児童と放課GO→登録の児童がいる中で、別の行動をとる場合もあるかと想定しておりますので、5名となっております。決して6名が不要ということではございません。また、それに対して追加の人員を配置する大型プログラムの想定としましては、日々の中で想定している配置、全体統括で1名、運動場の方で2名、部屋の方で2名という配置で足りない場合のプログラム。例えば、最近ですとハロウィンで子どもたちにより楽しんでもらうために、ゲームのブースを5つ設けたいというふうになった場合には、通常の数では足りなくなると判断し、事前に本部職員の方に理由を説明したうえで応援職員の依頼を行い、楽しいプログラムを行っていても児童の安全という根幹が守られるように、配慮を行っております。

D委員：応援職員については提案書内の経費に当然入っているという理解でいいですね。併せて、開設準備経費の部分ですが、引き継ぎ経費の内訳根拠を簡単に教えてください。

事業者D：開設準備経費に関しては、他で学童施設を立ち上げることが過去ございまして、その時の金額と同額で挙げさせていただいております。

D委員：児童に対して身を守る術を指導するという言葉がありました。例えばどんな言葉、キーワードで子どもをその気にさせるのか。経験から上手くいったこととかがあれば教えてください。

事業者D：現在勤務している施設は小学校の校門から右側、左側ともに非常に道幅の狭い通路となっております。また、近隣に大学・高校があることから、小学生と比べて大きい高校生・大学生が多数通る道路になります。具体的な安全策としては、車道と反対側を歩くこと、1列で歩くことということを伝えるために、職員が帰りの会で寸劇を行い、児童が楽しく、かつ具体的に学べるような伝え方をしております。標語の確認だけよりも、目に見え、実体験に基づいて学ぶことができる機会を設けております。

D委員：6月3日が港区安全の日ということで制定されていますが、その意義についてご存知でしょうか。

事業者D：高校生の尊い命がなくなったというエレベーター事故、非常に痛ましいものにとらえております。今、私が運営している施設内では、物品運搬以外にはエレベーターはありませんが、それ以外でも階段や扉の開閉を含めて、施設の不備による事故が起きないように努めていこうということでこの日を記憶しております。

D委員：日本の暑さは非常に危機的な状態ですが、暑さ対策、暑さ指数を含めてどんな対策を取られているか教えてください。

事業者D：現在、運営している施設では体育館に空調設備が入っております。子どもたちは校庭での遊びを強く希望しますが、子どもたちにもどういった理由で校庭を使用できないのかを明確化させるため、受付に今日の暑さ指数、予報を掲示しております。指数的に大丈夫な日には、子どもたちが選べる行き先として体育館だけではなく校庭も入れますが、一定値を超えた場合には体育館でしか遊べないことを前もって伝えておくように徹底いたしました。

E委員：D委員との質疑応答にて、寸劇を使って安全指導を行っているというアイデアがありました。これは施設長さんのアイデアですか。

事業者D：私ともう一人です。劇の台本やお手製の紙芝居等を考えるのが非常に得意な職員がおります。職員のモチベーション向上として、できるだけ職員が得意としていること、やってみたいことを活用することも含めてその職員に聞いたところ、嬉々としてやらしてくださいということでしたので、中心となって考えてもらいました。

E委員：小学校との連携をという部分で、子どもを理解するためにこんなことを具体的に行動に起こしていこうと積極的に考えているようなことがあれば教えてください。

事業者D：小学校側に事前の許可を得た上で、学校公開や運動会、その他学芸会等の学校

行事には積極的に参観をしていこうと考えております。放課後とは違う、小学校での時間で、非常に頑張っている姿であったり、なにかに必死に取り組んでいる姿というのを知っておくと、放課後來たときにそのことを褒めてあげられたり、学校で大変なことがあったから今日は気持ちが荒れているのだろうかというような捉え方もできるかと考えております。

E委員：それは学校公開とか運動会とか特別の設定日だけを考えてらっしゃるということですか。

事業者D：いいえ。今の施設では、副校長先生の許可を得た上で、日々の中では施設で起きたトラブルや児童の様子の変化等を、各学級担任の方に可能な限りその日のうちに伝えるようにしております。間に合わない場合には所定の様式に則って、ポストイットで担任のテーブルに貼らせていただくという形をとっております。その試みの結果、今では学校側からも内線電話等を活用して、学校で起きたけがや体調不良に至っては養護教諭の方から、施設に来る前にリアルタイムな情報をいただける関係性ができており、より児童を安全・安心に受け入れることができるということに繋がっております。

E委員：放課後たくさん子どもが集まりますので、子ども同士のトラブルも頻繁に起きることは想像つくと思いますが、例えばいじめが起きていることが発覚した場合に、施設長さんとしてそのあとの対応についてどのようなことを考えてらっしゃいますか。

事業者D：実際にいじめを受けた児童、また、いじめた側の児童が複数いる場合、それぞれの児童から個別に別室で話を聞く時間をすぐに設けます。いじめを受けた児童はもちろんです、いじめを行ってしまった児童の気持ちも受けとめ、なぜしてしまったのかという感情や背景をしっかりと把握した上で、その後の対応を考えていきたいと思っております。起きてしまった事実は各保護者の方に簡潔にお伝えするとともに、どちらの側の児童の保護者の方も必ずお悩みになると思っておりますので、保護者の方たちの気持ちにも寄り添っていく時間を作りたいと思っております。また、そのいじめが施設の時間だけで起きたことなのか、小学校の時間中でも同様のことが起きていたのかを各担任の方とすぐに情報の共有を行い、小学校の時間中でも同じようないじめが行われているという事実がわかりましたら、小学校の先生と統一した対応を取っていくことを考えております。

E委員：放課GO→クラブで3年の勤務経験があり、施設長として3年間勤務をなさっているのですか。

事業者D：それまでの経験を認めていただき、放課GO→クラブには施設長として着任しております。

E委員：そうすると3年間お勤めの中で、例えば保護者から何か要望、クレームとかあったとして、どのように対応したか教えていただけますか。

事業者D：当時利用していた児童の保護者の方で、1件クレームになった事例がございます。

ある日の登室時、児童が退出時間・方法の明記されている参加カードを忘れてしまいました。ルールとしては、保護者から退室時間・方法の確認が取れない間は児童を施設内に留め置くということになっておりますので、保護者から折り返しの連絡が入るまで、児童を預かっていました。しかし、その旨を保護者に伝えたところ、かなり激高されました。理由は、家庭教師の来る日だったが、本来の退室時間に帰してくれなかったせいで料金が無駄になってしまったということでした。その日のうちに自宅へ赴き、経緯をお話しし、気持ちに寄り添って謝罪をするとともに、施設のルールとして、お子様の安全・安心を守るためにお子さんを出すことができなかったということを丁寧に説明させていただきましたところ、落ち着いて受けとめていただけたので、その児童については現在も施設利用をしてくれています。

F委員：施設長さんが業務上で得意なことと不得意なことを教えていただけますか。

事業者D：得意なことは子ども、保護者、地域の方を含めて、初めて会う方とも親しくコミュニケーションをとることです。これは自他ともに認める得意のこととして受けとめております。また、遊びに関してはスポーツ系が正直苦手です。体力、持久力に関しては子どもの方が強いかもしれません。ただ、新しい遊びを積極的に取り入れたり、昔遊びや室内で行うボードゲーム等、どんどん新しいネタを取り入れて、子どもたちの選択肢、見聞を広げるということについては自分の得意なこととして考えております。

F委員：コミュニケーションが得意ということですが、対応や視点、ご自分で注意していること等、基本的な考え方のようなものはありますか。

事業者D：子どもは特にですが、保護者の方や地域の方とお話しをする際にも、まず相手の話をよく聞くようにしております。相手がなぜこの話をしているのか、相手が何を大切にしているのかということをもまず自身が受けとめるようにしております。相手を理解することによって、自分の考えを理解してもらえということに繋がると考えておりますので、そのようなことを大切にしております。

A委員：今まで子どもから言われた言葉で一番うれしかった事は何ですか。

事業者D：一番うれしかった言葉は、自分がどうしても休みをとらなくてはいけない日の翌日に「なんで昨日居なかったの」と子どもが言ってくれた時、自分という存在が一つ施設の中で子どもたちにとっても大きなものになっているということに非常にうれしく感じたことがあります。

A委員：反対に悲しかった、辛かったことは何ですか。

事業者D：児童が小学校の校庭で鬼ごっこをしていた時、校庭のボールが飛び出さないためのフェンスに登ってしまったことがありました。非常な危険を伴うという判断から、かなり強い口調、表情ですぐに降りることを促しました。児童のため

を想ってのことでしたが、すごく怖かったと泣いてしまいました。その児童の保護者には納得いただきましたが、その後児童が1か月間来なくなってしまいました。具体的に言われた言葉とは少し違うんですが、先生が怖いから行きたくないと言われた気がして、非常に悔やまれた案件でもありました。しかし、1か月後、児童の方から謝罪とまた来ても良いかという話があり、快く了承した結果、定期的に利用をしてくれることに繋がりました。結果としては良かったと思っておりますが、当時は非常に悲しく、自分自身が悩み、悔やんだ案件の一つです。

A委員：どうすれば良かったと思いますか。

事業者D：児童の安全を守るということでは、その瞬間児童が怖いと思っても、降りることを促したのは間違っていなかったと考えております。

A委員：提案書に給料等が示されていますが、現在の給与基準はこれくらいなのですか。

事業者D：そうでございます。

A委員：そうするとこの給与基準で職員確保への影響はありますか。

事業者D：業界的には非常に人が集まらない状況ですので、この条件で今は定員イコールぐらいでの採用活動ができています。

A委員：他にはよろしいでしょうか。それではこれで質疑を終了といたします。

議題2 運営事業候補者等の決定について

A委員：これより審議に入ります。各委員の皆様から講評をお願いいたします。

B委員：私は事業者Dの方が、少し点数が高いです。事業者Cについて、児童や保護者の相談に丁寧に乗る等、施設長の受容度は高いと思いましたが、プレゼンテーションや質疑での自信のない感じや話の不明確な部分が少し気になりました。しかしながら、事業者Dが完璧というわけではなく、仮に放課GO→クラブおなりもんから施設長候補者が抜けた場合、施設として弱くなるような気がするもので、法人としてしっかりと対応してもらいたいと思います。なので、事業者Dの方は、法人全体のところが気になり、事業者Cの方は、施設長のマネジメント能力が気になりました。

C委員：私も事業者Dが点数高いです。事業者Cも具体性があり、最終的にはきちっと全部滞ることなく説明も出来ていました。しかし、現状勤務している施設での運営に関する受け答えでは言葉の足りない、不明瞭な部分も見受けられました。事業者Dはより落ち着いて、きちっと自分の経験等に基づいた言葉で話し、説得力がありました。また、保護者対応等では施設長候補者の丁寧さと堂々と受けとめる部分は、非常に効力を発揮するのではないかと思います。

D委員：事業者Dのプレゼンテーションからは、他の職員とともに子どもたちのために何かしたいという想いが見えました。いろんな職員からアイデアを募りながら

運営するという部分が好印象です。全体として、事業者Dの方に軍配が上がりました。

E委員：事業者Dは職員の得意なことを生かそうとし、若いながらも運営に職員をきちんと生かしていこう施設長の姿が見られました。また、児童の気になることについて、小学校に対してこまめに伝えていくことが子ども理解には大切であり、そこが評価できる点でした。あと、施設長がいない時の危機対応についても、関係機関との連携等、力強く答えていた部分が良いと思いました。クレーム対応についての質疑にも正直に答えて、頼りになるかと感じました。事業者Cは現在の施設でも丁寧にやっていることは分かりましたが、学校に対しての積極性がより欲しいと感じ、職員の管理に不安を感じました。

F委員：第一次審査と第二次審査を総合しても事業者Dの方が良いと思いました。事業者Cは、書類としては提案内容も具体的で、運営実績も十分ですが、実際に事業者を見ると、事業者Dの方がプロとしての覚悟が言葉の端々に出ていました。また、提案内容も具体的で運営実績も申し分ないと思います。

A委員：事業者Cの施設長候補者は、印象としては悪くないが、施設責任者としての指導力に不安を感じました。事業者Dの施設長候補者は子どもや保護者対応に誠実さがあり、全体的に安心感がありました。また、給与について、事業者Dは職員を確保していく上で今後の指標になると思う数字でした。

A委員：ただいまの講評を受けまして、点数を修正したい方はいらっしゃいますか。

(点数修正)

A委員：では事務局から結果をお願いいたします。

事務局：事業者Cは第二次審査の合計が425点、第一次審査と合わせました合計が1312点です。事業者Dは第二次審査が490点、第一次審査と合わせました合計が1318点です。総合しまして、事業者Dが1位。事業者Cが次点ということになります。

A委員：事務局から報告がありましたとおり、平成31年度からの放課GO→クラブおなりもんの運営事業候補者及び次点者が決定をいたしました。よろしいでしょうか。

全委員：了承

3 閉会

A委員：以上で港区放課GO→クラブおなりもん運営事業候補者選考委員会を終了します。ありがとうございました。

全員：ありがとうございました。