

2015 年～2016 年 指定管理者制度アンケート



適正な指定管理者制度を考える研究会

〒422-8062

静岡市駿河区稲川 2 丁目 2-1

セキスイハイムビルディング 7 階 静岡自治労連内

Tel 054(282)4060 Fax 054 (282) 4057

はじめに

指定管理者制度が導入されてから 13 年、この間、施設内での死亡事故、官製ワーキングプア、経営破綻による指定取り消し等、さまざまな問題が起きている。

静岡自治労連（自治体関係職員の組合員で構成）では、指定管理者制度の実態を知るため、2015 年 6 月、「適正な指定管理者制度を考える研究会」を立ち上げ、昨年から今年にかけて指定管理者制度で受託した事業主、施設の労働者へアンケートを実施した。

「事業主アンケート」は、2015 年 8 月、指定管理者制度によって公の施設を管理運営している県内 347 事業主（自治体ホームページに掲載されている事業主）へ配布した。結果、130 の事業主から回答が寄せられ回答率は 37.5%となった。「労働者アンケート」は、2016 年 3 月、事業主アンケートの回答事業所へお願いし。約 2,500 人の労働者へ配布した。結果、267 人の労働者から回答が寄せられ、回答率は約 10%となった。

研究会では、両アンケートの結果をまとめたので、ここに記載する。

なお、総務省が行った「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果」による静岡県内の導入施設数をここで紹介する。

2015 年現在、導入数は 1,571 施設（県 43、政令市 490、市町 1,038）となっており、調査をはじめた 2006 年と比べ 484 施設の増加となっている。特に増加が顕著なのは政令市で 311 施設増加となっている。施設数に占める民間企業（株式会社、NPO 等）の割合は 839 施設（50.4%）で、2012 年と比べると 257 施設 15%増となっている

2015 年「指定管理者制度の導入状況調査結果」（総務省）

区域	株式会社	特例民 法人、公益社 団法人、財団 法人、地方三 公社	地方公共 団体	公共的 団体	地縁に よる団体	特定非 営利活動 法人	その他 の団体	合計
県	10	6	0	10	0	1	16	43
	23.3%	14.0%	0.0%	23.3%	0.0%	2.3%	37.2%	100%
政令市	125	129	0	63	9	20	144	490
	25.5%	26.3%	0.0%	12.9%	1.8%	4.1%	29.4%	100%
市町	209	195	0	133	187	58	256	1038
	20.1%	18.8%	0.0%	12.8%	18.0%	5.6%	24.7%	100%
合計	344	330	0	206	196	79	416	1,571
	21.9%	21.0%	0.0%	13.1%	12.5%	5.0%	26.5%	100%

もくじ

指定管理者制度・事業主アンケート用紙	2
指定管理者制度・事業主アンケート結果	4
指定管理者制度・労働者アンケート用紙	18
指定管理者制度・労働者アンケート結果	20

適正な指定管理者制度を考える研究会「指定管理者制度・事業主アンケート」(2015・8)

日頃より、公務公共サービスの向上に務めている指定管理者制度の施設の皆様に敬意を表します。
 私たちは「適正な指定管理者制度を考える研究会」で、大学教職員、自治体の労働組合などで構成されています。現在の指定管理者制度の選定基準、指定期間など、事業主の立場からの実態を調査し、それを参考に適正な指定管理制度の提言を作成していきたいと考えています。
 お忙しいところ大変恐縮ですが、下記のアンケートへのご協力をお願いします。

1. 記入する方は、どなたですか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。

- ① 経営者 ② 担当部長 ③ 総務担当 ④ その他 ()

1

2. 団体の種別は下記の内どれですか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。

- ① 株式会社 (特例有限会社含む) ② 特例民法法人 (公益法人)、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人
 ③ 公共団体 (地方公共団体、土地改良区等) ④ 公共的団体 (農業共同組合、社会福祉法人、自治会、町内会等)
 ⑤ 特定非営利活動法人 (NPO法人) ⑥ 1～5以外の団体 (学校法人、医療法人、共同企業体等)

2

3. 指定管理者制度で受託している施設の内容、施設数、指定期間、職員数などを教えてください。

施設内容 (下記の施設内容から 当てはまる番号を記入)	施設数 (受託施設 数を記入)	職員数	指定期間 (年数を記入)	現在までの 指定期間	募集 (○を付ける)	前期・前年と比べた指定管理 料・委託料について (当てはまるものに○を付ける)
		正規____人 非正規____人 派遣____人		____期目 ____年目	公募 非公募	増えた 変わらない 減った
		正規____人 非正規____人 派遣____人		____期目 ____年目	公募 非公募	増えた 変わらない 減った
		正規____人 非正規____人 派遣____人		____期目 ____年目	公募 非公募	増えた 変わらない 減った
		正規____人 非正規____人 派遣____人		____期目 ____年目	公募 非公募	増えた 変わらない 減った
		正規____人 非正規____人 派遣____人		____期目 ____年目	公募 非公募	増えた 変わらない 減った

<施設内容>

- ① レクリエーション・スポーツ施設 (競技場、野球場、体育館、テニスコート、プール、スキー場、ゴルフ場、宿泊休養施設等)
 ② 産業振興施設 (情報提供施設、展示場施設、見本市施設、開放型研究施設等)
 ③ 基盤施設 (駐車場、大規模公園、水道施設、下水道終末処理場等)
 ④ 文化施設 (県・市民会館、文化会館、図書館、博物館、美術館、自然の家、海・山の家等)
 ⑤ 社会福祉施設 (病院、老人福祉センター等)
 ⑥ その他

4. 指定管理期間は適切なものだと思いますか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。

- ① 思う ② 思う施設の方が多い ③ 思わない ④ 思わない施設の方が多い

4

5. 指定管理期間は、何年が適切だと思いますか。下記へ記入してください。(施設名は上記の<施設内容>から番号を記入してください。例: ⑤ 施設は 10 年)

____施設は____年 ____施設は____年 ____施設は____年 ____施設は____年 ____施設は____年

6. 施設の管理運営を行うにあたって、足りないと感じている支出科目、補助金について教えてください。

支出科目	足りているか、足りないか (当てはまるものに○を付ける)	足りない費目に自治体から補助金が出ているか (当てはまるものに○をつける)
①事業費	足りている 足りない	出ている 出していない
②人件費	足りている 足りない	出ている 出していない
③修繕費	足りている 足りない	出ている 出していない
④燃料費	足りている 足りない	出ている 出していない
⑤その他 ()	足りている 足りない	出ている 出していない

7. 現在の指定管理料（委託料も含めて）は、適切な金額だと思いますか。当てはまる番号を右の□へ記入してください。

① 思う ② 思う施設の方が多い ③ 思わない ④ 思わない施設の方が多い

2

8. 指定管理料（委託料も含めて）について、当てはまる番号を右の口へ記入してください。（複数回答可）

- ① 選定基準では経費削減を第一としないほしい ② 次期の選定時には今期の実績を加味してほしい
③ 職員の定期昇給や処遇改善が難しい ④ 施設の修繕・補修は自治体負担としてほしい
⑤ その他 ()

8				
---	--	--	--	--

9. 職員定数は、どのように決まりますか。当てはまる番号を右の□へ記入してください。

- ① 事業者が必要に応じて決定する ② 自治体が受託事業内容を鑑みて決定する
③ その他（ ）

9

10. 職員数は、足りていますか。当てはまる番号を右の□へ記入してください。

- ① 足りている ② 足りている施設の方が多い ③ 足りていない ④ 足りていない施設の方が多い

10

11. 職員数が足りない理由について、当てはまる番号を右の□へ記入してください。(複数回答可)

- ① 経営難などによる財政不足 ② 指定管理料引き下げなどによる財政不足
③ 職員を応募してもこない ④ 業務に見合った職員定数になっていない
⑤ その他()

11				
----	--	--	--	--

12. 職員の賃金・労働条件はどのように決めていますか？当てはまる番号を右の□へ記入してください。

当てはまる項目に○をつけてください。

- ① 基本的なものは市職員に準じている
② 生活保護基準や最低賃金を基準にしている
③ 事業主が近隣の民間企業を参考にしながら独自に作成している
④ その他（ ）

12

13. 次期の契約が取れなかった場合の雇用について、当てはまる番号を右の□へ記入してください。

【a 正規職員の場合】

- ① 事業主が別の施設で雇用継続する ② 自治体が次の仕事を斡旋する
③ 雇用先がないので解雇 ④ その他（

13 a

【b 非常勤、臨時、パート、派遣等の場合】

- ① 事業主が別の施設で雇用継続する ② 自治体が次の仕事を斡旋する
③ 契約期間満了 ④ その他（ ）

13 b

14. 受託している施設の内、下請けに出している施設はありますか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。

- ① ある ② ない ③ その他 ()

14

15. 施設内の事故により第三者へ損害を与えた場合、自治体が賠償責任を負う場合と指定管理者が賠償責任を負う場合の基準または具体的ケースを教えてください。

- ① 自治体 ()

- ② 指定管理者 ()

16. 市直営と異なって優れている点は何だと思われますか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。(複数回答可)

- ① 多様なサービス・柔軟な運営ができる ② 適正な人員配置 ③ 人件費節約 ④ 諸経費の節減
⑤ 企業のネットワーク活動 ⑥ その他 ()

16				
----	--	--	--	--

17. 指定管理者制度で問題だと思ふ点は何だと思ひますか。当てはまる番号を右の口へ記入してください。(複数回答可)

- ① 選定基準に経費節減、人件費削減が第一とされる ② 指定管理期間が施設の実態とあっていない
③ 行政への要望が通り難い ④ その他（ ）

17				
----	--	--	--	--

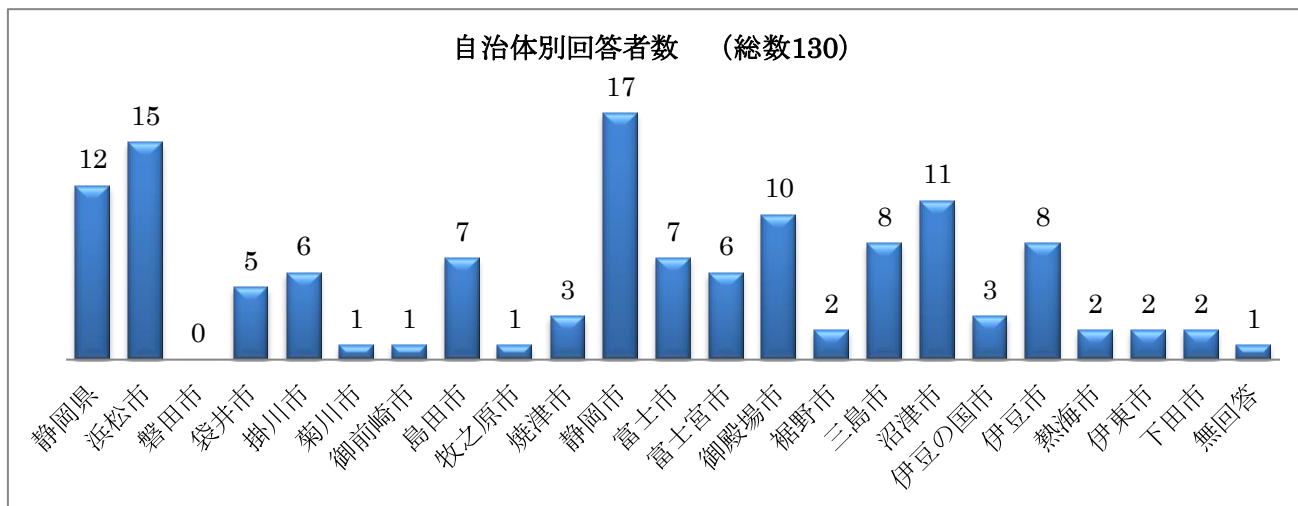
18. その他、指定管理制度についてご意見があれば記入してください。

--

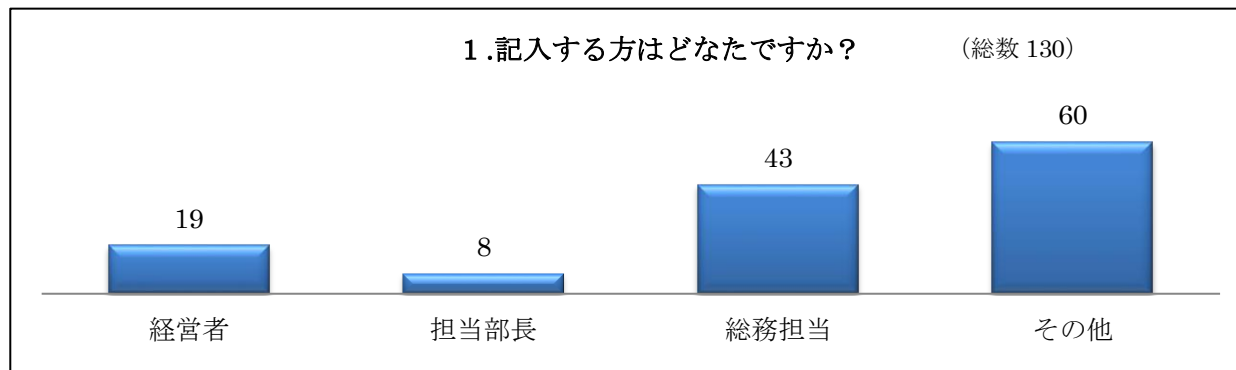
ご協力ありがとうございました。

指定管理者制度・事業主アンケート結果

(1) 130 事業主がアンケートに回答、回答率 37.5%



2015 年 8 月、指定管理者制度によって公の施設を管理運営している県内 347 事業主へ「事業主アンケート」を配布し（自治体ホームページに掲載されている名簿を使用）、130 の事業主から回答が寄せられた。アンケートの回答率は 37.5%。



アンケートの記入者は、「経営者」19 人 (14.6%)、「担当部長」8 人 (6.2%)、「総務担当」43 人 (33.1%)、「その他」60 人 (46.2%)。

規模の大きい団体は、指定管理者制度担当者が記入し、規模の小さい団体は、社長、団体の長が記入。また、公民館や集会所等の施設は、自治会長や町内会長などが記入されています。

【「アンケート記入者」その他の内容】

自治会長	当施設支配人	担当課長
理事長	副総括責任者	事務局長
寮長	所長庶務課長	本社エリア担当
区長	運営支援担当	温泉運営協議会会長
連合区長	会館管理担当	センター長
連合自治会長	観光協会	自治会連合会代表
前自治会長	館長	常勤役員
町内会長	企画担当	担当主管
町内会役員	経理	担当本部職員
施設長	支援課長	担当責任者
法人部長		

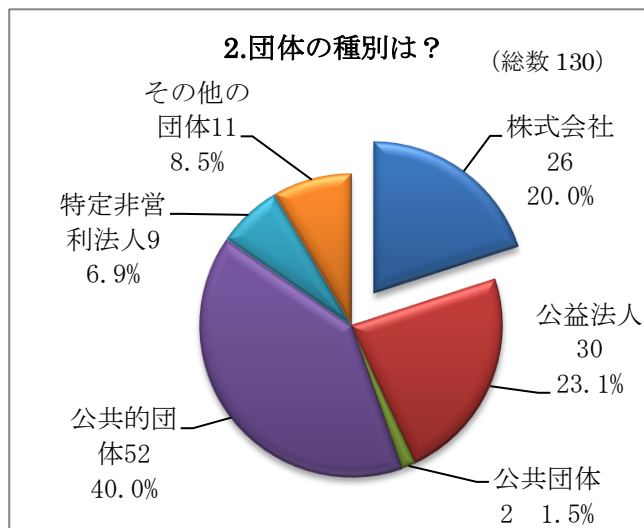
(2) 指定管理者制度による株式会社への指定は 2 割

指定管理者制度で委任された団体は、多い順で「公共的団体」52 団体（40.0%）、「公益法人」30 団体（23.1%）、「株式会社」26 団体（20.0%）、「その他の団体」11 団体（8.5%）、「特定非営利法人」9 団体（6.9%）、「公共団体」2 団体（1.5%）となっている。

国の指定管理者制度導入の目的は、民間事業者のノウハウを活用で、市民サービス向上や管理運営の効率化を図ることだった。各自治体では民間への委任を積極的に行っている。

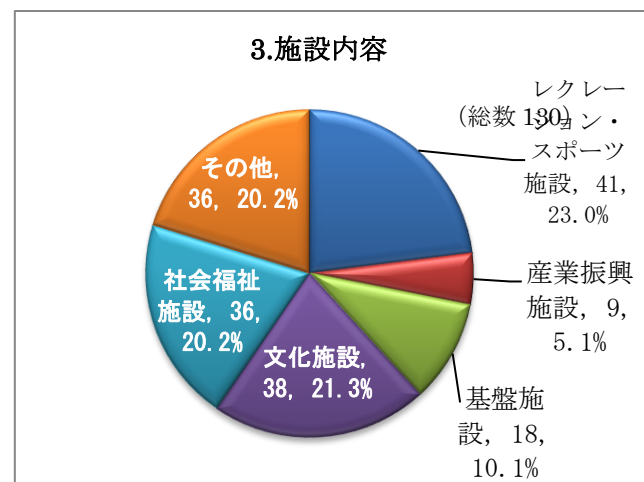
公の施設内容は、多い順で「レクリエーション・スポーツ施設」41 施設（23.0%）、「文化施設」38 施設（21.3%）、「社会福祉施設」36 施設（20.2%）、「その他」36 施設（20.2%）、「基盤施設」18 施設（10.1%）、「産業振興施設」9 施設（5.1%）となっている。

「レクリエーション・スポーツ施設」「基盤施設」は株式会社への委任が多く、「文化施設」「社会福祉施設」「その他」の施設は、公益法人、公共的団体への委任が多い。



- ① 株式会社（特例有限会社含む）
- ② 特例民法法人（公益法人）、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人
- ③ 公共団体（地方公共団体、土地改良区等）
- ④ 公共的団体（農業共同組合、社会福祉法人、自治会、町内会等）
- ④ 公共的団体（農業共同組合、社会福祉法人）
- ⑤ 特定非営利活動法人（NPO法人）
- ⑥ その他の団体（学校法人、医療法人、共同企業体等）

- ① レクリエーション・スポーツ施設（競技場、野球場、体育館、テニスコート、プール、スキー場、ゴルフ場、宿泊休養施設等）
- ② 産業振興施設（情報提供施設、展示場施設、見本市施設、開放型研究施設等）
- ③ 基盤施設（駐車場、大規模公園、水道施設、下水道終末処理場等）
- ④ 文化施設（県・市民会館、文化会館、図書館、博物館、美術館、自然の家、海・山の家等）
- ⑤ 社会福祉施設（病院、老人福祉センター等）
- ⑥ その他



(3) 施設の「職員が足りない」4割、職員数は非正規が正規を上回る

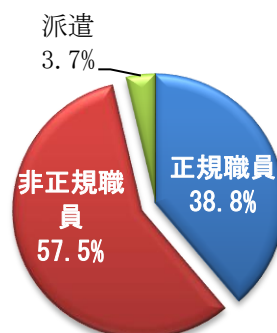
各施設の職員数は、全体で 3,297 人、そのうち正規職員は 1,279 人、非正規職員は 1,897 人、派遣職員は 121 人、非正規職員が正規職員を上回っている。

職員定数の決定については、「事業主が必要に応じて決定する」98 施設 (71.5%)、「自治体が受託事業内容を鑑みて決定する」14 施設 (10.8%)、「その他」17 施設 (13.1%) で、独自に定数を決めている事業主が多い。

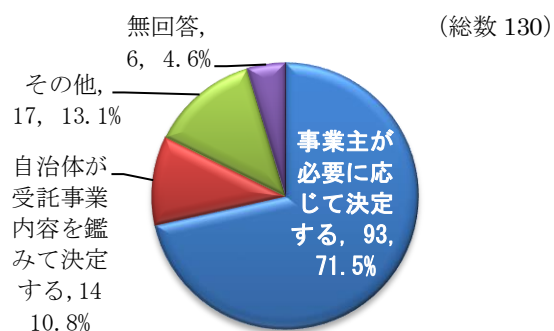
「職員数は足りていますか」の問いに、「足りている」51 施設 (39.2%)、「足りている施設が多い」16 施設 (12.3%)、これらを合わせて 51.5%。一方、「足りていない」43 施設 (33.1%)、「足りていない施設が多い」9 施設 (6.9%)、これらを合わせて 40.0%となっている。

「職員数は足りていますか」を施設内容別に見ると、「足りていない」は「社会福祉施設」「基盤施設」が最も多く、足りない理由は、「経営難などによる財政不足」27 施設、「業務に見合った職員定数になっていない」27 施設、「指定管理料引き下げなどによる財政不足」23 施設、「職員を応募してもこない」16 施設、「その他」12 施設となっている。

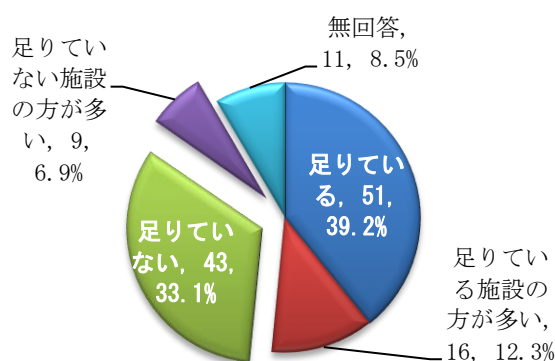
雇用形態別職員数 (総数 130)



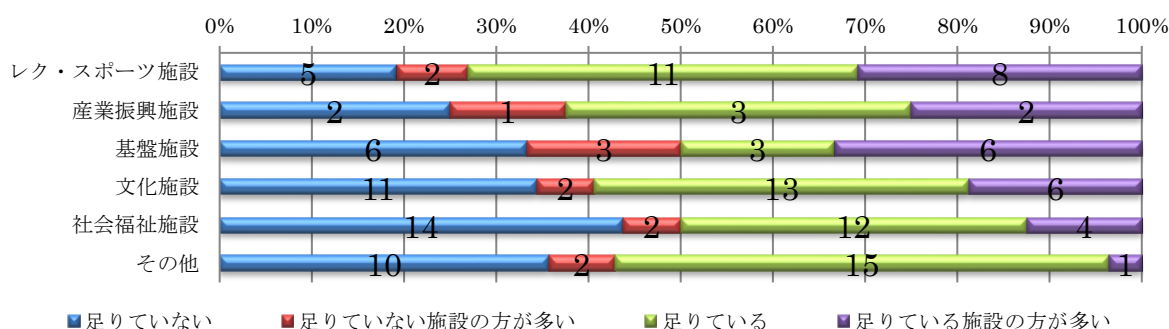
9.職員定数はどのように決まりますか？ (総数 130)



10.職員数は足りていますか (総数 130)



10.職員数は足りていますか



(4) 指定管理期間 2 年、3 年原則から 5 年、10 年へ長期化

指定管理期間は、「5 年」120 施設が最も多く、次いで「3 年」21 施設、「10 年以上」16 施設となっている。

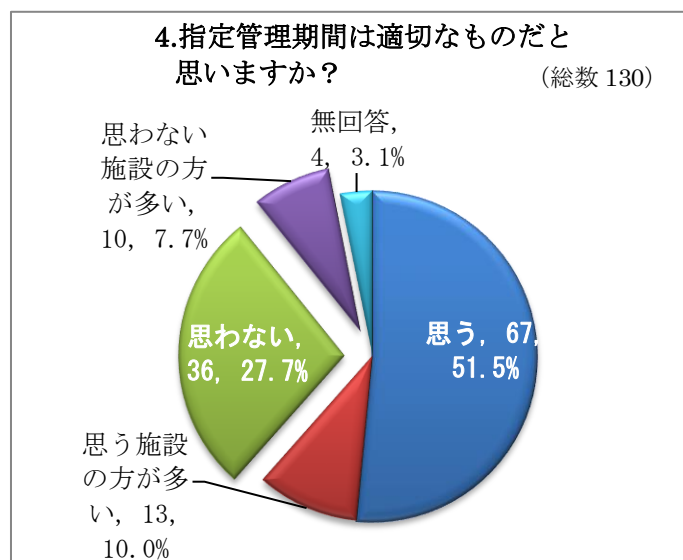
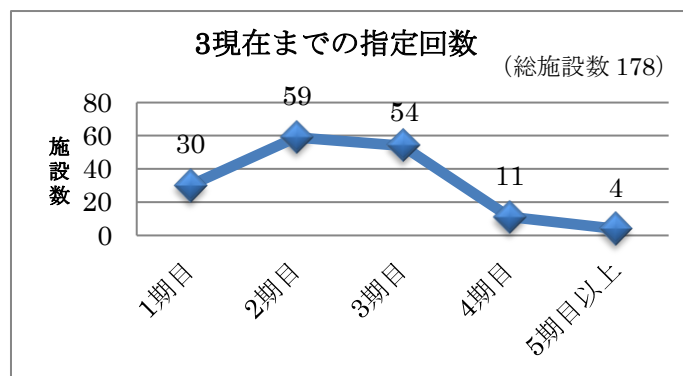
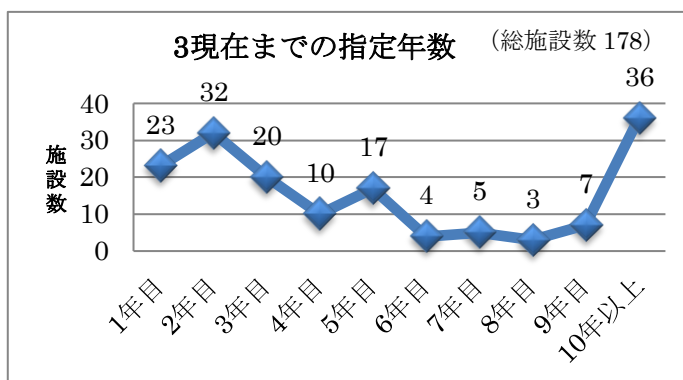
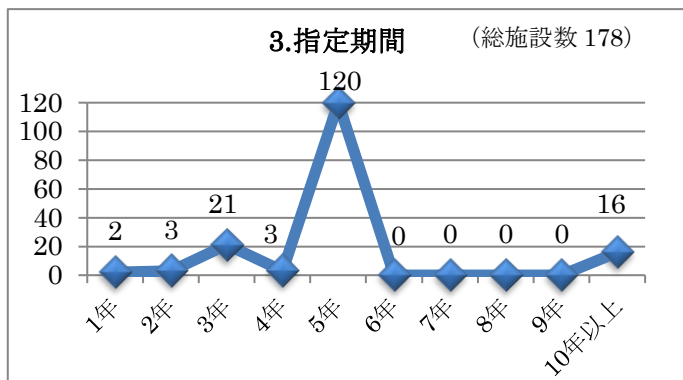
施設を委任されてから現在までの年数については、「10 年目以上」36 施設が最も多く、次いで「2 年目」32 施設、「1 年目」23 施設となっている。

委任された回数については、「2 期目」59 施設が最も多く、次いで「3 期目」54 施設、「1 期目」30 施設となっている。

指定管理者制度が導入されてから、2 期、3 期と継続して委任され、現在では 5 年以上施設を管理運営している事業主が多い。制度が施行され、当初は原則 2 年、3 年だった指定管理期間は、現在 5 年以上と長期化している傾向がうかがえる。

「指定管理期間は適切なものだと思いますか」の問いに、「思う」67 施設と「思う施設の方が多い」13 施設を合わせると 61.5%、「思わない」36 施設 27.7%と「思わない施設の方が多い」10 施設を合わせると 35.4%となっている。

指定管理者制度に対する意見（自由記載）を見ると、「全体的に指定管理期間が短期であり、職員採用等、長期的視点での計画が立て難い」（株式会社）、「5 年のスパンでは、事業計画が立て難い」（公共的団体）等の意見があり、指定管理期間が適切だと思わない施設が多い。



(5) 公募の選定基準「経費節減第一でなく、経験や実績を加味してほしい」

指定管理者制度の選定については、「公募」106施設、「非公募」64施設となっている。

問8「指定管理料についてどう思いますか？」の問いは、「選定基準に経費節減、人件費削減が第一とされること」72施設が最も多く、自由記載でも「指定管理期間毎に法人存続の危機となり、また人材も安定的に雇用できず、組織として正常に活動できてない」（公益法人）等から、経費削減による厳しい実態が見える。

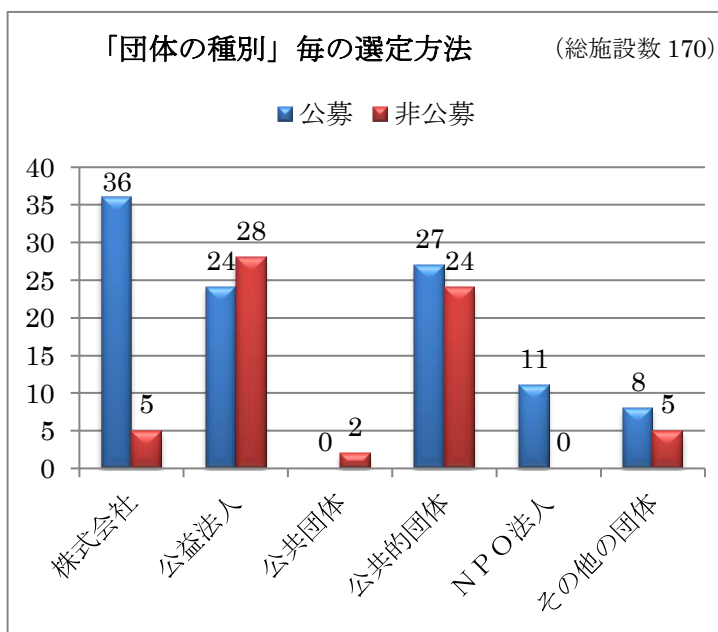
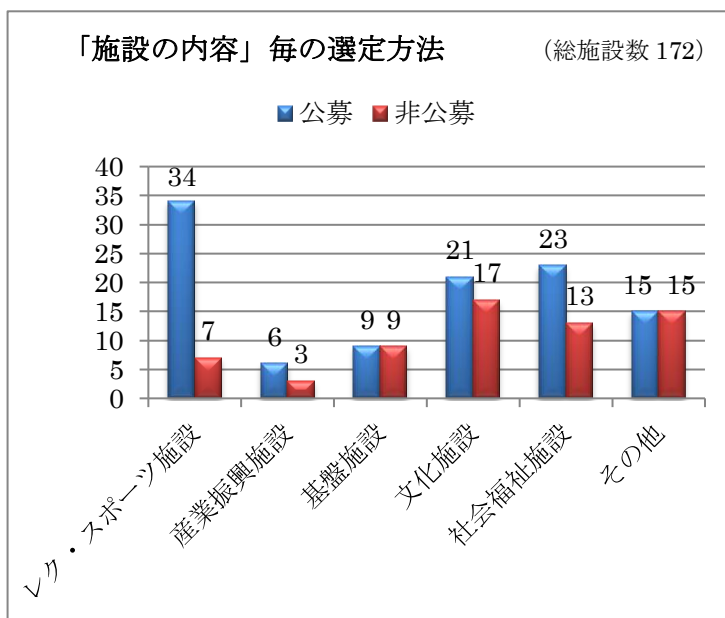
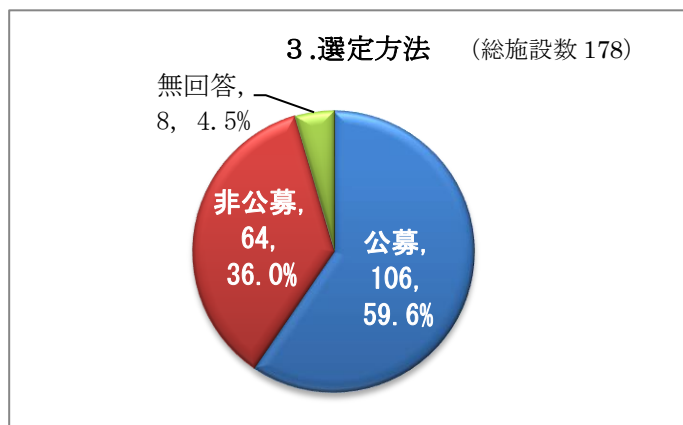
自治体は、いたずらに事業主どおしの競争を煽るのではなく、その団体の専門性や技能、前期の実績や経験を評価点に加えたり、地元業者を重視するなど、総合的な評価をしていく必要がある。

また、施設の公共性や専門性から、継続が必要な施設については、非公募にしていける必要がある。

「施設の内容」毎に選定方法を見ると、「公募」が最も多いのは「レクリエーション・スポーツ施設」34施設。

「非公募」で最も多いのは「文化施設」17施設である。

「団体の種別」毎に選定方法を見ると、「公募」で最も多いのは「株式会社」36施設。「非公募」が「公益法人」28施設となっている。なお、NPO法人は、全て公募による選定となっている。



(6) 施設で事故が起きた場合の責任基準、14 施設で「基準なし」

事故が起きた場合の責任の所在については、自治体の責任基準が明記されている施設は 49 で、指定管理者の責任基準が明記されている施設は 59 となっている。

内容は、「第三者への損害賠償の基本協定書を自治体と結ぶ」や、「仕様書、リスク分担表、事故があった場合に双方の協議によって決まる」等がある。なお、自治体が全て責任を負うは 3 施設あり、指定管理者が全て責任を負うは 26 施設あった。指定管理者が全て責任を負う場合は、独自に「損害賠償責任保険」に加入しているケースが多い。

一方、「基準がない」と回答したのは 14 施設あり、安全対策も含めた統一の基準が求められる。

基準あり				基準なし
自治体の責めに帰す場合	指定管理者の責めに帰す場合	全て自治体の責任	全て指定管理者の責任	
故意又は過失があった場合	施設でイベント等に参加して事故にあった場合	基本は自治体負担。これまで指定管理者が賠償責任を負ったことはない	当施設が加入している保険の範囲	特に取り決めはできていない
自治体対応の修繕の遅れによる事故	保守点検の未実施、法例仕様書違反により生じた事故	自治体が全部	指定管理責任保険、昇降機賠償責任保険に加入	規定があるかどうか分からない。自治体と指定管理者で話しあうのではないか
責めに帰すべき事由があるとき	責めに帰すべき事由があるとき	全て自治体	自治活動保険等の運用	明確な基準はなく具体例もない
イベントの際、ベビーベッドにいた赤ちゃんを起こそうと強いたら、ベッドの柵が倒れて指を挟んだかして骨折してしまった（一週間程度で完治）	指定管理者に帰すべき事由による損害（樹木の枝折れ落下による車両による物損、協議の上指定管理者の負担となる		施設賠償責任保険及び第三者賠償保険に加入する事が義務付けられており施設運営上の大部分の責任を負う	基準または具体的なケーススタディは厳密にされていない。建物及び管理運営を指定管理者が行うため第一の責任は指定管理者にあると理解している。建物の耐震上の問題から地震発生時に蛍光灯が破壊し施設内で怪我をした時、市にも責任の一端があると考え
市の瑕疵により発生した損害（例えば市が指定管理の範囲外とされる大規模修繕を行わないことにより、損害が発生又は拡大した場合など）	施設の老朽化にともなう事故（指定管理者より改善提案なかった場合）		基本的には、行政とかわしている協定書に応じて、法人負担で保険に加入おり自治体が負担する分はありません	基準がない
個別事例により双方の協議にて決定				
リスク分配表により対応する				
責任範囲の分担表による「自治体の責」「指定管理者の責」に分かれている				

(7) 財源不足で、職員の労働条件は低賃金・不安定雇用

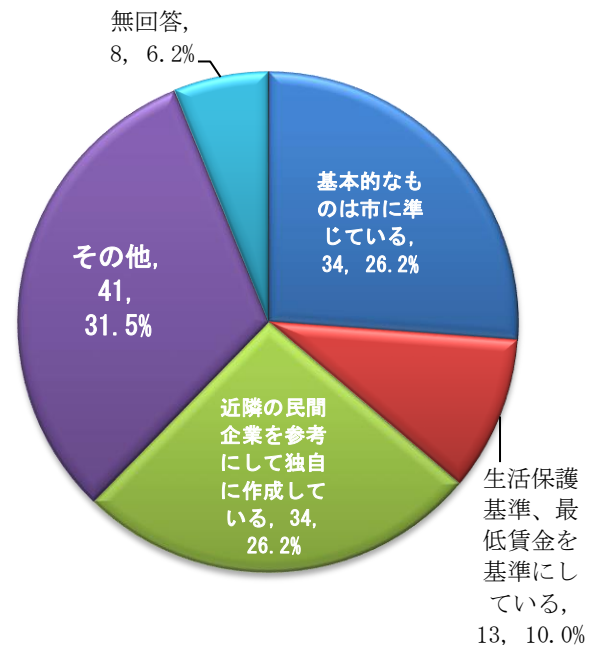
職員の賃金・労働条件の基準については、「基本的なものは市に準じている」34 施設、「近隣の民間企業を参考にして独自に作成している」34 施設、「生活保護基準、最低賃金を基準にしている」13 施設、「その他」41 施設となっており、県内で定まった基準がないことが分かる。このことは、公募時によるコスト削減とあいまって、職員の低賃金を招く要因となっている可能性がある。

問6「施設を管理運営するにあたって、足りないと感じている支出科目」については、「修繕費」82 施設で最も多く、次いで「人件費」74 施設となっており、労働者の賃金を低く抑えざるを得ない実態がうかがえる。

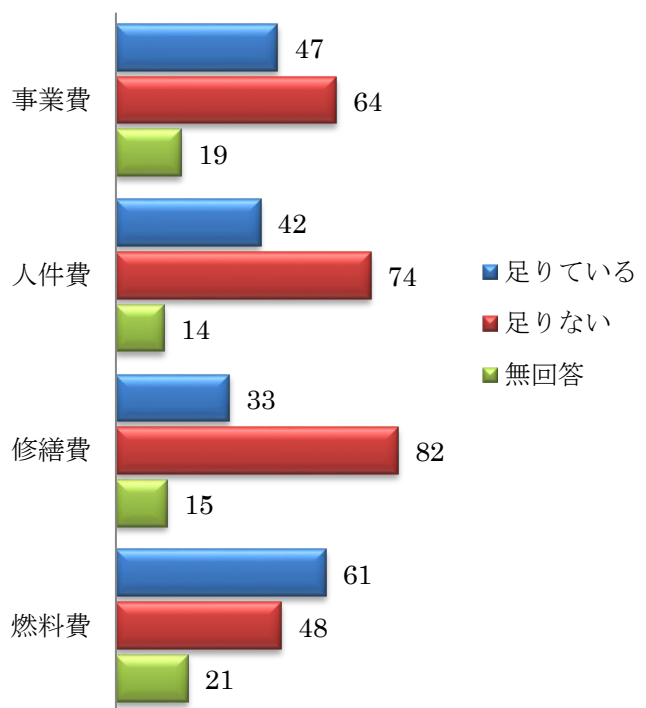
自由記載を見ると、「指定管理料が期毎に減らされ、職員の賃上げができません」（特殊非営利法人）、「雇用期間や給料などの面で若い人を雇用して育成することが困難」（公益法人）、「指定管理料は更新時に削減されるため、職員の定期昇給や処遇改善が大変難しい」（公益法人）など厳しい実態がうかがえる。職員が生活しているだけの賃金、業務に見合った処遇が確立されていないことが分かる。

指定管理者制度における公の施設の公共性、サービスの質の向上には、労働者が安心して働ける賃金・労働条件が不可欠。そのためにも、「賃金の下限設定」、「専門職の賃金設定」など制度改善が求められる。

12. 職員の賃金・労働条件はどのように決めていますか？ (総数 130)



6. 足りないと感じている支出科目、補助金 (総数 130)



(8) 次期契約が取れなかった場合の雇用、非正規職員は5割が解雇

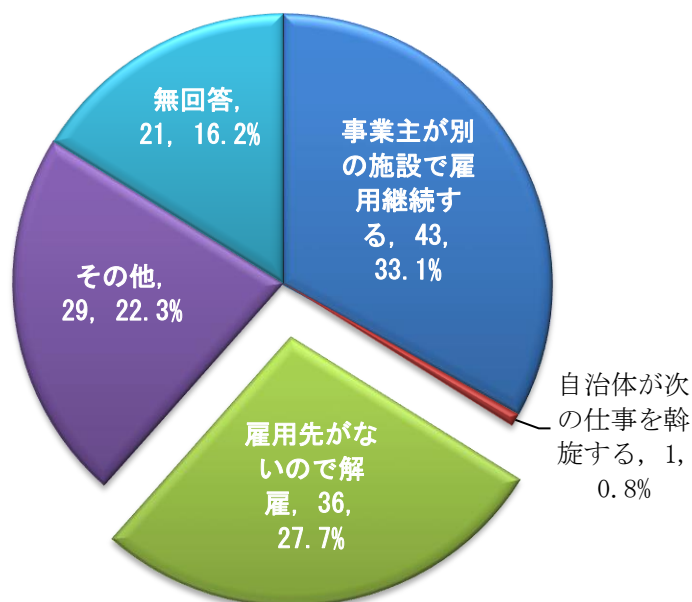
次の契約が取れなかった場合の職員の雇用については、正規職員の場合「事業主が別の施設で雇用継続する」43施設（33.1%）、「雇用先がないので解雇」36施設（27.7%）、「その他」29施設（22.3%）、「自治体が次の仕事を斡旋する」1施設（0.8%）と、3割弱の施設で雇用先ないとしている。

非正規職員は、「雇用先がないので解雇」65施設（50.0%）、「その他」31施設（23.8%）、「事業主が別の施設で雇用継続する」16施設（12.3%）、「自治体が次の仕事を斡旋する」4施設（3.1%）と、5割の施設で雇用が保障されていない。

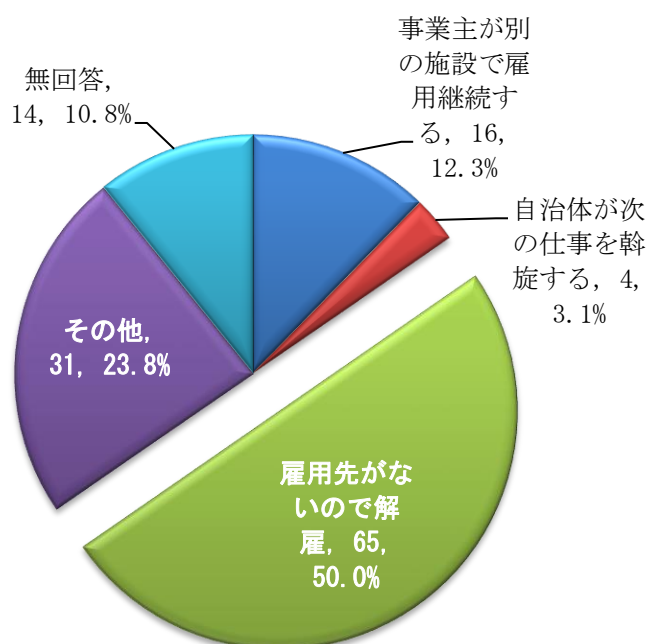
指定管理者制度による施設の設置目的にあった住民サービス向上を図っていくには、そこで働く職員の継続性、安定性が不可欠。特に福祉や医療など専門的な業務を担う施設では、職員が3年、5年で変わるようでは、サービスの質を維持・向上していくことは困難。

指定管理期間の長期化、「雇用継承の義務化」などが求められている。

13 a 次期の契約が取れなかった場合の正規職員の雇用について (総数 130)



13 b 次期の契約が取れなかった場合の非正規職員の雇用について (総数 130)



(9) 指定管理料は「適切な金額でない」が6割以上

指定管理料について「適切な金額だと思いますか」の問いに「思わない」66施設(50.8%)が最も多く、「思わない施設の方が多い」16施設(12.3%)と合わせると6割以上にも及ぶ。

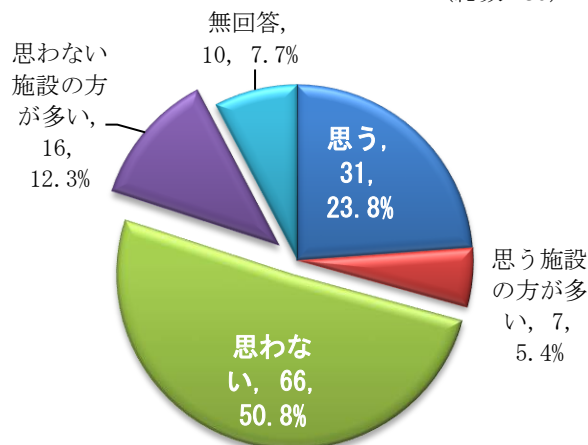
問6「施設の管理運営を行うにあたって、足りないと感じている支出科目」では、「事業費」、「人件費」、「修繕費」、「燃料費」のいずれも「足りない」が「足りている」を上回り、財政がひっ迫していることが分かる。

指定管理料に関する自由記載では、「指定管理料は、指定管理期間中は一定であり、不足費目について補助金は出ない」(公益法人)、「指定管理において貸館等で収益があがった場合、指定管理者の自助努力が多いところであるが、現行では指定管理料が減らされる」(公共的団体)、「指定管理料が定員数から在籍数に応じた金額に変更となり、経営的にも大変厳しい」(公共的団体)、「指定管理料は期毎に少しずつ下がっています。元々低い積算で、働きたい人が少ないうえ、職員の賃上げは全くできません。せっかく育てた職員が生活していけないのでやめたいと言いつつ困っています。」(公共的団体)など、厳しい実態がうかがえる。

指定管理料についての問いでは、「施設の修繕・補修は自治体負担としてほしい」78施設、「職員の定期昇給や処遇改善が難しい」72施設、「次期の選定時には今期の実績を加味してほしい」72施設、「選定基準では経費削減を第一としないしてほしい」62施設と、いずれの項目にも多くの事業主が問題意識を持っており、自治体財政も含めた指定管理料の抜本的改善が求められる。

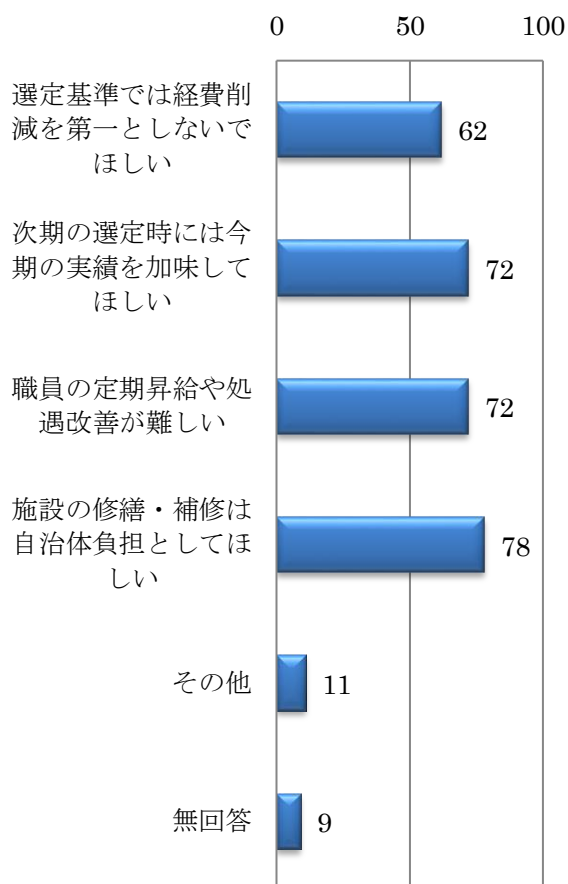
7.指定管理料は適切な金額だと思いますか？

(総数 130)



8.指定管理料についてどう思いますか？〔複数回答可〕

(総回答数 304)



(10) 指定管理者制度のメリットは「柔軟な運営」

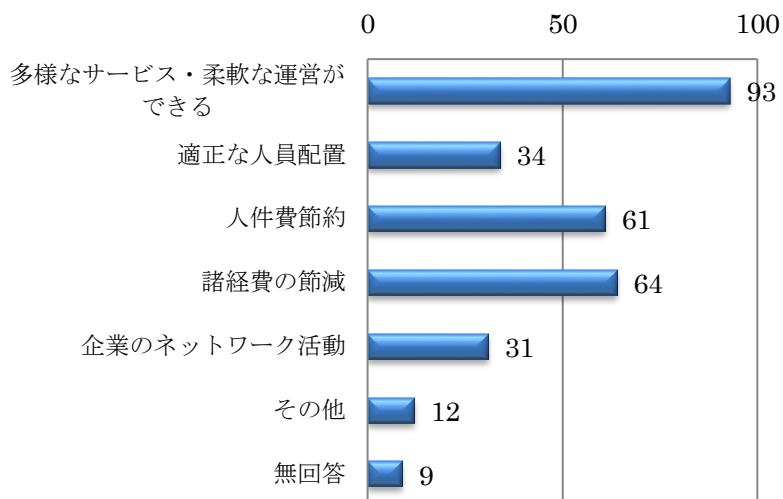
デメリットは「選定での経費節減、人件費削減」

指定管理者制度が「市の直営と異なって優れている点」については、「多様なサービス・柔軟な運営ができる」93 施設、「諸経費の節減」64 施設、「人件費節約」61 施設、「適正な人員配置」34 施設、「企業のネットワーク活動」31 施設、「その他」12 施設の順となっている。

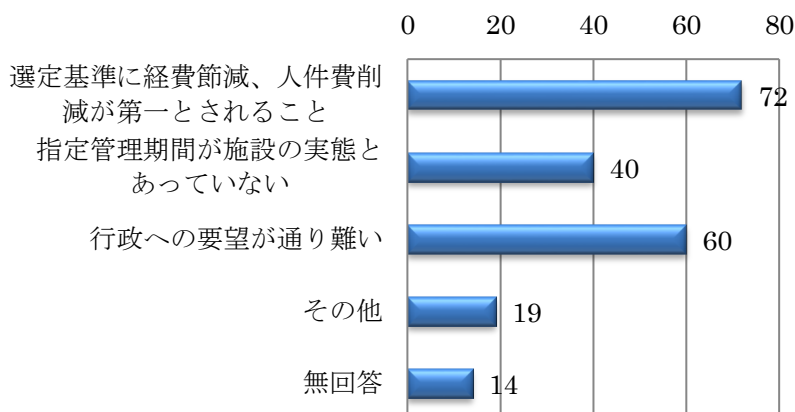
指定管理者制度で問題だと思う点については、「選定基準に経費節減、人件費削減が第一とされること」72 施設、「行政への要望が通り難い」60 施設、「指定管理期間が施設の実態とあっていない」40 施設、「その他」19 施設の順となっている。

指定管理者制度のメリットは、「多様なサービス・柔軟な運営ができる」が多いが、デメリットは、「選定基準に経費節減、人件費削減が第一とされること」から、住民サービス向上の目的が十分にいかされていないことが分かる。

16.市の直営と異なって優れている点は？〔複数回答可〕 (総回答数 304)



17.指定管理者制度で問題だと思う点は？〔複数回答可〕 (総回答数 304)



(10) 指定管理者制度に対する意見

株式会社

1	業務内容の精査により職員の定数や水道光熱費の経費を削減できる。指定期間終了後の解雇がむずかしい。少ない施設での自主事業は採算が合わない。収支計画実績の提出書類は企業会計基準にしてほしい
2	全体的に指定管理期間が短期であり、長期的視点での計画が立てにくい（例職員採用）
3	行政は指定管理者を下請け業者と思っているのではないかと感じる行政と民間のギャップを感じることがある
4	指定管理制度はそもそも市直営の時よりも民間活用によってサービスの向上を行うことを目的としていると理解したが、行政の干渉や制約が多く民間運営の利点が半減しているように感じられる
5	アンケートの問いについて、指定管理制度は、提案書を出して運営し、その中に指定管理料やどのように運営するか（職員数）を提案するので、おかしい部分があると思う
6	指定管理費 0 円なので特段ありません
7	運営費については、自治体へ要求している内容と運営に係る費用のバランスが全く考えられていない。事業評価と運営資金との内容バランスを自治体も考えるべき。

公益法人

1	主管部署の専門性も必要。指定管理は単純な委託ではない事を自治体が理解し、指定管理者も資格や経験を持った者による管理運営すべきと考える。経費削減により管理水準を下げてもいいわけでもない。収益事業収入は指定管理者の収入とし、決して指定管理料の減額を行ってほしくない。受託者の努力が報われない
2	指定管理料は更新時に削減されるため、職員の定期昇給や処遇改善が大変難しくなるという問題を抱えている
3	全て条例に縛られているため、自由さが少ない。運営がやり難い
4	文化芸術の評価基準が難しいため、文化施設の運営は指定管理制度になじまない（本来なら行政が直接その公的責任を負わなければならない施設までもが制度の対象になっている）施設の大規模修繕については市の予算で行われるため予算がつかないと計画どおりに改修が進まない
5	指定管理料の範囲内で（赤字にならない）工夫をしながら管理運営を行っている。指定管理料は、指定管理期間が一定であり、不足費目について補助金は出ない。平成 26 年電気料相当の管理料の上積みがなされた
6	指定管理を事業の軸としている市町村設立の法人については、指定管理毎に法人存続の危機となり、また人材も安定的に雇用できず、組織として正常に活動できてない。特に地方は指定管理者制度を取り入れても自治体も管理者にとっても旨味はないと思われます
7	現在は自治体とコミュニケーションがうまくいき、順調に運営できている
8	修繕費は大規模修繕に限り補助金有り
9	雇用期間や給料などの面々で若い人を雇用して育成することが困難。一方定年退職者を応募しても、再雇用制度のスタートにより希望者が少ない
10	給与については正規職員は給与規定による。嘱託職員及びその他は独自に決定。労働条件については正規及び嘱託は就業規定による。その他は雇用契約による

公共団体

1	利用者の半数の方は利用料免除のためなじまない
---	------------------------

公共的団体

1	利用者の高齢化・重度化で本来養護の対象でない方も入所。特養移行も介護3以上でないとできなくて対応困難。入所者は市町の判定会を経て措置されるので寮で入所者を確保することができない。養護老人ホーム、50人の定員で44人の入所者のため実人数の措置者対応では経営は苦しい。他の同じ公設指定管理施設では定員分の措置費を出しているところが殆どですが、私の市は実人数分なので。昨年度市へ要望書を提出しましたが叶えられませんでした。
2	高齢化人口の減少は、集会所目的の会館は利用回数が減り維持が困難になっている。指定管理者は何も解決には役立った形にはならなかったと思う。市の条例に縛られることなく多目的に自由に使える方策を考えなければならないと思う
3	指定管理施設となっていますが、地元町内会の多目的施設のため、アンケートの内容に合致しない部分が多いことをご了承ください
4	指定管理料が定員数から在籍数に応じた金額に変更になり経営的にも大変厳しい。措置施設の養護老人ホームが指定管理制度の対象となり市の采配で管理料が決まることに疑問を感じる
5	指定管理期間毎に指定管理者が変更となった場合、その都度職員や事業方針が変わると利用者が困ることになると思う。また長期的な人材育成が見込めなくなることは質の低下に繋がると考えます
6	施設そのものが最低限経営出来る状態できる可能性がない場合はやるべきでない。市の管理者が変わる場合しっかりした業務引き継ぎをしてもらいたい。指定管理料の基準が施設の何をもって決めているのかわからない
7	施設が老朽化してきているので修繕費が年々増してきてしまう。広範囲の施設のため施設の点検はしているものの事故の危険度は多い
8	質問6は市との協議の結果、事業収入で運営を行っている
9	市の指定管理であるため、行政がかかわる困難なケースの対応依頼が多く、本来のGH（寮）のコンセプトに合わないケースの受け入れが多くなっている現状がある
10	指定管理料は適切な金額だと思われるが、その中に修繕料もあるため、施設の老朽化により今後増額する必要がある。ただ予算どりが難しいので、施設の修繕、補修は自治体対応としていただき、計画的に実施してほしい
11	利用するサークル団体等の使い方に問題がある。（例）予約以外の施設を子供達が飛び回る。ごみの放置。清掃の仕方が悪い。利用規約が守られない。キャンセルの連絡がない。予約解除のタイミング。指定管理者と利用者のトラブルがある（全て上の例の問題で）
12	利用者の半数の方は利用料免除のためなじまない
13	指定管理制度は自治法で位置づけられているが、運用は自治体まかせとなっている。サービスの向上とは建前であって現実には管理料の低い経費の節減が目的である。現在いる職員の事を考えると継続しなければならない宿命を負う。指定管理事業所が外れた場合、特に現役世代は経済的にも計画が立たず再就職といった仕事を探さなければならない。当事業所では管理料もなく、家賃1,200万円支払い。老朽化した施設の修繕費は大きな負担です。研究会での指定管理制度のあり方について期待をします
14	指定管理料の下限はサービス低下にならないような人員配置ができる金額を行政に見積もってもらいたい
15	受託施設（地域コミュニティ防災センター）の性格上、上記設問にそぐわないことが多く記入しませんでした。当施設は必要経費以外はボランティア運営で構わないと思っています。しかし一般の公営施設の管理運営を指定管理者に委託することは多くの問題を生じさせていると思います。採算性重視の思想そのものが非正規労働を生むことに繋がっています
16	自治会の補助がないと運営が少し難しいなという状況でまだ開館して7ヶ月なので設問と合わない部分があり申し訳ありません

17	施設の老朽化に伴い破損箇所が多く、修繕費用が年々経費としてかかり、サービスの質の低下を招く事が予想される。雨漏り、エアコン、ボイラーの不調が散見しており設備投資に多額を要する項目がおおくなっている
18	アンケート項目は市役所が回答すべき点が多い
19	このアンケートは、小川地区における公民館には当てはまらない部分が多くで答えることができない部分があります。他の施設の場合の状況がよくわからないのでアンケートに答えられる部分が少ないです
20	主に地域の集会所として使用しているので職員定数はわからない
21	指定管理で運営する事が適切な施設と直営の方が望ましい施設があるはず。しっかり見極めてほしい。余剰金が出た場合は指定管理の収入となる。経費を節減して収入とする事も出来るのでサービスの低下に繋がりにかからない
22	従来の公的施設に関する非効率的な管理運営を排除するためには、やはり民間のノウハウ、効率的運営を促す指定管理制度が絶対に必要だと考える。そのためには委託する官側もコンセプトを末端組織まで理解させ丸投げにならないようすべきである。業務の進め方や条例等を従来のままにし、民間に人件費、管理費の削減を強いることの無いように、また外的環境の変化に対する柔軟な対応を望みます

NPO法人

1	浜松市の場合、次期の選定時には今期の実績のうち減点項目に該当する場合、減点（5年間の指定管理の場合、4年目までの累計点を減点）することになってます
2	指定管理において貸館等で収益があがった場合、指定管理者の自助努力が多いところであるが、現行では指定管理料が減らされるという制度があり、奇妙である。職員のモチベーションが上がらない。また、施設管理においても貸館イベントなど収益があがる施設が指定管理に出されるわけではない。公的施設でも情報センター等においてはその他の指定管理とは異なるため、分けて考えるべきである
3	5年スパンでは事業のビジョンが立てにくい
4	都市と地方では環境が異なるため、同様の制度では不都合が多いと感じる。指定管理者の経営努力により、収益を上げた後、自治体から指定管理費の削減を続けて行われることのないようにしたい
5	質問 15 で問われていることは非常に曖昧になっている。日常的には指定管理者に責任があることは分かっているが、突発的な出来事、特に災害は予期せぬこともあり、行政と連帯をとっておきたい
6	指定管理料は期毎に少しずつ下がっています。元々低い積算で働きたい人が少ないうえ、職員の賃上げは全くできません。数年ならまだしもずっと上がらないなら働き続けることはできません。せっかく育てた職員が生活していけないのでやめたいと言っています。プロとしてやっていきたいと考えているのに
7	基本的に多様なニーズに応えられる創造的な活動ができることが大きなメリットと思いますが、そうした提案をした時、指定管理期間（5年間）は管理料は変わらないということで、より中身の充実を測る事業提案にも財政的裏付けがなく結果として実現できない。もしくは赤字を前提にとりくむしかないことが課題であると思います
8	現在担当課との関係は良好だが、行政職員のクオリティにバラつきがあることが不安。高度な専門性は管理者側にあることを常に認識してほしい。現在、県施設の委託運営もしているが、指定管理にすべき施設が単年度契約のため大変やりにくい
9	① 県経営都市公園は、外部評価委員による評価が行われているが、肝心の公園の善し悪しが評価されていないのでは？例えば、花緑主体の公園であれば前年度より良くなったか、悪くなったか、来園者に不快な思いをさせる病害虫は発生していないか、雑草は繁茂していないか、ゴミは散乱していないか等など

	②管理委託料の中で、どのような業務内容の経費が多いのか、その経費に見合った管理運営がなされているかを評価すべきである。 ③来園者の数の増減は、イベントの企画運営による影響が大きい、肝心の委託業務内容が疎かになっていないか。
--	---

その他の団体

1	施設そのものが最低限の経営が出来る状態の可能性がない場合はやるべきでない。市の管理者が変わる場合しっかりした業務引き継ぎをしてもらいたい。指定管理料の基準が施設の何をもって決めているのかわからない
2	従来の公的施設に関する非効率的な管理運営を排除するためには、やはり民間のノウハウ、効率的運営を促す指定管理制度が絶対に必要だと考える。そのためには委託する官側もコンセプトを末端組織まで理解させ丸投げにならないようすべきである。業務の進め方や条例等を従来のままにし、民間に人件費、管理費の削減を強いることの無いように、また外的環境の変化に対する柔軟な対応を望みます

日頃、市民サービス向上、地域の活性化に務めている皆様に敬意を表します。
 私たちは、県内の大学教員、自治体の労働組合などで構成している「適正な指定管理者制度を考える研究会」です。
 指定管理者制度における、選定基準、指定期間、職員の労働条件などの実態を調査し、この制度の改善を行政へ求めています。つきましては、アンケートにご協力頂き（下記質問を読み、当てはまる番号を右の回答欄へ記入してください）、同封の返信用封筒へ入れ、研究会事務所までご返信くださるようお願い申し上げます。

- 1

- 2

- 3 (1)

- 3 (2)

- 3 (3)

- 3 (4)

- 3 (5)

- 3 (6)

- 3 (7)

- 3 (g)

週	時間
1	10:00-11:00
2	11:00-12:00
3	12:00-13:00
4	13:00-14:00
5	14:00-15:00
6	15:00-16:00
7	16:00-17:00
8	17:00-18:00
9	18:00-19:00
10	19:00-20:00
11	20:00-21:00
12	21:00-22:00
13	22:00-23:00
14	23:00-24:00
15	24:00-25:00
16	25:00-26:00
17	26:00-27:00
18	27:00-28:00
19	28:00-29:00
20	29:00-30:00
21	30:00-31:00
22	31:00-32:00
23	32:00-33:00
24	33:00-34:00
25	34:00-35:00
26	35:00-36:00
27	36:00-37:00
28	37:00-38:00
29	38:00-39:00
30	39:00-40:00
31	40:00-41:00
32	41:00-42:00
33	42:00-43:00
34	43:00-44:00
35	44:00-45:00
36	45:00-46:00
37	46:00-47:00
38	47:00-48:00
39	48:00-49:00
40	49:00-50:00
41	50:00-51:00
42	51:00-52:00
43	52:00-53:00
44	53:00-54:00
45	54:00-55:00
46	55:00-56:00
47	56:00-57:00
48	57:00-58:00
49	58:00-59:00
50	59:00-60:00
51	60:00-61:00
52	61:00-62:00
53	62:00-63:00
54	63:00-64:00
55	64:00-65:00
56	65:00-66:00
57	66:00-67:00
58	67:00-68:00
59	68:00-69:00
60	69:00-70:00
61	70:00-71:00
62	71:00-72:00
63	72:00-73:00
64	73:00-74:00
65	74:00-75:00
66	75:00-76:00
67	76:00-77:00
68	77:00-78:00
69	78:00-79:00
70	79:00-80:00
71	80:00-81:00
72	81:00-82:00
73	82:00-83:00
74	83:00-84:00
75	84:00-85:00
76	85:00-86:00
77	86:00-87:00
78	87:00-88:00
79	88:00-89:00
80	89:00-90:00
81	90:00-91:00
82	91:00-92:00
83	92:00-93:00
84	93:00-94:00
85	94:00-95:00
86	95:00-96:00
87	96:00-97:00
88	97:00-98:00
89	98:00-99:00
90	99:00-100:00
91	100:00-101:00
92	101:00-102:00
93	102:00-103:00
94	103:00-104:00
95	104:00-105:00
96	105:00-106:00
97	106:00-107:00
98	107:00-108:00
99	108:00-109:00
100	109:00-110:00
101	110:00-111:00
102	111:00-112:00
103	112:00-113:00
104	113:00-114:00
105	114:00-115:00
106	115:00-116:00
107	116:00-117:00
108	117:00-118:00
109	118:00-119:00
110	119:00-120:00
111	120:00-121:00
112	121:00-122:00
113	122:00-123:00
114	123:00-124:00
115	124:00-125:00
116	125:00-126:00
117	126:00-127:00
118	127:00-128:00
119	128:00-129:00
120	129:00-130:00
121	130:00-131:00
122	131:00-132:00
123	132:00-133:00
124	133:00-134:00
1	

- 3 (9)

月 時間

- 3 (10)

- 3 (11)

- 3 (11)

(1) あなたの家庭の主たる生計の維持者は誰ですか

- ① 自分 ② 配偶者 ③ 親など

4 (1)

(2) あなたの給料・賃金の支給形態は次の内どれですか。また、支給額はいくらですか

- ① 月額 _____円 ② 日額 _____円 ③ 時間額 _____円
④ 報酬 _____円 ⑤ その他 _____円

4 (2)

(3) あなたの職場は、定期昇給や賃金への経験加算はありますか

- ① ある ② ない ③ ある年とない年がある ④ よく分からない

4 (3)

(4) あなたの職場の諸手当で、次の内あるものはどれですか

- ① 一時金 ② 時間外手当 ③ 住宅手当 ④ 扶養手当 ⑤ 通勤手当 ⑥ 資格手当 ⑦ 退職手当
⑧ その他の手当 ()

4 (4)								
-------	--	--	--	--	--	--	--	--

(5) 今までに、あなたの職場で賃金・手当などの処遇改善や削減はありましたか

- ① 毎年上がっている ② 上がる年の方が多い ③ 下がる年の方が多い ④ 毎年減らされる ⑤ 分からない

4 (5)

(6) あなたの職場の休暇制度は、次の内どれがありますか

- ① 年次有給休暇 (年 _____日) ② 産前・産後休暇 ③ 育児休暇 ④ 介護休暇
⑤ 病気休暇 ⑥ 夏季休暇 ⑦ 忌引休暇 ⑧ 生理休暇 ⑨ その他 ()

4 (6)								
-------	--	--	--	--	--	--	--	--

5. あなたの職場の社会保障、雇用保険などについて教えてください

(1) あなたは雇用保険に加入していますか

- ① 加入している ② 加入していない ③ 勤務時間が短く関係できない ④ 分からない

5 (1)

(2) あなたの職場は、作中にケガなどをした場合は、労働災害として医療費が支払われますか

- ① 払われる ② 払われない ③ 分からない

5 (2)

(3) あなたは、職場の健康保険に加入していますか

- ① 加入している ② 加入していない ③ 家族が加入する保険 ④ 分からない

5 (3)

(4) あなたは健康診断を受けていますか

- ① 受けている ② 受けていない ③ 個人で受けている

5 (4)

6. あなたの職場の良いところは次の内どれですか (3つまで)

- ① 生活に見合った賃金・手当が支給される ② 仕事のがんばりに見合った処遇になっている
③ 時間内に仕事が終わる ④ ライフスタイルに合った労働時間 ⑤ 雇用が継続できる ⑥ 仕事にゆとりがある
⑦ 働きがいがある ⑧ 教育訓練・スキルアップ研修の充実 ⑨ 職場の人間関係 ⑩ 施設利用者とコミュニケーション
⑪ その他 ()

6		
---	--	--

7. あなたは職場で不満を感じるのはどんな時ですか (3つまで)

- ① 賃金・手当が安い ② 賃金格差がある ③ 労働時間・拘束時間が長い ④ 労働時間が短い
⑤ 勤務が不規則 ⑥ 仕事がつらい・多い ⑦ 働きがいがない ⑧ 教育訓練・スキルアップの機会が乏しい
⑨ 職場の人間関係 ⑩ セクハラ・パワハラ ⑪ 施設利用者の苦情 ⑫ その他 ()

7		
---	--	--

8. その他、指定管理制度や職場のことでご意見があれば記入してください。

--

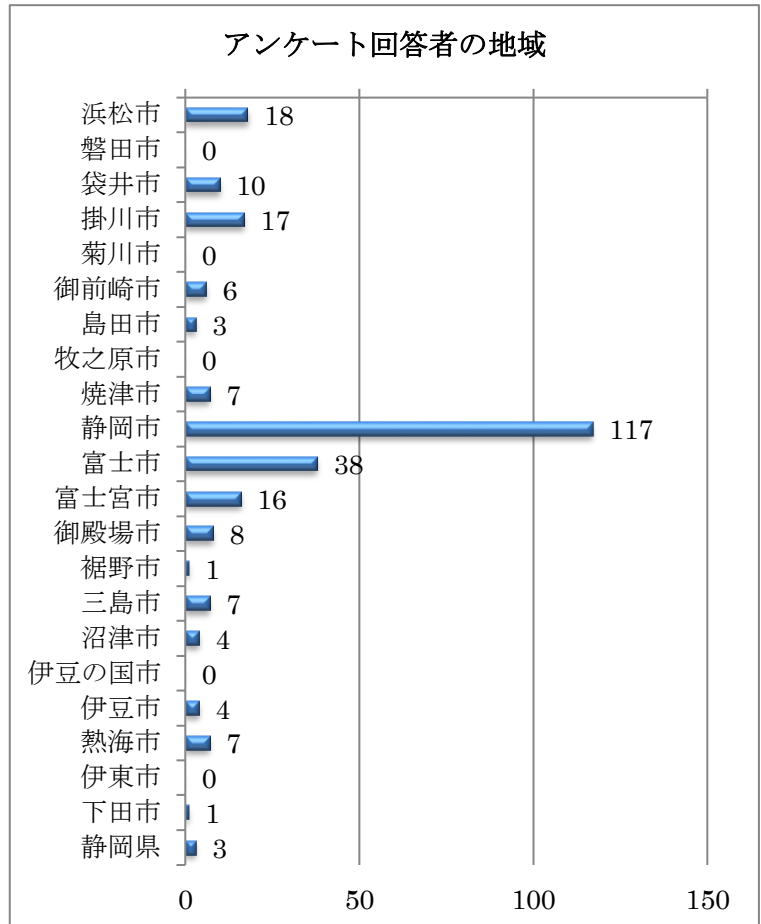
ご協力ありがとうございました。(問い合わせ先 静岡自治労連内担当：青池 TEL054 (282) 4080)

指定管理者アンケート・労働者アンケート結果

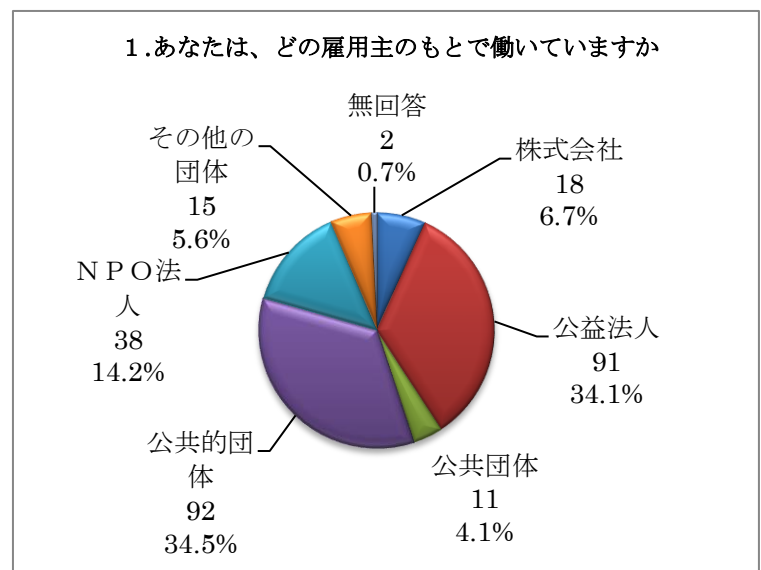
(1) 労働者 267 人が回答、回答率約 10 %

2016 年 3 月、昨年実施した「事業主アンケート」の回答事業所へ、「労働者アンケート」の実施を再度依頼。役 2,500 人の労働者へ配布され、267 人から回答が寄せられる。回答率は約 10%となる。

回答者を地域別に見ると、静岡市が 117 人と突出している。これは、静岡市がアンケート依頼を直接訪問して行った結果だと考える。



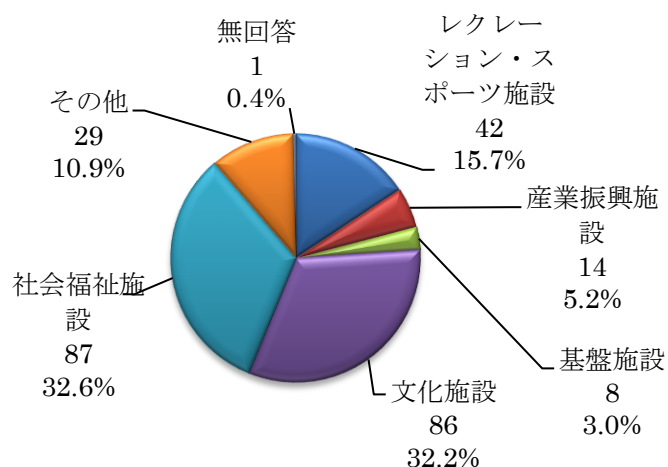
労働者の雇用主は、「公共的団体（農業協同組合、社会福祉法人、自治会、町内会等）」92 人（34.5%）が最も多く、次いで「公益法人（一般社団・財団法人、公益社団・財団法人）」91 人（34.1%）、「NPO 法人」38 人（14.2%）、「株式会社」18 人（4.1%）、「その他の団体」15 人（5.6%）の順となっている。施設に占める民間団体（株式会社、NPO 法人）の割合は 20.9%である。



労働者が働いている施設は、「社会福祉施設」87人（32.6%）と最も多く、次いで「文化施設」86人（32.2%）、「レクリエーション・スポーツ施設」42人（15.7%）、「産業振興施設」14人（5.2%）、「基盤施設」8人（3.0%）の順となっている。

雇用主別に見ると、公共団体は、文化施設、社会福祉施設、基盤施設が多く、民間団体は、レクリエーション・スポーツ施設、産業振興施設が多くなっている。

2. あなたは、どの施設で働いていますか [6つまで]



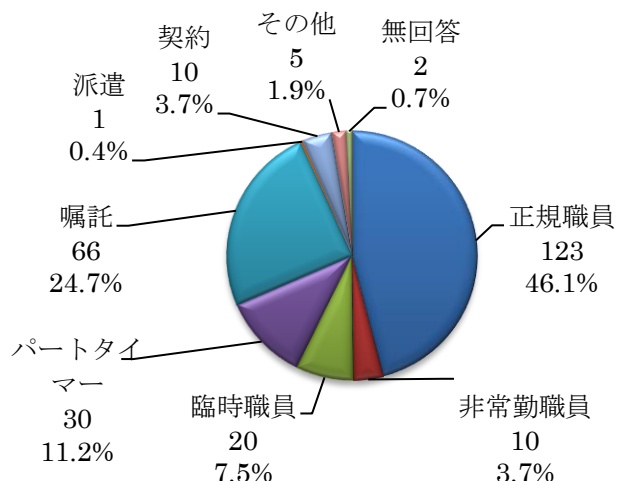
(2) 非正規職員の4割を超え、一般事務約6割

雇用形態は、「正規職員」123人（46.1%）と最も多く、次いで「嘱託」66人（24.7%）、「パートタイマー」30人（11.2%）、「臨時職員」20人（7.5%）、「非常勤職員」10人（3.7%）、「契約」10人（3.7%）、「派遣」1人（0.4%）の順となっている。

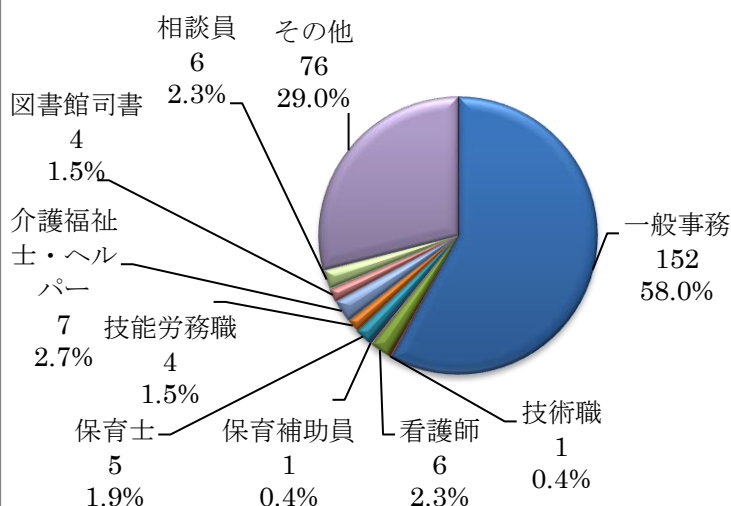
非正規雇用職員（非常勤、臨時、パート、嘱託）の割合は全体の47.1%。施設別で見ると、「レクリエーション・スポーツ施設」18人（42.9%）、「産業振興施設」9人（64.3%）、「基盤施設」4人（50%）。「文化施設」39人（45.3%）、「社会福祉施設」42人（48.2%）と、いずれも高い割合になっている。

職種は、「一般事務」152人（58.0%）と最も多く、次いで「その他」76人（29.0%）の順となっている。「その他」の内容は管理職、学芸員、障害者支援員、生活支援員、サービス・フロント業務、NPOへの支援・相談業務、運転手、運動支援員などである。

3 (1) あなたの職場での呼称は何ですか



3 (3) あなたの職種は何ですか

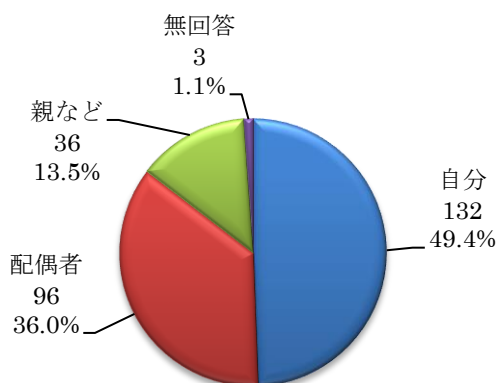


（３）主たる生計の維持者が半数で、有期雇用も半数

労働者の家庭での位置については、「主たる生計の維持者は」の問いに、「自分」132人（49.4%）、「配偶者」96人（36%）、「親など」36人13.5%となっている。

半数が指定管理者制度のもとで働くことで家計を維持していることが分かる。

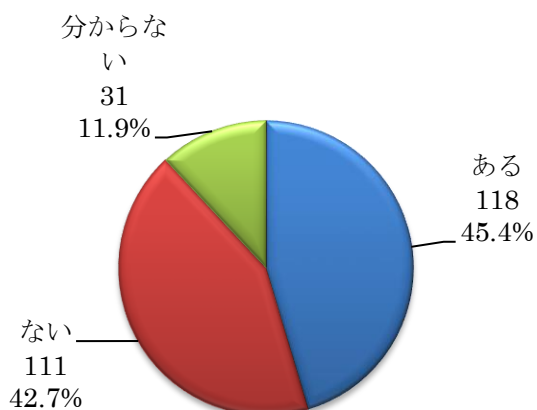
4（１）あなたの家庭の主たる生計の維持者は誰ですか



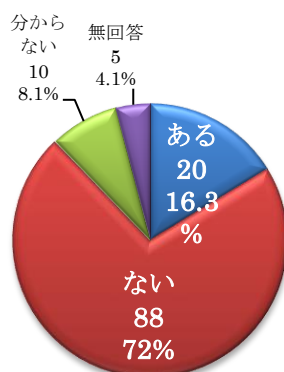
雇用期間の定めは、「ある」118人（44.2%）、「ない」111人（41.6%）とほぼ同数となっている。雇用主別、施設別に見ても同じ傾向である。

一方、雇用形態別に見ると、正規職員の雇用期間の定めは、「ない」88人（72%）が最も多いが、非正規雇用職員（非常勤、臨時、パート、嘱託）は、雇用の定めが「ある」86人（68.3%）が最も多くなっている。

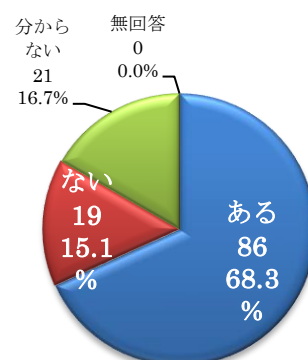
3（４）雇用期間の定めはありますか



正規職員



非正規雇用職員



（４）継続雇用「分からない」が約６割、正規職員の約６割が雇用不安

勤続年数は、「10年以上」60人（22.5%）で最も多い。次いで「1年～2年」51人（19.1%）となっており、勤続年数が多くなると減少傾向にある。

勤続年数 10 年以上を雇用主別に見ると「公益団体」30 人（50%）が最も多く、施設別に見ると「社会福祉施設」29 人（48.3%）、雇用形態別に見ると「正規職員」46 人（76.7%）となっている。

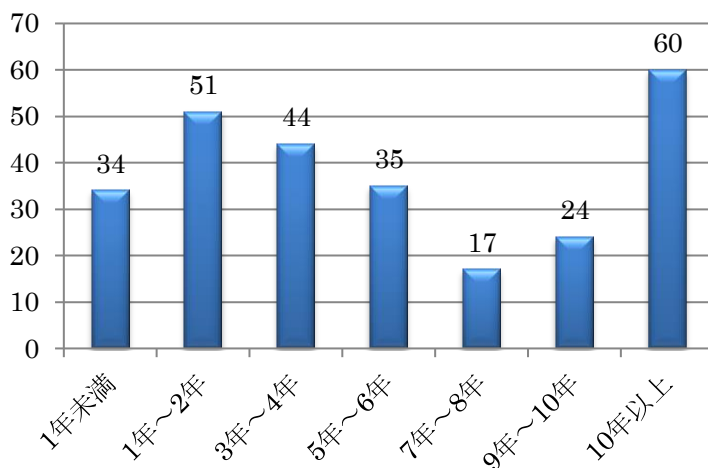
継続して働くことができるかは、「分からない」160 人（59.9%）で最も多く、次いで「継続雇用される予定」55 人（20.6%）、「継続雇用されることが決まっている」30 人（11.2%）、「継続雇用されない」20 人（7.5%）の順になっている。

これを雇用主別、施設別、雇用形態別に見ても、いずれも「分からない」が半数を超えている。

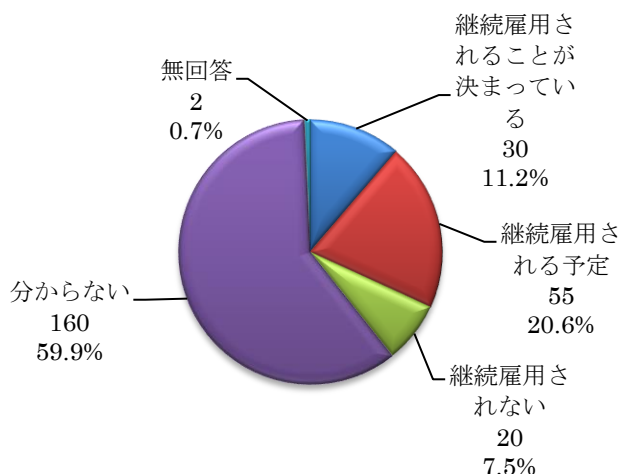
将来の雇用に対する不安は、「あまり不安はない」117 人（43.8%）で最も多く、次いで「不安」82 人（30.7%）、「非常に不安」43 人（16.1%）、「まったく不安はない」23 人（8.6%）の順となっている。「あまり不安はない」「まったく不安はない」と回答した人は半数いるが、「非常に不安」、「不安」を合わせると 43.8%となっており、少なくない人が不安を抱えていることが分かる。

雇用形態別に「非常勤に不安」「不安」を合わせた数字を見ると、正規職員は 54 人（54.5%）で、非正規雇用職員（非常勤、臨時、パート、嘱託）は 49 人（38.9%）となっており、正規職員の方が不安を感じている人が多い。

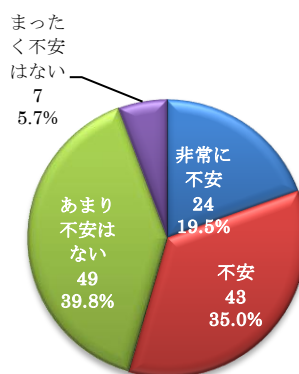
3（５）あなたは現在の施設で通算何年働いていますか



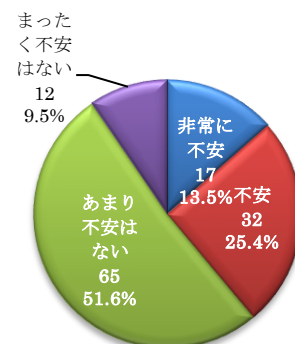
3（６）あなたは現在の職場で、指定管理期間終了後も継続して働くことができますか



3（７）正規職員



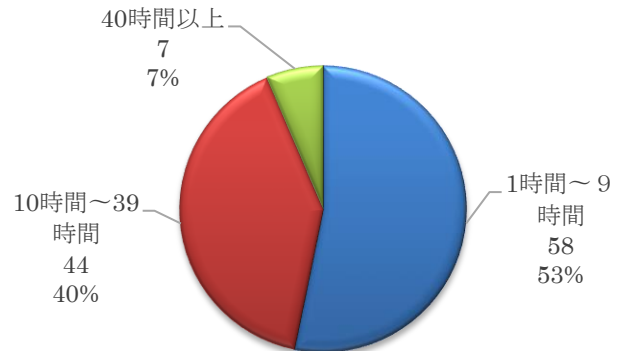
3（７）非正規雇用職員



(5) 時間外手当、2割以上が不払い残業

労働者の勤務時間については、「週 40 時間」110 人が最も多く、「38.75 時間」26 人となっており、勤務時間の平均は 35.8 時間です。時間外は、全体の内 109 人（40.8%）が行っており、時間数を見ると、週 1 時間から 9 時間までが 58 人、10 時間から 39 時間までが 44 人となっています。過労死基準と言われている週 40 時間を超えている人は 7 人で、週 100 時間を超えている人は 2 人いました。

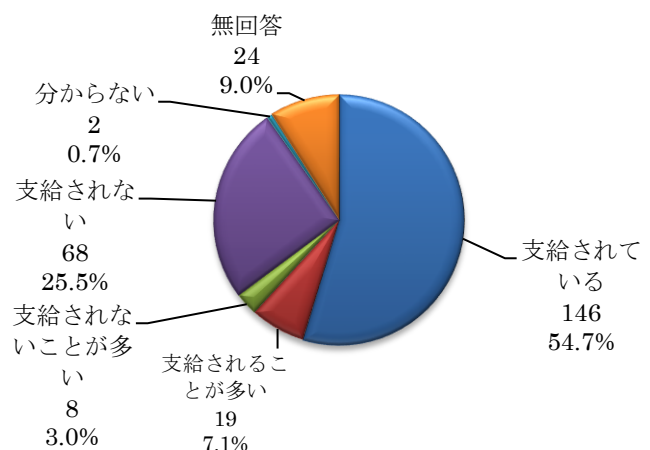
3 (9) あなたは、1日8時間以上、週40時間以上働くことはありますか？何時間働きますか？



時間外手当については、「支給されている」146 人（54.7%）でもっとも多く、次いで「支給されていない」6 人（25.5%）となっている。

全体の 2 割以上が不払い残業になっている実態が明らかになっている。

3 (10) あなたは、残業をしたときに時間外手当が支給されていますか

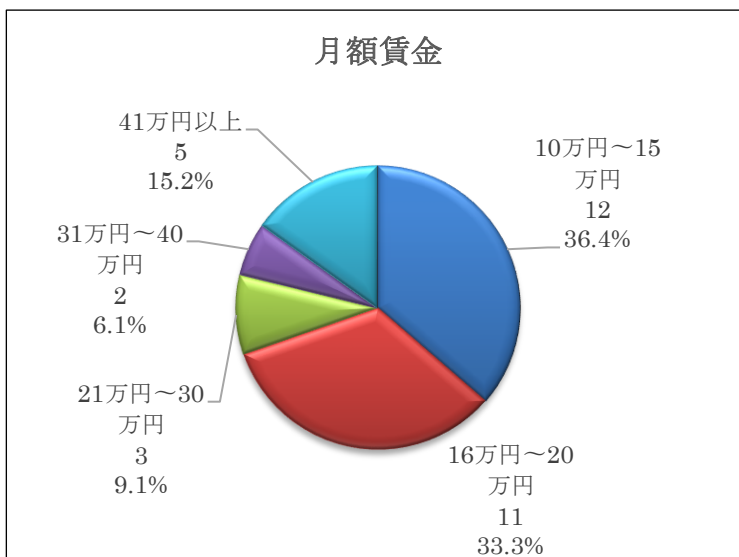


（６）平均賃金は月額 214,140 円、主たる生計の維持者は 228,186 円

賃金については、支給額の記入が少ないためサンプル数は少ないが、月額は「10 万円～15 万円」12 人 36.4%）で最も多く、次いで「16 万円～20 万円」11 人（33.3%）、21 万円以上が 10 人となっており、支給額の平均は 214,140 円となっている。

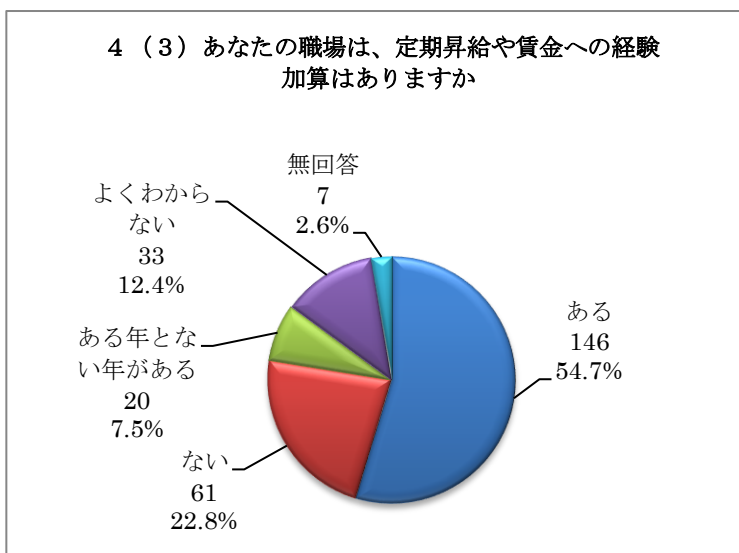
時給額は、800 円代が 3 人、1000 円が 3 人となっている。

主たる生計の維持者の平均賃金は、月額 228,186 円となっている。

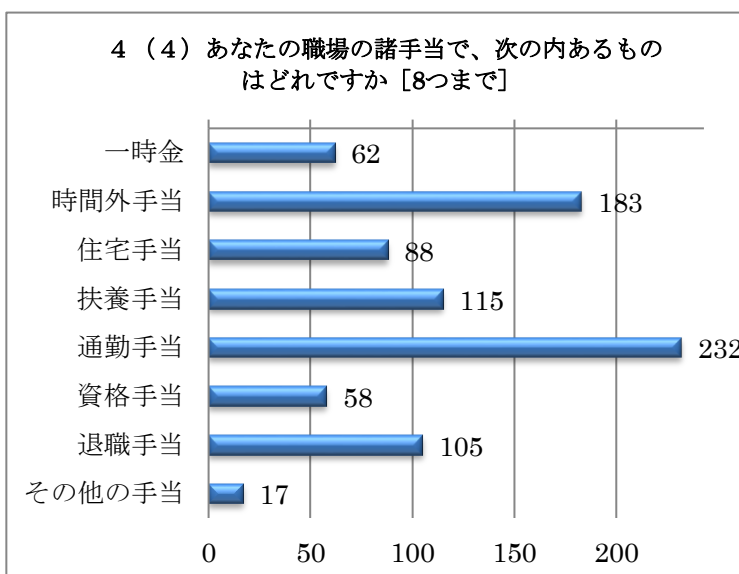


定期昇給や経験加算などの制度については、「ある」146 人（54.7%）で最も多く、「ない」61 人（22.8%）、「よくわからない」33 人（12.4%）、「ある年とない年がある」20 人（7.5%）となっている。

雇用形態別に見ると、非正規職員は、定期昇給や経験加算はほとんどない。



職場で支給されている諸手当は、「通勤手当」232 人、「時間外手当」183 人が多く、「資格手当」209 人、「一時金」205 人が少ない。



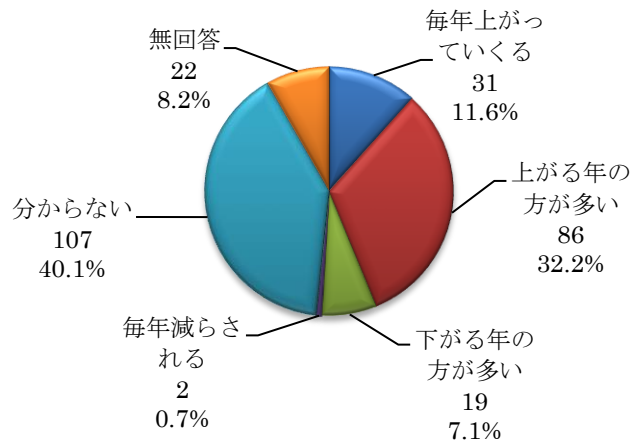
（７）処遇の改善や削減は、「分からない」が４割

賃金・手当などの処遇改善や削減についてはありますかの問いは、「分からない」107人（40.1%）で最も多く、次いで「上がる年の方が多い」86人（32.2%）、「毎年上がっている」31人（11.6%）、「下がる年の方が多い」19人（7.1%）、「毎年減らされる」2人（0.7%）の順となっている。

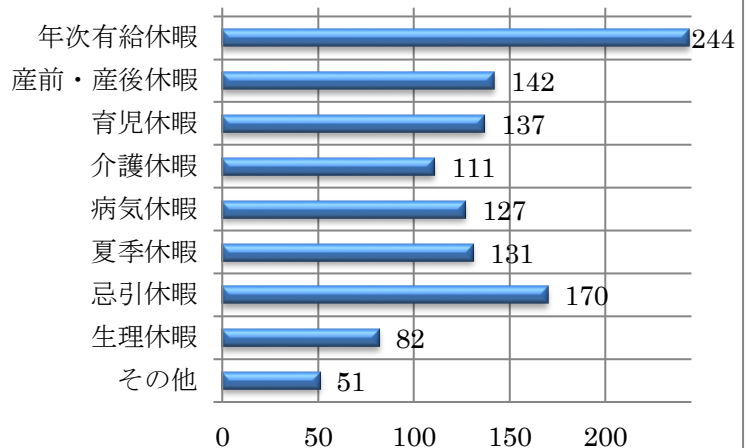
処遇改善の中身をさらに分析する必要はあるが、処遇は上がっている労働者と、「分からない」労働者で分かれている。雇用主別、施設別、雇用形態別に見ても同じ傾向にある。

職場にある休暇制度は、「年次有給休暇」244人、「忌引休暇」170人で多く、「生理休暇」が82人で少ない

4（５）あなたの職場で賃金・手当などの処遇改善や削減はありましたか



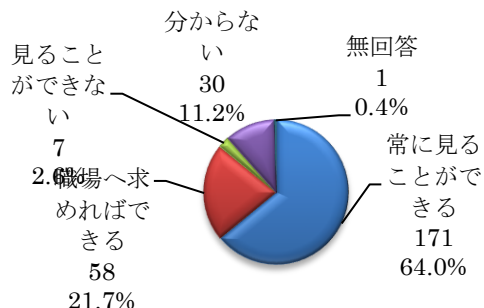
4（６）あなたの職場の休暇制度は、次の内どれがありますか [9つまで]



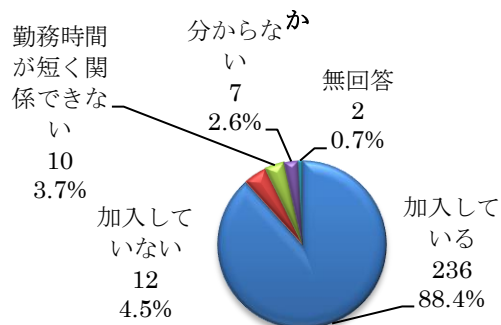
(8) 雇用保険や健康保険加入など、法令はほとんど守られている

法令遵守について、労働協約・就業規則の明示は、「常に見ることができる」171人(64.0%)、「職場へ求めればできる」58人(21.7%)となり、雇用保険の加入については、「加入している」236人(88.4%)、労災支給については、「健康保険の加入、健康診断の受診についてそれぞれ聞き、どの問いもほぼ守られている。

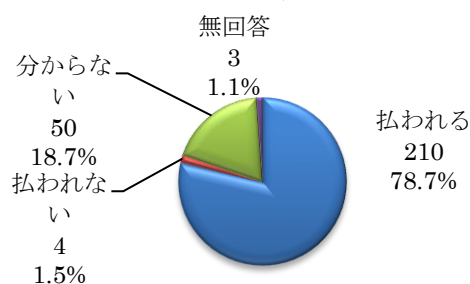
3 (11) あなたは、労働契約書・就業規則を常に見ることができますか



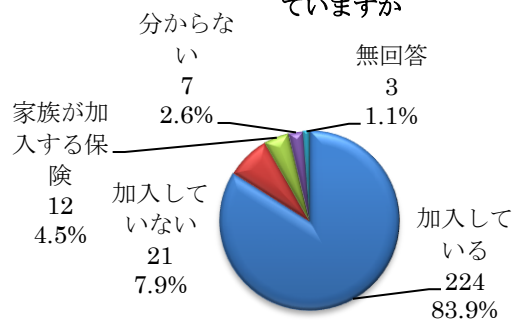
5 (1) あなたは雇用保険に加入していますか



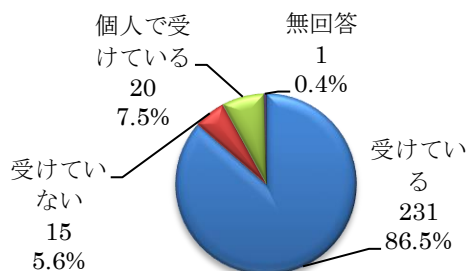
5 (2) あなたの職場は、仕事にケガなどをした場合は、労働災害として医療費が支払われますか



5 (3) あなたは、職場の健康保険に加入していますか

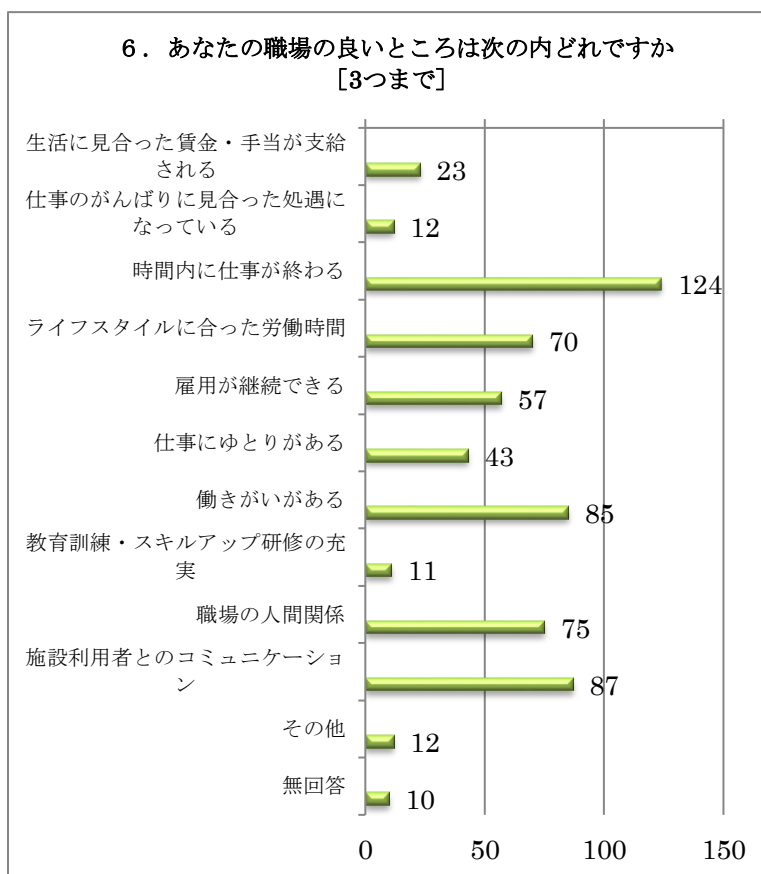


5 (4) あなたは健康診断を受けていますか

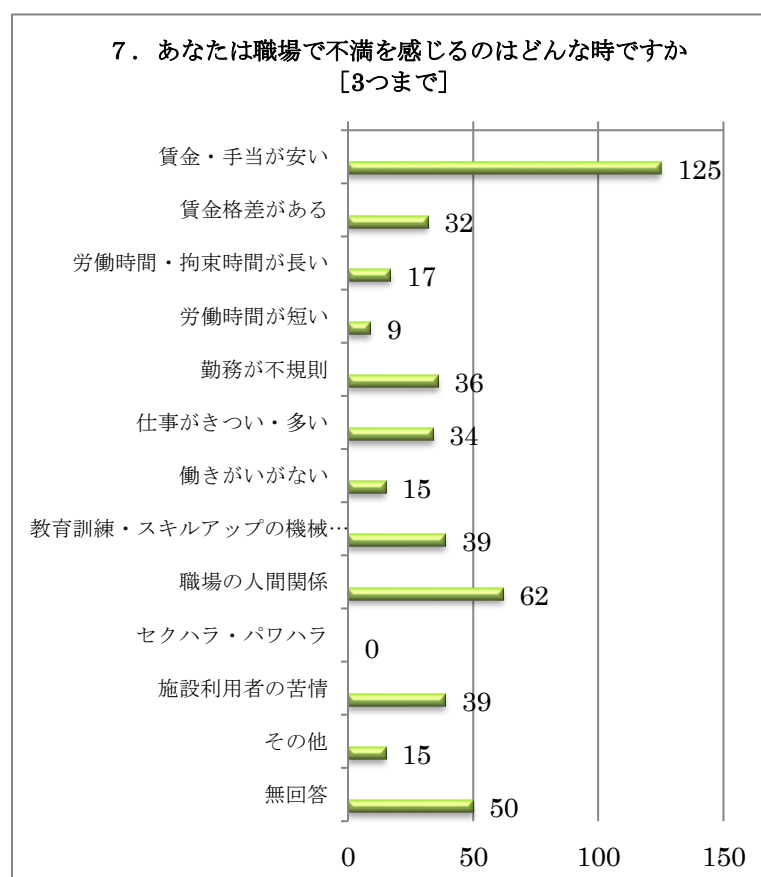


(9) メリット「時間内に仕事が終わる」、デメリット「賃金・手当が安い」

指定管理者制度のメリット、デメリットについて聞いた問いで、職場の良いところについては、「時間内に仕事が終わる」124人が最も多く、施設利用者とのコミュニケーション 87 人、「働きがいがある」85 人、「職場の人間関係」75 人、「ライフスタイルに合った労働時間」70 人、「雇用が継続できる」57 人、「仕事にゆとりがある」43 人などの順となっている。



職場で不満を感じる時は、「賃金・手当が安い」125人が最も多く、「職場の人間関係」62人、「教育訓練・スキルアップの機会が乏しい」39人、「施設利用者の苦情」39人、「勤務が不規則」36人、「仕事がきつい・多い」34人、「賃金格差がある」32人などの順となっている。



(10) 指定管理者制度や職場に対する意見

1	職場の上司にやる気が見られず、目標となる人物がいない
2	指定管理者制度の目的は、①民間企業などの運営のノウハウを活かす。②経費節減。③民間企業などがもっている、既存の設備や人材を借用する。などがあると思います。①と③は現状うまく利用できていると思いますが、問題は②です。 経費節減とは、①売り上げを増やす。②経費（コスト）を抑える。などの方法がありますが、売上を増やす為には、ある程度の民間企業の母体企業の力を借りることもあると思います。食品関係の企業が母体ならば、その企業の食品の販売をしたり、PRに寄与したりしなければノウハウだけでは売り上げは増えにくいと思います。ただそれは、民間企業の私的利用になりかねない恐れもあり、かなりグレーな部分もあります。 ②はもっと深刻で、人件費を抑えるためには正社員だけで構成せず、派遣や契約社員、パートなどを中心とした配置にしたり、管理職・事務員も市などの公務員と比べて低く抑えられた賃金を支給している場合があると思います。 政府の打ち出している、同一賃金同一労働で考えると、公務員が行っている業務を民間企業や団体が引き継いだからといって、人件費が安くなるというのはおかしいのではないのでしょうか。もちろん無駄を省くことは必要ですが、市などの公務員が無駄な業務ばかりを行っていたとは考えられません。ましてや基本給などが大幅に抑えられた職員が、公務員と同じレベルの仕事を求められるのは、酷ではないのでしょうか。 今回のアンケートを基に平均給与を教えてくださいませんか。指定管理者制度が、ワーキングプアを増やしていることは得策とは思えません。
3	指定管理者制度は矛盾だらけの制度であって、成功か失敗かというどちらかを選択することならば失敗事例の方が多いと思う。
4	正規職員とはっきり仕事の差をつけて頂きたい。その上での賃金格差は仕方ないと思っている。
5	1、指定管理料は期毎に少しずつ減っているので、給料は上がらない。2、専門職と思うが、それに見合う給与ではない。3、理事長は経営者ということで税務申告上、定額でないで損金にならないため、他の職員にあわせ金額は決めている。しかし、管理業務等で時間外が多すぎ、サービス残業と感じる。
6	休日が第一、第三水曜日ということで利用者に分かりにくい。ゴールデンウィークは年末年始と同じ扱いで休日としてほしい。
7	天下り先で格差が大きい
8	指定管理者制度や委託業務(清掃など)コストカットばかりが追い求められると施設の安全性や健全な運営体制が軽視される可能性があると思う。特に清掃の委託事業は清掃員に対して必要な道具や洗剤等の支給がコストカットによって減らされたりする話も聞いており、施設の清掃がおろそかになった場合には施設を管理する指定管理者に負担がきてしまう。市には実情に合った予算を組んでもらいたい。

9	役所の経費カットに主眼が置かれている。
10	設置者が指定管理者の「経営努力」について精算を要求するのは不当である。
11	最低限の人数で仕事をしているが、やる気のない人を排除できない。技術が活かしきれない
12	長年少ない職員(同じ顔ぶれ)でいるため、活性化されない
13	指定管理者制度に限らず、自治体からの業務委託は受託者側に利益を得させない移行が強く、ケースによっては従事する職員の給与、賃金にまで介入する傾向がある。自治体の監査委員が「給与が高すぎる」と発言したことも報告されており、自治体側の資質が問われる。
14	賞与、退職金がないのは不満、賞与は仕事の励みになるのでほしい
15	指定管理者期間終了後が不安
16	指定管理者制度によって雇用の継続が確実でないことに不安を持つことがある
17	雇用契約では休憩 60 分となっているが客対応が多いので 30 分程度しかない。早出残業しても残業とはならず拘束時間を変更しているため残業とはならない(フレックス)
18	NPO としての設立自体がまだ若いので、運営、人事、評価等に疑問を感じることがあります。NPO なので「ヤル気」は素晴らしいとおもいますが、組織としては問題点もあると感じています
19	勤務時間が 8 時 30 分から 17 時 15 分だが、準備のため 8 時には出勤しており、昼休みにも昼食をとるだけで 1 時間休んでいない。管理職の立場でサービス時間外勤務はしないよう言うのだが、特に決まりはないので他の人も右に倣え状態でやっている。8 1 人がやっている则他の人も気を使って出ている)
20	医療・福祉関係の指定管理施設では、指定管理者が変わることによる利用者や保護者の方は不安に思っていることが多いです(今までの職員との関係がゼロになってしまい、また新しく関係を気づくのがたいへん。活動内容が変わってしまう。利用者のことをわかってくれる人がいなくなるななど) 嘱託職員の場合、指定管理がはずれた場合すぐ次の職につけることができるか不安が大きい
21	運動施設ではない公園管理を抱き合わせて、指定管理にしている(公園だけの管理は難しいので)
22	たくさん働きたくても、なかなかシフトに入れてもらえない。交通費が支給されないのも法律的におかしいと思う。時給が安すぎる。昼も夜も平日も土日祝も時給が同じなのはおかしい。
23	本来「公」が管理する施設は、直営にするのが望ましいと思う。職場のモチベーションがあらがないし、スキルアップもない
24	障害者や高齢者に守られるべき生活があるように、私たち職員にも守らなければならない人、生活があります。国・市の財政の都合だけで指定管理を考えることはできるかぎりやめていただきたい

25	指定管理を理解しないまま入職した。雇用も長期勤務を希望したが、面接時に約束はできないと言われた。給与 16 万昇給なしの条件を承知で入ったがやはり不満に思ってしまうような労働環境です。手取り 13 万では生活できないので親元にいる。正規と非正規の待遇があまりにも違いすぎる。私より一つ上の同性で勤続 20 年を超えていると思うが、手取り 31 万。私は民間で 23 年勤めたが手取り 23 万だった。年収にしたらもっと差がある。正規の職員については待遇はわるいとは思えない。いくら仕事がキツクても充分な手当があれば不満はもたない。非正規の待遇改善を希望します。早出をしたことがあるがその分は手当の支給がない。別の日に早退等してよいことになっているができずじまい
26	嘱託職員、パート職員が多くなり正規職員の仕事量が多いように思う
27	市からの派遣職員と公社職員との格差(賃金)が大きい(同年齢で 4 万円くら)また、上司がすべて市からの派遣のため市の移行が強すぎる。また経理も市の人が担当のため発注側(指定管理)と受注側のやりとりについてコンプライアンスに問題があるかも
28	限られた金額の中でやっているの社内教育などスキルアップなどができず上の人だけが自分のためにとりた資格や研修をして、まったく関係のない資格まで取ってきている。したの職員の若い人とがすぐ止めてしまう。
29	地域性か併合前のスポーツ関係者のごり押しが強く、本来求められている公平性が損なわれている感が強い時がある
30	行政の政策に指定管理者の方針が左右される。委託者と受託者との関係が対等であることが望ましいが、実際には受託者の立場が弱いと感ずることがある。そのようにならないために独自の事業を展開し、組織強化をはからなければいけないが、なかなか難しい
31	①定期的な運動と医療費の削減の関係性を調べマスメディアが好評することで指定管理者制度がより良くなることを周知して欲しい。②ハラスメントの風潮により何も言えなくなってしまったといった実態もあります
32	指定管理者制度について町によってとらえ方が大きく異なり選定方法もバラバラすぎるのは良いところもある反面悪いところもあると思う。世間の認識として、指定管理者に民間が積極的に係わっているということがあまり知られていないように感じる
33	労働契約書や嘱託職員就業要綱などは比較的しっかりと配布されるものの、収支が大幅の赤字という理由により経費削減のため貸切バス→リース車両での送迎に平成 28 年 5 月より移行することとなり、担当連絡会が開催され現場の意見(安全面に対する不安、業務に対する問題点)を準備していくもあいさつ、協議事項と一方的に本部の決定事項を伝えるだけで、上記に記載した現場の意見・質問等に対する明確な答えもなく、又議事録もない為、問題が起きた時や事故等の危険性を強く抱いたまま業務を行っていく不安がある。また、嘱託職員のため、査定の有無も不明で給与も能力・仕事量・仕事に対する意欲に関係なく横並びなのも働き外がない
34	仕事はやりがいがありますが財源等の関係で時間外勤務手当も調整しながら申請している。仕方がないこととしてあきらめている
35	どんな仕事も大変なので、今やるべきことをやる。お客様が喜んでくれるのが一番です
36	指定管理から外れるとどうなるのか知りたい

37	定期昇給以外の昇給、削減が時々ある
38	不当な人事
39	福祉系の事業所であり収入が多くはなく(事業所として)利益を求める仕事ではないため、そのため非正規職員を多くせざるを得ない。事業運営にも影響があり年々人間関係にも気を使うことが増えた。年齢の若い人の給料が少ない。正規職員の負担も大きくなった
40	正規職員の責任感と緊張感が低く、囑託とあまり業務内容が変わらない。民間に委託した方がよりよく成果がでると思われる
41	所管課担当者が指定管理に必要な経費の積算をしていない。「過去3年間の平均」などという方法で金額を算出しているので回を追うごとに目減りしていく。つまり指定管理料を上げてほしければ`持ち出し`が必要になるという前提である。その都度、施設を管理するために何が必要でいくらかかるのか細かい積算をしてくれれば、その時によって「本当に必要なコスト」がいくらなのかとある程度把握できるはずである。多分、現在の担当者は決算書すら見ていないだろう、、、
42	指定管理機関が短いと計画的な人員配置や育成、採用等が難しい。クライアントである市等に現場経験者がいなくなっているので、現場への理解が足りず机上論で考えられる事が多々あり、それへの対応が負担である
43	職場で組合が組織されていないので不安を感じている。しかし、まず自分が組合に入ろうと思って組合に相談したら日本共産党さんに入党するよりも高いハードル・課題を示されたので「まあいいや、どうだって」と思うようになった。清水病院はとりつぶされない程度の赤字を毎年出した方が、病院の職員の労働環境及び医療の質が守られるのか？知りたい。わたしは年2回4カ月分のボーナスをもらっていますが、職場の事務局の理解として「一時金」と「ボーナス」は別物という事なので職場からは設問の①一時金は消せと指示されました。「一時金」ってどういう意味ですか？もらえる金額はトータルで毎年少しずつ増えるように配慮されているが、毎年のようになんらかのものは削減されている。最後のとりでが定期昇給
44	臨時職員の給料が安い為、パートからフルタイムで働きたいのにできない。退職を考えています