

〔調査内容〕

目的：大阪府市規制改革会議で課題とされた調査

期間：1月8日～1月24日

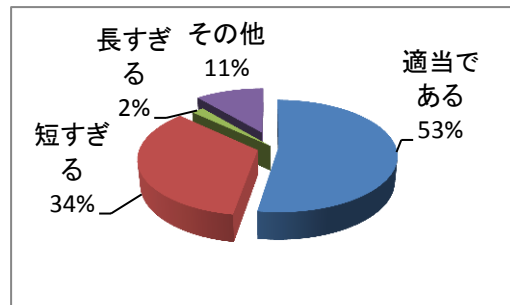
対象：大阪府市の施設の指定管理者

項目：①原則の指定期間に対する認識、②望ましい期間 等

◆原則としている指定管理期間(5年間)の認識について

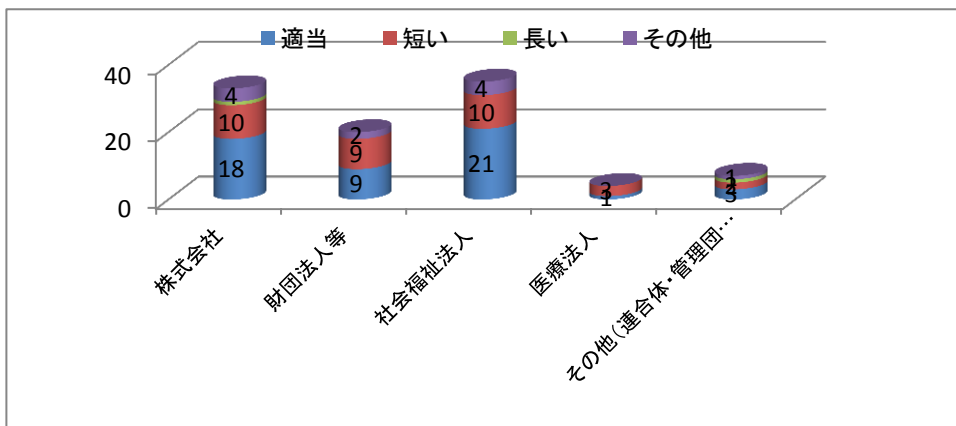
有効回答数99件のうち、約半数の52件(53%)が「適当である」と回答し、残りの47件(47%)が「適当である」とは回答しなかった。なお、「その他」と回答した主な内容としては、「更新制(再指定)にすべき」「一概にどちらともいえない」「委託する内容によって期間や方法を変えるべき」「指定管理者制度になじまない」などであった。

	回答件数	%
適当である	52	52.5
短すぎる	34	34.3
長すぎる	2	2.0
その他	11	11.1
合計	99	100.0



◆法人別に見た回答状況

法人別に見ると、財団法人等と医療法人の半数が「短すぎる」と回答している。株式会社と社会福祉法人では、半数以上が「適当である」と回答しているが、3割程度が「短すぎる」と回答している。

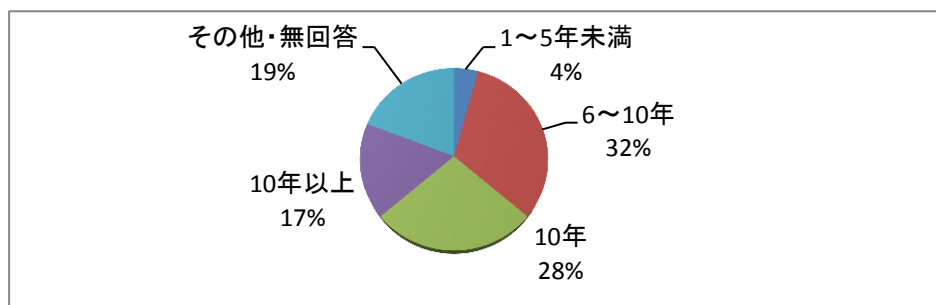


	株式会社	財団法人等	社会福祉法人	医療法人	その他(連合体・管理団体・公社等)
適当である	18	9	21	1	3
短すぎる	10	9	10	3	2
長すぎる	1	0	0	0	1
その他	4	2	4	0	1
合計	33	20	35	4	7

◆「適当である」と思う指定管理期間

原則としている指定管理期間(5年間)が「適当である」と回答しなかった法人が、適当であると思う指定管理期間として、回答が多かったのは「6～10年」が15件(32%)で最も多く、次に「10年」が13件(28%)、「10年以上」は8件(17%)であった。

希望期間	1～5年未満	6～10年	10年	10年以上	その他 (更新制・再指定など)	無回答
件数	2	15	13	8	6	3



#### ◆「適当である」とする期間の主な理由

1～5年未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3年が現派遣法の一区切り期間であり雇用においても経験とスキル習熟において一定の結果が出せる。</li> <li>・期間が長すぎると法人にかかる負担が大きくなるため。</li> </ul>
6～10年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安定的な運営が可能な委託料なら8年間程度、人件費もアップできない委託料なら1年間の契約見直しで3年間が適当。</li> <li>・初年度は実態把握と習熟に要する期間であり、最終年度は次期への引き継ぎ等が想定され将来を見据えた設備投資や事業運営が困難であり、3年間しか実質的に有効な取組ができない。</li> <li>・相談業務などの継続性・専門性の蓄積、地域利用者との良好な関係の維持・構築、職員の安定雇用</li> <li>・東京都の文化施設の基準は最低3年間。博物館法には収集・保存・展示・調査研究・教育普及等事業が定められており、複数年に渡り作業を進めるものであり、長年の継続性が必要。収蔵品の管理をはじめ寄託・寄贈に関しては高い専門性と信頼性がなければならず、より長期の期間が適当。</li> <li>・初期投資により施設設備を整備充実や市民サービス向上のための提案などに係る投資コストを安定的に回収するための期間を確保しやすくなる。</li> <li>・公園等の植物管理には長期的な計画が必要である。</li> <li>・人材確保や人材育成面から長期的で安定できる環境のもとでの業務執行が必要。</li> <li>・設備投資のリース契約や減価償却など収支が非常に厳しい。老朽化に対応した施設・設備の改修補修等への投資に対するコスト回収が厳しい。</li> <li>・駐輪機器の法定償却期間は7年間であり、残存簿価が残り事業者のリスクとなる。</li> </ul>
10年間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設設置目的の達成には、補修も含め設備等の投資が必要であり、回収できる期間がないと安定した施設運営が困難。</li> <li>・専門的な知識・技術・経験を有する人材の育成や運営のノウハウ蓄積等のため。</li> <li>・運営手法の改善など独特色を発揮して実績を上げるためには5年では短い。</li> <li>・事業系施設は、職員の安定的・計画的雇用、優秀な人材確保、長期間の事業実施のため、10年が適当。3～5年ごとに委託内容・委託料の見直し要(施設管理中心なら、幅広い業者に運営の機会を与えるため5年間が適当。2～3年ごとに委託内容・委託料の見直し要。)</li> <li>・売上増が見込める施設の改修など、中長期的な設備投資計画ができる。</li> <li>・業務の引継時の一時的なサービス低下を減らせる。</li> <li>・長期的な視点を持った事業が行える。雇用の安定化。市民や利用者に対する信頼を得ることができる。</li> <li>・10年程度あれば、優秀な職員を安定的に雇用できる。また、従業員に対する教育投資に多くのコストをかけても回収できるようになる。</li> <li>・施設管理における効果と経済性を両立させるため、中長期的な視点から実施項目や重点項目が特定でき継続性を保ち利用者満足の向上にもつながっていく。5年計画でサービス向上策を実施すると毎年高額の経費が伴うが10年計画の長期で実施することで経費も半分の額となり、少しずつ計画的に行え、これにより他の事業も少しずつ実施できる。</li> <li>・建物・設備の維持、改善費用の回収が可能。職員雇用の安定化。</li> <li>・高齢者にかかる拠点施設を安定的(長期)に運営することが必要。人材確保・育成の観点から考えると5年の指定期間では優秀な人材をつなぎとめるのは無理がある。</li> </ul>

10年以上	・職員の安定雇用と資質の向上、事業特性(知的障がい者等にとって支援員を含む環境変化はよくない)から10年は必要。
	・事業の継続性と安定性、施設設備投資の回収、専門知識・技術を持った人材の育成や運営のノウハウ蓄積等の観点から長期の指定管理期間が必要。
	・公園内に新たにレストラン等を設置する場合、建築物の償却年数の問題から業者との契約期間が20年以上となるため。但し、長期間にするなら5年ごとに社会情勢の変化により人件費や委託料を見直すシステムが必要。
	・職員を安定的に雇用したいから。施設の管理運営業務を実施するための投資コストの回収に必要な期間だから。自主事業など独自の取組を実施するための投資コストの回収に必要な期間だから。長期間であれば施設運営による収入で大規模修繕等を担うことも可能だから。
	・施設利用料、自主事業等の運営収益により設備投資等の実施を検討するためには減価償却期間を勘案すると10年以上は必要。
	・運営主体が変わると支援方法が変わる可能性があり特に自閉症や発達障がいの児童は関係性の構築が必要であり時間がかかる。支援者が大幅に変わることは混乱を強いることになり利用者主体の考えから大きく外れることになる。期間が短いと支援者を安定的に雇用することができない。優秀な人材を集めることは経営の視点からも必要であり将来に不安のある事業所には人は集まらない。
	・身体、知的、精神の3障がいの利用者に対応できる幅広い専門性を確保するため職員を安定的に雇用したいから。
その他	[更新制] ・5年、10年先の会議誘致が主たる業務であるため5年間はなじまない。
	・10年間なら初年度の引き継ぎ時の混乱が減らせる、コスト削減可能、継続的な人材確保・育成等のメリットがある一方、社会経済情勢の変化を考慮した入札金額積算が困難でリスク増大、指定管理者の法人の合併、分社化等のリスク、新たな参入機会の減少などのデメリットもあるため、前期間内の評価が高い場合、更新可能とするのが合理的。
	・人材確保等の観点から、要件を満たした場合に5年間非公募で再指定(通算10年間まで)とするのが適当。
	[施設種類別に期間を設定] ・駐車場等の収益的的事业は収益目的のため指定管理期間5年が適当。博物館や図書館等の展示系施設は10年以上が適当。第1種社会福祉事業の入所施設は極めて公益性が高く指定管理者制度そのものになじまないため、民間移管または民間移譲が適当だと考える。
	[指定管理者制度になじまない] ・事業者のサービスの継続により、利用者との信頼関係がより重要だと思われる福祉施設には指定管理者制度はなじまない。また、運営面でも公定価格で報酬単価に差がつかないため、どの管理者になってもコスト面の優劣はない。

#### ◆指定管理期間を長期化した場合、実施を検討したいこと、新たに可能となること

(人材育成面)

- ・地域に根差した人材育成
- ・雇用の安定を前提にした専門人材の育成
- ・職員のスキルアップが図れる
- ・長期的な人材育成計画を作成、雇用や教育を実施することが可能。
- ・雇用が安定化し、正規職員への登用も期待できる。

(管理・運営面)

- ・物件費を長期的な視点で計画的に執行
- ・備品などの更新計画の提案
- ・新たな企画や自主事業などに力を傾注
- ・新規事業へ投資しても回収が見込める。

(施設・整備への投資等)

- ・初期投資の必要なことにも取り組める
- ・内部留保金による施設補修

- ・施設のバリアフリー化や老朽化した施設の改修・更新など大規模修繕
- ・防犯カメラの増設等セキュリティの強化
- ・節電のための太陽光パネル、LED照明の設置
- ・利用者サービス向上のための設備改修、備品充実、更新等。
- ・設置者が財政上の制約で実施困難な設備投資を収益の中から財源捻出して実施可能。
- ・長期間なら、収益を出し、積み立てを行うなどして大規模な改修工事も実施可能。
- ・施設の有効利用のための投資可能になるが、大規模修繕や消費税のリスクも増加するので、新たに投資を伴う事業を検討する場合、リスク負担について指定管理者の負担限度額を示したほうがよい。
- ・老朽化した設備の更新や省エネルギー機器導入等によるエネルギーコストの削減も可能。

(質の高いサービスの提供)

- ・ノウハウの蓄積
- ・施設の魅力を高め、利用率向上につながる新規事業に踏み込める
- ・リピーター獲得のための会員制度の発足
- ・ポイント制度や紹介特典制度の創設
- ・長期的な支援計画を立てることができる
- ・コラボレーション企画の調整も可能
- ・府営住宅の空き住戸や敷地の有効利用(高齢者向けサービス、認可保育園、買い物難民向けの移動販売サービス、コンビニエンスストアの導入等)。
- ・割引など、長期固定客を取り込む仕組みづくり。
- ・植物の生長に伴う長期植栽計画等を立てられる期間があれば、より景観に配慮した植栽が可能。

(利用者の信頼)

- ・施設の安定的な運営により、利用者の安心感と信頼を得られる
- ・幼少からのエリート選手育成など長期型プロジェクトの実施
- ・地域に根差した取組
- ・他団体等との連携が行いやすい。

◆その他自由意見

障がい者施設には、利用者に対応する職員が短期間に変わる可能性がある指定管理者制度は馴染まない。
今後の消費税の増額や物価上昇、最低賃金の値上げ等で、指定管理者の経営環境が益々厳しくなる。
現在の公共施設に対する市民サービスの満足値は年々上昇しており、従来の施設や設備では到底満たされない状況になっている。よって事業者は期間が短くても投資をする事になり、現行の指定管理期間だと、次期指定管理を継続受注しなければ、投資した回収が出来ない状況の為、非常に大きなリスクを抱えている。
体育館利用の利用料改定の柔軟性をもっていただきたい。(市場価格に対して何割)実際は施設の箱が大きくなればランニングコストも大きくなり受託者側からすれば料金の一律性に不均衡が起きている状態。利用者側からすればより安い金額が好ましいのは必須だが、市場の現状と照らし合わせてみても改善の余地はある。
「原則としての指定管理期間」は最低限という意味で、「5年は適当」と回答した。ただし指定管理期間に限らず、利用料金制と管理委託制、どちらが適当か等も含め、施設の種類や性格、設置目的、あるいはその施設が位置する場所(都心部にあるのか、郊外なのか)などの条件によって、運営に関する課題は大きく異なってくる。例えば、収支の採算がとれる運営が非常に難しい条件下の施設もあるかと思う。人材が集まりにくいジャンルの施設もある。そういった意味で、原則は原則として、全く異なった条件下にある個別の施設に応じた、個別の指定管理期間の検討と決定を、的確に、スムーズに行える仕組み、あるいは機関が存在する事こそが重要。
指定管理期間が長期化する点において基本的に賛成であり、施設の老朽化、社会経済状況の変化への対応等が大きな課題であるという認識は、行政側と一致するところ。市民に安全に安心して公共施設を活用していただくた

<p>めにも、修繕に係る経費等の維持管理に必要な予算の確保を合わせてお願いしたい。また指定管理期間の長期化に伴っても、外部評価などの手法をたとえば4年ごとに入れるなど、要所でチェックをいれることで、行政側として管理状況の確認をすればよいのではないか。</p>
<p>指定管理者の選定時(特に継続審査時)に、より多くの視点から選定をしていただきたい。現状では指定管理料が選考基準の多くを占めているので、利用者の満足度や地域との関係などを加味して、利用者へのストレスが最も軽減されるように選定していただきたい。</p>
<p>業務の発注方法について、行政は仕様発注が中心だが、性能発注にすると自ずと自由度が高くなる。性能発注であれば、例えば人員についても、利用者の集中する夏には多くの人員を入れて、利用者の少ない冬には人員を減らすことができる。</p>
<p>短期雇用の職場となってしまう、正社員を採用できない。コスト評価のウエイトが高く、公共施設職員としての自覚や専門性をもつ人材の確保や適正な人員配置が難しくなっている。</p>
<p>民間のノウハウを導入しながら、サービスの向上を図ること以上に、指定管理者選考にあたっての評価ポイントを経費面により比重を置くものに改められたことにより、コスト競争の傾向が強まっている。施設・事業運営について受付事務や機器・設備操作を習熟するには経験が必要だが、雇用年数や雇用形態、給与などの処遇を理由に従事者の短期間での離職も多く、利用者の安全確保や施設の安定的な運営に支障が生じている。</p> <p>近年は、施設運営(ハード)と事業(ソフト)の分離委託や、ハードは複数年の指定管理、ソフトは単年度の事業委託とするケースも増加し、利用者不便とともに事業者負担も増えています。施策の推進を目的とした施設は一括委託により、全体としてのコスト縮減や、市民サービスのさらなる向上も図れることから、公の施設全体をひとつくりにした制度運用ではなく、個々の施設の目的・状況に応じた制度運用がなされることを期待します。</p>
<p>・指定管理者選定にあたって、委託料に対する評価点の比重がかなり高く、指定管理期間の更新で入札を重ねる度に厳しくなっていく。これでは専門技術やノウハウを有する職員の雇用が難しくなり、結果としてサービスや安全面の低下を招く恐れがある。</p>
<p>・公募条件(人件費、施設管理費)が低すぎて、本当によい仕事ができるかどうか疑問。指定管理者制度は、「安上がり行政」が狙いではないはず。</p>
<p>・指定管理期間中に、物価や人件費が上昇することもあるので物価変動等に伴う、委託料、納付金の見直しも必要。</p>
<p>・施設の業種にかかわらずなく、一律に制度を適用するのは問題。</p>
<p>・公募条件として細かいことを縛りすぎている。詳細なことまで縛ると、そのうち1つでも実現できないと、高得点でも指定管理候補から外れてしまう。</p>
<p>・自動販売機設置など、施設内で提供するサービスは一元的に指定管理者で実施できるようにしてほしい。</p>
<p>・仕様が明確でないと、修繕経費削減のために軽易な修繕に留めるといったことも考えられる。</p>
<p>・施設の大規模な設備の更新や建物の躯体にかかる補修の計画的な実施をしてほしい。</p>