

令和3年度第3回長野市放課後子ども総合プラン推進委員会  
会議要旨

日 時 令和4年2月2日(水) 午前10時から午前11時38分まで  
 場 所 ふれあい福祉センター 5階 ホール  
 出席委員 中山委員長、戸井田副委員長、石田委員、折橋委員、熊谷委員、重野委員、  
 瀬尾委員、西澤委員、山川委員、吉池委員  
 事務局出席者 日台子ども未来部長、花立子ども未来部次長兼子ども政策課長、上石教育  
 委員会事務局参事兼学校教育課長、丸山子ども未来部主幹兼子ども政策課  
 長補佐、小田切子ども未来部主幹兼子ども政策課長補佐ほか  
 傍 聴 者 1人  
 報道機関 2社(信濃毎日新聞社、長野市民新聞社)

発言者	内容
	1 開会
	2 挨拶
事務局  委員	<p>3 議事</p> <p>(1)長野市放課後子ども総合プラン事業の運営について</p> <p>資料1、1-2により説明</p> <p>《質疑応答》</p> <p>小委員会にご検討いただいて内容が絞られました。現実的だと思うのは一般財団法人ですが、少し疑問な点があります。</p> <p>資料1、19ページのガバナンスの①、評議員、理事、監事により構成。「市職員やOBの制限はない」の部分。確かに法人法上の制限はありませんが、一般職員が役職に就く場合、公務員法に抵触する可能性があります。議員などの特別職や退職されているOBの方に制限はありません。</p> <p>私の勤務先の理事が、国の任期付き職員に採用されました。理事は無給のため問題ないと考えていたところ、「国家公務員法上、認められない」と指摘されました。無給の理事であっても兼職という規定に抵触するという認識が必要です。第三セクターへの派遣もですが、職員の身分を有したままでは派遣できない。退職した形で派遣すると、長期に一人の職員を派遣できず、結果として理事が短期間で交代するので、マネジメント上好ましくないと考えます。</p> <p>20ページの一般財団法人の税法上の取り扱いについて。私の勤務先でも非課税であると認識していましたが、会計事務所から消費税の対象</p>

事務局

と指摘されました。国の受託事業に消費税が生じて、現在は支払っています。一般財団法人の消費税は、収入になった消費税と支払った消費税との差によって消費税を支払う。みなし課税制度で支払う方法もありますが税率が50%です。予算にも関連しますので、非課税と判断した根拠をお聞きしたい。

関連して、23 ページ上の議決機関について。評議員会は最高決定機関で、人事権、定款の決定権を持っています。責任を負っているので、理事も含めて法務局に個人情報を持示し、個人名で登記します。任期は、理事が2年、評議員と監事は4年で、「任期が終わったら全員交代」ではマネジメント上問題です。

拠出金や運転資金の問題について。私の勤務先の設立者は、個人の財産を投じて運営資金にも充てています。国の委託費は実績で支払われるので、つなぎの運転資金は銀行から借入れています。プラン事業は人件費が多く、法人設立後、事業がスタートした時点で一定程度の運転資金が必要です。誰が拠出するのか、市に出捐してもらうことがふさわしいものなのかも懸念しています。

マネジメントの問題について。市の意向が財団に反映されるとありますが、財団法人設立後のマネジメントは評議員や理事が持つものです。契約時の仕様書で加味して明らかにしなければ、市は口出しできません。意向は派遣職員や理事に伝えられますが、独立した組織でマネジメントはすべて評議員と理事になるため考慮が必要です。

市の職員が新しく設立する法人の内部で主要な立場に就くとすると、派遣法の範囲である3年の任期が最長で、OBの件はお話の通りです。現場の支援員やいろいろな方が関わる中でマネジメントの継続性が図られ、また市職員の派遣を継続することで、継続性は保たれると考えています。

第二種社会福祉事業は消費税非課税ですので、消費税非課税と解釈しています。

理事、評議員、議決機関が財団法人の運営やマネジメントにおいて要になりますが、理事、評議員は再任が認められています。社団法人は、最初に設立した社員が意志をもって退任しない限り交代しないので、社会情勢の変化に対応できないというのが小委員会の意見です。柔軟性に富んで、子どもに対応できる財団法人が良いのではないかと考えています。

新法人の本格稼働時に、現在社協に勤務する職員を雇用していると想定すると、運転資金として1,000人の1か月分の給与額が必要です。この事業は毎月市から委託料が支払われるため、給与支払いの直前に入金されるサイクルにすることで、資金ショートさせず対応できると考えています。

マネジメントについても、いただいたアドバイスを活かして運営した

事務局	<p>いと思います。</p> <p>小委員会で大きな方向性をこのように出させていただきました。今後考えなければいけないことがたくさんあります。</p> <p>市のマネジメントを完全に効かせたければ直営、それは難しいという議論の中でこの新法人を設立する方向になりました。様々な工夫を凝らし、一定のマネジメントを効かせたいと考えています。</p> <p>いろいろな皆さんが理事に加わりそのご意見をいただくことで、「チルドレンファースト」であるかの議論になり、ガバナンスあるいはマネジメントが効くのであれば、それも良いことだと考えます。</p>
委員	<p>当事者として意見と要望を述べます。この仕事に携わっている人間は、プライドと責任を持っています。多くの職員が放課後子どもプランに携わっていて、「地域の子ども達は地域で見守り育てていきたい」との気持ちが非常に強い職員もいます。</p> <p>職員の平均年齢を明石市と比較されています。我々は社会福祉協議会の職員として採用されており、賃金にボランティア要素が加味されていて、年齢が高い職員を採用せざるを得ない。今年の10月から社会保険の加入が義務付けられるので、フルタイムで働ける環境も必要。それが若い人の採用とプラン事業の充実に繋がると考えます。</p> <p>要望事項を4点申し上げたい。1点目は、運営委員長会議を開催していただきたい。運営委員長が地域から職員を推薦するので、今後の市のプラン事業の考え方、変更に伴った経緯等を運営委員長に説明していただきたい。地域との連携を謳っているプラン事業、職員の雇用条件や運営体制の変更には、運営委員長会議を招集して、きちんとした説明が必要だと思っている。</p> <p>3年前、指定管理者変更に伴う労働条件や管理方法の変更の詳細な説明が運営委員長になく、新たな事業者選定の経緯等説明不足により現場に情報がきちんと流れず、職員の信頼感が薄れ、混乱や不安が生じたと考えています。この2年間は、こども未来部長、こども政策課長が各施設を訪問し、施設や職員の問題を解消してくれたことで、我々も「子ども第一主義」という認識を持っています。</p> <p>2点目。新しい組織を作るにあたり、現場で従事している職員が仕事の進め方を提言できる場を設けていただきたい。管理部門で行う方が業務効率の改善や経費の削減に繋がるものはあると思う。</p> <p>3点目。保護者に評価していただける仕組みを考えて欲しい。例年保護者会を開催しているが、そこにいる職員に対しての要望は保護者から発言しづらいもの。平成30年から利用者負担金をいただいている、今後増額の検討もある。保護者のニーズにどう応え、サービスをどう向上させるか。ニーズの把握には、できるだけ保護者の声を聴くシステムが必要。きめ細かいサービスの向上につながり、職員の対応も変わってく</p>

事務局

る。保護者が意見を伝えやすいフリーダイヤルやホームページ等のツールを用意していただきたい。

4点目。新しい組織では、現場と管理部門のやり取りや事務処理をデジタル化してほしい。現場側のスキルの問題もあるが、国と歩調を合わせて、押印廃止とデジタル化を進めていただきたい。

各施設にインターネット環境が整い、電子メールも出来るようになった。現場のスキルアップも「習うより慣れろ」が大事だと思う。

最後に、働いている職員の賃金アップをお願いしたい。現行時給880円ですが、昨年からの最低賃金のアップ率が2.8%と出ました。ぜひ円滑に対応していただきたい。

フルタイム職員について「多様な働き方が必要になり、その一つに核になる職員も含まれるのではないかと、小委員会でも議論がありました。法人の在り方や職員体制を具体的に検討する過程で、核になる職員の仕事は何で、どう働いてもらうと最も効果的に現場が動くのかを見定めます。

2点目、運営委員長会議はここ2年コロナの影響で行えていません。付帯意見もいただいて、運営委員会の在り方は検討が必要です。

この組織の変更は、もっと仕事をしてくださいというものではありません。業務を見直し、集中と分担を見直し、担うべき部署を見直すことで、現場ではより地域に特化した事業をしていただきたい。そのためのご意見をいただきたい。年度が替わると役員も変わられるので、タイミングを見ながら進めてまいります。

現場の皆さんからの意見は、私どもとしても実際にいろいろお伺いしたい。推進委員会のご議論いただく際にも必要ですし、こちらへの意見の届け方も工夫したい。

第三者評価について、前回の推進委員会でもご意見をいただきました。是非形にしたいと思います。

意見を吸い上げるルートは施設経由と市経由と二つありますが、両方を大切にしたいと思います。市に今ある仕組みの「みどりのはがき」でいただく場合と直接電話をいただく場合もあります。

ただ市の窓口がメインになるのは、少しもったいない。我々の方でなければ話せない内容を市にいただくのは当然ですが、例えば、現場の保護者と支援員さんたちのコミュニケーションの中で、即座に変えていけたらより望ましい。

そういう意味では、第三者評価が施設の在り方にも影響してくると思われるので、実現に向けて考えていきます。

4点目、デジタル化の関係は行政もDX化が非常に大きな課題で、我々も取り組んでいきます。

来年度、子ども達の入退室管理システムを導入する予定です。いわゆる電子タイムカードで、あるお子さんが何時に入って何時に出たかが全

	<p>て記録されるものを検討しています。子どもたちの入退室が完璧に把握でき、更にシステムに連動したアプリケーションの活用により、子どもがセンターに着いたら保護者にメールが届く仕組みができます。すでに保育園で導入しています。</p> <p>児童の欠席も、朝、学校に欠席を連絡し、施設の職員が出勤するお昼過ぎにセンターに連絡しなければいけなかったものが、スマホで連絡出来る。保護者が便利になるのは当然のこと、施設側もその日の利用者数があらかじめ見通せる。さらにクラウドサーバーにデータを管理するので、様々な場面でデータを参照できる。そんなDX化を進めていきます。</p> <p>最後に時給アップの件。最低賃金は我々も承知していますので、来年度の予算で出来る限り対応したいと思います。</p>
委員	<p>詳細に考えていただいてありがとうございました。「チルドレンファースト」を掲げるのであれば、現場や保護者の声を聴いていただく以外に、子ども自身の声を聴いていただきたい。まず保護者が意見を言える施設にする。その上で現場や保護者の声を聴く。それをどう吸い上げるのか考えていただきたい。</p> <p>財団法人の設立後、市職員の都合のいい天下り先にならないようにしていただきたい。時間が経つと形骸化するので、経緯などをしっかり引き継いでいただきたい。</p> <p>チルドレンファーストを考えると、核になるのは、子どもを権利の主体として理解してくださる方。その意識を現場に浸透させてもらう必要があるので、交渉力、説明力、コミュニケーション力のある人に組織に入っていただきたい。</p> <p>エリアマネージャーや小学校区の責任者は、とても必要だと思います。私もいろいろな支援員から相談を受けています。内容は施設によって様々で、コンサルテーション的なことをできる人がエリアマネージャーと理解しました。つなぐ役目をできる職員をどう育てるのが課題だと思います。</p> <p>現場の職員に納得、理解してもらうことが、今回の移行に当たって大切です。福祉的意義と教育的意義の両立が謳われていますが、その文言に引っかかっている支援員の話の聞きました。「教育的」とは、しつけをしなければいけない、厳しくしなければいけないと誤解して支援しているそうです。そういう情報が入ってくる風通しの良い関係を施設間で作れないと上手くいかなくなる。これから組織が出来るまでに、準備する必要があると考えています。</p>
事務局	<p>子どもからの声を聴くことは本当に大切に、最終的には、施設の運営に関して子どもが一定程度関与できるものが理想的だと考えています。任せられる部分は「子どもたちに任せる」でも良いと個人的には思っています。</p>

	<p>天下り先の話はおっしゃる通りなので課題です。</p> <p>職員配置については、考え方の案の一つです。まず市で「こういう役職の人を配置したい」、「その役職にはこういう仕事をやらせよう」というイメージ図を事細かく描いてみる。それをたたき台に、最終的には現場の声を聴きながら、次に進んでいくと考えています。</p> <p>現場の意識改革の部分では、配慮を要する子どもへの対応を含めて、スキルアップが何より大事です。教育的意義は決して「厳しくする」ことではなく、今の子どもたちに少なくなっている「体験の場所」だということ。新しい組織に変わることは関係なく、「プラン事業の基本」の再確認は喫緊の課題です。</p> <p>中山委員長にも、県立大の先生という専門家の立場で研修にご意見をいただき、現場のスキルアップにつなげたいと考えています。</p>
委員	<p>デジタル化を進めるのであれば、パソコンの増設も必要です。現状は館長のパソコン使用率が高いため、他の職員は館長が休みの日にパソコンを使用しています。</p> <p>事務局組織図をプラザに当てはめた場合、子どもプラン担当がプラザの組織だと理解したのですが、エリア責任者が館長、この他にチーフがいて、その下に支援員、補助員がいる組織と考えていいのでしょうか。コーディネーターの位置付けもわかりませんでした。</p> <p>いつもプラザで叱られることばかりしている子が、アドバイザーが来た日はしっかり話を聞き、活動に参加していてビックリするという話も聞きます。コーディネーターが関わることは子どもたちにとっても重要なので、ぜひ続けていきたい。</p> <p>コロナ禍でのアドバイザーの受け入れ判断は、施設に任されています。その施設がどう判断しているか、コーディネーターが知らずに困ることがあります。横のつながりを持った職員が他の施設の情報も持っている、判断の参考になる。信頼関係にも関わるので、判断を施設や館長、現場任せにせず市でも判断してほしい。</p>
事務局	<p>DXを進める際にパソコンの台数を増やすのは大事なことで、必要に応じて対応していきます。DXで考えるともっといろいろな発想がある。これからはリモートワークが主流になると思うので、必ずしも備品のパソコンでなければ何もできない仕組みではなく考えていきたい。</p> <p>図を出した時点での考え方は、施設長、館長は校区責任者のイメージ。エリア責任者は今までいない概念。チーフの支援担当は、現在の支援員に周りをまとめられる方がいれば、こういうことも考えられるかなという提案です。あくまでも叩き台ですので、いろいろなご意見をいただき今後考えていきます。</p> <p>関連して、コーディネーターですが、エリアマネージャーに含めて考えています。コーディネーターは相当バラついていて、委員のようにし</p>

	<p>っかりやっていたら、館長兼務でやっていらっしやるところもあって、アドバイザーの利用状況も異なります。「教育的に」多様な体験をと考えた時にポイントになる部分で、放課後子どもプラン事業の付加価値を高めると考えています。</p> <p>コーディネーターに関しては、単に校区だけで見るとよりもっと広い範囲で見ていただいた方が、情報が集まり易く、平準化もし易い。いろいろなことがやり易いのではないかと考えました。</p> <p>施設によって異なる対応ですが、子どもの数も違いますし、地域・施設の状況も違うので一概には言えませんが、基本的な市の姿勢なり事業者の姿勢は、改めてお示ししなければいけないところはあります。</p> <p>この事業はエッセンシャルワークの仕事です。周りに感染が広がったから「休みます」という性質ではなく、感染が広がっても安全を確保して実施する。学校が休校する際に連動して休むことで感染防止対策とすることもあります。基本は淡々と開設していく性質のものです。支援員の皆様には日頃から消毒などやっていただき、できる限りコロナに負けない形で進めていきたい。</p>
委員	<p>新しい運営団体は、ガバナンスが効いた組織であることが重要だと考えます。資料の20ページ、社会福祉法人は行政機関の強い監督下にある。それに対して一般財団法人は契約で規制を受ける。単に、市の職員やOBが理事や評議員にいるからガバナンスが効いているというのは弱いと思います。</p> <p>情報発信、情報公開について。市はホームページで情報発信していますが、保護者はどのように情報を得ているか。今後DXが進んだら、紙で配布ではなく、メールで保護者に情報発信する。保護者が見に来るのではなく、市から発信するという形を検討していただきたい。</p>
事務局	<p>後者の内容からお答えします。</p> <p>先ほどのアプリが稼働すると、保護者の方へのご案内やアンケートを一斉に送信できるようになります。コロナが蔓延してきた状況で、システム導入済みの保育園では、非常に有効に活用しました。「明日はこういう状況」という情報を一斉に送れます。誰が見た、誰が見ていないもわかります。PCR検査を受けてくださいという非常に重要な情報を保護者に送ることもありました。今まで個別に電話をかけていた業務がアプリで出来るようになり、非常に有効でした。</p> <p>最初にいただいた部分です。これは考えどころもあります。社会福祉法人に対して「行政機関の強い監督下にある」というのは、あくまでも法人の運営状況に関して、つまり不正を行っていないかなどの部分です。</p> <p>運営の内容、事業内容等のガバナンスについては、基本的にはどちらも評議員会、理事会でどういったガバナンスが効いているかですので、</p>

委員	<p>そこは分けて考えていただいた方が良いです。</p> <p>児童館の館長、先生方、支援員の皆様に一生懸命やっただいて、学校の立場からまず感謝の気持ちを前提にお話しさせていただきます。</p> <p>人材確保の問題は学校も同じで、児童館でも喫緊の課題だと思います。見通しが立って行きたくなるような場を作っていただきたい。</p> <p>大事にしていきたいのは、ひとつは連携力があるということ。学校は学校、児童館は児童館となりがちで、学校側の課題でもあります。積極的に児童館に足を運び、子どもたちの様子を見る。学校であったことを児童館の先生方にお知らせする。情報を共有して子どもたちを支えていくのがとても重要で、ここは学校側もやっていきたい。</p> <p>と同時に、児童館の先生方も、学校にも遠慮なくご意見をいただける関係になればいいと思います。児童の支援の在り方と同時に、学校、地域、保護者との連携によって、研修がまた深まっていくと感じました。</p> <p>二つ目は平準化という点。この機会に「こういう内容をやっていけば良い」というイメージをデザインしていただく。</p> <p>例えば、施設は何をすれば良いのか。こういう向き合い方で、こういうベクトルで支援すればいい。いわゆるチルドレンファーストや在り方にありました4つの視点、そのイメージデザインを作成する。</p> <p>皆でそこから始められると、いろいろな変化や状況に応じて対応しなければいけない時、しなやかに、自信を持って、見通しを持って、児童館ごとに特色のある活動出来ます。ここだけは最低限しっかりとやりましょう。あとは余白を持って各児童館で特色ある対応をしましょう。このような形が出来ていきます。</p> <p>地域ごとの課題や状況の違いがあり、全体で統一的なイメージを作るのは難しいですが、分派的な形でも良いので、仕組みができ、初めの一步が踏み出せば良いと思います。ここに載っている4つの在り方はとても大切ですので、それを基軸にし、子どもたちに豊かな学校生活を送って欲しい。</p> <p>トラブル、健康面、親御さんとの支援、家庭学習をどう進めていくかという点でも、学校と児童館・プラザは連携して、協力して解決しなければいけないことがあります。情報の連携がどこかでストップしてしまうと、子どもや親御さんからの信頼も失われてしまう。理想を言ってしまっても申し訳ないですが、そんなことを思いました。</p>
事務局	<p>コメントのしようもない素晴らしいお話でした。我々も一步でもその姿に近づきたい。</p> <p>地道にやっていかなければいけない部分と、ある意味では大胆に考えてやっていかなければいけない部分があり、運営体制の在り方を考える</p>



	ことそのものが非常に大きな一歩で、不安な部分やミスがあっても、あの先に行きたい場所があるので、行くためにどうしましょうかという検討です。皆さんのお声をいただきながら、その方向に向かって一歩でも進めていければと思います。
	4 その他
	5 閉会