

第2回 新潟市ひまわりクラブ指定管理者申請者評価会議 会議録

開催日時：令和5年10月16日（月）午後1時～午後5時30分

会 場：新潟市役所 本館3階 対策室1

出席委員：川嶋委員、山崎委員、藤瀬委員、長谷川委員、本田委員

事務局：こども政策課長、こども政策課長補佐、同課係長、他1名

傍聴者：2名

（事務局）

ただいまから、ひまわりクラブ指定管理者申請者評価会議を始めたいと思います。会議はプレゼンテーションとヒアリングまでが公開となっておりますので、よろしくお願いいたします。なお、本日の会議の内容を記録するために会議の内容を録音させていただきたく思いますので、ご承知おきのほど、よろしくお願いいたします。

今回は82クラブについて公募を行い、8つの団体から応募がありました。山の下ひまわりクラブ、木戸ひまわりクラブ、小林ひまわりクラブの3クラブにつきましては、地域のコミュニティ協議会が指定管理者として申請をしておりますので非公募となっております。

会議の進め方ですが、まず始めに、申請書等に基づき、申請者からプレゼンテーションを行ってまいります。その後、委員の皆様から申請書等の内容やプレゼンテーションについて申請者にヒアリングを行っていただきますので、よろしくお願いいたします。それではこれよりプレゼンテーションを開始いたします。

【シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社 入室】

（事務局）

ただいまから、シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社によるプレゼンテーションを始めます。ご提出いただいた公開用プレゼンテーション資料に基づいて説明をお願いします。説明は10分間とします。残り1分と終了の合図を事務局が出しますのでよろしくお願いいたします。その後、質疑応答によるヒアリングを5分程度行います。それではお願いします。

（シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社）

本日はお忙しい中、新潟市ひまわりクラブのプレゼンテーションにお時間をいただき、誠にありがとうございます。まず初めに本日の出席者を紹介させていただきます。営業所長の相田です。ひまわりクラブ統括リーダーの前田です。学童保育事業本部の松本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

弊社の基本理念は「未来の子どもたちのために」、基本方針は「こどものこうありたいを

実現をする」、ということを掲げております。それにより、放課後を安心安全に過ごすだけでなく、子ども一人一人の心身に寄り添うとともに、地域の特性を生かした多角的な運営を行ってまいりました。

その上で培ったノウハウやひまわりクラブを運営してきた経験を活かし、新すこやか未来アクションプランの基本理念「子ども・家庭・地域に笑顔があふれるまちにいがた」に、引き続き貢献したいと考えております。そして、新潟市の将来を担う子どもの素晴らしい未来のため、クラブの運営に寄与してまいります。運営をしていく中で大事にしている5つの運営方針は、安心安全、温かい気持ち、自立心を育む、楽しく学ぶ、アクティブ、子どもの最善の利益を常に考える、子どもたちにとって第二の家となるひまわりクラブの運営を行います。

そして、弊社の保育の根幹としての感性保育プログラム、子どもが主役となるひまわりクラブを構築するため、研修を通じ、子どもの自己肯定感、自尊心、自立心を理解できるように実施しております。また、職員研修だけではなく、感性保育プログラムの重要な要素である感動する心を育むため、研修だけでなく各クラブを訪問し、プロの表現者が演じる演技を交えた読み聞かせ絵本劇は、子どもたちが夢中になって一緒に演技をしたりして大人気のプログラムとなっております。

全国実績としては38都道府県、174自治体、1,756箇所、放課後児童クラブの運営を行っております。県内実績としては4自治体、65ヶ所で運営をしております。

ひまわりクラブを管理フォローする営業所の体制になります。この体制のポイントとしては4つ。栄養士・看護師の配置、キッズサポートチームによるフォロー体制、そして、長期休業日においては、研修を受講した給食調理業務の職員を補助員として配置し、職員不足の解消。これらを踏まえ、運用をサポートする統括責任者の配置となります。

続きまして、職員確保の手法としては、職員の入れ替えによる子どものストレスや保護者との連携不足を防止するため、これまで信頼関係を築いてこられた、現在従事されている職員の継続雇用を優先したいと考えております。今年度放課後児童クラブの新規開所に伴い、全国で1,378名の職員を採用しました。その結果、職員不足の施設は1つありません。

人材の確保力は弊社の強みの1つです。その職員たちの資質向上をさせるための豊富な研修体制、それを補填する動画研修がございます。入社前に基礎を学ぶ入社時研修。映像と音声による説明で、理解度を高めるマニュアル動画、キッズサポートチームの臨床心身の発達障害などの専門家研修。階層別研修は新人、ベテランなど各職員のスキルに合わせて研修を受けることが可能です。

年間行事としては、子どもの自主性、社会性、創造性を育むため、季節行事やスケールメリットを生かしたオールシーズン企画、体力向上などを目的としたスポーツプログラムを開催します。また、夏においては熱中症対策で外遊びが制限され、子どもたちはストレスを感じていました。

そこで、弊社では毎年夏休みに、子どもの心のケアを目的にリモートプログラムを実施し

ています。今年は JTB と連携し、大分県の「うみたまご」と長崎県の「バイオパーク」を組み合わせた水族館と動物園の贅沢なプログラムが実現しました。クイズや質問コーナーを交えながら、子どもたちは大いに楽しんでいました。

地域連携としては、保護者や子どもたちのために力になりたいとご賛同いただいている、アルビレックスランニングクラブによる運動教室や新潟大学と連携をしたサイエンス教室を開催する予定です。そして、社内専用 SNS のスマイルネットを通じ、プログラムや行事など、投稿により実行事例をタイムリーに水平化しています。

配慮が必要な児童対応などについて、児童の問題行動で悩みを抱えている職員が多いです。そこで、弊社では配慮が必要な児童対応などについて、臨床心理士など各専門的知識を有する人材で構成されたキッズサポートチームによる研修や現場での直接指導など、現場のフォロー体制を構築しています。

学校、保護者と連携を図り、配慮が必要な子どもを支援するとともに、保護者へも必要な支援を行います。運営をしていく中で、子どもが安心して過ごせるよう、保護者との連携、信頼関係の構築が大切です。

保護者の不安を解消するために、様々な形でコミュニケーションをとるほか、多くの窓口を設けて声を集めていきます。苦情が発生した場合は、マニュアルに沿って迅速に誠意ある対応を行います。そして、業務改善ミーティング、研修を通じ、再発防止に努めます。

また毎週、学童通達を各エリアマネージャーに配信しています。その中で苦情、注意喚起などを各現場に共有をし、運営を見直す機会をつくっています。保護者の声の反映としては、最近ではクラブ活動費のキャッシュレス化や長期休業日の宅配弁当を提供しております。

子どもたちの安心安全を守る取り組みとしては、子どもたちの安全を確保するため、全国でヒヤリハットの集約をしています。過去の事例を基に事故防止対策を実施しています。防災訓練については、策定する安全計画に基づき、地域と連携を図り、様々な災害を念頭に置いた避難訓練などの各種訓練を毎月 1 回行います。そして、訓練の内容を保護者説明会やお便り等で保護者に周知してまいります。

最後にひまわりクラブを運営し、4年半の間、大きな事故・事件がなく過ごせてきたのは、こども政策課、学校、保護者の皆様に支えられているからです。改めて感謝申し上げます。

本日のポイントを整理させていただきますと、子どもたちに安心を提供する人材確保、豊富な研修体制、配慮が必要な児童対応について職員をサポートするキッズサポートチーム、安定を守るため全国展開をするノウハウを生かした各種マニュアル、笑顔があふれる独自のプログラム。そして、プログラムや遊び、危機管理の情報共有をする体制と、これらの要素が弊社の強みとなります。

弊社の強みを生かし、引き続き子どもたちの主体性を尊重し、すこやかな成長を保護者、学校、地域と連携を図りながら見守ってまいります。そして、ひまわりクラブを笑顔があふれる第二の家とすることをお約束し、プレゼンテーションを終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

ご説明ありがとうございました。委員の皆様、ご質問がありましたらお願いいたします。
川嶋委員お願いいたします。

(川嶋委員)

標準様式の記載のほかにワークライフバランスの制度の補足や、様式 5-5 の (2) について補足資料などがあれば説明をお願いします。

(シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社)

ワークライフバランスについて説明いたします。弊社としては、採用の段階で常勤になれる方、社会保険に入られる方、扶養の範囲内で入られる方と加味させていただいて、その方が一番働きやすい形を取らせていただいています。女性でしたら結婚をして子どもが生まれるとかでシフトを減らしたり、長期休養に入りたいようであれば全て対応させていただいております。それ以外にえるぼし認定という女性の活躍の表彰もいただいております。しっかり職員一人一人と向き合って対応させていただき、私たちが解決できることは私たちが解決させていただいています。

それが難しいようなら、コンプライアンス委員会等の対応もいたしまして、長期で働いていただくことを念頭に置いています。職員が長期で働くということはその分保育が安定していくと考えておりますので、そのことを踏まえながら対応させていただいております。

様式 5-5 の (2) についての補足資料はありません。

(事務局)

藤瀬委員お願いいたします。

(藤瀬委員)

まず 1 点、サポートチームの実績を教えてください。それからもう 1 点、感性保育についてです。イベントではなく日常の見守りの中で、感性保育を目指すにあたり、支援員の方がどのように接しているか教えてください。

(シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社)

最近のキッズサポートチームとしましては、特に中に入らせていただいて何かをしてもらったというのは、今年度はありませんが、その代わりに研修は実施させていただきました。

新潟市に来ていただきまして、会場をお借りしまして 50 人ぐらい参加する中で、改めて保護者との対応や子どもの接し方をもう 1 回見直すというテーマで、キッズサポートチームによる研修を行っています。

もう 1 点が感性保育になりますが、2 つ、お話をさせていただきたいと思います。

職員は、子どもたちが思い通りに動いてくれないということもあって、ダメという言葉がすぐ使ってしまいます。それダメ。あれダメ。これダメ。それを全部並べていくと何もしてはいけない環境になっていきますので、ダメという言葉を使う前に子どもと一緒に考えて、どうあるべきかを考えています。職員は子どもとコミュニケーションを取ったり、最近では子ども会議というものを開催してもらい、子どもの意見が尊重できる場を設けたいと思ってやらせていただきます。

2つ目は実例で昨年のことになります。ピアノの先生をやっていた方が、施設に2人いらっしゃいましたので、事務所に余っているピアノを渡し、夏休みのお昼ごはんの前に子どもの気持ち落ち着かせるためにピアノを弾いたり、自由遊びの時間に何人かの子どもにピアノを教えたりしました。その後、ひとりの子どもがピアノを習い始めたそうです。先生かピアノを弾いている姿が綺麗だったというのが理由でした。感性の一環として、大人が子どもたちに色々な幅広い姿を見せるのは非常に影響力があると思いますので、子どもたちに幅広い未来を見せていけるといいなと考えております。

(事務局)

本田委員お願いいたします。

(本田委員)

医療的ケア児の対応について、2名の看護師を配置しているというところで、実際に医療的ケア児がいる学童に行って看護師が医療ケアをするということでしょうか。それとも何かアドバイスをするといった観点でしょうか。

もう1点、キッズサポートチームということで、今はまだ実績がありませんが、現場の職員の方から、こういった障がいのある子に対して、こういった支援は難しいとか相談があった場合の相談のできる体制はありますか。

(シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社)

医療的ケア児は現在全国で30名ほど対応させていただいておりますが、看護師を付けて対応をしていることはないです。

医療的ケア児において、一人一人の状況が違いますので、自治体や保護者または医療関係の方としっかりご相談をさせていただきまして、看護師の配置が必要という状態であれば、こちらにも配置をさせていただいて対応をさせていただければと考えております。

2点目のキッズサポートチームですが、新潟市ではキッズサポートチームの今年度の依頼はありません。けれども、全国では毎月20件ほど依頼がきています。

対応としましては現場からひとまずメールで内容を教えてもらいまして、それを見た臨床心理士等がそのメールをそのまま一旦返します。それがスムーズに行けばいいんですけど、行かない場合はオンラインでの打合せをさせていただいたり、必要に応じて現場に来て

直接指導ということも、今全国でやらせていただいております。新潟市でもそういう状況が出た際には、現場に来てもらったりなどの対応は可能だと思います。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

御社の場合は社会保険に入る方が非常にたくさんいる会社だと思いますので、週 20 時間以上の方が社会保険に入る状況になっていると思います。労働実務審査チェックシートでは、一般従業員の 4 分の 3 以上のものは健康保険、厚生年金保険に加入させなければなりませんという質問項目になっていると思いますけれども、その対応はできていますか。

もう 1 点。拝見したシフト表で、12 時半から勤務の方が 18 時半退勤ということで、6 時間勤務になっているので、休憩時間がないということになると、18 時半に仕事が終わらなかった時は 6 時間を超えるので、労働基準では 6 時間を超えるとは休憩時間を取ることになっているので、そのあたりがどうなっているのか教えていただければと思います。

(シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社)

社会保険に関しましては、当然週 20 時間以上勤務という方になりますけど、ご本人とそこは話をさせていただきながら、20 時間を超えたから社会保険に入りなさいと一方的なものではなく、本人も期待している収入がありますので、原則は 20 時間を超えた人は社会保険に入るスタンスである一方で、職員 一人一人と話をし、本当に社会保険に入ってやっていくべきなのか、またはぎりぎり 19 時間とかでやめて、社会保険に入らずやっていくべきなのか、相談させていただきながら進めております。

シフト表に関しましては、サンプルとしてみていただきたいと思います。弊社としては 6 時間以上働いた場合は休憩を取ってもらっています。しかし、夏休みなどいつ休憩に入ればよいかわからない時もあり、そういう時は主任が指示を出して休憩を取るようになっています。後は統括リーダーが巡回したときに、そこが守られていない場合は指導しています。

営業所の方でもシフトを最終的には管理していますので、休憩が入っていないとなれば、エリアマネージャーから統括リーダーに指導をするようにしています。

【シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社 終了・採点】

【新潟県ビル管理協同組合・入室】

(事務局)

ただいまから、新潟県ビル管理協同組合によるプレゼンテーションを始めます。ご提出いただいた公開用プレゼンテーション資料に基づいて説明をお願いいたします。説明は10分間とします。残り1分と終了の合図を事務局が出しますのでよろしくをお願いいたします。その後、質疑応答によるヒアリングを5分程度行います。それではお願いいたします。

(新潟県ビル管理協同組合)

本日このようなプレゼンテーションの機会をいただき、大変ありがとうございます。私、新潟県ビル管理協同組合の理事長の村上と申します。同じく新潟県ビル管理協同組合ひまわりクラブ運営統括窓口の上田でございます。よろしく申し上げます。

それでは公開プレゼンテーションの資料に基づき、ご説明をさせていただきます。私ども新潟県ビル管理協同組合では、初回公募の平成28年4月より新潟市ひまわりクラブ指定管理者として、当初4クラブ6施設の運営を開始いたしました。2回目の公募となります、平成31年4月からは新たに4クラブ5施設が加わり、現在、中央区・東区・西区・江南区・秋葉区の広範囲にわたりまして8クラブ11施設の運営をさせていただいております。

延べ8年間の実績に対しては、関係各所より一定の評価を得ていると自負しております。今回の公募に対しましても、事業と雇用の継続、地域コミュニティの一翼を担い、積極的な社会貢献を果たすことを目的として、現行運営をしております、8クラブ11施設について、指定管理者としてふさわしい団体であると自信をもって引き続き応募させていただきました。

運営にあたっての基本理念・基本方針については資料2でご確認いただき、基本理念・基本方針を達成するための考え方及び取り組みについてご説明いたします。

最初に職員配置・勤務体制について、私どもでは長期的に安定したクラブ運営のため、運営当初より、職員の雇用条件、労働環境と様々な待遇改善の取り組みによって離職率の低下を実現させております。さらに勤務時間、休日取得への融通性等を確保し、勤務体制、福利厚生をクラブ運営に反映させることで働きやすさを向上させてまいりました。

続いてワークライフバランスの推進についてご説明いたします。私どもでは、「職員満足度は顧客満足度に比例するもの」という確固たる信念に基づいて、運営事業者の立場から経営戦略が一環として非常に重要な位置づけとして捉えており、全てにおいて品質向上という目標達成のために、ワークライフバランスの積極的な推進に努めております。

次に職員の人材育成・人材確保についてご説明いたします。8クラブ11施設においては、現在従事しております全職員が継続勤務を予定しております。また人材育成や研修の場においても、職員の要望を最優先に捉えて受けさせる研修ではなく、受けた研修を実現し、事業者としてスキルアップに取り組んでおります。

続いて、個人情報保護の方針及び方法並びにコンプライアンス重視の方針・方法について合わせてご説明いたします。いずれも関係法令を遵守した運用管理と周知徹底をして、取り

組みを実行。特にコンプライアンスの重視の方策については、クラブの利用者が権利の主体であるという認識を徹底し、放課後児童クラブの社会的責任の達成と職場倫理の向上並びに不適切保育防止のための啓発に努めております。

続いて、運営全般に対する考え方及び支援の内容についてご説明いたします。児童の人権と人格を最大限尊重すること。支援員と職員においては常に傾聴の姿勢を基本とし、子どもの年齢層による発達過程と個々の養育環境を十分に理解して、個別かつ適正な育成支援に取り組んでおります。

合わせて利用者の平等利用を確保するため、利用者の人権・人格に十分配慮し、尊重した上で、決して差別的な扱いを行わないこととお約束すること、季節に応じたイベント企画などサービス向上のための取り組みを実践、常日頃より子どもたちが安心して生活できる環境を心がけております。

次に配慮を要する児童に対する支援について、当事者である児童は勿論のことですが、子どもの成長に大きな不安を抱える保護者に対してもその心情を十分に理解し、常に寄り添った対応を心掛け、障がいの程度、発達状況等を的確に捉えた育成や問題の解決方法を検討し、関係機関との連携を含め取り組んでおります。加えて、児童虐待の可能性のある子どもへの支援については、その特徴や傾向を十分把握し、それぞれの立場に応じた役割を理解したうえで対応するとともに、当事者との信頼関係構築に努めております。

続きまして、保護者との連携・子育て支援、併せて学校や地域との連携についてご説明いたします。クラブでは日頃から保護者が相談しやすい雰囲気づくりを心がけており、子どもの放課後生活を継続かつ安定的に保証し、親の働く権利と家族の生活を守る取り組みを実行しております。同様に、学校、地域ともに日常的に情報交換並びに共有を図り、積極的な連携を保つことにより児童の安全確保と健全育成に取り組んでおります。

続きまして、要望・苦情に対する対応方法についてご説明いたします。要望・苦情に対しては、その受付体制を明確にし、常に迅速かつ、真摯な対応と適切な改善により、クラブ運営に有効的に反映させることに重点を置いて、第三者委員を設置し、利用者の立場に立った助言を求めることで、その有効性を高めております。合わせて日常的なコミュニケーション、定期的な利用者アンケートの実施により、積極的な利用者ニーズの吸い上げ並びに把握に努めており、その都度クラブ運営に反映しております。

続きまして、効率的な運営による経費削減のための工夫について考え方を説明いたします。私どもでは、個々の人件費に関しては、一切削減対象とは考えておりません。ワークライフバランスの積極的推進により、職員のモチベーション向上を図っており、職員配置など運営の効率化によって、運営支出の総額の軽減に努めております。

次に事故防止、防災、防犯についてご説明いたします。事業者、職員ともに事故防止、防災については、事故と災害は常に隣り合わせ、子どもたちの安全確保が最優先といった危機管理の徹底した意識づけに加え、マニュアルの整備、周知徹底を図ること、定期的な訓練の実施、クラブにおいては施設点検によって、不具合の事前防止などの日頃から取り組みを実

行しております。

次に児童虐待防止のための措置をご説明いたします。早期発見と対応は、職員と我々事業者にとって重要な役割であることを明確に意識付けており、研修等では児童虐待に対する職員への啓発と普及に努めております。

続いて、事故、災害、緊急時の対応及び体制についての説明をいたします。先ほど事故防止、防災の項目と同様、子どもたちの安全確保が最優先といった認識の徹底、緊急対応マニュアル、事故災害発生時の対応フローチャート、そちらに即した迅速かつ適切な対応をすることを心がけ、定期的な訓練を実施しております。

また、施設管理に対する考え方、内容については関係法令を遵守し、子どもたちが安全かつ快適で健康的・衛生的に過ごせる施設管理に取り組んでおります。

最後になりますが、令和6年度収支計画についてご説明をいたします。人件費はもちろんですが、様々な物価高騰の時代であり、今後は今まで以上にシビアな原価が求められると認識しており、限られた予算の中で適切かつ最高のサービス提供を実現するために精一杯取り組んでまいります。

結びになりますが、8年間に渡る指定管理者としての運営実績を適正にご評価いただき、引き続き次の5年間に向け、指定管理者としてご指定いただけますようお願いいたします。新潟県ビル管理協同組合のプレゼンテーションを終了させていただきます。

(事務局)

ご説明ありがとうございました。委員の皆様、ご質問ありましたらお願いいたします。川嶋委員、お願いいたします。

(川嶋委員)

経費はこれまでの運営実績のノウハウを生かして採算管理ができると思います。人件費やエネルギーコストなど高騰があると思いますが、経費削減のために何か新しい施策があったら教えてください。

(新潟県ビル管理協同組合)

人件費に関して削減して何か他の経費をカバーすることは全く考えておりません。今後経費が増えていく中で、手探りの状態で具体的に話せるものはありません。我々事業者側の一般管理費といったものについては、よりシビアに厳密に抑えていかなければいけないと考えております。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

職員の勤務表をみると、月に2回ほど有給休暇が入っていますが、これはご本人が希望しているものなのか、それとも会社の方で計画的に付与したものなのか教えてください。

また、毎月2回ずつ有給休暇を取っていくと年間でかなり日数が多くなってくると思うので、そもそもの有給休暇の付与が法定通りになっているのか、または会社独自の優遇措置等があるのか、そのあたりを教えてください。

研修について、資料では平成29年の状況になっていますが、最近はどのような研修が進められているかお聞かせください。

(新潟県ビル管理協同組合)

勤務体制について回答させていただきます。有給休暇の付与について、法令にのっとった形で有給休暇を付与しています。加えて、支援員に関しては、夏季特別休暇ということで、7月1日から9月末までにとるように指導をしておりますが、夏季5日間特別休暇を付与しています。

経験年数の長い支援員が多く、法定の上限である年間20日間を付与されている支援員が多いです。マックス40日プラス5日の休暇という支援員もおりますので、近年積極的に有給休暇を消化してもらうように推進をしています。

平成29年の研修しか資料に載せていないのは、ちゃんとした研修の写真が無かったからです。また、令和元年度末以降コロナ禍で研修ができませんでした。最近では救命救護の研修、昨年12月はこども政策課からも参加していただいた安心でんしょぼとの運用とアプリの取扱いについての研修に参加し、5月、6月に支援員会議や全体会議などを行いました。以上でございます。

【新潟県ビル管理協同組合 終了・採点】

【株式会社 光 入室】

(事務局)

ただいまから、株式会社光様によるプレゼンテーションを始めます。ご提出いただいた公開用プレゼンテーション資料に基づいて説明をお願いいたします。説明は10分間とします。残り1分と終了の合図を事務局が出しますのでよろしくをお願いいたします。その後、質疑応答によるヒアリングを5分程度行います。それではお願いいたします。

(株式会社光)

ご紹介いただきました日比野と申します。学童クラブのわくわく☆アークで代表をしております。本日はこのような機会をいただきありがとうございます。

「光キッズとは」ということで、地域で35年間続いている保育園です。2019年に太夫浜で企業主導型保育園として業態を変えて開園いたしました。現在は保育園が32名、アフタースクールが38名、併せて70名の児童について、職員30名で運営しております。

保育園の児童32名に対して、職員が全体で、アフタースクールも含まれますが、30名というのは、非常に潤沢な職員配置であると感じられると思います。これには理由がありまして、企業主導型保育園は、従業員の子どものを半分以上預かる必要があるのです、お母さまを積極的に採用しております。

扶養範囲内容を抑えることを前提として働く機会をつくっております。そういった働き方の中では、パート勤務の情報のすれ違いが必ず起こりますので、全職員にクロームブック端末を配布して、ミーティングなどもオンラインで実施することで情報のすれ違いがない状態をつくっております。ミーティングの議事録を参考資料として付けさせていただきます。

次に、「なぜ私たちがやるのか」ということについて、今のスタイルになってから保育園を4年間、それから、アフタースクールを2年間運営しておりますけれども、企業主導型保育園の特性として、認可園に馴染めないお子さんがよく入ってきます。特に、首都圏に元々住んでいた方が家庭の問題があって新潟へ来て、こちらに入るといったケースがよくあります。私たちのビジョンの中に1つに「大きな家族」というものがありますので、家庭ごと受け入れます。ですので、保護者も職員として雇います。

子どももケアが必要なケースがありますので、特別な加配によりケアをしていきます。これは加配への補助が出る、出ないにかかわらず、こちらの持ち出しがあってもやっていく形で、継続的に取り組んできました。その結果、ケアが必要と言われる子どもたちが、実際10パーセントほどいると言われてはいますが、私の感覚ではもう少し多いように感じます。放課後等デイサービスを利用するほどではないけれど、特別なケアが必要な子どもたちをいかにケアしていくかというのが、全ての子どもたちにとって安心して過ごせる環境かどうかということに大きく影響します。

これは学童をやっている方、保育をやっている方、ほぼ全員に共感していただけると思うのですが、このような子どもたちをどのようにケアしていくかが、学童の質そのものに実質的に影響してきます。

そのために環境が必要です。そういった子どもたちを大事にケアしていくということで、「ひとりひとりが愛される保育」「主体性保育」「ひとつの大きな家族」のビジョンの中で、新潟で活躍していく子どもたちを育てていきたいと考えています。

先ほど申し上げた理由で元々地盤がないような子どもたちを結構扱います。また、卒園すると全員違う小学校に散り散りになりますので、小学校に対しても継続的なフォローの必要性を、子どもたちを見ていて私は感じているので、そのこともあり学童を始めました。

全部で15校ほどの多種多様な学校から子どもたちが集まっています。近隣の太夫浜、それから松浜、濁川、早通南から多くの子どもが通っておりますので、今回の指定管理もこの

4 拠点を希望しています。

また、園バス 2 台体制で送迎を行っております。早通南、濁川には迎えに行っておりますので、状況もよく理解しています。地域の特性として、経済的に苦しい家庭が多く、習い事に行かせることができない、子どももその先の夢を持つことができない、放置しておくという循環がどうしても生まれてしまう特性があります。これは豊栄エリアとは全く状況が異なります。このエリアにおいて、ニーズを把握していくことが、学童においても必要になってくると考えます。

私たちのビジョンですが、子どもが自ら輝きを見出し、自分が輝くのはもちろんなのですが、周りの人々も輝かせられるように、集う一人一人が持てるものを分かち合う場としております。

集う一人一人というのは、子どもだけじゃなくて、大人、シニア、地域の住民も含まれます。その方々が活躍できるコミュニティセンターとしての場所を今築きあげています。実際に今活動している中でも、下は保育園児から上は 77 歳まで、職員として実際に活動しています。資料の中に感性という言葉が何回も出てきます。後ほどご紹介しますが、私自身も音楽家ですので、感性教育、自分だけでなく、他の人のことも省みることができる感性、これどうやって育てていくか、これはヒト、モノ、場所による環境設定が重要です。

では、それをどうやってやるのかということですが、仮に 4 拠点とも指定管理をさせていただける場合を前提にしておりますが、1 つは多拠点メリットである事務の一元管理、それから、わくわく☆アークをある意味ボランタリ的に活用して、各クラブにおける創意工夫をわくわく☆アークに集約させて、チャレンジしたいことがある児童、支援が必要な児童が、当然保護者の同意が必要ですが、わくわく☆アークで時間を過ごせるような配慮をしていきます。子どもたちにいろいろなことにチャレンジしてもらおう中で、合うプログラムがなければ、私たちがその場で考えて作ります。そしてそれをどんどん増やしていきます。

現在もバレエ、アート、YouTube、クッキングなどありとあらゆるプログラムを準備していますが、子どもの興味がなければそこで新しく作ります。そこにまた地域のシニアが関わってくる部分が出てくるということで、ふれあいスクールに非常に似ていますが、制限なくできるという強みがあります。当然、放課後等デイサービスや学校とも連携をとりながら、進めていくということになります。

次に、私たちの強みについてです。まず、「ひとりひとりが愛される保育を実践してきた経験豊富な保育士陣」です。これだけの数の保育士がいるということで、何か困った時に助けてもらえる保育士がいると全然違います。特に、幼稚園の時代からどういう成長を辿ってきたかを知っているので、保育士陣が力になっています。

次に、私自身が音楽家であり、基本的にサクソ奏者、音楽プロデューサーとして活動しております。私の仕事を一言と言いますと、「人の輝きを限られた時間内でどれだけ引き出すか」それが私の仕事です。スタジオの時間が決まっていますので、その間でどれだけアーティストの可能性を引き出して商品にするか、それが私の仕事です。だから、今は私の仕事

はほぼオンラインで、スタジオが東京にあり、また演者がニューヨークにいて、私は新潟から指示を出して作品を作っていくということが、何の違和感もなくやっております。そういった、世界を拠点に活動していくということがどういうことなのかを子どもにも実際見せることができます。

また、医療介護のネットワークというのは、私は音響機器、終末期の心と体をケアすることを目的とした機器を開発販売しております。そちらのビジネスも地域の医療介護ネットワーク中でかなりの数の施設に訪問して機器を導入し、またコンサートをやってきました。ですので、そのネットワークも現在、かなり大きな力になっております。それから ICT に関しては先ほど申し上げたとおりです。

それから、支援が必要な子どもたちに寄り添う児童発達支援士、支援学級経験教員がおります。今、支援学級教員が2人いますけども、これについては地域のシニアの働く場をつくるという大きな意味があります。

最後です。私たちの目指すものは資料に書いてあるとおりです。「北新潟に住んで、世界で活躍できる」、今はバーチャル空間などを活用して、北新潟に住んでいてもできるビジネスがいくらかでもあります。ただ、そういう可能性が自分にあると思えるかどうか、子どもにとって非常に大事です。新潟市の将来を考えるうえでも、それを今の子どもたちに対してやらないと、子どもは夢を持たずに先に進んでしまい、その結果、やっぱり北新潟に住みながら世界で活躍する夢を実現できないと、そこに産業は生まれてこないということになります。そういうところを少しでもこの学童を通じて種を撒いていきたい、そういう強い希望が私たちの目指すものです。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

ご説明ありがとうございました。委員の皆様、質問があればお願いいたします。川嶋委員お願いいたします。

(川嶋委員)

団体の概要の部分を教えてください。ひまわりクラブは株式会社光が運営されると思いますが、その関連会社として、日比野音療研究所という会社がわくわく☆アークも持たれた経緯や仕組みを教えてください。また、株式会社光を運営するにあたり能力や基盤も教えてください。

(株式会社光)

株式会社光はもともと保育園を立ち上げた会社になります。もともとわくわく☆アークは株式会社光の事業の一部で立ち上げました。1年後に日比野音療研究所をやりたいかっただけできませんでした。その理由として、事業経験がないので立ち上げられませんでした。

そこで、私自身の音楽のネットワークは全て日比野音療研究所に繋がっています。色々な

方から助けてもらい、日比野音療研究所に事業のわくわく☆アークをまとめました。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

収支計画の中で自主事業として 1,000 万円ほどの収入が上がっていますが、収入はどういったものになるのでしょうか。

また、ヒヤリハットの事故防止マニュアルは、指定管理者に選ばれた時には見直して作り直すということですが、どのように直すか教えてください。

(株式会社光)

自主事業売上は、ひまわりクラブに所属する児童が、わくわく☆アークのレッスン授業を受けたときに利用料をいただきます。その収益になります。

ヒヤリハットについては、現在保育園で時間帯分析をしています。年齢にもよりますが、そのデータを基に分析すると対応などもわかってくるので、それらを参考に作成したいと思います。

(事務局)

本田委員お願いいたします。

(本田委員)

配慮が必要な子どもたちをどういう風に支援していくか教えてください。

(株式会社光)

最初は1対1で対応をしていきます。その後、部屋を変えるなど、その子に合わせた環境を作らなくてはなりません。1度切り離して本質に向き合って環境を作ります。縦割りのチームを作っていますので、その子がどのチームが良いかなども、みんなで共有をし、その子に対してどのようなケアが必要か考えます。お母さんとも一緒に、その子のいいところなどをディスカッションしながらお互いにシェアしながら見つけて支援していきます。

(事務局)

長谷川委員お願いいたします。

(長谷川委員)

とても素晴らしい計画だと思います。私も子どもの夢ってすごく大事だと思います。実際

に今提出していただいている資料に関しまして、わくわく☆アークに通える子と通えない子が出てくると思います。通えない状況の子たちが日常の上でのそれに代わる支援とかひまわり運営はどのように考えているか教えてください。

(株式会社 光)

基本的に光キッズで仕事をしてきた職員は必ず1人をメインでおきます。他の職員も理念を共有しているので、職員が話し合い、子どもたちに合わせた色々なプランを考え、それぞれサポートするようにキーマンを置いて支援をします。

(事務局)

藤瀬委員お願いいたします。

(藤瀬委員)

危機管理、維持管理のところでお伺いしたいと思います。現在使用しているコドモンから安心でんしょぼとへの切り替えの計画はありますか。

(株式会社光)

教えてください。安心でんしょぼとはマストですか。それを使用しないといけませんか。

(事務局)

新潟市のひまわりクラブでは全施設で安心でんしょぼとを使用していただくことになっています。

(株式会社光)

安心でんしょぼとの機能がどういうものかわかりませんが、コドモンは集計機能があります。そのあたりがカバーできるかとかにもよりますが、移行するのは大丈夫です。

【株式会社 光 終了・採点】

【社会福祉法人新潟市社会福祉協議会 入室】

(事務局)

ただいまから、社会福祉法人新潟市社会福祉協議会によるプレゼンテーションを始めます。ご提出いただいた公開用プレゼンテーション資料に基づいて説明をお願いいたします。説明は10分間とします。残り1分と終了の合図を事務局が出しますのでよろしく願いいたします。その後、質疑応答によるヒアリングを5分程度行います。それではお願いいたします。

す。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

新潟市社会福祉協議会こども家庭支援係事業マネージャーの加野と申します。新潟市社会福祉協議会は、地域福祉を推進する非営利の社会福祉法人として、笑顔があふれ、その人らしく、心豊かに日々を営むことができるまち「にいがた」を作るため、地域に住む住民の皆さんとともに様々な事業を実施しております。

私たちは平成5年10月から現在に至るまで、ひまわりクラブの管理運営業務を行ってきました。その中で、学校や地域の様々な社会資源との連携を図りながら構築したノウハウと、保護者と連携した育成支援を行い、その家庭の子育てを支援する役割を担ってきた経験豊かな支援員を有し、各クラブの児童及び地域の状況を十分把握した上で、運営を行うことができるものと考えております。

現在は56クラブ99施設を運営しています。本日は私ども社会福祉協議会がひまわりクラブの運営について特に意識して実施している取り組みを、私たちが目指す三つの方向性に沿って説明させていただきます。

1つ目として、安心安全に過ごせるクラブを実現するために実施している取り組みは、ヒヤリハットマップの活用です。全クラブで現場の職員がマップを作成し、クラブの中や周辺の事故が起りやすい場所との危険リスクが見える化、職員全員で危険箇所を共有しています。全てのクラブで作成したマップを子どもの見えるところへの掲示や、危険ポイントにはマークをつけるなど、子ども自身の危機管理能力を高める工夫をしているクラブもあります。

子ども自身の安全認識を高めるために日々の声かけに加え、夏休み前の防犯教室や災害時にどのように動いたらよいかを学ぶ防災講座など、地域の関係機関の協力を得てクラブで実施しております。

さらに各クラブでAEDを設置しています。ひまわりクラブ以外の近隣地域の事故でも使っていただきたいと思っておりますし、協力締結する救命サポーター制度に登録しているクラブもあります。

AEDを始め、不測の事態に対応するには職員がいかに動けるかが重要になります。AED講習のほか、救急救命法、アレルギー対応など危機管理マニュアル、保健衛生マニュアルをもとに職員研修を実施し、不測の事態に備えています。その他、児童の障がいについての研修や遊びの研修、保護者への対応の接遇研修など年間計画をもとに研修を実施し、職員の資質向上に努めております。

2つ目として、子どもたちがのびのびと過ごせるクラブを実現するための取り組みを紹介いたします。

まずは、子どもの意見が反映される機会をつくるということです。放課後児童クラブの運営指針や新潟市子ども条例にもあります通り、子どもに影響のある事柄に関して子どもが

意見を述べ参加することを保障していく必要があります。ひまわりクラブでもクラブでのルールや過ごし方、クラブでやりたいことについて、子ども自身の意見を聞く機会をつくるよう努めています。

例示は女池ひまわりクラブですが、「みんなで過ごしやすいクラブにするには」というテーマで話し合いを行い、みんなが過ごしやすいためのルールを子ども自身で作成し掲示をしています。クラブでやりたいことについて意見箱で集め、この6月には外でアイスを食べてみたいという思いを実現しました。

また、地域・団体・企業の協力を得て、お金について学ぶマネースクールやダンス教室、パソコンのプログラミングなどを学ぶ、パソコン教室などを企画し実施しています。地元のボランティアグループから読み聞かせをしていただいたり、先日は高校の英語科の学生さんから英語に親しむ講座をひまわりクラブで開催していただきました。これはひまわりクラブの子どもたちにとって様々な人と出会い、様々な体験の機会を得ることができます。自分の好きなことを見つけたり、こんな人になりたいというような将来のロールモデルを見つけることにもつながるかと思います。

最後に保護者・学校・地域と繋がるクラブにしていくために、実践している取り組みについてお伝えいたします。

まずは、保護者の方と信頼関係を結び、クラブの様子を体感していただくフリー参観日の取り組みです。1週間程度フリー参観日を設け、保護者の方にクラブの中に入ってもらい、普段の様子を見て体験していただいております。もちろん、普段からクラブだよりやお迎えなどの会話でクラブでの子どもの様子を伝えるよう努めていますが、実際に中に入り子どもたちと一緒に遊んだり、子どもたちに職員がどのように接しているのか、自分の子どもが他の友達と過ごす普段の様子を見ていただくことで、言葉では伝えにくい子どもの育ちを体感していただいております。また、堅苦しい面談ではなく、子どもの様子を見ながら職員とじっくり話せる機会でもあります。保護者の方からも普段とは違う子どもの様子が見られたと好評です。

続いて、地域や学校と繋がる取り組みです。鳥屋野ひまわりクラブでは、学校運営協議会にひまわりクラブの職員が参加し、地域の様々な方とのつながりを作っています。地域教育コーディネーターやふれあいスクール代表の方などはひまわりクラブに折々に来てくださり、情報交換をしたり、遊びや企画などのアイデアを交換したりしており、お互いに困ったことなどを話し合える関係です。

有明台ひまわりクラブではコミュニティ協議会がクラブから1人帰りする子どもに付き添う、ひまわりクラブ帰宅時支援活動を実施してくださっています。この活動の際も、クラブが保護者とコミュニティ協議会との連絡、調整をすることで、円滑な実施につながっております。子どもたちは登下校の見守りなど地域に支えられながら成長していきます。

学校や地域の方にひまわりクラブの様子、子どもたちの様子を知っていただくことで関わっていただくこと、ともに子どもの育ちを応援していく仲間として繋がりを深めたいと

思っております。こうしたつながりが心配な子どもの見守りや、災害などの緊急時にも活かされていくと感じております。

また、地域住民と繋がりが深い区の社会福祉協議会と連携し、地域の高齢者とつながる取り組みを実施しています。地域の1人暮らしの高齢者の下に、定期的に民生委員や地域のボランティアと訪問する友愛訪問という事業の中で、ひまわりクラブの子どもたちが書いたお手紙をボランティアや民生委員が訪問時に手渡ししています。この手紙を見た高齢者の方からお礼の言葉、お礼のお手紙をもらったり、手紙をもらった方がどんな様子だったか、民生委員の方から教えていただいたりと、ひまわりの子どもたちが支えてもらうだけではなく、地域の一員として関わる機会をつくっています。そうしたやりとりを通じて、子どもたちが地域のことや地域に住む高齢者のことに興味を持ったり、福祉を学ぶ機会にもなっていると考えます。

以上が新潟市社会福祉協議会のひまわりクラブの取り組みの紹介になります。こうした取り組みを通じて安心安全で保護者・学校・地域と繋がりながら、子どもたちがのびのびと過ごせるクラブを応援していきたいと考えております。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

ご説明ありがとうございました。委員の皆様、ご質問がありましたらお願いしたいと思います。川嶋委員お願いいたします。

(川嶋委員)

人材確保のところで、SNSの活用が書かれていましたので、YouTubeやX(旧Twitter)を確認しました。そこでSNSをどのようにやられてどういう目的で発信されているか教えてください。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

SNSの活用ですけれども、新潟市社会福祉協議会の組織自体はXやInstagramをやっていますが、ひまわりクラブは基本的に新潟市社会福祉協議会のホームページの中でのPRが主になってきます。ホームページで検索したときに、どのような職員がどのような仕事をしているか具体的にイメージできるような写真を加え、「一緒に働いてみませんか？」という感じで載せています。

また、同じくホームページの中で別の団体の体操教室をしていた時の様子を動画で流して、子どもたちがどのように過ごしているかを見られる動画もアップさせていただいております。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

資料の確認ですが、ひまわりクラブの職員名簿の中で、1日の勤務時間の隣に1週間の勤務日数が書いてありますが、時間が入っているのは日数の間違いでしょうか。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

5.5時間と書いてあるのは、5.5日の間違いです。失礼いたしました。

(事務局)

本田委員お願いいたします。

(本田委員)

保護者・学校・地域と繋がるというところで、積極的にお話をされていましたが、実際に学校との繋がりを取り組みを教えてください。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

学校との連携につきましては、例えばひまわりクラブで月1回発行しているお便りがあります。保護者向けのひまわりクラブのお便りを学校の先生に持参しています。その際にひまわりクラブの様子なども先生にお伝えして、学校の行事とかを教えていただくというのが日常的にあります。

また、ひまわりクラブの中で少し気になる児童、例えば、なかなか集団行動が苦手な児童、保護者の対応が気になる児童に対して学校の方と情報交換をしまして、学校の対応やひまわりクラブの対応を話し合っ、一緒に連携ができるようにしております。

(事務局)

藤瀬委員お願いいたします。

(藤瀬委員)

1つ1つのクラブが本当に良い支援に繋がるためにという意図でお聞きします。たくさんクラブ運営をされていることで課題があったら教えてください。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

多くのひまわりクラブがあつて、事務局と現場のクラブとの間に距離ができてしまいます。99施設あるので、電話も多く相談などが難しくなる時がありますが、そういった課題を解消するためにエリアリーダーを置いています。管轄するエリアリーダーがクラブに行つて、直接職員と話をしたり、クラブの様子を見ながら、クラブで困っていることを一緒

に相談をしながら解決するように工夫しています。

(事務局)

長谷川委員お願いいたします。

(長谷川委員)

聞くとところによると、お迎えに来られても玄関まで来られない保護者が電話をして、「駐車場にいるので出してください。」というのがすごく増えてきているという話を聞いて、なかなか保護者との連携が取りにくい状況と感じます。その中で何か対策を考えられていますか。また、新たな保護者との連携を取るための方法があったら教えてください。

(社会福祉法人新潟市社会福祉協議会)

確かに保護者の方も色々な生活スタイルや考え方が変わってきてまして、保護者との連携も一生懸命な方もいれば、一生懸命したいけど、なかなかそれを許さないというような方もいらっしゃるかと思います。保護者の方との連携につきましては、フリー参観日を設けて、日々のお迎えは電話で「うちの子を出してください」という連絡になってしまっている方も、「この1週間についてはぜひ中に入ってひまわりクラブ見てください。一緒に子どもと遊んでください。」と、ひまわりクラブの中に入れてもらうような機会をつくるようにしていきたいと思います。また、ひまわりクラブの玄関のところに塗り絵を貼って、コンテストとして保護者の方に投票していただくような形で、中に入らなくても参加できるひまわりクラブの運営にも取り組んでいます。

また、日々忙しい保護者の方に、連絡がスムーズに取れるように安心でんしょばとを活用しまして、クラブのお便りも安心でんしょばとでお送りしております。日々の連絡も安心でんしょばとを使って、保護者のスマホに届くやり方で行っています。

【社会福祉法人新潟市社会福祉協議会 終了・採点】

【社会福祉法人新潟南福祉会 入室】

(事務局)

ただいまから社会福祉法人新潟南福祉会様によるプレゼンテーションを始めます。ご提出していただいた公開用プレゼンテーション資料に基づいて説明をお願いいたします。説明の時間は10分間とします。残り1分と終了の際に合図を行いますのでお願いいたします。その後の質疑応答につきましては5分程度行います。それではお願いいたします。

(社会福法人新潟南福祉会)

新潟南福祉会と申します。よろしく申し上げます。まず、当法人の概要と実績についてご説明させていただきます。当法人は30年前に地域福祉サービスの充実を目的とし設立されました。新潟市西蒲区・南区・西区で22事業所を運営しており、1日の利用者数は合計で659名の方が利用可能な法人となっております。また、職員数は409名が働いています。

次に実績となりますが、平成19年より児童と高齢者が一緒に過ごす幼老保育を目的とした学童保育事業所を立ち上げ、その後、制度改正や小学校の統廃合、指定管理先の変更等を受け、現在、月潟、臼井ひまわりクラブの運営をしております。放課後児童健全育成事業としては17年の実績があります。

次に応募動機ですが、ひまわりクラブにおける安心安全な居場所の提供、家庭機能の提供というのが、国が定める社会福祉法人の目的と合致しています。また当法人は地域での3世代・4世代の地域間コミュニティと地域貢献を目的としていることから、ひまわりクラブの運営は当法人の使命と考え応募させていただきました。また、現在クラブで働いている職員がいますので、そちらの適切な雇用先の確保のためとも考えております。

次に理念・基本方針です。ひまわりクラブの運営は社会福祉法人の責務を自覚し、児童の状態・把握、質の高いサービスによる安心安全な居場所、適切な遊び場の提供、地域関係各所との連携、創意工夫による開かれた運営を行います。

続きまして、職員勤務体制ですが、万全の職員勤務体制、バックアップ体制を構築済みです。各クラブに支援員3名、パート支援員1名、パート補助員2名の6名を配置し、バックアップ体制も地域に根差した私どもだからできる、強力なバックアップ体制がございます。

勤務シートも正職員6名は1日の勤務時間を8時間としており、ひまわりクラブの勤務時間以外の2時間は高齢者施設で働いているため、急な学級閉鎖、学校閉鎖にも対応が可能となっております。

次に人材確保についてですが、現在必要な人員の確保ができておりますので、求人は行っておりません。また私どもは働きたい、紹介したい職場イコール働きやすい職場と考え、さまざま取り組みを行い、福祉・保育関係で問題になっている人材不足は発生していません。

続きまして、ワークライフバランスです。当法人は様々な環境整備を行い、具体的には正職員の雇用促進を行い、1施設あたりの正職員が3名体制となっており、トップクラスの安定した配置となっております。

また週休二日制や就業区分の多様化を行い、男女が共に参画し、多様な生き方を選択できる社会の実現を積極的に推進しているほか、顧問社労士や弁護士を交えて「働きやすい職場委員会」を立ち上げ、積極的に職員ファーストの改革を行っております。

続きまして研修体制です。人権や虐待の基本的研修はもちろんのこと、様々な内部・外部研修を行っております。また法人内には専門職がいますので、OJTによる職員の資質向上、実践能力の獲得を支援する教育体制が整っております。

次に守秘義務等についてですが、社会福祉法人は性質上、一般企業よりも高い倫理観が求

められると思いますので、規則の徹底周知、研修の義務化、教育が必要となっておりますので、日々取り組んでおります。

続きまして運営全般ですが、児童の発達段階を理解し、個々の発達の過程に応じた綿密な対応を行い、健全育成に努めております。また、学年を超えたコミュニケーションやクラブ内外でのイベントを通しまして、自立意識や他者理解等の社会性の発達をお手伝いし、各種訓練、外部学習を積極的に提供し、安全確保能力の育成を行っております。

次に平等な利用の確保ですが、社会福祉法人が運営する施設として公平性を担保し、開かれた施設運営を引き続き行ってまいりたいと思っております。

次にサービス向上に向けてですが、職員の資質の向上のため日々職員が話し合い、児童と保護者のコミュニケーションを基本とさせていただき、評価、確認、共有、改善を行い、サービス向上に努めております。

続きまして事業展開・自主事業について、様々な事業展開を考えていますが、中でも昼食が必要となる閉校時の食事提供について、法人内の設備・人員を有効利用した食事提供が可能であり、安全で温かく美味しい食事提供ができると思っております。

次に社会福祉法人の専門分野でもあります、配慮を要する児童に対する支援についてですが、障がい児やアレルギー等の配慮も必要とする児童も「ともに学び、ともに遊び、ともに育つ」を推進し、安心安全に過ごせるように支援いたします。

また必要に応じて学校、放課後等デイサービス等の関連関係機関と連携を行いながら支援していきます。その他に法人内の看護師や管理栄養士などの専門職もおりますので、アドバイスをもらうと共に、法人外の有識者からアドバイスを受けながら支援していきたいと思っております。

保護者との連携ですが、日々のコミュニケーションを大切にし、相談しやすい環境をつくり、安心でんしょばとや連絡ノート等、個別の連絡チャンネルを使って保護者に寄り添いながら様々な問題解決を行っていきます。また、クラブだけでは問題解決できない場合などは関係各所と相談していきたいと思っております。

続きまして学校との連携ですが、常に情報共有を行っていただいております。特に夏休みの前後に学校とミーティングを行い、注意点や夏休み中の様子などをお話しさせていただいております。また体育館等を利用させていただき、児童の生活の場を広げるための連携も順調にできております。

次に地域との連携ですが、社会福祉法人の規則に法人役員は福祉有識者であることが求められていますので、必然的に地域の民生委員や児童委員や人権擁護員等から色々な意見をいただける環境となっております。また地域のボランティア、図書館、病院との連携も順調でございます。

次に子どもふれあいスクールとの連携ですが、申請クラブの小学校では、現在実施の予定がありませんが、開催が決定されれば、積極的に連携を図っていきたいと思っております。

次に要望・苦情についてですが、児童・保護者や地域の方々より申し出しやすい環境づく

りを行い、規則に準じ市とクラブと法人で共有連携し、問題解決に向け、適切かつ迅速に対応していきたく思っております。また、地域の集まりにも積極的に参加し、意見要望いただけるように努めてまいります。

次に経費削減の取り組みですが、一括購入や職員のひまわりクラブ以外の勤務時間分の人件費を法人で負担し、経費削減に努めてまいります。

次に事故防止ですが、不意な事故や災害・日常に潜む犯罪はいつでも起こりうることを考え、安心安全、迅速かつ適切な対応が可能となるように、各種マニュアルを作成して意識共有を図り、準備や訓練を行います。

虐待に関しましては、日々のコミュニケーションを大切し、相談しやすい環境をつくり、個々の児童に寄り添いながら早期発見に努めます。

続きまして、緊急時の対応としては、児童・職員の安全確保を最優先として行動させていただきます。また、必要に応じてバックアップ対応として法人全体で取り組み、近隣施設からの応援、BCP に準じ、事業継続に努めます。以上となります。ありがとうございました。

(事務局)

ありがとうございました。委員の皆様、ご質問があればお願いいたします。川嶋委員お願いします。

(川嶋委員)

ありがとうございました。効率的な運営による経費削減について、人件費が主たる削減策ということで具体的に金額も記載されていますが、事業費・事務費についてエネルギー高騰等、経費が高騰する部分もあると思います。その対策として、対応など補足があれ教えていただけるとありがたいです。

(社会福祉法人新潟南福祉会)

今ほどお話がありました光熱費はもちろん高騰しています。電気・ガスについて見直しの提案をいただいておりますが、物価高騰の状況になってしまい、見直し契約はできませんでした。また、備品の購入に関しては大規模法人ですので、かなり値段を下げた状態でひまわりクラブにも入れられますので、そちらの方で対応していきたく考えております。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

人材配置について、高齢者施設とひまわりクラブで勤務する形になっていますが、毎日そのような勤務なのか、それともある日は高齢者施設で1日働くようなこともあるのかとい

うのが1点。もう1点は、働く職員側として2つの施設をまたがって働くことに負担があるようにも思いますが、そこについて考えを教えていただければと思います。

(社会福祉法人新潟南福社会)

働き方についてですが、平日の通常勤務は全て2時間を高齢者施設で働いてもらってから、ひまわりクラブに移動して勤務してもらっています。

また土曜日や長期休暇に関しては1日保育になりますので、朝から8時間の勤務という形になります。確かに2つの施設をまたいで働くということに対して負担感はありました。それでワークライフバランスを考慮し、職員に6時間だけひまわりクラブで働くという提案をさせていただいたことがあります。働いている職員の方は雇用の安定面から8時間労働を望む職員が多かったため、現在の勤務体制を選んでいただいています。

(事務局)

藤瀬委員お願いいたします。

(藤瀬委員)

スクールソーシャルワーカーの活用についてということで、現在ひまわりクラブに在籍する方で、社会福祉士の方が相談に乗るといことはされているのでしょうか。これから始めるということであれば、始める背景やきっかけを教えてくださいければと思います。

(社会福祉法人新潟南福社会)

昨今の状況をみると相談員の重要性、相談窓口の多様化という部分があります。現在、ひまわりクラブで働いている職員に社会福祉士が在籍しており、様々な相談を受けている状況ですので、私どもの専門分野でもある相談窓口業務というのはこれから非常に重要になると考えて提案させていただきました。

(藤瀬委員)

ありがとうございます。追加で確認です。スクールソーシャルワーカーとしての保護者相談会等の活動の検討というのがありますが、ひまわりクラブの保護者相談会にスクールソーシャルワーカーが来るという形でしょうか。

(社会福祉法人新潟南福社会)

需要についてはまだわかりませんが、日々の個別面談とは別に、各クラブで社会福祉士が相談を受けるという形の相談会を実施させていただければと考えています。

【社会福祉法人新潟南福社会・終了・採点】

【労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 入室】

(事務局)

ただいまから労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団様によるプレゼンテーションを始めます。ご提出いただいた公開用プレゼンテーション資料に基づき説明をお願いいたします。説明の時間は10分間とします。残り1分と終了の際に合図をいたしますのでお願いいたします。その後、ヒアリングを5分程度行います。それではお願いいたします。

(労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団)

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団北陸事業部の本部長をやっております川原と申します、よろしく申し上げます。新潟南事業所の所長をしております成田と申します。よろしく申し上げます。白根ひまわり第1の責任者をしております田村と申します。よろしく申し上げます。

今回応募させていただく施設については一覧表のとおりでございます。新潟市ひまわりクラブの指定管理者に応募した動機についてご説明させていただきます。

近年、子育て環境は大きな変化が生まれています。今、日本は少子化が進んでいますが、共稼ぎ世帯、一人親世帯の増加などから多くの子どもたちは学童に通うことが普通の姿になっています。放課後の子どもたちがひまわりクラブでの生活面とともに遊びを通じて、もっと生きる力を学ぶことができないだろうか。更には地域の子育て環境を整えることはできないだろうか。そんな思いから、例えば私たちが運営している児童館とひまわりクラブの連携を働きかけ、放課後の子どもたちを一体となって見守る形を構築していきたいと考えています。もっと大きな意味で言えば、地域の子どもたちを地域で一緒に見守る仕組みを作りたい。そんな思いから応募させていただきました。

団体の概要についてですが、私たちは労働者協同組合という法人格です。労働者協同組合法は2020年12月に成立し、2022年10月に施行された法律で、市民が出資金を出し合い、自主的に持続可能で活力ある地域社会の実現のために作られた法律です。今、新たな働き方として社会の中で位置付け始めています。

経営理念、運営方針として、利用者との協同、地域との協同、働く人同士の協同を大切に、日々仕事をしております。運営方針についてです。自立心、主体性、生きる力に溢れる触れる子どもの育成を運営方針に掲げ、一人一人と向き合う姿勢を大切にする。保護者に寄り添い、保護者と共に支え合うひまわりクラブにする。新潟市の取り組みと時代のニーズに応えるひまわりクラブにする。地域の人々から親しまれ愛されるひまわりクラブにする。この4点を意識して行ってまいります。

次に職員体制です。支援体制に基づいた適正な人員を配置します。複数の職員による交代制で、職員出勤に偏りが無いようにし、放課後児童支援員を配置します。また教員、保育士等の有資格者を配置し、常勤者は児童厚生施設で2年以上の経験者を配置しています。

ワークライフバランスについてです。新潟事業所で行っている取組みは、大きく3つあります。希望休日を申告し、全員で調整しながらの休みを取得。男女問わず介護休暇、育児休暇、時短勤務の取入れ。働く女性の支援として子連れ出勤の実施。現場ごとに話し合い、できる限り働きやすい現場づくりを行っています。

次に人材確保についてです。ワーカーズコープは立場や役職に関係なく話し合いで物事を進めている団体です。それぞれが抱えている生活事情や得意が活かせるよう、十分に話し合いを重ねています。ワーカーズコープの現場では実習生を多数受け入れており、その中から、実際に働きたいと志願する方や、私たちが運営している他の現場からの異動も可能になっています。全国組織のため、他県の別の現場で働いている人のIターン・Uターンの受け入れも行っています。現在、新潟事業所内では都内に児童保育施設に勤務していた方がUターンで勤務している事例もあります。また、地域との繋がりも深いので実習生や利用者が職員になる事例もあります。

人材育成研修の取組みについて、研修については新潟市が実施してくださっている様々な研修を始め、法人独自の入職時の基礎研修から年度ごとに年間研修計画を作成し、実施しています。全国に400か所の子育て支援現場を対象に、毎年全国子育て共同集会、全国子育て会議等の職員研修を行っています。また、事業本部の子育て支援室も存在していて、現場からも代表が参加し、課題と対策を共有しています。

事業所内ではスーパービジョンに取り組んでいます。責任者や中堅職員のスーパーバイザーがスーパーバイザーであるバディ職員と定期的に面談し、指導・援助をすることで、お互いに新たな気づきや学びを得ることが出来ます。さらに日常の運営を振り返り、深めるためにも記録を重視していきます。記録は経験値を高める重要なツールとして活用しています。

個人情報の取り扱い、コンプライアンスについてはスライドをご覧ください。

次に児童の発達段階に応じた健全育成についてです。放課後児童健全育成事業で大切にするのはスライドのとおり4つありますが、一人一人の子どもの育ちと発達を捉えた援助を行います。

次に自主事業についてです。1つ目は子どもが運営し、保護者をもてなす「ひまわりカフェ」を実施します。コロナ禍以前に実施したことのあるイベントです。お迎えに来てくださった保護者をクラブの室内に招き少しでもくつろいでもらうために、子どもたちと職員が飲み物の注文を聞き、運び、接待をしました。保護者がクラブの中に来てくれると、子どもたちがすごく嬉しそうしている様子を見て驚きました。

そして、我が子からもてなしを受ける保護者の笑顔も強く印象に残っています。クラブ内に入っただけで活動の様子を知ってもらうこともでき、ひまわりでの子どもたちの生活に興味を持ってもらい、職員へ子育てや生活の相談ができるきっかけづくりにも繋がっています。

2つ目はひまわりクラブ情報交換会です。コロナ禍以前は南区のひまわりクラブ、自主学

童クラブと連絡を取り合って、私たちが主催者となって、南区放課後児童クラブ情報交換会を開催していました。同じ目的を持つ施設同士、共通の悩みや新しい取り組みを聞き、学び合える良い機会になっていました。各地域で支援員同士の顔が見える関係をつくり、子どもの健全育成に向けて今後も情報共有を深めていきたいと考えています。

配慮を要する児童の支援につきましては、目の前の子どもの様子をよく見て、保護者や関係機関と連携し、支援をしていきます。

次に保護者との連携及び支援は積極的にやっていきます。連絡帳での子どもの情報共有やクラブ行事等の交流から保護者との関係性をつくっていくことはもちろんのこと、長期休暇の利用時の希望者には 400 円程度のお弁当を支給するなど、保護者の負担軽減となることも実施していきます。将来的には子どもたちが自分で簡易的な調理をするおにぎりの日やカレーの日を設け、食育の体験を視野に入れた活動も行っていきたいと思っています。

学校地域への積極的な連携についてです。学校とは情報交換の場を設け、子どもたちの情報を伝えやすくして、見守っていきます。地域の中にある様々な社会資源の力をお借りし、活動の中で地域と連携を図っていきます。子どもふれあいスクールとの連携では、ひまわりクラブ支援員が運営の補助をしたり、私たちが運営している児童館とも連携し、出張児童館を開催することで伸びやかな放課後を展開します。

要望・苦情に関しては、利用者とのコミュニケーションをとることを大切にしながら、意見を吸い上げ、苦情がある際には受け止める姿勢を示していきます。

経費削減の取り組みについては、スライドの通りとなっております、経費削減を意識し行動します。

安全確保及び災害時の対応については、マニュアルの設定、避難訓練の実施により迅速な行動が取れるよう進めます。施設の維持管理等については、仕様書や法令を守り、施設が誰にとっても使いやすい場所になるよう管理運営を行っていきます。

最後になりますが、行政や利用者、地域の方々が持つ力、そしてその可能性をお借りしながら、これまでの実績や経験を活かしながら、ひまわりクラブを運営していきます。私たちはこれからも「こどもまんなかともに」をキーワードに皆さんと共同し、子どもたち主体の放課後の居場所を作っていきますので、ぜひ引き続き、挑戦の機会をいただきますよう、よろしく願いいたします。以上で発言を終わります。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

説明ありがとうございました。委員の皆様、ご質問があればお願いいたします。川嶋委員にお願いいたします。

(川嶋委員)

2点お伺いします。1点目はワークライフバランスについてです。事業計画書にぐるみんの取得等の制度対応について記載があり、実施・未実施という分け方がありますが、それら

に今後はどのような対応をしていくのか教えていただきたいです。もう1点がシフト制現場について「希望休日、有休とは別に休みたい日」を申告し実施しています、という記載があるのですが、具体的に教えていただけるとありがたいです。

(労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団)

ワークライフバランスの項目の諸制度ですが、大きな法人ということがあって、全体で取得することに若干時間がかかるというふうに思っております。制度の活用については理解しておりますが、法人の特徴でもありますけれども、現場をベースにしながら職場環境と一緒に作っていく組織になりますので、必ずしもその適用は客観的に見えるために求めてはいます。現場の中での無理のない働き方というのは、実績があると思っております。

次に、希望休の調整の仕方ですが、シフトを作成した後、生活上の休暇が必要になるということがあれば、無理やりというわけではありませんが、現場で調整できる場所については最大限に配慮するようにしております。

ただ、常勤という位置づけである以上、月の規定の労働日もあります。そういうところを配慮しながら現場でやりとりしながら運営していますので、できる限りニーズに即した無理のない働き方を目指しているという風にご理解いただければと思います。

(事務局)

本田委員お願いします。

(本田委員)

学校と地域の積極的な連携というところで、学校との具体的な連携内容について教えていただければと思います。

(労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団)

小さいことに関しても学校の先生とお話をさせていただくことが多々あります。その他に年に1回程度ひまわりクラブ第1・第2の常勤支援員と、学校の校長先生や教務主任の先生とお話する機会をいただいています。

全体的な部分では、運動会や文化祭といった学校の行事によく参加させていただいています。放課後の子供たちの姿と学校の中では若干違う部分があり、それを全て共有するかどうかは一つ一つ判断する必要がありますが、両面を見ながら、個々を見ていくという責任を果たす意味では、学校行事の中の子供たちの姿を必要な時に共有するようにし、運営させていただきまます。また災害時についても連携がうまくいっていないと大きな事故に繋がりますので、基本的に学校の仲間だという風な受け入れ方をしていただければいいよう、学校との連携を進めています。

(事務局)

山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

現在管理しているクラブは2施設でしょうか。

(ワーカーズ)

白根ひまわりクラブで、施設が第1・第2と2つあります。

(山崎委員)

今回、白根ひまわりクラブ以外、新規クラブを多く手上げてしておりますが、もし全て管理できることになった場合、人材確保が必要になると思いますが、新潟での確保等、具体的に考えていることを教えていただければと思います。

(労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団)

子育て支援の仕事を学童クラブ以外にも児童館や広場も多く運営しております。経験者という意味では、そういうところからの配置も行い、立ち上げをしていきたいと思っています。

北陸信越全体的に言えば、福井、長野、松本、上田と学童クラブを運営しておりますので、そういったところからの異動も含め近隣地域とも協力体制を取りながら検討しています。また、現在のクラブの職員についても、もし望まれる方がおりましたら継続で就労していただくということも考えております。

(事務局)

藤瀬委員お願いいたします。

(藤瀬委員)

ひまわりクラブの運営で大切にしたいことの中に、発達段階に応じた子ども会議、子どもアンケートの取り組みがありますが、具体的な回数や開催時期等のイメージがあれば教えていただきたいと思っています。それから、現在、子ども会議を実施されていらっしゃる場合は、会議の内容がどのように運営に反映されたのかということも教えていただけたらと思います。

(労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団)

子ども会議に関してですが、ひまわりクラブではまだ未実施です。ただ、ひまわりクラブ第1に併設されている児童センターも当法人が運営しているのですが、そこでは子ども会議を実施してまして、夏と冬の年2回、長期休みを利用して行っています。そこでは館の運営に関することも含めてですが、日々の遊びの仕方とかイベント種類に関しても子どもた

ちから聞いた意見をもとに、職員が運営に取り入れたりしています。ひまわりクラブについても、様々な子どもが在籍していますので、子どもたちの意見を聞きながら、運営に取り入れていければと思っています。

保育の考え方で一番基本にしているのは、クラブでは日常生活を見るので、大人がやり方を教えるという側面もとても重要にはなりますが、子どもたち自身に判断する力、人間関係を解決する力をつけるというところに、状況をみながら最終的に子ども会議を設定していきたいと思っています。

運営方針にもある1人1人に向き合う力や、子どもの権利条約にある子どもの権利というのは一朝一夕にはいかないので、そのための環境を作ってあげて、解決する力をつけていくという部分が大事になってくると思うので、その点で子ども会議を推奨しております。

【働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団・終了・採点】

【株式会社 DreamAdvance 入室】

(事務局)

ただ今から株式会社 DreamAdvance 様によるプレゼンテーションを始めます。提出していただきました公開用プレゼンテーションに基づいて説明をお願いいたします。説明の時間は10分間とします。残り1分と終了の際に合図をいたしますのでお願いいたします。その後のヒアリングを5分程度行います。それではよろしくをお願いいたします。

(株式会社 DreamAdvance)

それでは始めさせていただきます。ひまわりクラブ部門統括責任者の小林と申します。同じくひまわりクラブ部門リーダー横山です。ゆめのき学園の代表させていただいております羽賀と申します。

まずお礼をお伝えさせていただきます。5年前初めて手上げをさせていただき、今のようにひまわりクラブの運営に関わる機会をいただきまして、本当にありがとうございました。大変なことたくさんありましたが、とても充実した5年間でした。

このプレゼンの席で、5年前に「子どもたちが中心となつてつくるひまわりクラブ」ということをお約束させていただき、少しずつ、そして着実に積み重ねてきた5年間でした。一つ一つ小さなことでも選んでいくことが人生をつくっていくこと、自分の選択に責任を持ち、自信を持っていくことと考えているので、選ぶということを日常の中で大変大切にしております。

こどもまんなか社会ということで、こども家庭庁が作られ、昨年新潟市でも新潟市子ども条例ができました。身近な大人に受容されて安心して色々な経験をしたり、子どもたちの声が社会に反映されていくこと、言葉だけで終わらないように日常の保育の中に細やかに計

画され、組み込まれています。

そして、新潟市のひまわりクラブで今後大切にしていきたいと思っていること、クラブの一体型の運営をはじめ、具体的なお話をこれからさせていただきます。そして、これからの提案についてもお話しさせていただければと思います。

まずはおやつとランチ会についてご紹介いたします。ここでは子どもたちが選ぶこと、保護者の方の負担を軽減すること、地域のお店や食材に触れることを大切にしています。日々のおやつは5から6種類の中から好きなものを3つ程度、子どもたちが選ぶ形を取っています。

全員に同じおやつが行き渡ることではなく、それぞれが自分の好みにあったものを楽しむことが、子どもたちにとって平等だと考え大切にしています。おやつを選んでいる子どもたちの姿は毎日とても楽しそうです。

子どもたちからの「また出して」「どこで買ったの？」そんな声からも日々のメニューを決めています。ランチ会は長期休みのお弁当作りの負担軽減のために、クラブでお弁当を提供する日です。お弁当は子どもが食べたいものを選ぶので、廃棄が出ないことも利点となります。

ランチやおやつを提供には、地域のお店や子どもたちの居場所や食の思いを持った方からご協力をいただいています。弊社では独自の給食センターを持っていないので、この数年様々な方と連携していますが、定期的な食事提供にはまだ至っていません。

平日の負担軽減としては、週に2回のボリュームおやつの日を実施しています。夕飯までの時間に子どもたちがお腹と気持ちの余裕が持てるように、パンや唐揚げ、果物が入ったゼリーなど補食に力を入れたおやつを提供しています。子どもたちと保護者の方からご好評いただいております、とても楽しみにお待ちいただいております。

次に一体型保育の実践についてです。私たちは初年度より日常的に分割クラブの複合的な運営を実践してきました。

1人1人の好きや、やりたいが実現できる空間も確保すること、子どもたちが自分たちで放課後の過ごし方を選択できること、この2つを大切にしたいと考えてきたからです。子どもたちそれぞれのホームである所属クラブでの時間や、居心地の良さを日常として大切にしながら、地域別の枠を超え、状況や目的に合わせて施設の空間を最大限に活用することで、自分のペースで快適に過ごせる環境が整ってきました。

体を動かしたい子、静かに過ごしたい子など、目的別に場所を設定することで、それぞれの叶えたい過ごし方を実現できています。具体的には第1のホールでドッジボール、学習室は座ってできる遊び、第2のホールで学習やおやつ、ミニグラウンドで外遊びというような展開をしています。

また、長期休みには大きなイベントと日常生活を変更して行うことも実現しました。ここでも大切にしているのは得られるという観点です。子どもが話してくれたことがあります、「ひまわりクラブはやり方を教えてくれるところなんだよ。」と。常に大人から正解を与

えられるのではなく、日々の過ごし方を子どもたちが選ぶという経験を積み重ねながら、やりたいことがどんな環境だと叶うのか、互いの自由が担保されるのかを知っていきます。

心地良く過ごせる環境を選べることは、インクルーシブな環境の実現にも繋がっています。放課後の時間にひまわりクラブの職員だけでなく、地域や社会の関わりの中で様々な大人や経験と出会いながら育っていくことを大切に考えています。

次に地域の学習塾との連携、ふれあいスクールとの連携についてお話しします。コロナウイルスの流行が落ち着き、一緒に子どもたちの育ちを支えてくださる外部講師やボランティア、サポーターの方々も増えてきました。

最近では地域の学習塾から、無償で自習室の開放と学習サポートのご協力を得るなど、放課後の時間でより子どもたちの可能性を広げる機会が増えていきます。ふれあいスクールとの連携は年々深まっており、現在は 運営委員会の一員として打ち合わせへの参加や実施当日の受付業務や出席確認などを行い、スタッフの皆さんと共に子どもたちの活動を見守っています。

ひまわりクラブ以外の場で子どもたちと関わることで、その子の普段とは違う一面や人間関係を知ることができ、私達にとっての学びにも繋がっています。ふれあいスクールについては、ひまわりクラブの施設を活用することも提案していきたいと考えます。

在籍している子、そうでない子と置かれている環境がそれぞれ違うだけで、地域の大切な子どもたちであることに変わりはありません。より開かれたひまわりクラブとなって、クラブの施設内で一緒に遊べるという試みなどをやってみたいと考えています。

最後に子どもたちの声を反映する活動についてです。私たちがスタート時期から大切にしてきたことで、子ども条例のすべてが詰まっている部分でもあります。子どもたちの興味関心から活動を組み立て、イベントでは多様な選択肢を用意しています。

その日の過ごし方や両親の参加を子どもたち自身が選び取ることで、その子だけの1日をデザインしています。また、子どもたちの過ごす場所だからこそ、大切なことは子どもたちと決めています。ヒヤリハットマップも子どもたちが話し合っただけで作ったものです。

今年是不審者訓練の1つとして、クラブの非常扉の名前を子どもたちから募集し、普段の合言葉としました。どこでもドア、命の扉などに決まり、活用していくことにしています。

指定管理を引き継いだ初年度、子どもたちの大人への反発や試し行動が多く見られました。ルールで子どもたちを縛るのではなく、対話を積み重ねながら、大人が子どもたちを信じて待つことを大切に過ごしてきました。

この5年間で子どもたちが大人に対して自分たちの意見を聞いてくれる、やりたい気持ちを応援してくれるという、安心感、信頼感を持てるようになってきたと感じています。子どもたちのもっとやってみたいという主体的な姿もどんどん全面に出てくるようになり、職員も子どもたちも自分たちの居場所をもっと心地よくデザインしていける、つくっていける時間を持てるようになりました。

子どもたちの居場所をつくっていくとともに、若い人たちが新潟に根を生やして行って

くれることも大切にしていきたいと考えています。子どもの面白さや奥深さを感じられることを、仕事を通して発信し、子どもたちを産み育てる喜びや安心感を伝えていきたいと思っています。

これからの時代、更に変化の早い時代が来ると言われていますが、理念のもと、どんなときでも自分達で考えて選択していける私たちの組織はこれからもどんどん変化し、より良くなっていくと自信を持っています。

また、ひまわりクラブの運営に長く携わらせていただくほどに、子どもたちができることがどんどん増え、より充実した場が作れることをお約束いたします。どうもありがとうございました。

(事務局)

ご説明ありがとうございました。委員の皆様、ご質問ありましたらお願いいたします。川嶋委員お願いいたします。

(川嶋委員)

説明ありがとうございました。団体の概要でお伺いしたいのですが、財政状況を見ると累積損益、欠損金が続いているという印象です。決算書も確認しましたが、コロナの影響もさほど無いように見受けられました。運営基盤の安定的・継続的な観点から、どういう状況があったのか、また、それをどのように解消していくのか、資金繰り等も含めまして補足があればお聞かせいただければと思います。

(株式会社 DreamAdvance)

ご心配をおかけして申し訳ありません。弊社は最初、代表取締役が NSG グループから起業・独立をして習い事教室を始めました。色々な補助金や取り組みを通して活動されているところに私との出会いがあり、学童保育子育て分野へ事業を広げています。おっしゃるようにコロナの影響というよりも、ベンチャー企業で、チャレンジをたくさんしてきたというところで赤字の部分が続いていた期間がありますが、直属が NSG グループのネットワークグループという塾関連のグループに入っており、経営面は弊社のみならずグループで見られます。また経営状態も年々良くなっていますのでご安心ください。

【株式会社 DreamAdvance 終了・採点】