

(委員長) 2つの項目(選定基準2の(3)及び4の(1)の評定)をそれぞれ修正するという所管部局からの提案となっているが、これに関して何か意見はないか。この提案だと(修正しても)順位は変わらないということになるが。

(副委員長) (2社の評定の)点数が近い場合判断に困るが、一般論として新規の応募者と現行の指定管理者の(評定の)点数が拮抗している場合、現行の指定管理者に(継続して)やらせる方が安心であるという判断もある。

(委員長) その気持ちも分からないこともないが、逆に新しい可能性の芽を摘んでしまうことにもなりかねない。この(評定点が)接近した結果も、所管部局が公正に評定した結果だと思う。

(関委員) 仮に指定管理者が交代した場合、具体的には(ホームで)働いている方が会社を移行することになるのか。雇用の継続性という観点で、どのように評価したのかを確認したい。

(所管部局) 雇用の継続性については、(選定基準4の(5)「安定的なサービス提供のために、職員の継続雇用及び労働条件を維持する意思があるか。」での)絶対評価により点数を付けている。現在ホームで4名の雇用があるが、本人の意向を確認した上で両社とも(4名)全員雇用~~(する枠を用意)~~し、~~(雇用した場合は)~~今以上の勤務条件を維持するということであるので、両社とも満点(「優」の10点)の評価となっている。

(関委員) (両社は)基本的には違う会社なので、(勤務条件などが)全く同じという点に無理がないか少し不安なところもあるし、そのあたりのアセスメントをどうしたらよいか、かなり悩むところではある。100%雇用継続~~(の枠を用意する)~~という条件で(指定管理者が)移行した前例やそのときのモニタリング(の結果の情報)などあれば教えてほしい。

(事務局) 今回答える情報が手元にないし、情報をまとめるにも時間を要する。ただ100%雇用継続~~(の枠を用意すること)~~を条件に(指定管理者が)移行した前例はあり、事業計画書にうたっていることは移行時の条件となるので、確実に履行されているものと思われる。その後年数が経過した後に、会社と従業員との関係で(雇用状況が)変わってくることはあるかと思う。

(廣戸委員) 100%雇用継続~~(の枠を用意する)~~というのは、仮に落ちても(指定管理者とならなくても)雇用~~(の枠を用意)~~するということか。

(関委員) 指定管理者が交代した場合でも、現行の指定管理者の社員であるホームの職員は新たな指定管理者の社員となってホームでの雇用が継続される~~(ような枠が用意される)~~ということである。

(湯原委員) (現行のホームの職員が)行う仕事は同じということか。

(所管部局) そのとおり。職場も同じで仕事も同じということである。