

益城町複合施設（仮称）のあり方に係る説明資料

1. 行政と民間の役割分担について
2. 直営と指定管理の経費の考え方について
3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて
4. 地域文化の継続性について
5. 公共施設の制限緩和について
6. 効果的・効率的な管理運営方法に関する検討

1. 行政と民間の役割分担について

行政の役割：社会課題（行政がやるべき課題）に対する事業

民間の役割：施設管理運営、人々を引き寄せ繋げるためのシステム構築や各種イベント、文化教育プログラムの実施、憩いと交流の場を創出するための独自の戦略策定 など

行政の役割（公民館講座のうち、カルチャー講座などは除く）

民間の役割（公民館講座のうち、社会課題に関する講座などは除く）

複合施設（仮称）で実施していく事業（案）

既存事業	複合化による事業	特性等を活かした事業	憩いの場の提供事業
<ul style="list-style-type: none"> 公民館通年講座 公民館短期、単発講座 出前講座 関連機関との連携事業 就労支援事業 男女共同啓発講座 ましき女性みらい塾 男女共同参画社会推進懇話会 結婚対策協議会 DV、女性に関する相談事業 要保護児童及びDV防止対策事業 	<ul style="list-style-type: none"> 性別、年齢、国籍を超えた新たな講座 公民館受講者と憩いの場を求めた来館者との交流事業 公民館ボランティア養成事業 親子活動室活用による親子間の交流など新たな活動を創造する事業 生活の息抜きになるような事業 講座受講卒業生とましき女性みらい塾卒業生の協働による新たな啓発講座等事業 得意なことなどでマッチングし、交流と新たなサークル創出事業 など 	<ul style="list-style-type: none"> 时节に応じたイベント事業 フリマなど集客を促す事業 避難所生活体験事業 外国人が孤立しない防災訓練事業 小さなお子さんを持つ家庭の防災訓練 復興推進エリアであるからこそできる事業 芝生広場を活かしたストレス発散事業 パーラー公民館事業（のんびりした自由な解放感と公民館が融合した公民館（屋台型公民館（パラソルと黒板テーブルなど）） など 	<ul style="list-style-type: none"> 一人を楽しめる空間形成事業 カフェなどの軽飲食事業 ハンモックなどゴロンとできる環境整備事業 常にキッチンカーや軽物品販売テントがある状態を創出するなど、来たくなる雰囲気づくり事業 ごはんを持ち寄ってただ集まる「朝食会」事業 など

指定管理者制度の導入により、町は社会課題解決に専念でき、同時に民間の専門知識を利用した「垣根のない学びの提供」「交流による新たな価値や活動の創造」「憩いとにぎわいの場の提供」といった3つの基本方針に基づく事業を展開することができます。

※ 社会教育事業の適切な実施には専門的な知識が必要であるため、町と指定管理者は共に、社会教育専門職の配置は不可欠な義務となる。

2. 直営と指定管理の経費の考え方について

「指定管理料」は、公共施設の運営に必要な費用を、地方公共団体が実質的な負担額で設定し、民間の指定管理者に支払うものです。この料金は、施設の運営費と施設使用料収入の差額で計算されます。例えば、年間運営費が1000万円で施設使用料収入が100万円の場合、実質負担額となる900万円が指定管理料の基準価格となります。この基準価格を下回る提案を行う民間事業者が公募を通じて選ばれることで、競争原理が働き指定管理料が軽減され、財源を他の事業へ振り向けることができるとともに、公共施設の運営が効率化されることが期待されます。



◆想定指定管理料

複合施設（仮称）指定管理料の上限（基準価格）の設定

※基準価格 = 管理運営経費 - 使用料金の収入

管理運営経費（円）	使用料収入（円）	基準価格（円）
44,289,661	2,702,450	41,587,211

管理運営経費

人件費

職種	人数（人）	平均給与（円）	人件費（円）	備考
館長（正職）	1	5,615,754	5,615,754	R5年度平均給与
職員（正職）	1	5,615,754	5,615,754	〃
社会教育指導員（会計）	1	2,691,240	2,691,240	社会教育指導員1級13号給与
管理人（会計）	3	2,296,000	6,888,000	労務職1級5号給与
計			20,810,748	

物件費

複合施設（仮称）	物件費（円）	備考
	23,478,913	はびねす経費（令和4年度）及び新庁舎経費（管理面）を参考として算出

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

	既存施設で起きている問題点	説明
1	指定管理者の職員の質	指定管理者の人事権は町にはないため、利用者に対し冷たい印象を与えていることがある。
2	報告の遅延・不足	指定管理者が町からの報告要求を遅らせたり、実施しなかったりする。
3	町施策の反映困難	指定管理者の自主性に任せると、町の施策を反映させにくい。

上記内容及び他の事例を踏まえた、指定管理者導入によるメリット・デメリット及びその対処方法（案）

	項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
1	職員に関する こと	町職員の業務負担が軽減され、他の業務に注力できる。	指定管理者が人事権を持つため、町が直接的に職員の管理ができない。	契約に人事に関する項目を明確にし、定期的な報告を求める。また、必要に応じて研修や教育の機会を提供する。
2	社会課題への 注力	町が直接運営に関わらないことで、より社会課題に注力できる。	指定管理者の報告が遅延や不足すると、町が適切に対応できない可能性がある。	報告の期間や内容を契約に明記し、遵守しない場合のペナルティを設ける。また、定期的にミーティングを開催するなど情報共有の場を設ける。
3	柔軟な運営	指定管理者は民間企業であるため、町よりも柔軟に運営が可能。	指定管理者が町の施策に沿わない運営をする場合がある。	町の施策を反映するための協議体を設置し、定期的にミーティングを開催する。
4	民間ノウハウ	民間企業の効率的な運営ノウハウや新たなアイデアを取り入れることができる。	民間企業のノウハウが行政の公共性と合致しない場合がある。	指定管理者選定時に公共性を重視し、契約に公共性を保つための項目を設ける。
5	地域特性に合 わせた運営	指定管理者は地域の特性に合わせた運営が可能。	指定管理者が地域の特性を理解しきれない場合、地域に合わないサービスを提供する可能性がある。	地域の特性を的確に伝える場を提供し、地域との連携を契約上求める。また、指定管理者選定委員会の強化を図る。

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
職員に関する こと	町職員の業務負担が軽減され、他の業務に注力できる。	指定管理者が人事権を持つため、町が直接的に職員の管理ができない。	契約に人事に関する項目を明確にし、定期的な報告を求める。また、必要に応じて研修や教育の機会を提供する。

生涯学習課生涯学習系の所掌事務（益城町教育委員会事務局組織規則）

1. 公民館の設置、管理及び廃止に関すること。
2. 社会教育委員、公民館運営審議会委員等の会議に関すること。
3. 社会教育関係団体の指導育成に関すること。
4. 社会教育に関する学級、講座の開設及び討論会、講習会、講演会、展示会その他の集会の開催並びにこれらの奨励に関すること。
5. 学校施設を利用する社会教育に関すること。
6. 社会教育資料の刊行、配布に関すること。
7. 社会教育のために必要な設備、器材及び資料の提供に関すること。
8. 生涯学習情報の交換及び調査研究に関すること。
9. 文化財の保護及び活用に関すること。
10. 文化会館に関すること。
11. 人権同和教育に関すること。
12. その他社会教育法（昭和24年法律第207号）第3条の任務を達成するために必要な事務

上記所掌事務に「複合施設に関すること」を追加することとなります。

新たに設立される複合施設の管理・運営業務について、指定管理者へ委託することにより、**町は人的リソースの割り当てや直接的な運営負担を軽減し、より重要な社会課題に集中的に取り組むことが可能**となります。

「指定管理者が人事権を持つため、町が直接的に職員の管理ができない」とは、次のような状況が想定されます。

1. **人材の採用・育成**：指定管理者が適切な人材の採用・育成を怠ると、サービスの質が低下する可能性がある。
2. **職員の教育・研修の省略**：コスト削減のために指定管理者が職員の教育・研修を省略した場合、その結果、サービス提供方法を適切に学ばず、利用者に対して冷たい印象を与える可能性がある。

◆対処方法（案）について

1. **契約に人事に関する項目を明確にし、定期的な報告を求める**：契約には社会教育専門スタッフ配置や人事異動の対応策などの人事項目を明確に記載し、指定管理者からの定期的な報告を要求する。これにより、管理者が人事管理を適切に行い、契約に従っているかを監視・確認することが可能となる。
2. **研修や教育の機会を提供**：顧客サービス研修やコミュニケーションスキル研修などを通じて、指定管理者やスタッフがより温かみのある対応を行うことができ、冷たい印象を払拭することが可能になる。これにより、施設運営の全体的な品質が向上し、利用者の満足度が高まる。

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

	項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
2	社会課題への注力	町が直接運営に関わらないことで、より社会課題に注力できる。	指定管理者の報告が遅延や不足すると、町が適切に対応できない可能性がある。	報告の期間や内容を契約に明記し、遵守しない場合のペナルティを設ける。また、定期的にミーティングを開催するなど情報共有の場を設ける。

項目1「職員に関すること」で示したメリットと同様に、複合施設の運営を外部専門組織に指定管理者とすることで、町が直接運営に関与する手間を省き、より重要な社会課題に注力できるというメリットがあります。

具体的には以下のような点が挙げられます。

- 1. 専門性と効率性の向上**：指定管理者は、その分野の専門知識や運営ノウハウを持つため、複合施設の運営はより専門的かつ効率的に行われ、町は施設の日々の運営から手を引き、その時間とリソースを他の重要な課題に集中することができる。
- 2. 社会課題への対応強化**：町が直接運営から離れることで、より広範で重要な社会課題に集中できる。例えば、デジタルデバイド対策、シングルペアレント対策など、町が直面している課題に対して、より多くの時間とリソースを割くことが可能となる。

「報告が遅延や不足すると町が適切に対応できない」とは、次のようなことが想定されます。

- 1. 問題の早期発見と対応が遅れる**：施設の安全に関する問題などが発生した場合、利用者の安全が脅かされる可能性がある。
- 2. 公共サービスの品質低下**：適切な報告がないと、町は施設の運営状況を正確に把握することができず、その結果、公共サービスの品質が低下する可能性がある。

◆対処方法（案）について

- 1. 報告の期間や内容を契約に明記する**：指定管理者は何を、いつまでに報告すべきかを明確に理解でき、町も期待する情報を得ることができる。
- 2. 遵守しない場合のペナルティを設ける**：ペナルティは、契約の更新を見送る、契約を解除するなど、具体的な形を持たせ、指定管理者に報告義務を順守するインセンティブを与える。
- 3. 定期的にミーティングを開催するなど情報共有の場を設ける**：報告書だけでなく、直接的なコミュニケーションを通じて情報を取得し、早期に問題を発見し、対応する。

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

	項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
3	柔軟な運営	指定管理者は民間企業であるため、町よりも柔軟に運営が可能。	指定管理者が町の施策に沿わない運営をする場合がある。	町の施策を反映するための協議体を設置し、定期的にミーティングを開催する。

指定管理者が民間企業であることは、迅速な意思決定、柔軟な人事、市場原理の活用といった形で、町よりも柔軟な運営を可能にします。

具体的には以下のような点が挙げられます。

1. **迅速な意思決定**：民間企業は公的機関に比べて意思決定のプロセスが迅速であることが多いです。これにより、新しいサービスの提供や既存サービスの改善など、必要な変更を素早く行うことが可能になります。
2. **柔軟な人事**：民間企業は公的機関に比べて人事においても柔軟性があります。特定のスキルや経験を持つスタッフを必要に応じて採用することが可能であり、これによりサービスの質を向上させることができます。
3. **市場原理の活用**：民間企業は市場原理を活用して運営を行うことが可能です。これにより、効率的な運営やコスト削減を図ることができ、これがサービスの質の向上や利用者負担の軽減につながる可能性があります。

「町の施策に沿わない運営」とは、次のようなことが想定されます。

1. **利益追求と公共性**：指定管理者は民間企業で、利益追求や効率化を重視する一方、町の施策は地域の公共性や住民福祉を重視するため、町の施策に沿わない運営をする場合があります。
2. **町の評価の低下**：不適切な運営が続くと、町のイメージや評価が低下し、将来的には町民の信頼を損なう可能性があります。

◆対処方法（案）について

1. **協議体の設置**：町と指定管理者との間に協議体を設置し、この協議体に外部委員を含めることで、多様な意見や情報を共有し、運営方針の一致を図ることが可能になります。
2. **定期的なミーティング**：協議体を通じて定期的にミーティングを開催することで、町の施策や地域ニーズ、住民の声をタイムリーに共有し、それに基づいた運営方針の調整を行うことが可能になります。

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

	項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
4	民間ノウハウ	民間企業の効率的な運営ノウハウや新たなアイデアを取り入れることができる。	民間企業のノウハウが行政の公共性と合致しない場合がある。	指定管理者選定時に公共性を重視し、契約に公共性を保つための項目を設ける。また、指定管理者選定委員会の強化を図る。

指定管理者制度の導入により、民間企業の効率的な運営ノウハウや新たなアイデアを活用できます。

具体的には、

1. **マーケティング戦略に基づく運営**：民間企業のマーケティング戦略を活用し、施設の利用者数を増加。
2. **コスト効率化**：民間企業の運営コスト抑制手法を活用し、複合施設の運営コストを削減。
3. **サービス改善**：顧客満足度向上を目指す民間の新サービスや改善策を複合施設に導入し、サービスの質を向上。
4. **技術革新**：新技術を活用し、複合施設の運営効率を向上。

これらの活用により、複合施設の運営がより効率的かつ高品質になります。

「民間企業のノウハウが行政の公共性と合致しない場合」とは、次のようなことが想定されます。

1. **利益追求の優先**：利益追求のためサービスの品質低下など
2. **情報開示の不足**：競争上の理由から、ビジネスの詳細や内部情報を公開しないなど
3. **長期的視野の欠如**：短期的な利益追求のために、必要な設備投資の怠り、将来的なサービス維持を困難にするような行動など

◆対処方法（案）について

1. **指定管理者選定時に公共性を重視する**：候補となる組織が公共サービスの提供に対する理解と経験を持っているか、地域社会とのかかわり方、公共施設の運営に対するビジョンや計画などを評価。これによって、公共性を維持しながら効率的に運営できる指定管理者を選定。
2. **契約に公共性を保つための項目を設ける**：サービスの質や利便性の維持、地域社会とのかかわりの強化、公共施設の運営に関する透明性の確保などの項目を設ける。
3. **サービスの品質保持**：契約には、提供するサービスの質を一定以上に保つための項目を明確に記載する
4. **指定管理者選定時の選定委員会の強化**：選定委員会に外部専門家（例えば公認会計士）を加える。これにより、民間企業のノウハウと行政の公共性の一致をより厳密に評価し、適切な指定管理者を選定することが可能となる。

3. 指定管理者制度導入のメリット・デメリットについて

	項目	メリット	デメリット	対処方法（案）
5	地域特性に合わせた運営	指定管理者は地域の特性に合わせた運営が可能。	指定管理者が地域の特性を理解しきれない場合、地域に合わないサービスを提供する可能性がある。	地域の特性を的確に伝える場を提供し、地域との連携を契約上求める。

「地域特性に合わせた運営が可能」というメリットは、指定管理者が地域の特性やニーズに応じて、柔軟かつ効率的にサービスを提供できるという点にあります。

具体的には以下のような点が挙げられます。

1. **地域の文化や習慣の理解**：指定管理者は地域の文化や習慣を理解し、それに基づいたサービスを提供する能力を持っています。地域の祭りやイベントに対応した特別なプログラムの企画や、地域の伝統的な活動の支援などが可能です。
2. **地域との連携**：指定管理者は地域の他の組織や団体と協力し、共同プロジェクトを実施できます。これにより、地域全体の力を結集し、高品質なサービスを提供することが可能です。

「地域に合わないサービスの提供」とは、次のようなことが想定されます。

1. **地域特性を反映しないサービス**：指定管理者が地域の文化や習慣を十分に理解しない場合、それらを考慮に入れないサービスを提供する可能性があります。これは地域の祭りや伝統的な活動へのサポートが欠け、地域の特性を反映したサービスが提供されない状況を生む結果となります。
2. **地域との連携の欠如**：指定管理者が地域の他の組織や団体との連携を図れない場合、地域全体としてのサービスの質が低下する可能性があります。地域の他の組織や団体との連携が不十分だと、地域全体の力を結集してサービスを提供することが難しくなります。

◆対処方法（案）について

1. **地域の特性を的確に伝える場の提供**：地域の歴史や文化に関する事業は町が実施していきますが、指定管理者との定期的なミーティングの場で、町・地区の年間行事表などを作成し地域特性の共有を図ります。これにより、指定管理者は地域の特性を深く理解し、それに基づいたサービスを提供することが可能になります。
2. **地域との連携を契約上求める**：契約に地域の人々とコミュニケーションを取り、地域を理解し、それに対応することを求めることで、地域との確実な連携とサービス提供が可能になります。

4. 地域文化の継続性について

- ◆ 地域固有の文化、伝統、そして習慣は、その地域の特異的なアイデンティティを形成し、コミュニティの結束を強化するという重要な役割を担っています。これらの要素は一般的に地域文化と呼ばれ、その継続性と発展が地域社会の持続可能な成長と親和性を促進します。
- ◆ 地域文化に関連する事業は、その重要性を鑑みて、基本的には町が直接的に実施する方針です。これは、指定管理者に委託する場合、次のような問題が想定されるからです。
 1. 地域文化の理解と尊重：指定管理者が地域外から来た場合、地域の文化や習慣を十分に理解し、それを尊重することが困難になる可能性がある。
 2. 長期的な視点：指定管理者が短期的な視点で運営を行うと、地域文化の継続性が損なわれる可能性がある。
 3. 管理者の交代：管理者が頻繁に交代すると、その都度、地域文化の理解や運営方針が変わる可能性がある。
- ◆ それにもかかわらず、複合施設の指定管理者に対しても、地域の文化を理解し尊重する必要があるため、管理者には地域文化の理解と尊重、地域との良好なコミュニケーション、そして地域文化の継承に係る項目を契約上に求めていく考えです。

5. 公共施設の制限緩和について

指定管理者が公共施設を運営していくにあたっての課題と対策（案）

	制限となる課題	課題の説明	対策案	効果	デメリット	デメリット防止の対策案
1	運営の自由度	公共施設の運営は、法律や規則により制約され、運営の自由度が制限される	フレキシブルな運営方針の設定	施設の特性や地域のニーズに応じたサービスを提供できる	自由度が増すことで管理が難しくなる可能性がある	適切な管理体制とルールの設定
2	長期的な視点の欠如	短期的な視点で運営を行うと、施設の長期的な維持や改善が難しくなる	長期契約の導入の検討	長期的な視点で運営を行うことが可能になる	長期契約により、不適切な管理者が長期間続くリスクがある	再公募時のインセンティブの設定
3	目的外使用の制限	公共施設は特定の目的で使用されることが期待され、その他の使用は制限される	町との協議による使用範囲の拡大	利用者の多様なニーズに対応でき、施設の活用度が向上する	目的外使用により、施設の維持や管理が難しくなる可能性がある	目的外使用のルールを設定し、それを遵守する

5. 公共施設の制限緩和について

制限となる課題	課題の説明	対策案	効果	デメリット	デメリット防止の対策案
1 運営の自由度	公共施設の運営は、法律や規則により制約され、運営の自由度が制限される	フレキシブルな運営方針の設定	施設の特性や地域のニーズに応じたサービスを提供できる	自由度が増すことで管理が難しくなる可能性がある	適切な管理体制とルールの設定

「指定管理者に対して、利用料金や開放時間などの運営方針について一定の自由度を許可する」というもので、具体的には以下のようなことが考えられます。

1. **利用料金の設定自由度**：指定管理者には利用料金の自由設定権が与えられ、需要と供給に応じて適切な価格を決定することが可能になります。
2. **開放時間の調整**：指定管理者は開放時間を自由に設定する権限を持ち、利用者のニーズに応じて時間を調整できます。
3. **サービス内容の自由度**：指定管理者は提供するサービスの内容を自由に設定する権限を持ち、地域のニーズに合わせたサービスを提供できます。

「自由度が増すことで管理が難しい」とは次のようなことが想定されます。

1. **品質のばらつき**：運営方針の自由度が高まると、指定管理者によって提供されるサービスの品質がばらつく可能性があります。
2. **公平性の問題**：指定管理者が利用料金や開放時間を自由に設定できると、公平性が損なわれ、特定の利用者に特別待遇が行われたり、一部の利用者が不利益を被る可能性があります。
3. **利用者の混乱**：運営方針の頻繁な変更は、特に開放時間や利用料金の変動により、利用者の混乱や施設利用の予測困難を引き起こす可能性があります。

◆デメリット防止対策案について

1. **明確なガイドラインの設定**：運営方針やルールを明確に設定することで、管理者が遵守すべき基準を明示し、品質維持を目指します。

5. 公共施設の制限緩和について

	制限となる課題	課題の説明	対策案	効果	デメリット	デメリット防止の対策案
2	長期的な視点の欠如	短期的な視点で運営を行うと、施設の長期的な維持や改善が難しくなる	長期契約の導入の検討	長期的な視点で運営を行うことが可能になる	長期契約により、不適切な管理者が長期間続くリスクがある	再公募時のインセンティブの設定

「指定管理者との契約期間を長期化することで、長期的な投資や改善計画を立てやすくする」というもので、具体的には以下のようなことが考えられます。

1. **長期的な視野**：長期契約の導入により、管理者は長期的な視野で運営を計画し、施設の維持や改善計画を容易に立てることができます。
2. **投資の促進**：長期契約は、管理者への施設への長期投資を奨励し、契約期間が長いほど投資回収の可能性が高まります。

「不適切な管理者が長く続くリスク」とは次のようなことが想定されます。

1. **パフォーマンスの低下**：長期契約は、管理者が一定のパフォーマンスを維持する動機付けが弱まる可能性がある。
2. **新たな挑戦の阻害**：長期契約は、既存管理者の地位保持により新管理者や新アイデアの導入を妨げる可能性がある。
3. **不適切な管理者の継続**：長期契約は、不適切な管理者の地位維持リスクを高め、契約期間終了までの新管理者交代の機会を減らす。

◆デメリット防止対策案について

1. **定期的な業績評価**：契約期間中にも定期的に管理者の業績評価を行い、業績の低下や改善必要領域の確認をする。
2. **改善要求の機会**：業績評価で改善が必要と判断されたら、管理者に具体的な改善要求を出し、問題の長期化を防ぐ。
3. **再公募時の業績評価と契約期間の延長**：再公募時に、前回の業績を評価し、特に優れた業績を示した場合は加点を行い、さらに、再契約時の契約期間を長くするインセンティブを提供（良好ではあるが特別に優れた業績に至らない場合は、特典の対象ではない）。これにより、不適切な管理者が長期化するリスクを軽減し、全体の運営品質を向上させることが期待されます。

5. 公共施設の制限緩和について

	制限となる課題	課題の説明	対策案	効果	デメリット	デメリット防止の対策案
3	目的外使用の制限	公共施設は特定の目的で使用されることが期待され、その他の使用は制限される	町との協議による使用範囲の拡大	利用者の多様なニーズに対応でき、施設の活用度が向上する	目的外使用により、施設の維持や管理が難しくなる可能性がある	目的外使用のルールを設定し、それを遵守する

「施設の使用範囲を拡大することで新たな収入源を開拓することが可能になる」というもので、具体的には以下のようなことが考えられます。

1. **収入源の開拓**：使用範囲の拡大は新たな収入源を開拓し、施設の運営資金を増加させる可能性があります。
2. **施設の活用度向上**：使用範囲の拡大は施設の活用度を向上させ、地域社会により大きな価値を提供する可能性があります。

「施設の維持や管理が難しくなる」とは次のようなことが想定されます。

1. **施設の摩耗**：目的外の使用は施設の設備に予期せぬ負荷をかけ、早期の摩耗や破損のリスクを増加させる可能性があります。
2. **規則順守の困難**：目的外の使用は施設の規則やポリシーの遵守を難しくし、管理者に追加の監督や指導を必要とする可能性があります。

◆デメリット防止対策案について

1. **ルールの設定**：施設の目的外使用に対する明確なガイドラインと規則を作成し、許可される活動、安全手順などを含めます。
2. **監視と評価**：施設の使用状況を定期的にチェックし、ルール違反があれば適切な対策を取ります。

6. 効果的・効率的な管理運営方法に関する検討

町直営と指定管理の比較

	直 営	指定管理
ヒト	<ul style="list-style-type: none"> 新規に館長、事務職員、社会教育専門職及び管理人の配置が必要となる。 新規の職員採用が可能でない状況下では、限られた人員の中から新たな職員配置を行うことは、組織全体にとって大きな負担となり得る。 <p>⇒新規に必要な職員配置が組織全体に大きな負担をもたらし、既存の職員に追加の業務負担を強いる可能性があるため、組織の効率性や生産性に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人員の配置や人材は、契約書・仕様書で明記した人事に関する項目を遵守のうえ、民間の視点から行われる。 この方式により、町職員の配置が不要となることで、町に対する人事的な負担は発生しない。 <p>⇒民間の視点からの人員配置と人事管理は、町の人事負担を軽減し、効率的な運営を可能にします。町は契約の遵守状況を監視・確認することで、管理の透明性と信頼性を保つことができます。</p>
モノ・コト	<ul style="list-style-type: none"> 町の施策に基づいて事業を実施することが可能。 住民との親近性により、地域の声やニーズを理解することは比較的容易。 進めていく事業は行政の考え方の枠内での企画となるため、施設の稼働率や住民の利益については現状と大きな変化は見込めないと考えられる <p>⇒この状況は、現状の維持にとどまる可能性があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 行政と民間の間で事業の役割分担が可能となることで、町はより社会的課題に対する取り組みに専念できる。 民間はその独自のノウハウを活かし、人々を引き寄せ繋げるためのシステム構築や各種イベント、文化教育プログラムの開催、さらには憩いと交流の場の創出などを通じて、地域住民の参加を促進し、住民の利便性を高めることが期待できる。 <p>⇒行政と民間の役割分担と連携により、社会的課題への取り組み、地域活性化、住民利便性の向上、効果的かつ効率的なサービス提供が可能となります。また、定期的なミーティングにより、運営の透明性と公共性を保ちつつ、町の政策や地域ニーズに基づいた運営方針の調整を行うことが可能となります。これらの一体的な取り組みは、地域全体の活力と利便性を高め、公共サービスの質を維持し、さらには向上させる可能性を秘めています。</p>
カネ	<ul style="list-style-type: none"> 町支出：管理運営経費 町収入：使用料金 <p>⇒経費削減については常に検討を行っていますが、それが飛躍的な改善につながるとは必ずしも言えません。一方で、地域の声やニーズに応じた新たな企画の展開により、収入の増加は期待できます。これらの企画は、地域住民の参加や関心を引きつけることで、より多くの収益を生み出す可能性があります。このような取り組みを最も効果的に行うのは、民間の事業者であると考えます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 町支出：指定管理料 町収入：なし（使用料金は指定管理者の収入） <p>⇒民間事業者は自身の利益を追求する性質上、経費削減へのインセンティブが常に存在します。その結果、運営コストの効率化が図られ、これが指定管理料の軽減につながる可能性があります。つまり、民間の経済的な効率性と行政の公共性を組み合わせることにより、全体としての運営コストを削減し、公共サービスの提供を持続可能なものにすることが期待できます。</p>

6. 効果的・効率的な管理運営方法に関する検討

まとめ

- ◆ 前回の資料で触れたとおり、これまでの公民館・男女共同参画センターは、来館者の固定化と施設利用に関する課題を抱えていました。これは全国的な傾向であり、同じ運営方法を続けると同じ問題が繰り返される懸念があります。この問題を解決するために、民間の効率的な運営ノウハウを活用する指定管理者制度の導入を検討することとなりました。
- ◆ この新しいアプローチを考慮に入れ、「垣根ない学びの提供」「交流による新たな価値や活動の創造」「憩いとにぎわいの場の提供」を基本方針として掲げ、これらに基づく事業を展開していく予定です。複合施設の運営においては、住民、民間、行政が互いに協力し合い、『つどう⇒まなぶ⇒おすぶ⇒新たな人がつどう⇒…』という好循環システムの構築を目指すものです。
- ◆ この好循環システムを構築するためには、地域のニーズを考慮しつつ、迅速なマーケティング戦略、創造的なアイデアと企画、効果的な周知能力、そして技術革新が必要となります。これらの能力は、柔軟かつ効率的にサービスを提供できる民間企業に委ねることで、より効果的に活用できると期待しています。
- ◆ ただし、複合施設で展開する事業の中には、行政が対応すべき社会課題を扱うものも含まれます。そのため、全てを指定管理者に委ねるのではなく、それぞれの役割を明確に定義し、実行に移すことが重要です。これにより、指定管理者との協働関係を築き、相互のノウハウを蓄積することが可能となります。
- ◆ また、民間企業の専門知識を活用することは重要ですが、同時に民間企業特有のデメリットも生じる可能性があります。これらのデメリットについては、本資料で提案した対策を詳細に検討し、業者の選定方法や契約内容に反映させることで、リスクを軽減する方針を採ります。
- ◆ これらの考慮事項を踏まえて、指定管理者制度の導入が、複合施設の運営に新たな活力を与える有効な手段であると考えます。これにより、運営が効率化され、地域のニーズに対してより具体的に応えることが可能となると期待しています。

(参考) 評価表・契約書等ガイドライン

評価表 (参考) ※この表は評価表作成のガイドラインで、直接利用を意図していません。

評価項目	評価基準	説明
経験と実績	過去の施設管理やサービス提供の経験	応募者が過去にどのような施設管理やサービス提供の経験を持っているかを評価。具体的な成功事例や達成した成果も重要な評価ポイント。
資格とスキル	必要とされる資格やスキルの有無	応募者が必要とされる資格やスキルを持っているかを確認。これには、 公民館運営経験、男女共同参画理解、地域交流促進、複合施設運営提案 などが含まれる。
提案内容の適切性	運営計画や提案の適切性	応募者が提出した運営計画や提案が、施設の目的や地域のニーズに適しているかを評価。
財務状況と安定性	財務状況やビジネスの安定性	応募者の財務状況やビジネスの安定性を評価。長期的に施設の運営を続けるためには、経済的な安定性が求められる。
品質保証と改善計画	サービスの品質保証と改善計画	応募者がサービスの品質を一定以上に保つための計画や、問題が発生した場合の改善策を評価。
地域との連携	地域との連携能力	地域の人々とのコミュニケーションを取り、地域を理解し、それに対応する能力を評価。
公共性の理解	公共性の理解と保持計画	公共施設の運営に関する透明性の確保や、サービスの質や利便性の維持、地域社会とのかかわりの強化など、公共性を理解し、それを保つための計画を評価。
人事管理と研修体制	人事管理と研修体制の適切性	スタッフの配置や人事異動の対応策、研修体制など、人事管理の能力を評価。
施設の維持・管理計画	施設の維持・管理の計画	応募者が施設の維持・管理に対する具体的な計画を持っているかを評価。施設の長期的な利用可能性を保つための計画が求められる。
指定管理料の設定	管理料の設定と妥当性	応募者が提案する指定管理料の設定とその妥当性を評価。財政的な負担を考慮しつつ、適切なサービスを提供できるかを確認。

(参考) 評価表・契約書等ガイドライン

契約書 (参考) ※この表は契約書作成のガイドラインで、直接利用を意図していません。

項目	内容
契約の目的	複合施設の管理運営
契約期間	契約開始日から終了日まで (※再公募の場合、特に優れた業績を示した場合は契約期間を延ばす)
管理者の責任	施設の日常運営、メンテナンス、スタッフ管理、サービスの提供等を適切に行う
管理者の資格	公民館運営経験、男女共同参画理解、地域交流促進、複合施設運営提案等の資格要件を満たす
報酬と支払い	管理者への報酬額、支払い方法、支払いのタイミング等は別途定める
公共性の保持	管理者は、施設の公共性を保つための適切な措置を講じる
報告とペナルティ	管理者は、報告の期間や内容を遵守し、遵守しない場合、発注者はペナルティを課することができる
情報共有	管理者と発注者は、定期的にミーティングを開催し、情報を共有する
地域文化の理解と尊重	管理者は、地域文化の理解と尊重を行う
契約の終了	契約を終了する条件や手続きは別途定める
違反と解除	契約違反時の対応や契約解除の条件は別途定める
法的事項	適用法、紛争解決の手続き、その他の法的事項は別途定める

(参考) 評価表・契約書等ガイドライン

仕様書 (参考) ※この表は仕様書作成のガイドラインで、直接利用を意図していません。

項目	内容
施設の概要	中央公民館、男女共同参画センター、地域ふれあい交流館の3つの機能を合わせ持つ複合施設
管理者の役割と責任	施設の日常運営、メンテナンス、スタッフ管理、サービスの提供等を適切に行う。スタッフ配置や人事異動の対応策などの人事項目を明確に記載し、定期的な報告を行う
管理者の資格要件	公民館運営経験（社会教育専門職配置は必須）、男女共同参画理解、地域交流促進、複合施設運営提案等の資格要件を満たす。顧客サービス研修やコミュニケーションスキル研修などを通じて、より温かみのある対応を行う
施設の運営時間	施設の開放時間、休館日などの運営時間の設定。開放時間などの運営方針について一定の自由度を許可する
施設の使用料金	施設の使用料金、料金徴収方法、料金改定の手続きなど。利用料金などの運営方針について一定の自由度を許可する
施設のメンテナンス	施設の清掃、設備の点検・修理、その他のメンテナンスに関する項目
施設の安全管理	施設の安全確保、災害対策、事故発生時の対応などの安全管理に関する項目
施設の利用者対応	利用者の受け入れ、問い合わせ対応、苦情対応などの利用者対応に関する項目
施設のプログラム運営	各施設のプログラム内容、運営方法、参加者募集などのプログラム運営に関する項目
施設の広報活動	施設の情報発信、広報活動、PRに関する項目
施設の評価と改善	施設の運営状況の評価、改善提案、改善活動に関する項目。契約期間中にも定期的に管理者の業績評価を行い、また、改善が必要と判断したら改善要求をする
人事と研修	管理者は、人事に関する事項を定期的に発注者に報告し、発注者は、必要に応じて管理者に対して研修や教育の機会を提供する
公共性の保持	管理者は、施設の公共性を保つための適切な措置を講じる
情報共有	管理者と発注者は、定期的にミーティングを開催し、情報を共有する
施設の目的外使用	施設の使用範囲を拡大することで住民利便性が高まると判断される場合は、町との協議により使用範囲を拡大
地域文化の理解と尊重	町・地区毎の年間行事を作成し、理解・尊重を促す。