

令和6年5月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官 

令和3年(行ウ)第23号 損害賠償請求事件(住民訴訟)

口頭弁論終結日 令和6年2月28日

判 決

被 告 春日部市長 岩 谷 一 弘
同訴訟代理人弁護士 別紙代理人目録記載 2 のとおり

主 文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請 求

被告は、株式会社トライグループに対し、2億6812万8000円及びこれに対する令和3年8月11日から支払済みまで年3%の割合による金員を請求せよ。

第 2 事 案 の 概 要

1 春日部市は、その設置に係る春日部市放課後児童クラブ（以下「本件クラブ」と総称する。）の管理について株式会社トライグループ（以下「T社」という。）を指定管理者として指定し、T社との間で本件クラブの管理に関する基本協定及び年度協定を締結し、これに基づき、T社に対し、平成31年度指定管理料として合計4億1528万1331円を支払った。

本件は、春日部市の住民である原告らが、T社は原則として毎月93名以上の常勤支援員を配置すべき債務を負っていたのにその欠員を生じさせたことはT社の債務不履行又は不当利得を構成するから、T社は春日部市に平成31年度指定管理料のうち常勤支援員の欠員分の人件費（2億6812万8000円）を賠償又は返還すべきであるのに、春日部市の執行機関である被告はその損害賠償請求又は不当利得返還請求を違法に怠っていると主張して、被告に対し、地方自治法242条の2第1項4号に基づき、T社に対する上記損害賠償請求又は不当利得返還請求をするよう求める住民訴訟である。被告は、主にT社の債務不履行又は不当利得の成立を争っている。なお、関係法令の定めは別紙関係法令の定めに記載のとおりである（以下、「春日部市放課後児童クラブ設置条例」を「本件設置条例」と、「春日部市放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準を定める条例」を「本件基準条

例」という。)

2 前提事実(書証は原則として枝番号の記載を省略する。以下同じ。)

(1) 原告らは春日部市の住民である。

被告は春日部市の市長である。

5 T社は、平成2年4月2日に成立した、学習塾、予備校の経営等を目的とする株式会社である(甲8)。

(2) 春日部市は、本件設置条例に基づいて本件クラブを設置していたところ、平成30年6月、本件クラブの指定管理者募集要項(甲6。以下「本件募集要項」という。)に従って本件クラブの指定管理者を募集し、この募集に応じたT社(甲8)
10 をその指定管理者に指定した上(乙46)、T社との間で、平成31年2月15日に本件クラブの管理に関する基本協定(この協定の期間は平成31年4月1日から令和6年3月31日までの5年間、甲1。以下「本件基本協定」という。)を締結し、平成31年2月28日にT社から事業計画書(乙12ないし乙14。以下「本件事業計画書」という。)の提出を受けた上、同年4月1日に本件クラブの管理に
15 関する年度協定(この協定の期間は平成31年4月1日から令和2年3月31日までの1年間、甲2。以下「本件年度協定」という。)をそれぞれ締結した。

本件基本協定第5条によると、春日部市がT社に行わせる業務の細目は本件基本協定添付の「指定管理者の業務に関する仕様書」に定めるとおりとされ、この仕様書第8項(3)には本件クラブの放課後児童支援員の配置について本件基準条例を遵守
20 し、支援の単位ごとに常勤支援員を必ず2人以上配置することと定められていた。

(3) 春日部市は、T社に対し、本件基本協定及び本件年度協定に基づき、平成31年度指定管理料として次のとおり合計4億1528万1331円(ただし、コロナ対策費を除く。)を支払った(乙35)。

| | | | |
|----|----------|--------------|----------|
| ア | 令和元年7月5日 | 1億0382万1331円 | |
| 25 | イ | 同年9月11日 | 1億0382万円 |
| | ウ | 同年12月25日 | 1億0382万円 |

エ 令和2年3月18日 1億0382万円

(4) 原告らが、令和3年3月18日、春日部市監査委員に対し、被告が本訴請求に係る損害賠償又は不当利得返還の請求をしないことは財産の管理を怠る事実にあたると主張して地方自治法242条1項に基づく監査請求をしたところ、同監査委員から、令和3年5月12日付け書面(甲7)をもって、上記監査請求に理由がない旨の通知を受けた。

(5) 原告らは、令和3年6月11日、本件訴訟を提起した(記録上明らかな事実)。

2 争点及びこれに関する当事者の主張(なお、春日部市のT社に対する前提事実(3)の支払が本件基本協定及び本件年度協定上の指定管理料支払債務の履行としての支払であるのに、法律上の原因の不存在(本件基本協定及び本件年度協定の無効、取消し、解除等)に関する主張立証のない本件においては、不当利得に関する原告らの主張はそれ自体失当であるので、その摘示を省略する。)

(1) T社の常勤支援員確保義務

(原告らの主張)

ア T社は、春日部市に対し、本件基本協定、本件募集要項、本件事業計画書に基づき、常勤支援員確保義務を負い、ここにいう常勤とは「週38時間45分以上の勤務する人」をいうものと解すべきである。

すなわち、本件募集要項及び本件事業計画書は本件基本協定と一体を成すものとして(仮にそうでないとしても、少なくとも本件募集要項はT社がこれに基づき業務を実施しなければならないことを明記する本件基本協定第2条により)春日部市とT社との間で法的拘束力を有する。本件募集要項には常勤支援員の定義は明記されていなかったが、本件募集要項添付の仕様書には常勤職員とは「1週間あたりの所定労働時間が38時間45分以上勤務となる職員」(甲6の24頁)であることが明記されており、本件募集要項の内容を公平に明らかにすることを目的としてホームページで公表されたQ&A(甲3)においても、職員の採用・配置について「常勤とは週38時間45分以上の勤務する人という認識で間違いないでしょうか。」

という質問に対して「相違ありません。」と回答されたことにより、常勤職員、常勤支援員のいずれの常勤も「週38時間45分以上の勤務する人」であることが明確に表示された。そして、本件基本協定の締結時までの間に常勤支援員の内容の修正、変更について議論された形跡はない。本件基本協定添付の仕様書で「常勤職員」
5 の定義が削除されたのはその定義が上記Q&Aにより明確になったためであり、春日部市は本件基本協定の締結に至るまでの間に常勤の定義を修正したことはない。したがって、常勤の定義は上記のとおり解すべきである。

イ 仮に上記アの解釈が採用し得ないとしても、常勤支援員にいう常勤とは「事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者」をいうものと解すべきである。

すなわち、本件基本協定添付の仕様書においては、指定管理者が行う業務内容についてT社は埼玉県放課後児童クラブガイドライン（甲13。以下「本件ガイドライン」という。）を参照し、その内容に沿った運営に努めることとされ、同ガイドラインには常勤とは上記のとおり明記されている。そして、T社が本件クラブに勤務する支援員に定めた勤務時間は1日8時間（7時～16時の勤務と10時～19時の勤務の2交代制）であった。T社の本件事業計画書や就業規則も上記常勤の定義に対応して定められている。したがって、常勤の定義は上記のとおり解すべきである。
10
15

（被告の主張）

ア 原告らの上記アの主張は、春日部市が本件基本協定の締結時点で常勤を「週38時間45分以上の勤務する人」と想定していたという限度で認め、その余は否認し、争う。本件基本協定添付の仕様書が常勤支援員の勤務時間を定めていないのは、指定管理者において、計画したプログラム、そのプログラムから必要とされる開室のための準備時間、支援員の人数等の諸事情を勘案して決定する性質の事柄であり、本件クラブの開室時間は学校の授業との関係で変動は大きく、支援員の勤務時間を一律に定めることが困難であるのに、常勤を一律に「週38時間45分以上の勤務する人」と決定することが不合理であるためである。このことは、本件ガイ
20
25

5 ドライン（甲13）上、常勤を「事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者」と定めて、その勤務時間を指定管理者の就業規則や個別の雇用契約に委ねていることとも合致する。原告ら主張のQ&Aは募集段階での春日部市の想定ないし見解を説明したものにすぎず、これに違反すると直ちに債務不履行責任を生じさせる
10 という意味での契約内容となるものではない。なお、春日部市は、T社に対し、本件基本協定に基づき、継続監視を行い、（春日部市の当初の認識に従って）常勤支援員を2名以上配置するよう改善指導を行ったが、現実問題として、専門性の高い支援員を常勤の条件で採用することが困難であり、代替手段等を検討せざるを得ないことを認識し、令和2年4月1日付け協議書（乙30）をもって、T社との間で、
15 本件基本協定添付の仕様書で定める常勤支援員とは「学校の授業の日（放課後）において、1日3時間30分以上、かつ週5日以上、勤務しているもの」をいうことを確認した。

 イ 原告の上記イの主張は否認し、争う。

(2) T社の債務不履行等

15 (原告らの主張)

 ア T社の春日部市に対する常勤支援員確保義務が本件基本協定において公共サービスの委託者である春日部市の意味として定数的、定量的で一義的に明確に定められた債務であり、支援員の常勤性確保は保育の質を守るために必要不可欠であること、常勤支援員の確保に関する人件費は適切な計算根拠に基づき指定管理料に計
20 上されており、T社の常勤支援員確保義務と春日部市の指定管理料支払義務とは明確な対価関係に立つことなどに照らせば、常勤支援員の確保は極めて重要な契約内容であり、常勤支援員確保義務の履行についてT社の裁量は認められないから、T社が常勤支援員の必要人数を確保することができなければ、その債務不履行責任が直ちに生ずる。

25 イ 支援員が高い質の育成支援を行うためには事前準備が必要であり、効果的な事前準備を行うためには本件クラブに毎日出勤し、子どもたちの顔を見て、一

一人一人の特徴をよく知っている常勤支援員の経験とその経験に基づいて事前準備をするだけの勤務時間が必要である。また、児童の登室前、退室後も勤務している常勤支援員でなければできない、又は十分に遂行できない仕事（例えば、おたよりの作成、保育日誌の作成、学校との情報共有、父母からの相談、クレーム等対応、新入生・転入生への入室説明・面談、行事の企画、工作の試作、施設の管理、おやつ

5 の注文、消耗品の注文）が多数あり、児童の保護者も常勤支援員の必要性を強く要望している。

このように、学童保育の質の確保、向上のためには、本件基準条例11条3項所定の有資格者である支援員を長期間かつ定期的に勤務する常勤の職員として支援の

10 単位ごとに複数配置することが重要であり、常勤支援員の不足は常勤以外の職員（補助員、派遣職員等）の配置によって補完し得る性質のものではないから、T社が常勤支援員の不足に代えて補助員を配置したからといって、T社の不履行が生じたことに変わりはない。なお、常勤支援員が十分に確保されていない現在においても、本件クラブの運営の質が落ちていないのは、現場の常勤支援員が過剰な負担を被っ

15 て奮闘している結果にほかならない。

（被告の主張）

原告らの上記主張は否認し、争う。

ア 本件基準条例、本件ガイドライン及び本件基本協定の定めるところによれば、支援員の勤務時間の設定については、指定管理者が立案し、計画したプログラムな

20 どの諸事情を勘案して決するものと解される。実質的にも、指定管理者制度が民間事業者の活力の活用及び経費削減を目指した制度である以上、指定管理者であるT社としては、本件クラブの管理運営業務に実際に携わるに当たって、民間事業者の視点から業務の見直しや改善が必要とされた場合には当然に春日部市に対してその変更や見直しを求めることができるということが合理的である。また、原告ら主張

25 の常勤支援員を100%確保することは非現実的な要求である一方、指定管理者であるT社は支援員の欠員を理由に欠員の補充ができるまで本件クラブを閉室してお

くわけにはいかない。

したがって、T社は、本件基準条例11条2項所定の支援員を配置すべき義務を負うが、これを上回る本件基本協定添付の仕様書記載の支援員配置については、本件クラブの運営に支障を来さぬよう、その設置目的・趣旨を踏まえた合理的な措置を講ずべき義務を負うにせよ、この合理的な措置の内容はT社の裁量に委ねられているから、仮にT社の配置した常勤支援員の勤務時間が上記仕様書の基準を下回っていたとしても、直ちに債務不履行を構成することとなるものではなく（常勤支援員の配置は手段債務（努力義務）であって、結果債務ではない。）、T社の債務不履行の成否はその給付行為によって実現された状態が実現されるべき状態（円滑なクラブ運営ないし支障なきクラブ運営）に達しているか否かを具体的に検討することにより判断すべきである。

イ T社は、職員の継続雇用や求人メール配信による人材確保策を講じたが、平成31年4月時点で83名と十分な支援員の人数を確保することができなかつたため、当面の人員不足を補うべく、T社及び春日部市シルバー人材センターで雇用した職員を補助員として充てる一方（原告ら主張の常勤支援員でなければできない仕事の中には常勤以外の支援員や長期間にわたり従事してきた補助員との分担可能な仕事の数多くある。なお、補助員については、無資格者のほか、支援員の資格を有するが、あえて補助員として時給で勤務する者や準資格者も存する。）、例えば、所定の支援員が2名のケースでは、①2名の支援員がいずれも12時～19時の平日勤務（月140～150時間勤務）を最善とし、支援員の確保ができない場合の次善の策として、②1名の支援員が12時～19時の平日勤務（月140～150時間勤務）、もう1名の支援員が14時～19時の平日勤務（月70～80時間勤務）、③1名の支援員が12時～19時の平日勤務（月140～150時間勤務）、1名の補助員が14時～19時の平日勤務（月70～80時間勤務）として、常勤支援員の労働力不足を常勤以外の支援員や補助員で補うことを人員配置の方針としていた（本件クラブで子どもが多くいるコアタイムは14時30分～18時である。）。

また、T社は、新たに多種多様な人材確保策を講じて支援員の増員を図った結果、令和元年7月時点では97名、同年12月時点では105名と、必要な支援員を実際に確保して児童の在室時の配置人数としては常時2名以上を配置することができるようになった。さらに、T社は、常勤支援員の不足により育成支援がおろそかになるのではないかと懸念に対しては、育成支援に関わる業務に支障が生じないように配慮し、定期的な研修も充実させて育成支援に携わる支援員又は補助員一人一人の能力向上に努めることで、各児童の特性に沿った適切な対応を行うなど、保育の質の確保に努めてきた。このように、T社が保育の質の低下を回避ないし軽減する措置を講じたことにより、本件クラブの平成31年度（令和元年度）保護者アンケート結果で、大変満足・満足・やや満足の回答合計値が平均74.1%、これに普通を加えた回答合計値では平均92.6%となるなど、保護者から一定の好評価を得ていた。

したがって、T社の給付行為によって実現された状態が実現されるべき状態に達していたというべきであるから、T社の債務不履行や過失があったとは認められない。

(3) 春日部市の損害

(原告らの主張)

ア T社の不履行により春日部市に生じた損害はT社が常勤支援員確保義務（平成31年度（令和元年度）では毎月93名以上の常勤支援員を確保する義務）に違反して確保しなかった常勤支援員の人数分の人件費相当額である。T社が予算計上していた常勤支援員の人件費は、T社によると、合計2億6812万8000円（甲26の5、甲52）である。被告はT社の常勤支援員の確保状況に関して何ら適切に点検していなかったから、T社が平成31年度（令和元年度）に確保した常勤支援員は皆無であったといわざるを得ない。

したがって、T社の不履行により春日部市に生じた損害は上記2億6812万8000円全額である。

イ T社が常勤支援員の不足を常勤以外の職員の配置により補充し、その人件費を支出したことがあっても、上記損害を減額させる事情とはならないが、仮にT社が常勤支援員の不足を常勤以外の職員の配置により補充することがあり得るとしても、必要かつ合理的な範囲を超えた支出（例えば、常勤支援員に代えて複数の補助員を募集して同一時間帯に配置したために又はスタッフを緊急に確保するために、
5 本件事業計画書で想定していたよりも高額の人件費を要した場合など）は本来T社が負担すべきものであるから、これを指定管理料の中から支出したとすれば、やはり春日部市の損害となる。

ウ 春日部市が前の指定管理者であった社会福祉法人春日部市社会福祉協議会
10 （以下「S法人」という。）との間では約定の常勤支援員を確保しなかった事実をもって債務不履行であり、春日部市に損害が発生したことを理由に、平成29年度分、平成30年度分の指定管理料について不足する常勤支援員の人数に応じた減額精算を行っていたことに照らせば、春日部市の損害の不発生をいう被告の主張は禁
15 反言ないし訴訟上の信義則に違反して許されない。

（被告の主張）

原告らの上記主張は否認し、争う。春日部市に原告ら主張の損害は発生していない。なお、春日部市が前の指定管理者であったS法人との間で平成29年度分、平成30年度分の指定管理料の減額精算を行ったのは、常勤支援員の欠員状態が長年
20 続き、主に市議会から常勤支援員不足に対する批判が高まったことから、人件費の執行率が低かったこと等も踏まえて、S法人との間の本件クラブの管理に関する基本協定（乙3）第9条（本件基本協定第9条と同旨）に基づく減額精算が必要であると判断したためであるのに対し、T社に対して減額精算を求めなかったのはT社
25 が実際の配置人数、総労働時間、人件費の執行状況のいずれの点でもS法人を上回り、本件クラブの円滑な運営に支障は出ておらず、S法人の場合とは異なるためであった。

第3 当裁判所の判断

1 前提事実、証拠（甲63のほか後記各書証、原告佐藤絵美。ただし、いずれも後記認定に反する部分を除く。）及び弁論の全趣旨によれば、春日部市とT社との間の本件基本協定、本件年度協定の締結に至る経緯、T社による本件クラブの管理運営状況等について、次の事実が認められる。

5 (1) T社の前の指定管理者であるS法人が春日部市との間で締結していた本件クラブの管理に関する基本協定（乙3）の終期が平成31年3月31日までと定められていたことから、平成30年6月15日、本件クラブの管理運営を実施する新たな指定管理者の募集が本件募集要項により開始された（甲6の13頁）。

10 本件募集要項（甲6）及びこれに添付の仕様書によると、本件クラブは、放課後等に保護者が就労等により常時留守となっている家庭の児童に対し、必要な保育を行い、もって児童の健全な育成を図ることを目的とするものであり、その開室時間は、学校の授業日の月曜日から金曜日までは学校の放課後から午後7時まで、学校の休業日は午前7時30分から午後7時までとされ、指定管理者の業務は、家庭生活及び社会生活に必要な生活習慣の育成に関する業務、本件クラブに入室した児童
15 の保育に関する業務、本件クラブの施設（設備及び物品を含む。）の維持管理に関する業務、その他設置目的を達成するために必要な業務とされ、管理の基準としては、関係法令、条例及び規則を遵守した適正な本件クラブの運営、本件クラブの適切な維持管理等が掲げられ、管理に要する経費は、おやつ代を除き、春日部市から支払われる指定管理料によって賄うこととされていた。なお、本件募集要項添付の
20 仕様書には、職員の採用・配置について、保育の継続性を確保し、入室児童及び保護者との信頼関係に基づく円滑な本件クラブの運営を図るため、運営管理責任者（常勤職員（1週間当たりの所定労働時間が38時間45分以上勤務となる者）を1人以上配置すること）、放課後児童支援員（本件基準条例を遵守し、同条例11条3項所定の職員を支援の単位ごとに常勤支援員を必ず2人以上配置すること、なお、
25 支援の単位が51人から70人の場合は、入室児童数概ね25人につき支援員1人というこれまでの考え方を勘案し、常勤支援員1人以上を加配すること）及びその

他必要な職員（常勤支援員のほか、本件クラブの運営に支障を来すことのないように、春日部市放課後児童クラブ条例4条所定のその他必要な職員）を配置することと定められていた。

また、本件募集要項の内容等に関する質問が平成30年6月15日から同月29日までの間に受け付けられ、その質問及び回答は同年7月6日に春日部市公式ホームページでQ&A（甲3）として公表された。このうち、本件募集要項添付の仕様書中の職員の採用・配置については、「常勤とは週38時間45分以上の勤務する人という認識で間違いはないでしょうか。」という質問に対し、「相違ありません。」という回答が記載されていた。

(2) T社は、本件クラブの指定管理者の指定を受けるべく、平成30年7月20日、被告に対し、春日部市放課後児童クラブ条例13条1項所定の申請（甲26、甲52）をし、プレゼンテーションを実施して指定管理者候補者に選定された後、議会の議決を経て、平成30年12月14日、平成31年度（令和元年度）以降の本件クラブの指定管理者に指定された（乙46）。

なお、平成30年度まで本件クラブの指定管理者であったS法人は、複数年度にわたって所定の支援員を集めることができず、平成30年度においても、常勤支援員に合計77名の不足（その人件費は約1784万円）を生じさせ、補填した臨時職員も合計85名（その人件費は約562万円）にとどまったことにより、現場の支援員に過度な負担を与えたり、保護者に不安を与えたりしただけではなく、安定した保育及びクラブ運営を担保することができなくなったため、平成31年度以降の指定管理者の申請をすることなく、春日部市との間で、平成30年度の指定管理料について約1222万円（上記各人件費の差額）の減額に応ずる旨の協定を締結していた（乙33、乙53）。

(3) T社は、春日部市との間で、平成31年2月15日に本件基本協定（甲1）を、同年4月1日に本件年度協定（甲2）を順次締結した。

本件基本協定によると、T社は、市の例規、関係法令等のほか、基本協定、年度

協定、募集要項、事業計画書に従って事業を実施しなければならず(甲1の第2条)、基本協定、年度協定、募集要項及び事業計画書の規定の間に矛盾若しくは齟齬がある場合、基本協定、年度協定、募集要項、事業計画書の順に、その解釈が優先するものと定められ(同第3条)、善良なる管理者の注意をもって本件クラブを常に良好な状態に管理する義務を負うものとされ(同第7条)、春日部市がT社に行わせる業務の細目は本件基本協定添付の仕様書に定めるとおりとされ(同第5条第2項)、この仕様書には、開室時間や指定管理者の業務については本件募集要項添付の仕様書と同様の定めがあったが、支援員の配置については、本件基準条例を遵守し、支援の単位ごとに常勤支援員を必ず2人以上配置すること、支援の単位が51人から70人の場合は、入室児童数概ね25人につき支援員1人というこれまでの考え方を勘案し、常勤支援員1人以上を加配することという本件募集要項添付の仕様書と同様の定めがあったものの(上記仕様書の第8項(3))、本件募集要項添付の仕様書と異なり、常勤の具体的内容に関する記載はなかった。なお、本件年度協定(甲2)においても、常勤の具体的内容に関する記載はなかった。

(4) T社は、平成31年2月28日、被告に対し、本件事業計画書(乙12ないし乙14)を提出した。

しかし、本件事業計画書においても、常勤の具体的内容に関する記載はなかった。

(5) T社は、本件クラブの指定管理者に指定された後、本件クラブで働く職員を確保すべく本格的な求人募集を行うようになった。

T社がS法人の職員であった者を継続雇用とすることを予定して平成30年12月付けで作成した「春日部市:放課後児童クラブに関するご説明」(甲29)によると、本件基本協定添付の仕様書に定められた常勤支援員の2名配置を必ず厳守することを前提とする勤務モデル例として、支援員A、Bは週38時間15分(月間164時間)、支援員Cは週5回シフトで平日5時間、土曜6時間、支援員Dは週4回シフトで平日5時間、土曜6時間が記載されていた。また、T社が定めた支援員就業規則(乙47の1)によると、支援員とは、会社が受託する本件クラブの一般

的、専門的業務を遂行するため雇用され、期間を定めて勤務する者をいい(第2条)、その就業時間は、労使協定により毎年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制を採用し、所定労働時間は対象期間を平均して1週40時間以内とする(ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されない場合については、1週40時間以内とする)ことと定められていた(第27条)。

(6) 本件基本協定添付の仕様書の定めによると、T社は、平成31年度(令和元年度)においては、本件クラブに93名の常勤支援員を配置する必要があり、当初はS法人の既存職員全員の転籍を前提とする人員補強を予定していたものの、平成31年1月時点で50名の支援員を確保するにとどまった。T社は、その後、登録講師への一斉メール配信による募集という従来の募集手法に加えて、個別教室を利用したビラ配布、近隣商店への協力依頼、有料媒体を利用した人材募集、無資格者から有資格者への昇格の対応、S法人からの転籍を希望しない者との再交渉、社内人事異動、賃金における配慮などの新たな募集手法を試みたが、同年4月時点においても、合計82名の支援員(有資格者)と合計77名の補助員(うち17名は研修受講可能者)を確保するにとどまった。(乙38、乙39)

そこで、T社は、支援員の有資格者の募集を続け、研修受講可能者に放課後支援員認定資格研修を受講してもらうなどして支援員の増員を図りつつ、当面の人員配置として、本件基本協定添付の仕様書で定められた常勤支援員(T社の定めた勤務時間としては12時～19時。この項につき、以下同じ)を2名以上配置することを目指し、これが実現できない個別クラブについては、常勤支援員1名を必ず配置するが、平日の登室児童が集中する時間帯(14時30分～18時)を念頭に置き、不足する常勤支援員に代えて非常勤支援員や補助員(T社の定めた勤務時間はいずれも14時～19時)を充てることで対応することとした。本件クラブの平成31年4月から令和2年3月までの間における実際の人員配置状況は次のアないしシのとおりであり(乙27)、このために要した人件費(3億9566万8525円)は、その予算額(3億9165万7000円)を401万円ほど超過し(乙15の

最終頁)、春日部市の基準価格(3億8974万5000円)からも592万円ほど超過していた(乙34)。

| | | | |
|----|---|---------|-----------------------------|
| | ア | 平成31年4月 | 常勤支援員41名、非常勤支援員41名、補助員等156名 |
| | イ | 令和元年5月 | 常勤支援員41名、非常勤支援員43名、補助員等133名 |
| 5 | ウ | 令和元年6月 | 常勤支援員41名、非常勤支援員43名、補助員等135名 |
| | エ | 令和元年7月 | 常勤支援員46名、非常勤支援員51名、補助員等149名 |
| | オ | 令和元年8月 | 常勤支援員46名、非常勤支援員47名、補助員等151名 |
| | カ | 令和元年9月 | 常勤支援員45名、非常勤支援員46名、補助員等135名 |
| | キ | 令和元年10月 | 常勤支援員45名、非常勤支援員46名、補助員等132名 |
| 10 | ク | 令和元年11月 | 常勤支援員45名、非常勤支援員48名、補助員等129名 |
| | ケ | 令和元年12月 | 常勤支援員53名、非常勤支援員52名、補助員等128名 |
| | コ | 令和2年1月 | 常勤支援員54名、非常勤支援員52名、補助員等123名 |
| | サ | 令和2年2月 | 常勤支援員54名、非常勤支援員51名、補助員等117名 |
| | シ | 令和2年3月 | 常勤支援員54名、非常勤支援員52名、補助員等141名 |

15 (7) 本件クラブにおける令和元年度の開設日数は、個々のクラブにより相違するが、最少で255日、最多で289日に達し、その利用者数も延べ人数で33万7734名に及んでいた(乙15の別添2)。

なお、T社は、本件クラブの運営のために採用した職員の支援員研修として、①主に本件クラブの役割や支援員の役割について学ぶ新任研修、②他クラブと自クラブの長短所を認識し、自クラブの運営に役立たせることを目的とする職員交換研修、
20 ③自閉症についての正しい理解を学び、適切な支援ができるようになることを目的とする自閉症研修、④保護者から電話対応について指摘があった場合に対象職員に対してその都度開催する電話対応研修、⑤消防署の救命士を招へいし、AEDの使用
25 方法や手順について学ばせるAED研修、⑥春日部警察署の方を招き、不審者への対応について学ぶ防犯研修、⑦いっどこで何が起きるかを想定し、不特定な事象に対する危機意識を高める危機管理研修、⑧近隣の薬局から薬剤師を招へいし、エ

ピペン（食物等によるアナフィラキシーの症状を緩和するために注射により接種する補助治療剤）の使用方法、使用するタイミング、注射する場所を明確にするため、職員自らが児童役となり、打つ練習を行うエピペン研修、⑨熱中症の原因、予防法、正しい応急処置方法を学び、重症化を回避できるようになることを目的とする熱中症対策研修を随時実施するなどしていた（乙48、乙52）。

(8) 春日部市が本件基本協定に基づき本件クラブの運営に係る継続監視（甲1の第16条）を実施した結果、T社は、A（適切な指定管理業務が実施されている。）、B（適切な指定管理業務が実施されておらず、更なる努力を要する。）、C（全体的に適切な指定管理業務が実施されておらず、取組を見直す。）の3段階評価中、第1四半期のみB評価を受けたものの、その後はいずれもA評価を受けており、特に春日部市の改善指導に対する対応・改善状況については、当初より全体としての支援員数は確保されていたが、一部のクラブへの配置が不十分であったため、年4回の継続監視時に指摘したところ、各クラブの状況を踏まえながら人事異動などを行って徐々に改善してきたという評価を得ていた（乙16、乙17）。

また、T社が本件クラブの利用者に対するアンケートを実施した結果、全体的にみて、現在の本件クラブにどのくらい満足していますかという質問に対する回答として大変満足、やや満足、満足、普通、やや不満、不満、大変不満という7段階の選択肢のうち大変満足から普通までを選択した回答が令和元年9月実施分（1650名中560人の回答で回答率33.9%）で91.6%、令和2年2月実施分（1605名中858名の回答で回答率53.4%）で93.5%を占めていた（乙19）。

(9) 他方、春日部市とT社は、今後の常勤支援員の勤務時間の定義を統一した考えとして認識するために、令和元年12月26日及び令和2年1月29日、本件基本協定（甲1の第40条）に基づき、常勤支援員の勤務時間等について協議した（乙29）。

この協議の場において、T社からは、配偶者（夫）の扶養の範囲内で勤務するこ

とを希望する者が多く、追加募集しても、月120時間（1日6時間×20日）以上勤務することができる支援員を確保することが困難な現状が説明され、子どもたちが平均して登室してくることが多い時間帯であるコアタイム（14時30分～18時）に支援員2名を配置することが提案されたのに対し、春日部市からは、国の放課後児童健全育成事業の実施状況調査の調査要領で新たに示された、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者を常勤職員とすること（乙11の9頁（注3））が一番の理想であるとしつつ、一番大事なことは子どもたちが安心、安全に毎日、同じ支援員の下で落ち着いた放課後を過ごせることにあるとの立場から、本件クラブの実態に合わせて常勤支援員の最低勤務時間を上記コアタイムに相当する3時間30分と定めることに理解を示していた。

そして、春日部市とT社は、令和2年4月1日付け書面（乙30）をもって、常勤支援員の勤務体制について、①本件基本協定添付の仕様書で定める常勤支援員とは、放課後児童支援員であり、学校の授業の日（放課後）において、1日3時間30分以上、かつ週5日以上勤務している者をいい、②子どもたちの安心、安全のため、登室時間内において、児童が多い時間帯に同じ支援員が2人以上従事していることとし、③支援の単位ごとに常勤支援員を必ず2人以上配置し、開室時間中は、支援員を含め、必ず複数の職員が勤務していることを厳守するという協議が成立した旨確認した。

(10) 厚生労働省が令和2年12月23日付けで公表した「令和2年(2020年)放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」（甲9）によると、放課後児童クラブに雇用される職員のうち支援員の占める割合は57.8%、補助員の占める割合は42.2%であり、上記支援員の占める割合のうち常勤支援員の占める割合は29.4%であり（同14頁）、放課後児童クラブに雇用される職員全体の常勤職員の占める割合としても47都道府県合計平均で36.9%（埼玉県では40.5%）であった（同38頁）。

なお、厚生労働省子ども家庭局長は令和3年3月19日付けで「保育所等におけ

る短時間勤務の保育士の取扱いについて」と題する通知（乙7の2）を発した。

この通知によると、最低基準上の保育士定数は常勤の保育士をもって確保することが原則であり、望ましいという前提を維持しつつ、常勤の保育士の確保が困難であることにより、保育所等に空き定員があるにもかかわらず待機児童が発生している場合の暫定的な措置として、短時間勤務の保育士（1日6時間未満又は月20日未満勤務する保育士をいい、各施設・各事業所の就業規則で定めた勤務時間を下回る者のうち、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する保育士を含む。以下同じ。）が従事する業務に関する特例的な対応を取っても差し支えないこととされ（ただし、その適用開始は令和3年4月1日である。）、その概要は次のとおりであった。すなわち、保育の基本は乳幼児が健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境の中で、健全な心身の発達を図ることであり、また、保育所等の利用児童数が年々増加する中で従来にも増して保育士の関わりは重要であるばかりでなく、保護者との連携を十分に図るためにも、今後とも最低基準上の保育士定数は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することが原則であり、望ましいが、保育所等本来の事業の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童に対する保育の質の確保が図られる場合であつて、次のア、イの条件の全てを満たすときには、最低基準上の保育士定数の一部に短時間勤務の保育士を充てても差し支えないものとする。

ア 常勤の保育士が各組・各グループに1名以上（中略）配置されていること。
ただし、令和2年度以降の各年4月1日時点のいずれかの待機児童数が1人以上であり、かつ、その要因が、管内の保育所等において空き定員があるにもかかわらず、常勤の保育士の確保が困難であることにより、当該保育所等の利用を希望する子どもを受け入れることができないためであることと判断している市町村（特別区を含む。以下同じ。）において、待機児童解消のために当該市町村がやむを得ないと認める場合に限り、当該保育所等の利用を希望する子どもを受け入れるのに不足する常勤の保育士数の限りにおいて、1名の常勤の保育士に代えて2名の短時間勤務の

保育士を充てても差し支えないものであること（中略）。なお、常勤の保育士が各組・各グループに1名以上（中略）配置されていることが原則であり、望ましいことに変更はないため、常勤の保育士の確保が可能となった場合には、各組・各グループに1名以上常勤の保育士を配置し、上記ただし書の取扱いについては、早期に解消を図り、当該業務に当たっていた短時間勤務の保育士の業務内容の見直しを行うこと。

イ 常勤の保育士に代えて短時間勤務の保育士を充てる場合の勤務時間数が常勤の保育士を充てる場合の勤務時間数を上回ること。

2 争点(1)（T社の常勤支援員確保義務）について検討する。

(1) 上記1で認定した事実によると、本件基本協定添付の仕様書には「常勤支援員」という用語が使用されるのみで、「常勤」の具体的内容に関する定めはなく、また、本件年度協定にも常勤支援員に関する記載がないのに対し、本件募集要項には、その本文に「常勤支援員」そのものの具体的内容に関する定めはないものの、運営管理責任者欄の「常勤職員」が1週間当たりの所定労働時間が38時間45分以上勤務となる職員であることが記載され、また、本件募集要項の内容に関する質問と回答を定めたQ&Aにも本件クラブに採用、配置される職員一般にいう「常勤」とは「週38時間45分以上の勤務する人」であることに相違ない旨が記載されていた（なお、T社作成の本件事業計画書に「常勤支援員」の具体的内容に関する記載はなかった。）。このような本件基本協定、本件年度協定及び本件募集要項の「常勤支援員」に関する記載は、形式的に見る限り、必ずしも整合的なものであるとはいえない。

しかしながら、春日部市とT社との間で締結された本件基本協定は、T社に対し、（市の例規、関係法令等のほか、）基本協定、年度協定、募集要項、事業計画書に従って本件クラブの管理事業を実施すべきことを定め、基本協定、年度協定、募集要項及び事業計画書の規定間に矛盾や齟齬がある場合における解釈の優先順序（基本協定、年度協定、募集要項、事業計画書の順）を定めており、これらの規定を合

理的に解釈すれば、T社が春日部市に対して負担すべき債務の具体的内容について、基本協定や年度協定には明示的な記載がないが、募集要項には明示的な記載がある場合、募集要項よりも解釈上の優先度の高い基本協定や年度協定に募集要項の明示的な記載に基づく解釈を否定する趣旨が含まれていない限り、T社は、春日部市に
5 対し、募集要項の明示的な記載に基づく債務を負担するというべきである。

(2) これを「常勤支援員」について検討すると、一般に、「常勤」とは、「非常勤」に対置される概念であって、文理上、一定程度継続的な勤務を意味するものであって、少なくとも短時間の勤務を意味するものとは解されず、本件基本協定添付の仕様書にいう「常勤」が上記のような一般的な用語例と異なる意味で記載された
10 ことをうかがわせる記載は見当たらない。また、本件基本協定が本件クラブに配置される支援員全てを単なる支援員で足りるとすることなく、その中の一定数の支援員を「常勤」とすることを要求した実質的な意味を検討すると、本件基本協定は、T社に善良なる管理者の注意をもって本件クラブを常に良好な状態に管理する義務を負わせ、その仕様書上、学校の授業日（月曜日ないし金曜日）の開室時間を学校
15 の放課後から午後7時までとし、学校の休業日の開室時間を午前7時30分から午後7時までと定めた上、保育の継続性を確保し、入室児童及び保護者との信頼関係に基づく円滑な本件クラブの運営を図るために配置すべき職員の一類型として常勤支援員を位置付けている。このような本件基本協定の定めに鑑みると、本件基本協定にいう「常勤支援員」とはT社が負担する善管注意義務の履行に資する者、より
20 具体的には、本件クラブにおける開室時間が比較的長時間であることを念頭に、その保育の継続性を確保し、入室児童及び保護者との信頼関係に基づく円滑な本件クラブの運営を図ることに資する勤務形態の支援員を予定しているといえる。

(3) 以上のような事情を総合すると、「常勤」に関する限り、本件基本協定や本
25 件年度協定に本件募集要項の明示的な記載に基づく解釈を否定する趣旨が含まれていないとは解されないから、T社が支援の単位ごとに必ず2人以上配置すべき「常勤

支援員」とは、本件募集要項の明示的な記載のとおり「週38時間45分以上の勤務をする支援員」を意味するものと解するのが相当である。本件募集要項添付の仕様書に記載されていた常勤の定義規定が本件基本協定添付の仕様書に反映されていなかったことは、一定数の支援員が「常勤」であることさえ踏襲しておけば、本件募集要項に関するQ&Aの公表により既に周知の事柄となった細目的な事項についてまで基本的合意としての性質を有する基本協定にわざわざ重ねて記載し直すまでのことではないとしてかかる記載が省略されたものとも解されるから、上記判断を左右する事情であるとはいえない。なお、春日部市とT社が令和2年4月1日付け書面（乙30）において本件基本協定添付の仕様書で定める「常勤支援員」とは「放課後児童支援員であり、学校の授業の日（放課後）において、1日3時間30分以上、かつ週5日以上、勤務しているもの」であることを確認したことがあるとしても、これは、せいぜい令和2年度以降の本件クラブの管理業務についての合意であるにすぎず、本件の平成31年度（令和元年度）における本件クラブの管理業務についてまで遡及的に適用されるものとは解されないから、やはり上記判断を左右する事情であるとはいえない。

3 次に、争点(2)（T社の債務不履行等）について検討する。

(1) 上記1で認定した事実によれば、T社は、本件基本協定添付の仕様書上、本件クラブに93名の常勤支援員を配置する必要があったのに、これを下回る人数の支援員しか確保できていなかったから、形式的に見る限り、T社が春日部市に対して負う本件基本協定上の常勤支援員確保義務に違反したと評価する余地はある。

しかしながら、本件クラブにおいては、関係法令、特に本件設置条例及び本件基準条例に基づいた管理運営が行われる必要があり、本件設置条例及び本件基準条例の目的とするところが、本件クラブの職員として配置される常勤支援員の確保それ自体にあるわけではなく（このことは、T社の常勤支援員確保義務が定数的、定量的であることや春日部市の指定管理料支払義務の一部と対価関係に立つからといって、何ら異なるところはない。）、あくまでも放課後等において保護者が不在の家

庭の小学校就学児童を保護し、その健全な育成を図ることにあることは明らかである。他方、本件クラブの管理運営が指定管理者の指定によるものであり、その1年度当たりの指定管理料が4億円超に達するなどの事情に照らせば、本件クラブの管理運営事業は単に大規模な事業であるというだけではなく、かかる事業を適切に遂行し得る者は事実上限られていたから、仮にT社による本件クラブの管理運営が所定の常勤支援員の確保ができないことにより困難になったからといって、第三者が年度途中でT社に代わって本件クラブの管理運営事業を引き継ぎ、本件クラブを安定して運営することは必ずしも容易なことではない。

そうすると、T社においては、その常勤支援員確保義務の履行が自らの責めに帰することができない事由に起因して客観的に困難となった状況が生じたとしても、常勤支援員という履行手段のみに固執して本件クラブの設置目的ないし運営目的(本件クラブの利用者である児童の健全な育成)を達成することができないという本末転倒の結果を招来することは許されないのであって、常勤支援員の確保という履行手段に拘泥することなく、これに代替し得る他の履行手段を選択して本件クラブの設置目的ないし運営目的を達成することが本件基本協定上許容されており、むしろ、そのようにすべきことが善管注意義務(甲1の第7条)の履行として求められるというべきである。

(2) 上記観点から本件を検討すると、上記1で認定した事実によれば、平成30年度まで本件クラブの指定管理者であったS法人において、複数年度にわたって支援員を確保することができない状態に陥っており、直近の平成30年度では常勤支援員の欠員が合計77名に及んでおり、次年度以降の指定管理者の申請を断念するほどであったから、平成30年当時は所定の常勤支援員を確保することが極めて困難な状況にあったということができ、平成31年度(令和元年度)においても同様の状況が続いていたことがうかがわれる。

このような状況下においても、T社は、新たな募集手法を実施するなどして常勤支援員を可及的に確保する努力を講じつつ、不足する常勤支援員に代えて非常勤支

援員や補助員等を多く確保していた。それだけではなく、T社は、常勤支援員の不足により常勤支援員の複数配置(2名以上)が実現できない個別クラブにあっても、常勤支援員1名は必ず配置して、この者を基軸として職員間の連携ないし協力関係を構築した上、平日の登室児童が集中する時間帯には(当初の予算額等を上回る人件費を費やしてでも)不足する常勤支援員に代えて非常勤職員や補助員等を手厚く配置することにより常勤支援員の欠員分の人的態勢を総合的に補い(上記1で認定した厚生労働省子ども家庭局長の令和3年3月19日付け「保育所等における短時間勤務の保育士の取扱いについて」と題する通知(乙7の2)に照らせば、不足する常勤支援員を非常勤支援員によって代替することがおよそ不可能であるとはいえず、このことは、原告らが指摘する具体的な仕事内容を前提としても、異なるところはない。)、かつ、採用した支援員に対しては、新任研修に始まる種々の研修を定期的かつ随時に実施するなどして、常勤、非常勤を問わず、個々の支援員の能力を向上させるなど、本件クラブにおける保育の質が低下しないように努めていた。

他方、春日部市が本件クラブの管理の適正を期するために本件基本協定に基づき実施した継続監視の結果、T社においては、その適切な指定管理業務が実施されているという高評価を受けることが大半であり、支援員数に限っても、全体としての支援員数に不足はなく、一部のクラブに見られた配置の不十分さも徐々に解消されたとの評価を得ていた。また、本件クラブの利用者に対するアンケート結果においても、大多数の利用者はT社による本件クラブの管理運営状況に不満を抱いてはいなかった。なお、(現場の常勤支援員の奮闘によるものという留保付きではあるが)現時点においても本件クラブの運営の質が落ちていないことについては、原告らも自認するところである。

(3) 以上のような点を総合すれば、T社の常勤支援員確保義務の一部に不履行があったと見る余地は皆無ではないものの、T社において、確保できなかった常勤支援員の不足分を非常勤支援員や補助員等を手厚く配置して補うという代替手段により本件クラブの保育の質を所定の水準に維持することができていたのであるから、

T社による債務不履行があったとはいえ、T社の春日部市に対する債務不履行責任は成立しないというべきである。

もとより、本件クラブの保育の質が所定の水準を維持することができたことについては、単にT社の企業努力のみによるものではなく、本件クラブの管理運営を現場で支えてきた支援員や補助員等の献身的な努力によるところが大きいこともうかがわれるが（甲64）、T社に採用され、本件クラブで稼働する職員はT社の履行補助者にほかならないから、たとえ履行補助者の個人的な努力により本件基本協定の主旨に従った履行が実現されていたからといって、上記判断を左右する事情であるとはいえない。

4 上記3で判示したところによれば、原告らの請求は理由がないことに帰するが、本件審理の経過に鑑み、念のために争点(3)（春日部市の損害）についても検討する。

上記1で認定し、上記3で判示したとおり、T社において、確保できなかった常勤支援員の不足分を非常勤支援員や補助員等を手厚く配置して補うという代替手段により本件クラブの保育の質を低下させることなく必要な水準を維持することができていた以上、仮にT社の常勤支援員確保義務の不履行を観念し得たとしても、これと相当因果関係のある春日部市の損害が発生したとは認められないというべきである。春日部市が（いずれも所定の常勤支援員を確保することができなかった指定管理者のうち）S法人との関係で指定管理料を減額（未執行の人件費の精算）させながら、T社との関係ではそのような措置を講じなかったことがあるとしても、これは、S法人にあっては常勤支援員の欠員分に相当する十分な人的手当を講ずることなく保育の質を安定させることができなかったのとは対照的に、T社にあっては必要な人的手当を講じて保育の質の低下を生じさせなかったためであって、春日部市がS法人とT社とで対応を異にする合理的理由があったから、春日部市の損害の不発生をいう被告の主張が禁反言ないし訴訟上の信義則に違反するとはいえず、ましてや、上記判断を左右する事情であるともいえない。

なお、たとえT社の履行補助者の個人的な過重負担により春日部市の損害の発生を回避することができたとしても、これは、債務者とその履行補助者との間における内部的問題（労使問題）が生じ得るというにとどまり、上記判断を左右する事情であるとはいえないことは上記3の場合と同様である。

5 5 以上と異なる原告ら、被告の各主張は、上記1で認定し、上記2ないし4で判示したところに照らしていずれも採用することができない。

第4 結論

以上によれば、原告らの請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

10 さいたま地方裁判所第4民事部

裁判長裁判官

田中秀幸 

15

裁判官

中島朋亮 

20

裁判官

丸山智大 



(別紙)

代 理 人 目 録

- 1 佐々木新一、井上あすか、石川智也、古谷直樹、石川智士、小内克浩、
柳 重雄、中山福二、野本夏生

- 2 吉村総一、大里定則、石井久雄

5

(別紙)

関係法令の定め

春日部市放課後児童クラブ条例

(設置)

- 5 第1条 放課後等に保護者（児童の父及び母並びにこれらに代わる者をいう。以下同じ。）が就労等により常時留守となっている家庭の児童に対し、必要な保育を行い、もって児童の健全な育成を図るため、春日部市放課後児童クラブ（以下「児童クラブ」という。）を設置する。

(業務)

- 10 第3条 児童クラブは、家庭生活及び社会生活に必要な生活習慣の育成を行う。

(放課後児童指導員)

第4条 児童クラブに放課後児童指導員を措く。

15 (入室の資格)

第5条 児童クラブに入室できる者は、春日部市立小学校（以下「学校」という。）の第1学年から第3学年までに在学する児童であつて、かつ、保護者が就労等のため放課後等に常時留守となっている家庭の児童（次条において「留守家庭児童」という。）とする。ただし、市長が必要と認めるときは、この限りでない。

20

(保育時間)

第8条 児童クラブの保育時間は、次に掲げるとおりとする。ただし、市長が特別の事情があると認めるときは、これを変更することができる。

- 25 (1) 学校の授業日の月曜日から金曜日までにあつては、学校の放課後から午後6時30分までとする。

(2) 学校の休業日の月曜日から土曜日までにあつては午前8時から午後6時30分までとする。

(4) 児童クラブの利用料金（次条第1項に規定する利用料金をいう。）に関すること。

(5) 前各号に掲げるもののほか、児童クラブの管理に関する業務で、市長が特に必要と認めるもの

2 指定管理者は、前項の業務を行うときは、児童の健康と安全に対する配慮その他規則で
5 定める事項に留意して行わなければならない。

3 指定管理者は、毎年度（4月1日から翌年の3月31日までの期間をいう。）の終了後
（地方自治法第244条の2第11項の規定により指定を取り消された場合にあつては、その
取り消された日後）60日以内に、第1項の業務に関する事業報告書を作成し、市長に提出し
なければならない。

10

春日部市放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準を定める条例

（趣旨）

第1条 この条例は、児童福祉法（昭和22年法律第164号。以下「法」という。）第34
15 条の8の2第1項の規定に基づき、市長の監督に属する放課後児童健全育成事業の設備及び運
営に関する基準（以下「設備運営基準」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

（設備運営基準の目的）

第3条 設備運営基準は、市長の監督に属する放課後児童健全育成事業を利用している児童
（以下「利用者」という。）が、明るくて、衛生的な環境において、素養があり、かつ、適切
20 な訓練を受けた職員の支援により、心身ともに健やかに育成されることを保障するものとする。

（職員）

第11条 放課後児童健全育成事業者は、放課後児童健全育成事業所ごとに、放課後児童支援
25 員を置かなければならない。

2 放課後児童支援員の数は、支援の単位ごとに2人以上とする。ただし、その1人を除

き、補助員（放課後児童支援員が行う支援について放課後児童支援員を補助する者をいう。第5項において同じ。）をもってこれに代えることができる。

3 放課後児童支援員は、次の各号のいずれかに該当する者であつて、都道府県知事が行う研修を修了したものでなければならない。

5 (1) 保育士の資格を有する者

(2) 社会福祉士の資格を有する者

(3) 学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく高等学校（旧中等学校令（昭和18年勅令第36号）による中等学校を含む。）若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第90条第2項の規定により大学への入学を認められた者若しくは通常の課程による12年の学校教育を修了した者（通常の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者（第9号において「高等学校卒業生等」という。）であつて、2年以上児童福祉事業に従事したもの

(4) 学校教育法に基づき、幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者

15 (5) 学校教育法に基づく大学（旧大学令（大正7年勅令第388号）による大学を含む。）において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学若しくは体育学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

(6) 学校教育法に基づく大学において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学若しくは体育学を専修する学科又はこれらに相当する課程において優秀な成績で単位を修得したことにより、同法第102条第2項の規定により大学院への入学が認められた者

(7) 学校教育法に基づく大学院において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学若しくは体育学を専攻する研究科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

(8) 外国の大学において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学若しくは体育学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

25 (9) 高等学校卒業生等であり、かつ、2年以上放課後児童健全育成事業に類似する事業に従事した者であつて、市長が適当と認めたもの

4 第2項の支援の単位は、放課後児童健全育成事業における支援であつて、その提供が同時に1又は複数の利用者に対して一体的に行われるものをいい、一の支援の単位を構成する児童の数は、おおむね40人以下とする。

5 放課後児童支援員及び補助員は、支援の単位ごとに専ら当該支援の提供に当たる者でなければならない。ただし、利用者が20人未満の放課後児童健全育成事業所であつて、放課後児童支援員のうち1人を除いた者又は補助員が同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事している場合その他の利用者の支援に支障がない場合は、この限りでない。

以 上