

第2回吹田市立子育て青少年拠点夢つながり未来館青少年活動サポートプラザ
指定管理者候補者選定委員会議事要旨

1 開催日時

令和8年8月24日（月）午後1時30分から午後4時30分まで

2 開催場所

吹田市役所 本庁舎高層棟3階 災害対策本部会議室

3 出席委員

- (1) 若槻 健（関西大学文学部教授）
- (2) 谷村 綾子（千里金蘭大学教育学部教育学科教授）
- (3) 水野 篤夫（ユースワーカー協議会代表）
- (4) 大谷 羊子（EN SUITA 講師）
- (5) 利根川 亮（公認会計士・税理士）

4 次第

- (1) 事前説明
- (2) 審査
- (3) 指定管理者候補者等の選定
- (4) その他（今後の予定等）

5 会議進行

(1) 事前説明

【事務局より応募資格及び書類審査についての説明】

【委員から応募団体の財政状況についての説明】

【質疑・意見交換等】

(2) 審査

〈一般財団法人大阪市青少年活動協会・東京海上日動ファシリティーズ株式会社共同事業体（以下「共同事業体」とする。）プレゼンテーション〉

【共同事業体への質疑応答】

(委員)

ロビーワーカーは最大19名と伺いましたが、ロビーワーカーの活動による子供たちの変化や効果があれば、具体的な事例を教えてください。

(共同事業体)

ロビーワーカーは登録制で、学生や社会人、シニア世代まで幅広い年代の方が登録できます。活動では、子供たちに寄り添い、雑談を通じて学校での問題や友人関係の悩みなどを聞き出し、子供たちが安心して話せる環境づくりに役立っています。

(委員)

現在、利用していない青少年層のニーズはどのように捉え、どんな工夫をしますか。また、

地域の居場所やハブ機能において、地域の担い手を増やす具体的なプランはありますか。

（共同事業体）

施設の認知拡大においては、現在近隣地域の方々の利用が中心となっています。これまで御利用いただいている方々には、リピーターとして定着していただけているものの、より幅広い層に公共施設として活用いただくためには、新規利用者の掘り起こしが不可欠です。

特に青少年層へのアプローチにおいては、情報収集の主な起点となっている Instagram などの SNS を活用した情報発信が効果的であるため、注力してまいります。また、青少年向けの横のつながりを生かせるイベントを開催し、口コミによる情報拡散を図ることも重要であると実感しております。

公式ホームページを始めとするネット媒体での情報発信や口コミの活用を強化し、より多くの方々に施設を知っていただけるよう取り組んでまいります。

2 つ目のハブ機能については、単なる貸室運営にとどまらず、多様な事業を実施してまいります。スタッフ主催の事業だけでなく、地域団体や関係者が講師やイベントブースを担当するなど、主体的な関わりを促進してまいります。これにより、様々な人々とのつながりを生み出す機能を果たしていくことができ、これが我々の大きな強みと考えています。

（委員）

人権意識向上やコンプライアンスに力を入れているとのことですが、今までのヒヤリハットや利用者とのトラブルの例を教えてください。また、こども性暴力防止法の施行も控えています。スタッフへの研修や対応強化について教えてください。

（共同事業体）

まず、ノーマライゼーションやインクルーシブ対応の一環として、にぎやかなスペースと、静かなスペースを別途設けるなどの環境を整えました。そうすることで、様々な利用者にとって居心地の良い場所になり、ヒヤリハットの未然防止となります。また、こども性暴力防止法に関しては、具体的な防止措置を採ることとしており、児童と関わる全スタッフに対し研修や方針の共有を行い、組織的に対応を強化していく予定です。

（委員）

令和 10 年度にパート職員 1 名、令和 13 年度に非常勤職員 1 名の採用予定とありますが、この配置の理由や採用の背景を教えてください。

（共同事業体）

まず、当施設は貸館業務と交流支援業務の二本柱があり、利用者増加に伴い業務量が増えていることから、職員不足を補うためです。ただし、経費圧縮も考慮し、既存業務の効率化を進めつつ、必要な部分に人員を配置する戦略です。具体的には、令和 10 年度にパート職員を 1 名採用し、令和 13 年度には副責任者を 1 名増員します。副責任者は貸館業務と交流支援業務の両方を担ってもらう予定です。

（委員）

パート・アルバイトの方は退職が早い場合も多いと思います。もし人材不足に陥った際の対策があれば教えてください。

（共同事業体）

急な退職があった場合でも、速やかに募集を行うとともに、複数の青少年施設を運営しておりますので、会社全体でサポートしながら対応してまいります。

（委員）

SNS 活用について教えてください。

(共同事業体)

SNS の活用においては、より効果的な情報発信を目指しており、大学生などの若手意見を取り入れながら模索を進めています。単に Instagram に写真を投稿するだけでなく、ストーリーや動画コンテンツなどを取り入れた工夫が必要であると認識しており、まずは閲覧してもらう機会を増やすためにも継続的な発信と周知活動を行ってまいります。

(委員)

生ごみを回収してコンポストで堆肥化し、植物に活用する取組は SDGs の観点からも重要であり、子供が関わるなら非常に素晴らしいと思います。この事業は本気で取り組む姿勢があるということですね。

(共同事業体)

本気です。単に生ごみを引き取るだけでは、ごみの増加につながるため、有用な活用方法を検証してきました。他施設での実施実績を踏まえ、既定の回収量の範囲内で確実に実施できるよう、市とも連携・確認しながら体制を整えて動かしていく考えです。

(委員)

幅広い専門性を持つ職員がおられますが、これまでの経験上、追加で必要な専門性や強化すべき点はありましたか。

全職員が救命救急講習を受講するとのことですが、実際に発生した案件はありますか。

また、心理職のような専門性のニーズが一定あると考えていますか。

(共同事業体)

子供たちとの関わり方について情報把握することが課題と考えています。そのため、現場実習を通じて日々の情報を共有し、各専門職員と定期的な情報交換研修を実施して最新の情報を取り入れています。また、外部研修も受講することで、青少年のリアルな課題把握に努めています。

2 つ目の救命救急については、新入社員を対象に普通救命講習を受講させて、AED の使い方を教えるなどして、緊急時に対応できる体制を整えています。

3 つ目の心理職については、専門の心理士資格取得を目指す計画はありませんが、社会福祉士や精神保健福祉士などの専門職が事業所に在籍しているため、密に連携し適切な対応を行うことに重点を置いてまいります。

(委員長)

時間になりましたので、これで質疑応答を終了したいと思います。よろしいでしょうか。

(全委員)

異議なし。

【応募者 A プレゼンテーション】

【応募者 A 質疑応答】

(委員)

資料の中で「お客様」という表現と「青少年」「利用者」という言葉が混在していますが、青少年活動サポートプラザの設置目的からすると「お客様」という呼び方は適切ではないと思いますが、この点について、どのように考えているのか教えてください。

(応募者 A)

私たちが使う「お客様」は「カスタマー」ではなく「ゲスト」の意味合いで使っています。例えば家に招いたゲストのように、利益目的ではなく、楽しんでいただき様々な経験をしてもらう方々を「お客様」と呼んでおります。つまり、御利用者様を「お客様」と呼び、統一しています。

（委員）

つまり、主体ではなく客体として捉える、そういう意味合いでよいということですね。

（応募者 A）

はい、そのとおりです。

（委員）

スタッフの給与手当についてですが、5 年間の給与手当がほとんど上がっていませんが、なぜ給与水準がほとんど変わらないのでしょうか。通常は昇給があると思いますが、どのように考えていますか。

（応募者 A）

人件費は、資格や経験を給与に反映しておりません。指定管理期間の 5 年間は毎年 1 年契約で雇用し、次年度の待遇は、その都度確認し決定しています。人件費については、年間約 5%の昇給を想定して収支計画を作成しています。

（委員）

つまり、基本的には 1 年契約で人員が変わる可能性もある前提で計画しているということですね。

館長や副館長など専門職の給与も高くはないと思いますが、その条件で専門性を持った人材を確保できると考えているのでしょうか。

（応募者 A）

私どもは、同様の青少年育成に関する公共施設を複数運営しております。館長や副館長の人件費については、既存の管理施設の基準に照らし合わせて算出しています。吹田市の人件費が高いか低いかについてはコメントが難しいですが、これまでの実績や他施設との整合性を踏まえ、この金額を設定しております。

（委員）

つまり、その給与でも人材を確保できる見込みがあるということですね。

（委員）

カウンセリング担当の心理職の方についてお伺いします。相談事業担当の非常勤職員であり、時給は最低ラインの 1,200 円ほどですが、その専門性を必要とする業務を、この給与で受けていただけるのでしょうか。

（応募者 A）

カウンセラー資格を持つパート職員の採用計画についてですが、他施設でも同様の形態で雇用しております。副館長がカウンセラー資格を有しており、副館長の公休時には非常勤のカウンセラーが勤務しております。今回の計画も、この運用を踏襲したものです。

（委員）

マルチスタッフ制で業務を行うと思いますが、職員に対する教育や研修については、どのように対応されているか教えてください。

（応募者 A）

入社時には青少年支援に関する研修を実施いたします。研修の講師は、本部の担当者と、

青少年事業を行っている現役の責任者が務めます。また、運営開始後にはユースワーカー養成講座やプログラムに職員を積極的に派遣し、知識や経験を積んでいただく計画です。

（委員）

ロビーワーカーにはどのような目的を持って活動してもらいたいと考え、指導していくのですか。

（応募者 A）

交流ロビーボランティア及びワーカーの育成方法として、まず導入段階で体験型オリエンテーションを実施し、ミスマッチを防止します。次に日々の振り返りによる OJT の充実を行い、更に各種ステップアップ研修で専門性を高める多層的な学びを提供します。育成プログラムで、ロビーワーカーのモチベーション維持と社会還元を図ることを、一連のフローとして行っていきます。

（委員）

実際に他の施設でこのようなロビーワーカー制度を運用されている例はありますか。

（応募者 A）

当社が管理する青少年関連施設には、交流ロビーボランティアやロビーワーカーのような方は存在しておりません。ただし、大学生や 20 代の若者がボランティアとしてロビーや居場所で青少年と交流し、利用者の声を反映したイベントを行いリーダー役を担ってもらうなどの実績はございます。

（委員）

安心・安全や公平性の観点で、「ぼんやりしたい若者」と「しっかり勉強したい若者」をフロア分けすることが重要だと資料に繰り返し出てきます。これは安心感や公平性を確保するための強い思いがあると感じましたが、この点についての考えや思いをお聞かせください。

（応募者 A）

私どもが提案しているフロア分けの考え方は、全ての方々に最大限に施設を御利用いただきたいという思いからです。青少年の教育・育成の中で、特定のグループが頻繁に利用することで、ほかの方が利用しにくく感じる状況は望ましくありません。しかし、そのような方々に利用を遠慮いただくわけにはいきませんので、元気な方、おとなしい方、集中したい方など、多様な利用者が心地よく過ごせるように、フロアごとにスペースを分けることが重要だと考えています。

（委員）

PDCA サイクルの経験を通じてとありますが、「調整・失敗・改善・達成」と表記されています。通常は「挑戦・実践・改善・達成」だと思うのですが、あえて「失敗」と記載した意図があれば教えてください。

（応募者 A）

失敗は成長に必要な経験の一部であり、恐れずに挑んで PDCA サイクルを回して欲しいと考えています。一度目の挑戦で出た結果は学びであり、失敗はやってはいけないことではありません。同じミスを繰り返すことや、無行動による不備こそが真の「失敗」と言えるかもしれません。一度の失敗を恐れず、果敢に挑戦し成長につなげてほしいという思いを含んでいます。

（委員）

「社会課題への感度を高める」部分で「＝おしゃれ」という言葉が使われていますが、この「おしゃれ」と社会課題の関係性について考えをお聞かせください。

(応募者 A)

「社会的課題」という言葉は、ネガティブな印象を持たれやすいですが、私たちは社会的課題にはポジティブな側面もあると考えています。例えば、若者のファッションや自己表現、また吹田市が持つ高い社会的感度もその一例です。若者が自分をアピールできる場所を想像し、そのような場を提供するにはどうすればよいかを共に考えていきたいという思いから、「おしゃれ」というキーワードを用いています。

(委員)

不登校の居場所づくりについて、交流の際に登録者に無料の特典があるという内容が書かれています。ただ、施設利用は基本的に有料で、登録した方だけが無料で利用できるような形になっているのかが分かりにくかったです。有料・無料のエリアがどこになるのかイメージが付かず、また、外に出にくい方やつながりにくい方が自ら登録して利用するというイメージが結び付きません。この点について、どのようにお考えでしょうか。

(応募者 A)

登録制については、利用の有無は悩みを抱える青少年本人の判断に委ねております。私たちは、どのようにアプローチし、この施設に愛着を持ってもらい、同世代の仲間やスタッフ、市の職員とコミュニケーションを取りながら利用してもらうかを、日々の関わりの中で築いていきたいと考えています。

また、有料・無料の区分に関しては、計画書には各事業の予算詳細を記載しておりませんが、青少年育成事業として市から指定を受けた事業を展開する予算を計上しております。そのため、有料施設の利用とはなりますが、自主事業として利用料を支払う形ではなく、青少年育成事業の予算で運営しています。

(委員)

自主事業では多様な教室を開催し、有料の講座がメインになる認識でよろしいでしょうか。

(応募者 A)

はい。私どもの自主事業は、利益を出した場合は還元することを前提に、他施設で好評だったものなどを、吹田市の青少年や市民の皆様提供したいと考えています。対象は青少年に限らず、成人向け講座も開催します。吹田市の青少年育成事業の対象は青少年ですが、自主事業は幅広い年代の方を対象に事業を展開していく予定です。

(委員)

不登校の方がメンバーシップ登録をした場合、有料部分が無料で利用できるといったアピールの仕方をされているということですね。

資料に「社会的課題への取り組み」の中で、「合理的配慮の提供」という項目があります。このサービスの利用者は、お客様や利用者の方と考えられますが、内容を見ると、職員の雇用に対する合理的配慮について書かれているように見えます。利用者との関係ではないと思うのですが、この点についてはどのようなつながりなのでしょう。

(応募者 A)

御指摘のとおりです。記載の合理的配慮は、一緒に働いていただく職員への配慮やボランティア活動に関するもので、ロビーワーカーなど施設に関わっていただく方全般を含んで

おります。記載内容は、雇用関係に見えますが、実際にはボランティアの方や仲間に対する合理的配慮も含んでいます。

(委員)

職員の勤務体制についてですが、事務所に3名、クリーンスタッフは常時2名と聞いています。先ほどの不登校の方の対応なども含め、自主事業が多い中で、この体制で運営可能か気になっています。クリーンスタッフは、掃除に特化しているのでしょうか。業務内容に比べてスタッフ数が十分かどうか教えてください。

(応募者 A)

シフト例は、資料に記載しており、同規模の他施設のものを参考に作成しています。例えば館長1名、副館長2名の体制でも、総責任者3名のうち1人が出張や休暇の場合は、本部社員がサポートに入る体制です。マルチスタッフは短時間勤務の方もおり、曜日や繁忙期に応じてシフトを調整し、人手不足にならないよう運営しています。

クリーンスタッフは主に日常清掃を担当し、十分な人員を配置しています。掃除だけでなく簡易修繕もできる人材育成も進めています。シフトを見ると休憩時間などで薄く見える時間帯もありますが、他施設の現状を踏まえ、現在の体制で十分に回っていると認識しています。

(委員長)

時間になりましたので、質疑応答を終了したいと思います。よろしいでしょうか。

(全委員)

異議なし。

【採点】

【採点集計】

(3) 指定管理者候補者の選定

【採点結果報告】

(事務局)

【一般財団法人大阪市青少年活動協会・東京海上日動ファシリティーズ株式会社共同事業体について、各委員が採点した合計評価点数の平均が60点以上であったこと、また1位とした委員が5人いたため、指定管理者候補者となる基準を満たしていることを報告】

【応募者 A について、各委員が採点した合計評価点数の平均が60点に満たないことを報告】

(委員長)

吹田市立子育て青少年拠点夢つながり未来館条例第13条第2項の規定により、本選定委員会として、採点結果に基づき当該共同事業体を指定管理者候補者とすることに異議はないでしょうか。

(全委員)

異議なし。

【答申書手交】

【講評】

(4) その他(今後の予定等)

【事務局による今後の予定等の説明】

【閉会】