

平成29年度第2回米子市指定管理者候補者選定委員会 会議概要

1 日 時 平成29年10月27日（金） 午後2時開会

2 場 所 米子市役所本庁舎3階 第2応接室

3 出席者

委 員

高橋委員（委員長）、関委員（副委員長）、細田委員、湯原委員、和田委員、安田委員、湯浅委員、光木委員、林委員

所管部局

大塚経済部長、商工課職員

事務局

菅原総務部長、総務管財課職員

4 会議概要

[1 開 会]

[2 委員長あいさつ]

[※ 質疑応答]

議事に先立って、前回の会議（10月13日開催）における説明事項等に関する質疑等を受けた。

【質疑等】

（林委員） （勤労者体育センター（以下「センター」という。）の運営状況等の）資料に決算額及び指定管理料という表があるが、この中にその他収入というのがあるが、決算額から収入を引いた足らず前になっているが、足りないところはファミリーイナダが負担しているのか。

（所管部局）言われるように、ファミリーイナダの補填額となっている。

（湯原委員）（センターの職員配置は、全てファミリーイナダの社員の）兼務ということであり、人件費は案分してあるのだろうと想像はできるが、そういう取決めはあるのか。

（所管部局）特に取決めはなくて、ファミリーイナダに調整させている。

（委員長） なかなか難しいところだと思う。シャトーおだかのフロントでセンターの受けをするが、具体的に何人が何分の仕事をしたというような数字は取っていないだろうし。この程度が妥当であろうという数字で案分したという考え方か。

（所管部局）はい。

（林委員） （センターは）365日全て開館対応しているのか。火曜日は休館日というようなことも書いてあるが。

（所管部局）条例上は火曜日が休館日と定めているが、ファミリーイナダのほう（シャトー

おだか)が宿泊施設であるため、年中営業している関係で対応も可能だということ
とで、利用者へのサービス向上のため開館している状況である。

(委員長) カギも(シャトーおだかの)フロントが持っていて、利用者が来たらすぐに開
けられるし、(休館日の)火曜日でも開けられるということか。

(所管部局) はい。

[3 議 事]

- (1) 指定管理者候補者案(選定委員会諮問案)の審議(対象施設:米子勤労者体育センター)
所管部局が、指定管理者候補者案(選定委員会諮問案)の選定過程などを説明した。

【質疑等】

(委員長) (指定管理料の過去)5年分の5分の1で(今後1年間の管理を)行うという
ことか。

(事務局) はい。

(委員長) 資料にモニタリング評価表というのがあるが、これはどういう形で評価を行っ
たものか。

(所管部局) これは、毎月指定管理者が自己評価を行い、市が立入調査で記録表の確認や聴
取りを行った上で評価している。基本的に(良好な管理内容である)Bの評価と
なっており、特段(管理内容に課題がある)Cと評価する項目がなかったもので
ある。

(委員長) 団体等の経営状況については、(優れた管理内容である)Aの評価となっている
のは当然か。

(事務局) ファミリーイナダは、財務分析指標を見ても、かなり優良な企業と言える数字
になっているので、経営状況は良いと判断している。

(委員長) 利用者のアンケートというのは、どの程度あるのか。

(所管部局) アンケート用紙をセンターに置いているわけではない。また、シャトーおだか
の利用者の中でセンターを利用した人に対するアンケートを取っているため、全
ての利用者に対するアンケートを取っているわけではない。シャトーおだかで取
ったアンケートを見たところ、(管理内容が)良好だったとか、少し古いが使いや
すいという意見があった。

(委員長) シャトーおだかの宿泊者は、結構(センターを)利用されるのか。

(所管部局) 合宿で利用されることが結構ある。

(委員長) 地元から特にクレームが入ってこないということは、うまく管理運営されてい
るということか。

(所管部局) センターの備品、消耗品等の損耗については、利用者から指摘されれば、その

都度、迅速に取り替えるようにしている。

(委員長) ファミリーイナダが、定期的に備品等をチェックしているのか。

(所管部局) チェックはしているが、利用者からも備品等の損耗や電球切れなどの指摘はあり、クレームと言うほどでないが、要望として扱っている

(和田委員) (センターの) 修繕費が増えてきているという説明があったが、水銀灯の交換程度のことは別としても、今後１年間で可能性は少ないかもしれないが、もっと大きなものが壊れたときに、その修繕費は指定管理者が負担するのか、市が負担するのか。

(所管部局) 大きな修繕については、施設の所有者である米子市が負担することになっている。

(委員長) (修繕費が) 何十万円以上 (は市が負担する) という決まりはあるのか。

(所管部局) 特に金額の決まりはないが、例えば、建物の躯体を修繕して延命化を図ったり、水銀灯を降ろす機械を使用したりすると、大きな修繕費になるので、それは市が負担することとしている。

(委員長) はっきりした基準がないということになると、その都度、指定管理者と市とで協議して決めるのか。

(所管部局) 双方で協議して行うように、協定書に定めている。

(和田委員) 指定管理料は、(過去) ５年間 (の指定管理料) 割る５となっている。通常１年間だと割高になるイメージもあるが、ファミリーイナダはそれでもいいと了解しているのか。

(所管部局) はい。今回の指定期間は１年間であるが、５年間のランニングコストで計算した指定管理料の５分の１で１年間の管理を行う事業計画書等が提出されたので、ファミリーイナダの配慮があったと考えている。

(和田委員) 先ほども質問があったとおり、内訳は分からないが、その他収入として (ファミリーイナダが) いくらか補填をしているのに、それでもいいということか。

(所管部局) どの部分が補填されたかは分からないが、ファミリーイナダは平成３０年度 (の収入) について、補填をしてでも管理するということの了解を得たということである。

(光木委員) 資料の指定管理者業務評価書にある第三者評価というのは、どういう方がどういう形でされたものか。

(所管部局) 第三者評価というのは、センターの利用者の３割が大高地区の住民であることから、大高公民館長、大高地区自治連合会長等で組織される大高公民館運営委員会の意見を聴いて記載している。

(光木委員) 選定基準・評定票にある収支予算書による法人等の提案の特徴のところに、「利

用料金収入の増額が見込まれており」と書いてあるが、平成２８年度の実績とはそれほど変わらないと思うが、増額の比較対象は何になるのか。市の試算に対して、それよりは多く見積もっているという意味あいか。

（所管部局）（センターでは）自主事業を行っていないが、ファミリーイナダが利用促進計画を作っていて、シャトーおだかの利用者をセンターに案内するなど、利用者の増加について計画を立てている。この計画については、平成２９年度も同様の内容で進められているということで、今回の評価は（「普通」の）５点としているが、平成３０年度の利用料金収入を少し増額した計画としているので、そのことを（収支予算書による法人等の提案の特徴のところに）記載した。

（光木委員）利用料金収入は、直近の実績とそれほど変わらないので、「収入の増額が見込まれており」ということが市の試算に対しての増額であるなら、この表現だと紛らわしいと思う。今までの実績よりもさらに増額する計画だということにも読めてしまうので、表現が正確ではないと思う。

（委員長） どちらかというと（利用料金収入を）プラスの方向ということか。この内容を見ると、誘致活動をするようなことが書いてあるが、今までもそういう形で誘致活動をしていたのか。

（所管部局）以前から、勤労者以外にも、大学のサークルなどの団体に、夏休みの合宿などで利用されるよう誘致しており、合宿で利用しやすいように、シャトーおだかのほうもきれいに整備されている。

（光木委員）（収支予算書による法人等の提案の特徴のところに記載の）趣旨は分かったが、（その趣旨であれば）ここの表現は、あくまでも市の見込みよりは多い収入又は利用者数が見込まれるということではないかと思うが。

（所管部局）正確な表現に見直しをする。

（委員長） あまり利用者数が増加して利用料収入が増額する計画とすると、市の指定管理料を減額するということにはならないか。

（所管部局）この５年間の実績を見ても、利用者数も収入額も、ある程度一定している。施設がだんだん老朽化しつつも、利用者数があまり変わらないというのは、ある意味ファミリーイナダの合宿等の誘致が、ある程度の利用者数を確保している一つの要因であろうというふうにも思っている。また、ファミリーイナダは、地元の大高地区の方々と意見交換をしたり、シャトーおだかの農園レストラン等で地元の食材を使ったりして、地元と非常に良い関係を作っていて、そういうところも、一定の利用者数と収入額を確保することにつながっているように思う。ただ、ファミリーイナダも（補填額の）持ち出しが出ており、利用者を増やして収入を上げたいというのが本音のところだと思うので、利用促進計画は実際にもやっているし、実現性の高い計画ではないかと思っている。

（安田委員）資料の利用促進計画書だが、学校研修の誘致として、「県内外からの大学・高校等スポーツ合宿需要を開拓」とあるが、これは平成３０年度に需要獲得に動くということか。今までも動いていたのか。

（所管部局）（ファミリーイナダは）平成２０年度から２期（指定管理者を）しているが、２

期目の平成25年度から今回と同様の計画で動いてきたので、今回も同じように合宿等の誘致を推進することと思う。

(安田委員) そういう実績があるわけか。

(所管部局) はい。

(光木委員) 今回のケースは非常に特殊なケースだということもあるし、この評定の結果、ファミリーイナダを選定するということには特に異存はないが、この選定基準・評定票の最終的な合計の85点という点数を見たときに、170点中85点というのは、合格点と言えるのかという意見が出てきてもおかしくないと思う。多分以前にもこういう議論をしたと思うが、その辺りを明確に回答できる考え方のようなものを用意しているのか。

(所管部局) 光木委員の言われるとおり、常にその見方によって、比較対象があればあった、なければならないで問題になってきているのを繰り返しているところである。そういった中で、公募によらず特定の法人等を選定するということであるので、まずは現行の指定管理者の管理水準を「普通」として見て、そこから優劣を決めていくというのが基本コンセプトであると考えており、それに従っていくと、やはり点数としてはこのような点数にならざるを得ないということである。ただし(選定結果の)公表の際には、公募によらず特定の法人等を選定するという特殊事情があるということを、備考欄なりに書いて分かるようにして公表すべきであると考えている。

(委員長) (全ての評定が)真ん中(「普通」の5点)だから、少し低いように思えるが、(所管部局の)説明を聞くと「やや優れている」(の7点)のほうに少し上振りになる。

(所管部局) 市の商工課の評価としては、(ファミリーイナダは)非常によくやってくれていると判断している。ただ、先ほど言ったように、公募によらず特定の法人等を選定するということで、同じ法人等がそのまま継続した場合に、今年までの5年間のサービスと来年1年間でどう変化するのかということで評価せざるを得なかったもので、(過去5年間と)同じサービスを(事業計画として)出しているから、どうしても点数は良いも悪いもなく、真ん中の「普通」(の5点)にマルが入ってしまう。その選定基準・評定票の作り方は事務局で考えてもらわないといけないが、商工課としては(ファミリーイナダの事業計画に)問題がないし、利用促進を図る努力もするというところであるので、やはり全般的には高く評価をしているところである。

(委員長) 公募によらず特定の法人等を選定することになると、なかなか(「優」の)10点を付けにくいし。

(所管部局) (過去5年間と)同じことをすると言われるので、良くも悪くもないという真ん中(「普通」の5点)の評定となる。本当の意味でどこかに標準があれば、もっと高い点数が付けられると思うが、ここが標準だという絶対的な線引きができないので、仕方なくこういう点数を付けているところである。

(委員長) (候補者としての妥当性の)補強材料としては、大高公民館運営委員会からもよくやってくれているというような評価を得ているところからすると、点数は半

分（１７０点満点の８５点）より上でもいいという感じであろう。

（所管部局）それから、市に対する苦情なども届いてきていないので、そういうところから見ても、適正に管理されているのであらうと思っている。

（委員長） 公募によらず特定の法人等を選定する場合における点数の付け方というのは、微妙なところがある。（選定結果を）公表するときには、（評定は「普通」だが、絶対的な管理水準は）普通より高いというような表現を考えてもらえばいいと思う。

（和田委員）資料の利用促進計画の記載に、早朝、深夜、休祝日の２４時間対応が可能とあり、基本的に２２時以降を深夜というのかと思うが、そういった時間帯での利用もあるのか。

（所管部局）（センターは）２２時で閉めるので、利用ではなく、おそらくシャトーおだかが２４時間開いている関係で、センターの利用申込みを受け付けるという対応だと思う。

【審議結果】

選定基準に基づく市の評定結果に異議はなく、市の評定どおり候補者案が承認された。

(2) 答申案の協議

答申書の事務局案を提案し、協議が行われた。

【質疑等】

特になし。

【協議結果】

審議結果に基づいて作成した答申書の事務局案について、異議なしと決定された。

[4 その他]

前回１０月１３日の会議で事務局が報告した過去の審議案件に関する協議を行った。

【報告】

（事務局） 今回、初めての委員の方もおられるので、重複となるが、改めて報告する。（前回の会議で報告した米子市勤労青少年ホームに従事する職員の雇用に関する件について、再度、概要及び経過を報告した。）

【質疑等】

（委員長） なかなか新しい委員には分かりにくかったと思うが、関副委員長に説明してもらいたい。

（副委員長） はい、発言主体が私であったので、少し市のほうとやり取りをした。それで、今話があったように、全員が雇用されるという話で議論になった。それで、雇用の継続性という観点で私自身が問題意識として持っていたのは、新規（の指定管理者）に切り替わった際に、そこで雇用されていた人の雇用というのがしっかり確保されるかどうかというところに焦点を絞って、その際に、ここ（会議概要）に赤字で記載されているように、枠として用意されていれば、そこで働いていた人そのものでなくてもいいという前提では発言をしていなかったということと、

おそらくその会議の場にいた方も、その枠というような前提での議論ではなくて、そこで雇用していた方がまるまる残って、そこで雇用されるというようなイメージで議論されていたのではないかということで、その点については、会議概要については、修正というのは瑕疵があったのではないかということで、市のほうにはお願いをして、対応してもらおうということになったかと思う。それがまずは最初の論点である。

(委員長) 微妙なニュアンスを忖度してカッコ書き(補筆を)入れたけれども、それは関副委員長の、発言者の真意と違うので、そうした部分は、今は削除済みとなっているか。

(事務局) いやまだ。事実関係をまず説明してから直すにしても直さないと、同じことの繰り返しになるので、この皆さんの意見を確認した上で処理をしたいと思っている。それともう一点、枠という言葉の意味であるが、例えば人数枠を確保すれば誰でもいいという意味ではなく、あくまでもその当時雇用されていた人を優先的に雇用する枠を用意するという意味で使っている。

(委員長) そういう経緯があったので、今後の話として、その辺の文字に表れること、それから応募者に説明するときのこと、あるいは選定基準・評定票の文言をどうするかという今後の話が出てくるかと思う。それで今、事実関係について説明してもらったが、確かにあの当時、ずっと以前の(指定管理者の職員の)方が採用されていて何もなかったということであったので、我々としても、そうだろう、当たり前だろうというような感じでいたのだが、「配慮する」とか「意思がある」とか、そう言われると細かい言葉の上で微妙に逃げ道があるなど、全員雇用が義務というふうには取れないと、後で言われて気が付いた。その当時は、みんな続けて継続雇用してくれるという流れで来ていたというところはある。でも、こういう問題が起こったら、言葉というのはもう少し厳密に使わないとまずいのではないかと、また今回の問題とは別に、今後の問題として出てくると思うので、その辺り、この件に関しなくても一般論として何か意見があれば。

(湯原委員) 会社として雇用するということだが、この市の委託を受けた会社が雇用するわけで、市が雇用するわけではないので、直接会社と本人との雇用になるわけで、そうすると、労働契約法というのが平成25年に改正になって、そういう方は多分1年1年の更新更新でいくわけである。それで、有期雇用の方になるかと思うが、有期雇用も5年を通じて、5回有期雇用で更新すると、その雇用されていた人に無期雇用請求権というのができる。権利なので発生するときに行使するかどうかは、行使しなければならないというわけではないが、そういうことを考えると、会社としてもそういう全員を雇用するということは、会社としてもいろいろなことを考えないといけないという部分も発生しているという状況だと思う。

(委員長) 5年であったか。

(湯原委員) 平成25年の労働契約法の改正は5年ということで、5年超えると請求権が発生する、無期雇用の請求権が発生するということである。

(委員長) 問題として、そういう正社員じゃない方が、例えば今まで従事しておられたという方については、5年契約になるとそういう問題も起きてくるということか。

(湯原委員) 平成25年に改正になって、5年経過するのが平成30年の3月。

(委員長) 確かに労働者、人数が減ってきたからかどうかは分からないが、雇用を安定的に継続的に続けさせようという風潮、政策的な流れとして出てくるから、平成25年からいくと平成30年3月か、そこでそうすると、次の委員会ではそんな問題が出てくる可能性もないとは言えない。来年は(審議案件が)1件であるが、その次の次の年ぐらいか、(審議案件が)大量にくるのは。その辺でいろいろまた新しい難題もあるかも知れない。どうなのか、文言の修正あるいは思想として全員雇用は義務付けていないと、そういう意思を持ってほしいというお願いだというニュアンスでさっき話を聞いたのだが、確かに企業のガバナンスの問題もあるし、コンプライアンスっていうのを最近重要視されるようになってきて、それでは全員黙って受け入れるということができるかどうかという、当社の採用基準に合わないとかいうような話が、今後出てこないとも限らない。だからそういう意味からいくと、今まで我々が頭の中で勝手に思っていた継続雇用で全員採用されるという考え方を、文言、やり取りあるいは文書の中で修正が必要になってくる。今年度は(委員会の会議は)もうないので、時間があると思うので、その辺のことも意見を伺って、完全雇用しなければならないというのか、あるいは企業の裁量も考慮しなければならないとか、ではその辺の文章をどう書くとか、応募者に対してどういう説明をするのかとか、選定基準・評定票はもう少し丁寧に書くのかとか、その(継続雇用の評定)項目は入れなくてもいいのではないかと、いろいろ意見があると思うので、今日は自由討論ということでいいかと。

(事務局) できればいろいろな意見を聞かせてほしいと思う。

(委員長) だから今回の問題に限らず、可能性として起こるかもしれないが、こういう問題も出るかもしれないというようなところまで含めていいかと思うので。

(副委員長) 私のほうで作った書類を配付してもらって説明したほうが。

(事務局) 用意する。

(副委員長) 実は、この枠の用意というような形でのニュアンスだというふうに変更する根拠となった内規もコピーしてもらったほうがいいのではないかと。内規というか文書があったか。

(事務局) 正式に言うと、募集要項である。

(副委員長) つまり、委員会における継続雇用の議論になったときに、本来であれば、募集要項に基づいて事務局のほうで、その100%であるという話は少しニュアンスが違うというふうに、修正してもらった必要があったのであろう。

(事務局) ただ、選定基準・評定票の記載は、その評定を受ける段階で応募者として100%雇用する意思があるかという表現になっており、意思があるという表現が取り方によっては非常に分かりにくい。だからそれを別の意味で枠があるという言い方に変えたが、それも結果的には少し分かりづらくしてしまったということである。(雇用する)意思があるということと雇用するということがどう違うのかと。

(湯浅委員) 意思があったが。

(委員長) しかし現実が違っているという。

(事務局) ただ、評価項目は、安定的なサービス提供のために継続雇用する意思があるかというのが正確な文言なので、そのニュアンスを伝えるのにどのような表現がいいかということ考えた結果、そういう表現にしてしまったのだが。

(林委員) 枠を用意するという。

(事務局) ただしその枠というのは誰でもいいということではなくて、あくまでもその当時雇用されていた方を雇用するという枠という意味で使用していた。誰でもいいということになると、また別の意味になってしまうし、実際にその指定管理者が面接もせずに雇用しなかったら、それは明らかに違うのではないかという具合に考えている。しかし面接等、採用に向けての手続きは踏まれたので、それについてはその時の計画に間違いはなかったのではないかというのが市の判断である。

(細田委員) 募集要項の7番に、「現に管理業務を行っている会社の職員の採用及び労働条件の維持に配慮するよう努めなければならない。」この表現しかないの、それを応募した側がもう少し高いレベルの表現を使ったのか、低いレベルの表現を使ったのかということぐらいしかなくて、一般通念上言えば、義務を負っているなどということは考えられないと思うのだが。

(副委員長) 今配付させてもらった資料があって、市のほうからヒアリングを受けて、私とのやり取りの中で私自身記憶をたどりながらまとめたものである。今の資料の中では少し極端な意見も言っているが、これはどうしてもというわけではなくて、一つのたたき台として考えてもらえたらということで、1、2、3と三つほど論点があるかというふうに自分なりに考えていて、一つは会議概要であり、会議概要の変更については、発言者の意図とは違う形であったので、そこは元に戻してもらうようにということで私のほうから頼んだということである。それで、これまで会議概要の確認というのはしていなかったのか。

(事務局) していない。

(副委員長) その点を今後はするかどうかも含めてであるが、検討してもらう必要があるかというふうに感じている。それで、具体的な問題としては二つほど論点があるかというふうに思っていて、一つは今回の具体的な問題が起きたことに対する対応をどうするのかというのが一点、つまり雇用計画を履行しなかったということについてどう対応するのかというのが一つの論点、もう一つは今後の選定基準の雇用に関する項目をどうするのか、委員長から提示してもらった論点、二つほどあるのかと思っていた。それで、前者の雇用しなかったことについてという、先ほど委員のほうから話があったが、義務付けられているとは取れないだろうというような意見もある一方で、私自身の発言の意図からするとかなり強い前提で、要は指定管理者が変わるということを前提に議論していたものである、変わったときに本当に大丈夫なのかということで、そこは委員会の中では、義務付けられていないというような認識ではなく、むしろ義務付けられているというようなニュアンスでの認識で議論が進められていたのではないかというふうに思っている。それで、私のほうから聞いたのは、例えば、これは約束が違うという意味での行政からの勧告や指導という行政処分ができるのかどうかということをお聞き合わせた。しかし、(事務局に) 確認してもらったと思うが、おそらくそれはできないということになるのかと思う。

(事務局) はい。

(副委員長) それで、処分権限がないということだが、かといってそのままいいのかというのは、私自身議論をしていた当事者として思っていて、あそこ（昨年度の委員会）での議論の中身というのは、やはり同一人物の雇用継続という前提でずっと議論していたと思うのだが、それで、委員会としてもそういう認識で議論していたという、私自身は少なくともそういう認識でいたので、指定管理者に抗議とかそういう強い意味ではなくて、少しく、これは議論の前提が違ったと、要はチェックしたときの評価の根拠とは少し違う事態になっているということの意思表示なり意思表示などは必要なのではないかというふうに個人的には思っている。何らかの発信が、委員会としての発信になるのか市としての発信になるのか、市と委員会の関係もよく分からないので、最終的にどういうふうに落ち着くのか分からないし、そういうことをすべきか、すべきでないか、することができるのか分からないが、何らかの発信が私自身は必要ではないかというのが、前者についての意見である。それで、後者について選定基準の今後についてだが、私自身の立場から言うと、より強く雇用の安定性の確保という姿勢を示すべきではないかということの問題提起させてもらう。やはり雇用の安定性の確保というのは社会的にも重要なものだと思うし、時代的な流れから言っても、先ほど湯原委員のほうから話が合ったように、重要な論点になるというふうに思っている。それで、特に行政の保有する施設の管理運営について指定管理者という形に変更した際に、指定管理者（制度）という行政的な何らかの作用の中で雇用の不安定化を招くということは、私は望ましくないことではないかというふうに思う。雇用の安定化というような観点を、私自身は強く考えているので、それをかなり強いフィックスされた前提として捉えるならば、やはり選定基準としてはもう少し強めるような形で、義務付けができるかできないかまで分からないが、現状よりもより強めて、同一人物の雇用継続という点に配慮するような形のものに踏み込む必要があるのではないかというのが私自身の意見である。逆の意見ももちろんあると思う。サービス向上のために職員を入れ替えるということも、一つ通常であればあり得ることだと思うし、それがむしろ行政ではない指定管理者に託したところのメリットであったり、それができることが一つ重要な、むしろそちらの、入れ替えることができるようになることが重要だという意見があるかとは思っているのだが、だとすれば、それがサービス向上のために本当になったのかというモニタリングもしないと、おそらく整合性が取れないのかなと思うし、私自身は行政の立場という点からすると、雇用の安定性をかなり強くフィックスした上で議論していくというほうが望ましいかというのが、今後のあり方についての趣旨である。

(委員長) 今後の話で、先ほどの継続雇用の問題などが出てくる、今後全く起きないという可能性はない、起こる可能性のほうが強いのかという気がするので、それで、今後のあり方、募集要項、選定基準・評価票あるいは候補者とのやり取り対応の中で、どういう説明をするかということを考える必要があると思う。それで、私なりに少し、これは私の個人的な考えなので、いろいろ考えがあると思うが、例えば100%雇用を義務付けるのか、それともそうしたら応募者がいなくなるから、これを努力義務にして選定基準・評価票の点数に反映させる。全員必ず雇用すると言ったところは10点、会社の採用基準に則して検討すると書いたところは5点とか、そういうふうなやり方もあるのかと。あるいは今までどおり自由に配慮するだけでいいのか、その辺のことを明確にしておかないと、せっかく今議論になったことが生きてこないと思う。それで、その辺のことを今ここでどうこうというのがどうなのか、少し時間をかけて検討してもらわないといけないと思うが。委員会の意見として、だいたいこういう方向ということをもとめて、これ

は答申ではないが、今後のあり方についての意見ということにしたいと思うので、皆さんその辺のことについて意見を自由に出してもらえればと思うが。

(湯浅委員) 関副委員長のこの3点のうちの1点目(会議概要の修正)は前回も言ったとおりで、こういうことをしてはいけないというのは同じ趣旨であるが、2点目、3点目の問題で一番引っかかるのは、指定管理者制度の概要の指定管理者制度導入の目的というところに2点しか書いてないことである。経費の縮減と利用者に対するサービスの向上で、ここに雇用の安定というようなことは全く掲げられてないということに大きな問題があるような気がして、その辺をやはり目的の中でどうたうのかということがまず前提にあって、それから目的が経費の節減と利用者のサービス向上だけというのは、少しおかしいかなという気がして引っかかっているのだが、そこからやはり明確にしていくべきものではないかと思う。

(委員長) 目的があって、その下に細則とかいろいろな手続きが出てくるものだから。

(光木委員) 私個人的な考え方としては、雇用を義務付けるところまでするのは、やはりかなり乱暴であるという意見である。それで、雇用の安定化などというのは指定管理者制度で確保するのではなくて、指定管理者制度の目的というのは基本的にはここ(資料「指定管理者制度の概要」)に書いてあることだと思う。それで、雇用の安定化をどのように図るかというのは、むしろその制度の運用とか、あるいはその業務の発注の仕方であろう。今基本的に指定管理者制度と言いつつ、中身は従来の業務委託と基本的にあまり変わらないのではないかと思う。それで、業務委託プラスアルファでやはり指定管理者が付加価値を提供できるような仕事を作る、そういう業務の発注の仕方をしていけないと、似たような問題はずっと起こるのではないかというふうに個人的には思っている。それで、例えばその指定管理料の評価の仕方にしても、今までの実績に対して多いとか少ないとかいう物差しは、もう今通用しないと個人的には思っていて、市が求めるサービス水準、これを実現するための本当の適正なコストというのはどのくらいかかるものなのかというところの物差しを、もう一回きちんと測り直す必要があるのではないかと。それに対しての提案の価格というのはどうなのかという評価を、これからはやはりしていくべきであろうというふうに個人的には思っている。その中で、例えばその人件費の割り振りとか、例えば指定管理業務で雇用の確保といっても、それこそ正規社員でされる所もあれば非正規社員だけで賄える場合もあるであろうし、例えば非正規の方の採用ということになると、雇用の確保はされるかもしれないが、それは安定的ではないと思う。そこら辺りを、やはり市の指定管理業務として発注する上で、指定管理者がいわゆる正規採用ということをしやすような仕事の出し方ということ、もう少し工夫する余地はあるのではないかなというふうに思っている。ただ、もちろんその施設の性格とか設置目的に対する現時点の位置付けのようなところと合わせながら、当然考えていくべきであろうとは思いますが、ただ、今回の問題は、単純にその継続雇用がどうこうという、その単一的な問題ではなくて、非常にこう面的に検証していく必要があるのではないかなというふうに思う。少し答えが出ない話だと思うが、単純な話ではないと思う。

(湯浅委員) 前回も言ったが、必ずしも今雇用されている人を継続で雇用しなさいという条件は、義務付けはできないというふうに思っていて、ただ、現在施設を運営するために任期付きとかいう形の職員も含めて運営体制があるのであれば、少なくともその体制は維持しなさいという部分ではないかなと思う。なので、採用基準に合わないから採用しない。ただし、別な形で採用してくる。これが必要なことなのではないかと思っていて、今回のこの件は採用されているのか。

(光木委員) 別にハローワークで求人をかけられて雇われた。

(所管部局) 社内から異動されたわけではないので。

(湯浅委員) これが社内から(の充当)であると、また少し問題が発生すると思うのだが、公に募集をして採用したということであつたら、現在の体制、もっと細かく言うと関副委員長が言われたように、その(人を)採用したために、今までよりもどれだけ住民市民サービスの向上に貢献したかというような部分も出てくると思うが、ただ、少なくとも現在の人員体制を維持してあるということ自体は、評価をすべきではないかと思う。その会社の採用の基準、採用の考え方にまでいちいち口を出すのはどうかというふうに思う。

(細田委員) 私は少し疑問に思うことがあって、市やこの委員会というのは、指定管理者を選定する役割があると思うが、それは何か事業者を選んで発注しているようなニュアンスで全体的に進められている気がするのだが、本来は市が請け負う業務をやってもらっているというような対等の立場というか、それに基づいてないと思う。選んであげたのだから全員雇用しなさいとか、何かそういう関係なのか。ファミリーナダの話などを聞くと、すごく良くやってもらっているというような、ある程度持ちつ持たれつ的な関係があると思う。ただ、そこを踏まえずして、選んであげたのだから、(事業計画書に)書いているのだから全員雇用しなさいなどということではないと思う。だから、かなり企業側にも企業内で守らなければならないモラルであつたり人事評価もある。その(指定管理者の)切り換えのときに、継続雇用の義務付けの縛りを入れても、その後の契約更新5年間なら5年間の中で、いくらでも(職員を)入れ替えられるので、何かそう考えると、あまりにも(継続雇用の義務付けの)縛りを入れるのもどうかと思う。だから、結論的には委員長が言われるように、努力義務が「普通」くらいで、積極的に継続(雇用)する意思があるか、人物評価によって継続(雇用)するかというところで評定するというくらいしかないのではないかと思った。

(湯原委員) 一旦その(継続雇用の評定の)項目をなくした時期があると言っていたが、それは何かの理由があって。

(事務局) 先ほど言ったが、元々は市の施設の管理業務というのは、市が設立した外郭団体でしかできなかった時代があつた。それで、当然そのために作られた団体なので、その職員もそのために雇用された人である。これが指定管理者制度になると、その職が一気になくなってしまう可能性があるので、その切り換えのときに限っては、そういった外郭団体の職員の雇用の確保するという意味で、配慮してもらうという規定を入れていた。ところが、指定管理者を2回、3回と切り換えていくうちに、今度は民間から民間へという形になってくる。そうすると、当初のそういった外郭団体の職員の雇用の確保という意味合いが薄れてきているので、もう必要がないのではないかと、それ(継続雇用)は企業の自主性に任せるべきではないかというような意見がこの委員会から出て、一旦(継続雇用の評定の項目を)廃止したと。ところが、そうになってしまうと縛りがなくなってしまうために、人を全部入れ替えても評定には影響しないということが発生したと。それはそれで、やはりベテランの人が一気に変わってしまうと、やはりサービスを受ける側からしたら、どうしても不安定な部分が出てくるので、そうは言いながらも、やはりそういった雇用が可能であるならば、雇用を継続してもらったほうがサービスの一定の水準の維持にはなるし、雇用に配慮することにもなるということで(継

続雇用の評定の項目を)復活させた。ただし、条件としてはあくまでもそれは努力義務で、義務付けるものではないという市の方針を作って、それに基づいて今の募集要項ができていているというのが経過である。

(委員長) 「意思」というのは分かるのだが、それを紙に書くと非常にニュアンスが出しにくいと。それで、今の説明だと、5人、10人のところ1人、2人ぐらい会社の基準に合わないから変えられても仕方がないと。それ(従前)と同じようなサービスを提供できるような体制をとればいいというふうな(考え方が)、内面にはあったという考え方でいいのか。

(事務局) 結局、そこまで市としては雇用の継続ということを義務付けてはいなかったということである。これは平成22年に作った方針であるが、それは今も変わっていない。ただ、今の評定の仕方は、評定を受ける際に雇用する意思があるかという、その時点の意思を確認することで評定しているため、例えば、5人(雇用する)意思があると言っておいて、面接したけど会社の(採用)基準に合わないから5人ともだめ(不採用)だった。それはいくら何でもおかしいだろうということである。実は、市としてどういう対応をとるのかというのは、実際の結果によってケースバイケースだと思っていて、そこはカチットしたルールとして決めづらい部分ではあると思う。今までは全員雇用してもらっていたので、そういった問題が顕在化することなく来ていたのだが、今回はこういったケースが起きたので、これを機会に、ではどう考えていくかということで今、市のほうとしても知恵を絞っているということである。

(委員長) 私も民間の人間であるので、民間としては企業が継続するためには、企業にとって最適な方法をとらなければいけないと思う。だから、どういう形でその一人の方が不採用になったか分からないけれども、民間の企業ルールでやったと思う。今までは曖昧に、全員雇用されるのであろうと思ってきたところがあるけれど、これを募集要項とか選定基準・評定票の説明の中で、細かい所を読み直すと、「配慮」とか「意思」とか、枠的な考え方があるということになると、その辺のことを明文化してはつきり説明もできる、あるいは点数化するとか、あるいは極端なことを言うと、1人、2人落とすと言ったら、最初から応募させないとか、いろいろな考え方があると思うので、その辺を整理する必要があると思う。これがいいという答えは出ないと思うが。

(事務局) それは難しいと思っている。サービス水準の安定化と雇用の安定化というのはやはり両方とも大切なものであると思うのだが、カチットした一方的なルールでどちらかにはめてしまうと、(今後も)問題が起きるような気がしている。

(副委員長) 意見の繰り返しも含むかもしれないが、例えば、現時点では先ほど説明してもらったように、安定的なサービス供給というのがやはり一番なのである。つまり、指定管理者の目的のサービス水準の向上というのがやはり前提にくるので、その意味でも(選定)基準のところでの、安定的なサービス提供のためという条件の下での継続雇用というところがやはりミソなのである。それで、そこについては私はやはり、現状ではもう一步踏み込んで、雇用の安定性という価値観をぜひ(選定基準に)入れるべきではないかというのがやはり意見である。先ほど紹介してもらったように、雇用契約法も含めて雇用の安定化に向けて今方向性としては進んでいるというふうに思うし、特に公共部門の関わる指定管理者というものを契機に雇用の不安定化を招くというのは、やはり行政の役割としては、なかなか説明が難しいのではないかなと思うので、そこを少し踏み込んだ形、どう

いう水準でというのはいろいろな意見があると思うが、その方向でぜひ強化してもらえばというのが一点である。それで、先ほど細田委員と光木委員からも話があったが、指定管理者の目的というのはやはりこの二つ（経費の縮減と利用者に対するサービスの向上）だと思うのである。それで、その上で光木委員が言われたように発注の仕方である。発注のときにどういう条件をかぶせるかという、その仕組み作りだと思うのである。つまり、雇用の安定性というものをやはり制約条件という形でどう発注するのかという制度設計の問題である。これは、公契約の条例などで全国的にも、やはり企業に発注するときにはその企業がきちんと障がい者の雇用法定率を守っているかとか、きちんと労働契約も万全にしているかとか、社会的なしっかりした企業かどうかというのをアセスメントしながら、もっと進んだ所だと、最低賃金以上に時給千円以上であつたら優先的に発注するか、いろいろな形の発注上の工夫をしながら、雇用の安定化だとか賃金の上昇ということに資するように、公共として経済活動をするというふうになっていると思うので、やはり、その発注するときの仕組みとして、雇用の安定化というのをどこまで制約条件として発注先に（発注することが）できるかという、その制度設計の問題だと思うので、その制度設計のところで少し雇用の安定性という要件を強化する方向で検討してもらえればというのが私自身の意見である。がんじがらめは難しいし無理があるというのは、皆さん言われるとおりだが、その上で、やはりどこまで雇用の安定化というのを盛り込んで契約に工夫ができるか、やり方ができるかというのは少し研究していく必要があると思う。

（事務局） 今、議論してもらったので、当然事務局としては、この件について再度検証していきたいと思っている。突き詰めていくと、ここ（継続雇用の）評価は必要なのかということまで行ってしまう可能性はあるけれど、ただ、過去の平成19年度、平成22年度の見直しということから踏まえれば、やはり関副委員長が言われるように、雇用の安定化というところの要素、そういう側面の評価も残さなければならないと思っている。いずれにしても、こういう問題が急に出てきたというのが少し意外であつたということもあるもので、少し時間をかけさせてもらい、もう一回この評価としてやるべきものなのか、後追いという形で報告をさせるようなもの、指定を取り消すなどということの問題ではなくて、後追いの調査も必要ではないかなというふうには思っているの、その辺を一まとめにして検討させてもらいたいと思う。

（委員長） 幸い今年度の（委員会の審議）案件がこれ1件で、次年度も1件。

（事務局） 2件である。

（委員長） 多少時間があるので、次年度（の委員会の開催）は1年先になるのか、今から。

（事務局） はい。

（委員長） そうすると少し時間があるので、非常に微妙な、（評価項目を）入れるか入れないか、入れてもどういう言葉にするかという、非常に微妙な問題があつて、誰にも誤解を受けないような文章を作るのは難しいと思うが、そのところは口頭で（応募者に）説明をして了解を得るというような格好にせざるを得ないと思のだが、ある程度読んでニュアンスが伝わるような形の文章を考えてもらえばいいかという気がする。そうすると（日程の）その他については、（会議）概要の件については補筆部分を削除。

(事務局) 元に返す方向で。

(委員長) それから、2番、3番については、非常に微妙な問題であるが、少し時間をかけて総務部のほうで考えてもらう、あるいは担当部局からそれぞれの事業者（応募者）に説明が必要なのところもあると思うので、総務部が案を作って各部に回すというような形でも良いかと思う。市としての考え方を一つ取りまとめてもらえればという気がするので、その辺をお願いする。

(光木委員) 先ほどの話、来年度10月頃に委員会開催予定ということで、おそらく夏ぐらいまでには募集要項を出して、民間事業者に提案を求められると思うが、今日の話（継続雇用の評価項目）をどうするかというのは、もしできたら募集要項を出す前のところで、一応委員のほうに説明してもらえるとありがたいなというふうに思う。

(委員長) 市の中である程度協議して形ができれば、各委員のほうに郵送でもしてもらって、そこでまた意見をもらうという格好をとった方が良いかと思うので、公募してから、これはおかしいではないかという話になってもいけないので、事前をお願いしたいと思う。

(事務局) 見直しになるのか、あるいは現状維持というのも選択肢としてあるので、どういう結果になろうとも、経過と内容については、委員の皆様へに通知した上で募集をかけたいと思っている。

本年度中、新たな会議の開催は予定していないこと、平成30年度の10月頃に、2施設の指定管理者の選定のために会議の開催を予定していることが確認された。

[5 閉 会]