

## 令和元年度第5回茅ヶ崎市指定管理者選定等委員会会議録

議 題	茅ヶ崎市勤労市民会館の指定管理者選定に係る書類審査及び面接審査について		
日 時	令和元年10月3日(木)	13時30分	開会
		15時35分	閉会
場 所	茅ヶ崎市役所本庁舎5階 E会議室		
出席者氏名	藏田幸三委員長、山本裕子副委員長、小山道昭委員、手島一晃委員 (事務局・行政改革推進室) 白鳥室長、関谷室長補佐、岡崎主査、大橋主任、宮沢主事 (施設所管課・雇用労働課) 飯田課長、多田課長補佐、椎野副主査、石田主任		
資 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次第</li> <li>・ 茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者選定審査評価表 (A者)</li> <li>・ 茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者選定審査評価表 (B者)</li> <li>・ 茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者応募書類一式 (A者)</li> <li>・ 茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者応募書類一式 (B者)</li> <li>・ 【参考資料】茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者募集要項・管理運営の基準</li> <li>・ 【参考資料】茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者募集要項の内容に関する質問に対する回答</li> </ul>		
会議の公開・非公開	非公開		
非公開の理由	法人等の権利、競争上の地位その他正当な利害を害するおそれがある情報のため。(茅ヶ崎市情報公開条例第5条第2号)		

### 【開会】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

皆様、こんにちは。それでは定刻となりましたので令和元年度第5回茅ヶ崎市指定管理者選定等委員会を始めさせていただきます。

私は、本日の進行を務めさせていただきます、行政改革推進室長の白鳥と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日の委員会につきましては、「茅ヶ崎市勤労市民会館」の指定管理者を選定するための書類

審査及び面接審査」を実施していただきますので、よろしくお願いいたします。

また、一点御報告でございますが、諸般の事情により牧瀬委員より辞任届の提出があり、事務局として受理させていただきました。そのため、現時点で常任の指定管理者選定等委員会委員は4名から3名となっております。後任の委員につきましては事務局で調整を行っております。

では、委員会の成立についてですが、「茅ヶ崎市指定管理者選定等委員会規則」第6条第2項に従い、本委員会委員3名及び臨時委員1名で全4名のうち現在4名の全員出席で過半数を満たしているため、本会議が成立していることを御報告します。

続きまして、本日出席しております事務局職員ですが、指定管理者制度を所管する行政改革推進室の職員並びに施設所管課として雇用労働課の職員が出席させていただいております。

では、事前にお送りさせていただいた資料及び机上に御用意させていただきました資料の確認をさせていただきます。

### 【配布資料確認】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

最後に本委員会の公開・非公開について、お諮りさせていただきます。今回の議題は、「茅ヶ崎市勤労市民会館の指定管理者選定に係る書類審査及び面接審査」であり、法人等の権利、競争上の地位その他利害を害するおそれがある情報を審議するため、非公開とさせていただきたいと考えております。よろしいでしょうか。

### 【異議なしの声】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

それでは会議の進行につきましては、茅ヶ崎市指定管理者選定等委員会規則に基づき、藏田委員長にお願いいたします。

(藏田委員長)

それでは、引き続き会議を進めさせていただきます。

ただいま事務局から説明がありましたとおり、本委員会は非公開で実施させていただきますのでよろしくお願いいたします。

続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。

審議会等の長と、審議会等の長が指名した委員が署名するということでございますので、名簿順で小山委員にお願いしたいと思います。

(小山委員)

承知しました。

(藏田委員長)

小山委員、議事録署名人をお願いいたします。

では、「茅ヶ崎市勤労市民会館の書類審査及び面接審査の実施方法について」、事務局から説明をお願いいたします。

(事務局) (行政改革推進室 大橋主任)

茅ヶ崎市勤労市民会館の指定管理者の候補者選定における、応募書類に基づく書類審査及び面接審査の実施方法について、御説明いたします。

まず、これまでの経過としましては、7月9日に本選定等委員会を開催し、募集要項等について御意見をいただきました。その後、募集要項を7月17日に公開し、8月9日には事業者向けに説明会を開催しております。また、今回の募集に関する質問の受付を行いまして、9月5日から9月13日までを応募書類の受付期間といたしました。

その結果、2者から御応募をいただいた次第です。委員の皆さまには、事前に応募書類に基づく、書類審査を実施していただきまして、ただいま事務局にて集計作業を行っているところです。

これから面接審査を実施いたしますが、施設所管課より施設の概要等の説明を行った後、A者から順に、説明を15分、委員からの質疑応答を概ね15分程度で行い、その後、各委員に評価結果を御記入いただくこととなります。

また、応募者の説明の際には、持ち時間15分の1分前及び終了時に、ベルを鳴らしてお知らせすることといたします。

面接審査項目につきましては、お手元の評価表で8項目ございます。評価点は、書類審査の2倍となります。「非常に優れている」は10点、「優れている」は8点、以下6、4、2、0点となりますので、御留意ください。

面接審査の採点及び総評につきましては、各応募者の面接審査後に御記入いただき、それぞれの面接審査が終わりましたら、事務局より回収にまいります。

指定管理者の選定についてですが、1人のあたりの書類審査の得点である130点を60点に補正いたします。そこに面接審査の40点を足し合わせ、お1人あたり100点満点で審査を行います。

本日委員4名出席のため、最終的に書類審査については240点満点、面接審査160点満点の合計400点満点となります。

書類審査及び面接審査における各委員の総合評価点の合計得点が満点の6割以上でかつ最高得点の者を指定管理者の候補者として選定し、2番目に得点の高い者を指定管理者の候補者の次点者として選定するものといたします。

また、委員の皆様から頂きました総評の評価できる点と改善を要する点については、選定された団体への通知に記載し、指定管理期間の業務に反映していただきますので、記載いただきますようお願いいたします。

また、本日の審査において、同点となった際の取り扱いですが、募集要項にも記載させていただいておりますが、評価票における評価項目6「事業の実施について」の評価点の合計が高い者を上位とすることといたします。

説明は以上でございます。御審議のほどよろしくをお願いいたします。

(蔵田委員長)

ありがとうございました。

御質問等はありませんでしょうか。

### 【質疑なし】

(蔵田委員長)

次に施設所管課より、応募団体の応募資格について報告、並びに指定管理者に期待すること、応募者からの事前の質問事項などについて説明をお願いいたします。

(事務局) (雇用労働課長)

あらためまして、雇用労働課長の飯田と申します。よろしくお願いいたします。

はじめに、申請団体の申請資格について報告させていただきます。

茅ヶ崎市勤労市民会館指定管理者募集要項3ページを御覧ください。「応募資格」で、(1)から(11)の応募者の資格について定め、全ての要件を満たしている法人その他の団体となりますが、雇用労働課で確認したところ、問題はありませんでした。

次に、8月9日(金)に開催しました現場説明会について御説明します。

当日は、3者が参加され、雇用労働課より、募集要項についての説明、勤労市民会館の現場見学、質疑応答を行いました。当日後日回答とした質問の他、8月13日から21日まで質問を受け、「現指定管理者が実施した各事業の実施状況」「収入のその他、支出の施設管理費、修繕費の内訳」など計14件について回答するとともに、9月4日に追加資料とともにホームページに公開しました。

引き続きまして、指定管理者に期待することなどにつきまして御説明させていただきます。

茅ヶ崎市勤労市民会館が、「充実感を持って働けるための就労を支援する」ため、市内の中小零細事業所などの勤労者を対象とした会議室などの施設の提供、職業能力の向上に

資する事業、求職者に対する就職活動を支援する事業、労働問題の解決を支援する事業を企画、実施するほか、情報提供の拠点、市民の交流の場となる施設となるよう、指定管理者が民間のノウハウを活かして、今回勤労者の福祉向上のため5階に児童クラブを設置する施設の管理運営、多様化する社会経済情勢や市民ニーズに、効率的、効果的に対応し、管理運営費の削減、さらなる質の高いサービスの提供を期待しております。

そして、次の時代につながる、勤労者はもとより、市民にとって、より魅力ある施設となり、多くの方に活用され、活力あるまちづくりに貢献していただきたいと思っております。

以上です。

(藏田委員長)

ありがとうございました。

御質問等ありますでしょうか。

#### 【質疑なし】

(藏田委員長)

それではただいまから面接審査を開始します。面接審査の進行は事務局にお願いします。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

応募団体に御入室いただきます。

#### 【応募団体(A者)の入室】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

お待たせいたしました。ただいまから「茅ヶ崎市勤労市民会館」の指定管理者候補者選定のための面接審査を行います。本日はお忙しい中御出席いただき誠にありがとうございます。

面接審査でございますが、説明時間は15分以内でお願いいたします。説明に関しましては、1分前及び終了時にベルにてお知らせさせていただきます。終了時間となった時点で、説明を中止させていただきます。

説明が終わりましたら、引き続き質疑応答の時間を概ね15分程度設けておりますのでよろしくお願いたします。

なお、会社名や会社が特定される内容について御発言なされないようお願いいたします。

また、事前にもお伝えさせていただいておりますが、応募書類に記載のない新たな提案事項については説明いただかないようお願いいたします。記載のない新たな提案事項についての説明

は点数にはお含めいたしません。

準備の方はよろしいでしょうか。それでは御説明お願いいたします。

### 【応募団体(A者)のプレゼンテーション】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

ありがとうございました。

それでは、これから質疑応答に入りたいと思います。委員の皆様、よろしく願いいたします。

(山本副委員長)

御説明ありがとうございます。

3点ばかり御質問させていただきます。まず1点が「本社の強力なバックアップがありますよ」というお話だったのですが、実際に今回いただいている書類、本社の場所ですか、具体的な位置関係がわかりません。本社自体がどの辺りにあって、勤労市民会館で何かあったとき、他のところに助けを求めたいとき、同じグループ会社で近くにどういったところがあるのかということ伺いたいのが1点目です。

それから、事業内容についてですが、自主事業など色々な事業についてもお話をいただいています。いただいた資料の中で提案していただいているのが、実際に市民や勤労者を対象とした講座が11講座と書かれていますが、2号6号様式を見させていただくと、大体、年に講座がそれ1個です。エクセルの応用講座とか、すごく求職者にとっては良い講座ですが、年に1回、11月のそのときしかないような感じで、11講座が結局全部単発にある形に見えるのです。求職者の立場からしたら、もう少しあると絶対に、毎月とか、2カ月に一遍くらい積極的にそういった事業をしていただけると、どこかにわざわざお金を払って、こういった講習を受けないと求職できない、スキルアップできないということがないような形で、そのバックアップをぜひしていただきたいと思うのですが、そのあたりについてどうお考えなのか、伺いたいのが2点目です。

それから、3点目ですが、御説明の中で、見守りカメラを設置するという事伺っています。これは具体的にどの辺りにどのように設置をしていただける予定なのでしょうか。実際、今度、同じ建物に子どもたちが入ってくることによって、エレベーターの中ですとか、各階の通路の出入り口、不安な場所は、階段とか、結構あると思うのです。どの程度の設置を考えていただいているのか。それによって安心感も違ってくると思いますので、その3点についてお話を伺えればと思います。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

いかがでしょうか。

(A者)

1番目にいただいた質問からお答えさせていただきます。

まず、本社の所在地に関しましては、私どもは東京都の目黒区でございます。おっしゃるとおり、こちらの茅ヶ崎市勤労市民会館からは少し距離のあるところに、大体電車で1時間ぐらいかかってしまうところにあるのですが、例えば、最近ですと、茅ヶ崎も台風があったと思うのですが、そういったときには、本社としてのバックアップ体制としまして、もちろん私が営業担当としてついてはいるのですが、それとは別に維持管理担当の責任者等もおりまして、その方と館長とも密に連絡を取りながら対応できるような体制はとっております。

(山本副委員長)

距離的に近いところに職員の方がお住まいいただけるとか、そういったところの配慮というのはしていただけるのでしょうか。

(A者)

パートスタッフの雇用を考えている方に関しましては、茅ヶ崎市の近隣の方を雇用することを前提で想定しておりますので、すぐに駆けつけられるような体制は取らせていただきます。

(A者)

講座についてですが、どうしても、単発で、重複していないと一度聞き損なったものをもう一回聞きたいとか、機会に恵まれなかったということがあると思います。人気のあるものというのは、一度アンケート等を取りまして、必ず質問の中に入れて、これはもう一度聞いてみたいとか、必要であるというようなところは、タイムリーに対応していければと考えております。

(山本副委員長)

3点目のカメラについてはいかがでしょうか。

(A者)

これから様々台数も含めて考えていきますが、昨今、かなりイメージそのものもお

安くなりました。色々なところに取り付けられて、マルチで監視できるというようなシステムも中にございますので、死角になるというようなところをできるだけカバーリングできるように考えております。先ほどおっしゃっていただいたエレベーターはもちろん、あとは、出入り口であるとか、非常階段。自由に出入りができるというようなところで、危ないところではあるので、ヒヤリハットも含めてですが、対処していきたいと思えます。

(山本副委員長)

ありがとうございます。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

よろしいでしょうか。

(山本副委員長)

はい。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

では、他に御質疑はございませんでしょうか。よろしく申し上げます。

(手島委員)

6 ページの収支の関係で、経費の部分で清掃ですが、清掃経費のところでは660何万という記載があつて、清掃自体は外注を予定しているということによろしいですか。

(A者)

外注でございます。

(手島委員)

上の方にまた外注人件費があつて、講習等と、この清掃の経費を見た場合に、清掃経費の660万の中に外注の経費も含まれているのか、その辺、見方がよくわからなかったのので、教えていただければと思いました。

(A者)

まず、上の外注人件費から御説明させていただきます。こちらが、右側の備考欄に少し書いてあるのですが、どちらかという、実際に当施設で行う講座等にかかわる講師料に



関する数値のみの数字になっております。それに対して、下の清掃のところに関しましては、清掃の方の実際の人件費を含めて、他のところの、例えば、ワックスとかカーペットクリーニングとかその他もろもろもこの数字に載せさせていただいておりますので、あくまでこのところは別として捉えております。

(手島委員)

そうではないかなと思っていたので納得しました。ありがとうございます。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

他にございますでしょうか。

(藏田委員長)

ありがとうございます。資料は充実した内容でございました。これを具体的に実施するに当たっては、人材としてどういう方を採用されて、どういう教育をされてというところをお伺いできればと思います。昨今、非常に雇用環境が緊迫していますので、その点についての人材確保及びそれに対する教育のあり方についてお考えをお聞きしたいと思いません。

(A者)

人材確保ということでございます。たくさんの施設を担当させていただいている中で、たくさんのスタッフを雇用させていただいております。そんな中で、やめられた方も含めて、幅広いネットワークの中で、色々なイベントに応じてお手伝いをいただいているような大きな枠のネットワークを構築しております。そんな方々に、新しく取れた施設に関しましては、まず経験者を含めてお声がけをさせていただいて、働いていただくというような、そういうシステムを構築しているということでございます。

また、教育に関しましては、企画書の中でも述べさせていただいていますが、私どもが経験してきた中で、一つの形として、集大成の形として、研修のスタイルはしっかりと持ち合わせております。それをまず導入の部分で行うことによって、まずは現場の立ち上げをする。それから、立ち上げた後も、要所、要所でリカレントという形で振り返りを行っていくという研修を継続させていただくことを基本にさせていただいております。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

よろしいでしょうか。

他に御質問ありますでしょうか。

(小山委員)

御説明ありがとうございました。追加の質問ですが、先ほど、見守りカメラというところの説明と回答をいただいておりますが、別紙7で、リスクの未然防止策の実施ということでは、防災から防犯までいくつかのことをこれは現状もやっているという理解でよろしいですか。

(A者)

現状につきましては、まだ5階の部分に関しましては、児童クラブはないですので、この部分はまだ密に連携等とはとれていないかとは思いますが、今後のところとして、今回新しい提案として挙げさせていただいております。

(小山委員)

この中で、電波クリーニングということをおやりになっているような書き方になっているのですが、それは今後、5階のことについても同様の処置になるということによろしいですか。

(A者)

それは同様に考えております。

(小山委員)

ありがとうございます。

それともう一点、13ページに第2号6号様式の労働講座、労働相談の実施というところで、まさに現在のテーマに基づく労働講座を実施されるのだなと拝見しておりますが、多分、①の労働相談のほうでも、具体的に色々なテーマでの質問、相談というのがあると思うのです。一般的な言い方で大変恐縮なのですが、長時間労働だとか、あるいは残業代の未払いだとか、そういう給与に関する質問、相談が普通はあるのかなと思うと、そういうことに対する、これらの個別の相談事ではありますが、講座の中にもある程度は配慮すべきことなのではないかという気がいたしますが、その辺、いかがでしょうか。この4つの講座に多分構想をまとめられているのかなと思いますが、個別の労働相談も踏まえて、何らかの柔軟な、あるいは別の講座も考えられるのかどうか、そのあたりをお聞かせいただけますか。

(A者)

基本的には労働法をベースに、変化している労使間との関わりを含めまして、一番タイムリーに疑問に思われる、本当に現実に労働問題として、働いている方、雇用されている方、雇用している方からのリアルな、色々な意見をベースに、そういうものを反映させた労働講座というのにも現実にやっていきたいと思います。

(小山委員)

最後にもう一点。労働相談の実施というところで、早急な対応を希望される相談者に対しては、かながわ労働センター、あるいは平塚市の労働相談等を紹介するというのは、かながわ労働センターの湘南支所のことを説明されているのかなと思いますが、それは平塚市に間違いなくあるのでしょうかけれども、近隣で言えば、より強力なバックアップをしていただける藤沢市だとかの連携もあってしかるべきなのかなとは思いますが、いかがでしょうか。

(A者)

それはおっしゃるとおりで、近くにもあるのですが、現実にどうしても急を要するような場合ですと、私ども、大体土日にかかったりすると、我々がやっている窓口がどうしても対応できない場合があります。そういったときに、現在、受け入れられている平塚等々のほうが対応させていただいているのが実情でございます。

(小山委員)

そことの連携は常時取られているのですか。

(A者)

取っております。

(小山委員)

こちらでは相談に応じ切れないので、こういう方をそちらに紹介したいということでお話をされるのだらうと思うのですが、それを受け止めて、先方はちゃんと受けられる関係はできているのですかという質問です。

(A者)

どうしても途中でといった場合や繰り返されるような場合も、そのフローは考えております。

(小山委員)

ありがとうございました。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

その他ございますでしょうか。大丈夫ですか。

ここで15分が経過いたしました。質疑等々はこれにて終了させていただきます。

それでは、以上をもちまして面接審査は終了とさせていただきます。本日の結果につきましては、後日、御通知をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

### 【休憩】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

それでは、2者目の面接審査を開始させていただきますので、応募団体に御入室いただきます。

### 【応募団体(B者)の入室】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

お待たせいたしました。ただいまから「茅ヶ崎市勤労市民会館」の指定管理者候補者選定のための面接審査を行います。本日はお忙しい中御出席いただき誠にありがとうございます。

面接審査でございますが、説明時間は15分以内でお願いいたします。説明に関しましては、1分前及び終了時にベルにてお知らせさせていただきます。終了時間となった時点で、説明を中止させていただきます。

説明が終わりましたら、引き続き質疑応答の時間を概ね15分程度設けておりますのでよろしくお願いいたします。

なお、会社名や会社が特定される内容について御発言なされないようお願いいたします。

また、事前にもお伝えさせていただいておりますが、応募書類に記載のない新たな提案事項については説明いただかないようお願いいたします。記載のない新たな提案事項についての説明は点数にはお含めいたしません。

準備の方はよろしいでしょうか。それでは御説明をお願いいたします。

### 【応募団体(B者)のプレゼンテーション】

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

ありがとうございます。

それでは、これから質疑応答に入りたいと思います。委員の皆様、よろしく願いいたします。

(山本副委員長)

御説明ありがとうございます。

危機管理体制として1点伺っておきたいのが、いただいた資料はほぼマスキングをされているので、御社の本社の所在場所は、何県何々市ぐらいまでお伺いできればと思います。それから、こちらの茅ヶ崎の勤労市民会館を運営するに当たって、要は、もし御社が離れているとしたら、台風など何かで近くに人が来ることができないときに近隣施設とお互いが助け合えるのかといった点を教えていただければと思います。そういった形で他にも管理している施設があるというお話を伺いましたので、そのあたりの連携のとれるイメージが少し浮かばないので、近隣、どういった市に同じような管理施設がありますとか、それから、今後もし運営していくに当たって、館長なり、ある程度市内に近い人が居住する予定なのか、人の配置のイメージを伺いたいと思うのですが、お願いできますでしょうか。

(B者)

まず、本社の所在地ですが、埼玉県さいたま市にあります。

2点目の緊急時の体制についてですが、当社は神奈川県にも管理施設を持っておりまして、先日の台風の時もそうだったのですが、基本的には現場での対応が第一ということで、早急な対応を行わせていただきます。また、そのための研修を採用時に行うのですが、全てのスタッフの研修を充実させるということと、あとは、先ほども御説明させていただいたのですが、24時間緊急ダイヤルというものがございまして、施設と本社側と常に連絡がとれるような体制を構築しておりますので、その点は問題ないかと思えます。

(B者)

補足ですけれども、グループ会社を含めまして、県内で既に横須賀市と大磯町に拠点がございまして。

それから、スタッフにつきましては、館長、副館長を含め、基本的には市民の方を採用いたしますので、緊急時にはすぐに駆けつけるということにしたいと思っております。

(山本副委員長)

ありがとうございます。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

(山本副委員長)

はい。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

では、他にございますでしょうか。

(手島委員)

茅ヶ崎市さんの内容をよく調べていただいた提案、どうもありがとうございます。お聞きしたいのですが、別紙で他の施設を指定管理で受けたときからの利用者数や稼働率の向上という記載が出ていますが、これはポイントで1の施設だったらこういうことをやって増えたとか、具体の話を少し教えていただければと思います。

提案書の中でどうしていきますよと出してくれているわけですが、様々な取組があると思うので、目玉としてはこれですよというようなことがあれば、教えてください。お願いします。

(B者)

1点目の他施設の事例ですけれども、基本的には、一番大事な人は人だと思っているので、その採用するスタッフの研修による受付接客レベルの向上と、そこでの営業マインドといいですか、そういったところに力を入れているので、それが大前提になります。

今回の提案しているような各種サービス向上策、備品の充実のサービス、利用方法の変更ですとか、あとはまた各種広報、これらを強調して実施することで、いずれの施設においても一定の効果が出ているという状況でございます。

(手島委員)

わかりました。ありがとうございます。

(B者)

2点目の御質問ですけれども、まず、先ほどの御提案の中でもあったのですが、勤労者

施設ということで、勤労者の利用の向上が一番しなくてはいけないところだと思うのですが、そのために、利用者手続の利便性、銀行振込で利用料金が支払い可能になるのですとか、そういったところと、あとは、自主事業です。今も結構やられているとは思いますが、勤労者施設とはいえ公の施設ですので、より広くこの施設の存在を知っていただくということと、年代を問わず使っていただけるように、将来的にも使っていただけるようにという点で、先ほど申し上げたお子様向けの事業ですとか、茅ヶ崎市内の仕事、職業を学べるような機会ですとか、そういったところを重点的に行って、少しずつ利用者を増やしていきたいと思っています。

(手島委員)

わかりました。ありがとうございました。

あと1点なのですが、清掃スタッフが自社のスタッフという提案ですが、清掃というのはごく施設管理で重要なところなので、どういうところに気をつけて清掃スタッフを教育しているのかという、その辺を教えていただければと思います。

(B者)

清掃につきましては、自社でということなのですが、あくまで、基本的にこちらも求人をかけて、市内雇用を前提にしております。どこの施設も共通ですが、一番はトイレをとにかく大事にしております。施設内外がきれいでも、トイレが汚いと、印象が一気に悪くなってしまいますので、独自の清掃方法と清掃資機材がございますので、それを徹底しております。

あとは、清掃スタッフもそうですが、受付スタッフが施設内を巡回する際に、ごみが落ちていたですとか、そういうのもありますし、常にお客様目線で施設を見るということに重点を置いています。

(手島委員)

わかりました。ありがとうございました。以上になります。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

よろしいでしょうか。

(藏田委員長)

ありがとうございました。

2点ありまして、1つは、先ほどお話があったように、人材がこういう事業の場合重要

だということだと思うのですが、人手の確保の仕方、確保をちゃんとできるのかということについてお伺いできればと思います。併せて、今、予算上で記載されている数字が館長で500万、副館長で400万の給与ですよね。それぐらいでこれまでの実績で雇用できて、どういったようなサービスが実現できるのかというところの実績ベースでお話をいただけるとありがたいと思います。

2点目ですが、当施設については学童クラブとの共存というようなこともございますので、安全確保といった点については他の施設と違って少し留意すべき点があるかなというふうに思いますが、その点、どういったような工夫、改善なり、御提案をお考えなのか、お聞かせいただければと思います。

(B者)

人材確保につきましては、これまでの実績ですけれども、基本的には新たに雇用するということを大前提としております。いずれの施設におきましても、これまで確保してきておりますので、そこはまず問題ないかと思っております。

この給与でということですが、他施設でも同様のこの給与水準であれば、多々集まっておりますので、もっと小さい人口規模の自治体でも集まっておりますので、十分見込めるところです。

(B者)

2点目の児童クラブ様への御提案ということですが、やはり小さいお子様が出入りすることが多くなると思いますので、特に防犯対策には注意する必要があると考えております。他の施設ですが、日常点検、1日に1回は必ず施設内を巡回するですとか、あとは、そのスタッフの研修ですとか、あとは、1つ御提案の中に、定期的に連絡協議会を開かせていただいて、その中で児童クラブさんとハローワークさんとの危機管理体制の構築に努めていきたいと思っております。

(藏田委員長)

ありがとうございます。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

よろしいでしょうか。

(小山委員)

2点ほど質問いたします。就職支援に関する事業の中で、キャリアカウンセリングの活



用とか、労働相談等については外部の力を、協力を得るという前提での計画になっているかと思いますが、その場合に、就職支援に関する就職活動支援セミナー、大変すばらしい内容のものを用意されていたと思いますけれども、こういうセミナー等の担当というか、講師は、また別個に外部に依頼をされるのですか。それとも、御社でそういう講師の起用をされるのですか。

(B者)

まず、地元でそうした団体様、就職支援をやっている団体様がいらっしゃると思いますので、ハローワークの紹介ですとか、あるいは商工会議所様からの御紹介ですとか、そういった地元のコネクションを活かしながら、基本的には探していきたいと思っております。

(小山委員)

外部の方を起用されるということですね。大変恐れ入りますが、このような講座を実際に従前もおやりになっている御経験というのは相当ありますか。

(B者)

それはございます。

(小山委員)

それともう一点。先ほど冒頭に、175施設を御担当されてきた、されているのか、その辺は聞き忘れかもしれませんが、御社の団体の概要書という第3号様式のものを見ると、平成31年4月で指定管理者としては累計27施設を運営という記載があります。この辺の数字の食い違いというか、その表現はどういうものなのでしょうか。

(B者)

グループ会社でも指定管理者をやっております、当社単独では第3号様式の数字なのですが、当社のグループ全体としては175施設という数字になります。

(小山委員)

御社が直接おやりになっているのは、指定管理者としては累計27施設ですよという意味で、グループ全体で言うと175施設ということですね。わかりました。ありがとうございます。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

その他ございませんでしょうか。大丈夫でございますか。

それでは、時間少し前でございますが、質疑応答を終了とさせていただきたいと思いません。

それでは、以上で面接審査を終了といたします。本日の結果につきましては、後日、御通知をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

## 【休憩】

(藏田委員長)

それでは、会議を再開させていただきたいと思いません。

まず、事務局から集計結果の御説明をお願いいたします。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

それでは、集計が終了いたしましたので、御報告させていただきます。

まず、スクリーンを御覧いただきたいと思います。

A者の書類審査結果につきましては、240点満点中174点、面接審査の結果につきましては、160点満点中122点となり、書類審査及び面接審査による合計点につきましては、400点満点中296点となっております。

また、委員の皆様からいただきました評価できる点、改善を要する点につきましては、スクリーンの下に記載をさせていただいております。

そして、B者の書類審査の結果につきましては、240点満点中174点、面接審査の結果につきましては、160点満点中114点となりました。書類審査及び面接審査による合計点につきましては、400点満点中288点となっております。

また、委員の皆様からいただきました評価できる、改善点も記載をしております。

今の結果、総合評価点が高かったA者につきましては、満点の6割を満たしており、指定管理者の候補者となります。また、2番目の総合評価点の高い2番目に高いB者につきましても、満点の6割は満たしているといったところで、指定管理者の候補者次点者となります。

また、委員の皆様からいただきました評価できる点、改善を要する点につきましては、指定管理者の候補者に通知をさせていただきたいと考えておりますので、この内容につきまして少し御議論いただいて、集約した形で御通知をさせていただければと思いませんので、この点については少し御議論をいただきたいと思います。

最後に、候補者の社名でございますが、A者につきましては、アクティオ株式会社、B

者につきましては、株式会社セイウンでございます。

審査結果は以上のとおりでございます。よろしくお願いいたします。

審査結果につきまして、何か御意見、御質問等ございましたら、よろしくお願いいたします。

### 【質疑なし】

(藏田委員長)

では、改めましてお諮りをいたしたいと思えます。

ただいま事務局から御報告がありましたとおり、茅ヶ崎市勤労市民会館において、書類審査及び面接審査による合計得点が満点の6割以上、かつ最高得点のアクティオ株式会社を指定管理者の候補者として選定し、2番目に得点の高い株式会社セイウンを指定管理者の候補の次点者として選定することを決定してよろしいでしょうか。

### 【異議なしの声】

(藏田委員長)

異議なしとお認めいただきましたので、アクティオ株式会社を指定管理者の候補者、株式会社セイウンを指定管理者の次点者と選定することといたします。

また、通知がありましたとおり、皆様からいただきました御意見につきましても、候補者に通知をするということによろしいでしょうか。

### 【異議なしの声】

(藏田委員長)

ありがとうございます。

では、以上の結果をもちまして、茅ヶ崎市指定管理者選定等委員会規則第2条に基づきまして、市長に答申をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

では、事務局よりその他何かございますでしょうか。

(事務局) (行政改革推進室 大橋主任)

今後の予定についてでございますが、委員会が市長に答申を行い、その後、指定管理者の指定について、議案を12月に開催される市議会定例会に提案します。議決を得た後、指定管理者として指定され、協定書の締結を行います。指定管理期間につきましては、令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間となります。

なお、本日の選定結果につきましては、答申後、応募団体に個別に通知するとともに、市ホームページにおいて採点結果等を公表いたします。

また、本日使用いたしました書類等につきましては、回収させていただきますので、机の上に置いたままお帰りいただければと思います。

次回の本委員会につきましては、10月16日水曜日5時半より開催をさせていただきます。

議題といたしましては、公募で募集を行っておりました茅ヶ崎市中海岸保育園の指定管理者の候補者に対する書類審査及び面接審査となります。

回りの委員会につきましても、本日と同様、法人等の権利、競争上の地位その他、正当な利害を害するおそれがある情報を審議するため、非公開で行うことを予定しております。

事務局からの説明は以上となります。

(藏田委員長)

ありがとうございます。

委員の皆さんから何かその他ございますでしょうか。

ありがとうございました。

これをもちまして、第5回茅ヶ崎市指定管理者等選定委員会を終了とさせていただきます。

これをもちまして、臨時委員の手島委員につきましては、指定管理者選定委員会の審議が終了となりますので、委員の終了となります。お忙しい中を御出席いただきまして、ありがとうございました。

(事務局) (白鳥行政改革推進室長)

それでは、終了となります。ありがとうございました。

委員長署名 藏田 幸三

委員署名 小山 道昭