

指定管理者制度に関する基本方針(案)に対する意見とその理由及びこれに対する本市の考え方

頁	項目	意見	理由	本市の考え方及び対応
全体	指定管理者制度に対する考え方	指定管理者制度の導入によって、コストを削減することを前提条件としているのか。その場合、公と民との間に生まれるコストの差はどのような事を想定しているのか具体的に示してほしい。	指定管理者制度の導入に当たっては、請負契約や業務委託などを含めた現在の公と民との関係における課題を整理することが前提ではないか。指定管理者と行政とのコストの違いはどこにあるのか、その起因となるものは何なのか。公に問題があるならば自らが改革、改善を図るべきである。制度の導入に当たっては、地域経済の活性化を考慮し、雇用確保等を考える必要がある。	指定管理者制度は「市民サービスを効果・効率的に提供する方法を選択する手段」として導入しようとするものであり、コスト削減だけが目的ではありません。 コストの差については、施設の規模、業務内容、運営手法により異なり、現段階では一律に論じることは困難です。また、雇用の問題については の基本方針の考え方の(3)留意点の中で述べているとおりです。
1	留意点 -(3)	「今後10年以内に半数以上の職員が定年退職するという、人事業務執行上、極めて困難な状況をむかえる」との表現があるが、市役所の内部事情である課題を、新たな住民サービスを検討する上での背景としていることについての考え方をお聞きしたい。	職員の高齢化は、かなり以前から想定されていた課題であり、これまでに行政内部に解決策を講じておくべきであったはずである。	指定管理者制度の導入に当たっては、現在、進められている行財政改革大綱実施計画との整合性に留意しつつ、進めていくとの考え方を示したものです。 同制度の導入は、職員の雇用問題等に大きな影響を与えることから留意点としたものです。
3	指定管理者制度の原則適用 -1	「指定管理者制度の原則適用」の項中、「今後『公の施設』の管理に当たっては」を「現在、管理委託を行っている『公の施設』の管理に当たっては」に変更する。	「基本方針の考え方」の中で、「本方針は、現在、管理委託されている『公の施設』の指定管理者制度への移行に関する基本的な指針を示すもの」と明記されており、「公の施設」全体に係る基本方針ではないと考えるからである。	ご意見にある「公の施設」の表記は、「指定管理者制度の原則適用」の項の3行目にある表記ですが、本項の前段3行は、平成15年9月に施行された「指定管理者制度」に対する本市の評価と姿勢を明らかにした部分であります。従いまして、ここにある「公の施設」という表記は、現在の管理委託施設、直営施設という分け方ではなく、「公の施設」全体を指したものです。

頁	項目	意見	理由	本市の考え方及び対応
5	- 2 - (4) 指定管理者選定の際の評価基準	選定委員会において、指定管理者を決定される際の評価について、最も重視される項目、又は点数の割り振り等を仕様書に明記していただきたい。	市において、どの項目を重要視し、選定の基準とするのかを各事業者に理解させることにより、より市の考え方に沿った提案を募れると考えます。	指定管理者の募集・選定作業に当たってのご意見ですが、本制度の運用につきましては、指定管理者選定委員会、同幹事会で具体的な手法等を決定いたします。 基本方針(案)では、具体的な評価項目を列挙しており、これらが評価基準の主要な項目となります。また、具体的には、募集に当たりまして当該施設固有の評価項目を追加するとともに、事前に情報を公開してまいります。
	- 2 - (4) 指定管理者選定の際の評価基準	評価基準に次の項目を加える。 地域における「行政サービス」の担い手としての社会的責任。 従業員の雇用の安定。	指定管理者となる団体は 行政サービスの担い手として、社会的責任を果たす必要がある。事業の安定性等に加え、従業員の公正な労働基準の確保なども社会的責任として評価すべき。 直接のサービス提供者となる従業員が安心して働き、最大の成果が出せるよう指定期間に限定しない雇用に一定保障することなどが重要。	いずれも重要な項目であると考えます。「 <u>社会的責任</u> 」については、公共施設の管理業務を担う団体として重要な評価の基準であり、 <u>評価基準に加えてまいります。</u> しかし、「従業員の雇用の安定」として、指定期間に限定しない雇用の一定保障をというご意見につきましては、労働基準法等の関係法令を遵守した雇用契約期間の内容に関するものであり、団体と労働者との協議により定められるものです。法令の遵守は既に評価基準に盛り込まれています。
	- 2 - (4) 指定管理者選定の際の評価基準	評価基準に次の項目を加える。 情報セキュリティ対策。	指定管理者制度の導入に当たっては、情報セキュリティ対策の必要性があるため。	公の施設の管理を行う中で、個人情報を始め、多くの情報の蓄積が行われます。こうした情報の <u>セキュリティ対策</u> を講じることは、大変重要なことであり、団体の社会的責任であると同様に公的業務の一旦を担う団体として備えるべき責務と考えます。 こうしたことから、 <u>評価基準に加えてまいります。</u>

頁	項目	意見	理由	本市の考え方及び対応
9	- 9 市と指定 管理者と の間で締 結する協 定に盛り 込むべき 事項	<p>協定書に盛り込むべき事項に次の項目を加える。 「行政サービス」の担い手となる従業員のモチベーションや技術の向上に関する事項。</p> <hr/> <p>地域における社会的役割。 従業員の雇用に関する事項。 障害者雇用、男女共同参画、次世代育成支援対策の実施等。 法令遵守に関する事項。</p>	<p>「行政サービス」の担い手として、その組織と従業員個々の能力が最大限に発揮できるよう、サービスの質と量を低下させない仕組みが必要と考える。</p> <hr/> <p>「行政サービス」の担い手として、環境や福祉への配慮や社会貢献活動の実施が期待されている。従業員の雇用についても、障害者雇用や男女共同参画等の一定保障など、その役割を積極的に求めていくことは重要と考える。 また、関係法令等の遵守は当然のことである。</p>	<p>本市の考え方及び対応</p> <p>協定書の内容は、施設の管理業務執行上必要な事項を指定管理者との協議により決定するものです。ご意見はいずれも大切な事ではありますが、協定書で扱うべき項目ではないと考えます。 なお、「職員の育成に関する事項」や「法令遵守に関する事項」につきましては、既に評価基準に盛り込まれているところです。また、「地域における社会的役割」につきましては、<u>評価基準の項で新たに「社会的責任」を設け、社会的役割や社会貢献が評価の対象となるよう対応してまいります。</u> の「従業員の雇用に関する事項の障害者雇用、男女共同参画、次世代育成支援対策の実施等」につきましては、法令遵守と新たに設ける社会的責任の2つの評価基準により対応できると考えます。</p>