# 質疑応答表

| 質問 | 回答 | | |
|---|---|---|---|
| | エフィラグループ株式会社 | 株式会社理究キッズ | ライクキッズ株式会社 |
| 基本理念に基づく事業展開／人材育成・研修体制 | 法人理念である「遊びも学びも本気で向き合う」を軸に、子どもの主体性を尊重した運営を行う。6 施設では特にインクルーシブ支援を重点に置き、障害や発達特性のある子どもにも一人ひとりに合った居場所や選択肢を提供する。孤立する子どもや行動面で配慮が必要な子どもの背景も丁寧に把握し、無理に集団へ参加させるのではなく、信頼関係を築きながら成長を支援する姿勢を大切にしている。 | 子どもが主体的に成長できる環境づくりを理念に掲げ、「おやつ委員会」という、子ども自身が自分で選び、買い、仲間に喜んでもらう経験を通して主体性を育んだ事例がある。参加が苦手な子どもには個別や少人数での対話を行い、一人ひとりの声を尊重する。集団活動が難しい子に対しても、その背景を理解し、安心できる環境を整えながら支援する。職員の資質として、子どもを一人の人格として尊重し、自分らしく過ごせるように支える姿勢を大切にしている。 | 理念として「温かい空間」を掲げ、人との関わりの中で温かい気持ちを育むことを重視している。鎌倉の伝統や自然といった地域特性を活かし、子どもたちが自ら育ち、地域に愛着と誇りを持てる事業展開を目指している。人材育成の面では、職員間の情報共有を徹底し、子ども一人ひとりの個性を尊重した支援を意識している。限られた空間でも子どもの意見を運営に取り入れ、安心・安全な居場所作りを推進していく。 |
| 利用者満足度向上の取組／利用者意見の収集・運営改善／地域との連携 | 子どもの意見を個別面談などで丁寧に聞き取り、「回転寿司へ行きたい」といった希望を外食イベントとして実現した事例があるなど、子どもの意思表明を尊重した運営を行う。また、自由遊びとプログラム活動を両立させ、子どもが自ら選択できる環境を整備している。保護者とはオンライン面談や家庭訪問など柔軟な方法で対話を進め、地域とは消防署との避難訓練や自治会行事への参加を通じて連携し、自己肯定感や地域への愛着を育んでいる。 | 保護者とは、日常的な対話や自由参加型プログラムを通じて信頼関係を築き、忙しい家庭であっても共感を大切にしながら相談支援や関係機関との連携を行う。地域とはコーディネーターが地域資源を開拓し、商店街や関係機関との協力体制を拡大してきた。子どもにはプログラムへの参加は強制せず、自ら選択できる環境を整えている。各施設では海や歴史、商店街など鎌倉らしい地域資源を生かし、「鎌倉で育って良かった」と思える体験づくりを目指している。 | 子どもの意見を施設運営に反映させる体制を整えている。保護者の満足度向上のため、日々の活動を毎月の便りなどで可視化し、接点が薄くなりがちな保護者ともイメージを共有できる工夫を凝らす。地域連携では、市内人材を積極的に雇用することで人との繋がりを構築し、地域住民の特技を活動に活かすなど、地域全体で子どもを育む環境作りを行っている。トラブル時も本社と連携し、迅速かつ一貫した対応を徹底する。 |
| 法令遵守・コンプライアンス体制／学校との連携／個人情報保護・情報管理 | 学校・家庭・事業所が情報を共有することで、子どもの状況を多面的に理解し、切れ目のない支援や一貫した対応につなげている。個人情報保護との両立に向け、情報共有は必要最小限とし、個別面談など適切な場で行っていく。法令遵守については専門部署が毎月委員会を開催し、虐待防止や身体拘束、感染症対応などを周知するとともに、議事録を全職員が閲覧できる仕組みを整え、組織全体でコンプライアンスを徹底している。 | 学校とは子どもの様子や支援方法を共有し、安心して過ごせる環境づくりを進めている。個人情報は保護者の同意を得た範囲でのみ共有し、無理な情報収集は行わない。児童福祉法や個人情報保護法等を実務に即したマニュアルや手順書に整理し、児童福祉法は四半期ごと、個人情報保護は年１回確認するなど、法令遵守に向けて、継続的な周知・徹底を図っている。 | 学校とは定期的な打ち合わせや連絡帳、記録の共有を通じて密に連携し、放課後の様子を伝えることで指導の共通理解を図っている。個人情報保護については、年度初めに学校と取り扱いを調整し、保護者の同意に基づいた情報開示や、必要に応じた匿名化を徹底している。法令遵守では、全職員を対象に採用前のコンプライアンス研修や年１回のテストを実施し、性被害防止等の社会課題にも組織的に対応している。 |
| 人材育成・研修体制／人員配置・人材確保／インクルーシブ支援体制 | 毎月の拠点研修や専門研修、虐待防止研修などを継続的に実施し、常勤・非常勤を問わず全職員が法令や支援技術を学べる体制を整備している。常勤・非常勤による差もなく研修を受講でき、また、キャリアパス制度により成長を支援している。積極的な採用や余裕を持った人員配置により安定した運営を実現するとともに、理学療法士や作業療法士、経験豊富な SV を通じた現場の支援により、高い専門性によるインクルーシブ支援を実践している。 | 定期的な全体研修や毎日の打ち合わせ、本部主催研修など多様な研修機会を設け、研修後は振り返りを実施して支援力向上につなげている。支援員が困った際には本部や支部が巡回し、家庭や関係機関と連携しながら解決を支援するとともに、心理職との面談や相談窓口など職員のメンタルケアも充実させている。不適切対応があった場合は事例検討を行い、組織全体で再発防止を図っている、安定した支援体制の確保に向け、学生の各施設への配置も行っている。 | 採用前研修を必須とし、非常勤職員も参加しやすいようオンライン配信や録画を活用している。人材確保では、運営変更時も約 60%以上の高い継続雇用率を維持し、安定した支援体制を整える。インクルーシブな支援として、臨床心理士による巡回指導や職員間での活動記録の共有を毎日行っている。 |
| 経営状態及び経営状況に関して/経費の適正性に関して | 多角的な経営により、制度改正や報酬改定による影響を他事業で補完し、安定した経営基盤を確保している。また、利用料金収入は人件費への投資だけでなく、外出活動やイベントの充実など、子どもへの還元を優先している。専門性の高い福祉サービスを展開することで継続的な収益を確保し、安定した財務基盤のもとで質の高い放課後児童クラブ運営を実現している。 | 利用料については、口座振替を基本とし、督促や個別連絡を行いながら着実な回収に努めている。また、スケールメリットを生かした共同購入や備品の長期使用、リユースの推進などにより、限られた財源を効率的に活用している。親会社100%出資で有利子負債がない安定した財務基盤のもと、短期的な利益ではなく、福祉事業として地域社会へ継続的に貢献できる経営を重視している。 | 直近の営業利益のマイナスは、光熱費や人件費の高騰、本部の体制強化、補助金入金の時期的なズレが要因であるが、グループ会社の支援もあり経営上の大きな課題とはなっていない。雑収入は主に自治体からの施設整備補助金であり、認可保育所の開設状況等により発生する。長期借入金は施設整備に伴うものだが、計画的な返済と安定したキャッシュフローの維持に努めている。 |