市民局指定管理者審査選定委員会議事概要

１　日　時　　令和５年９月２９日（金）　９時００分～１５時００分
２　会　場　　さいたま市役所本庁舎地下１階　地下第２会議室
３　出席者　（委 員）横山委員長、近藤委員、橋本委員、山口委員、中村委員、丸屋委員、
　　加藤委員
　　（事務局）市民生活安全課
４　諮問内容と答申結果
　　指定管理者候補者案について諮問を受け、次のとおり答申した。

	施設名称	施設数	募集方法	指定期間	申請団体
ア	さいたま市大宮ソニック市民ホール	1	非公募	令和６年４月１日～令和１１年３月３１日	◎公益財団法人埼玉県産業文化センター
イ	さいたま市ホテル南郷	1	公募	令和６年４月１日～令和１１年３月３１日	◎株式会社みなみあいづ
ウ	さいたま市新治ファミリーランド	1	公募	令和６年４月１日～令和１１年３月３１日	◎首都圏建物サービス協同組合 株式会社もりの遊苑地
エ	さいたま市見沼ヘルシーランド	1	公募	令和６年４月１日～令和１１年３月３１日	◎クリーン工房・さいたま管理システム連合体

５　議事要旨
（１）さいたま市大宮ソニック市民ホールの指定管理者候補者案の選定について
　申請団体から提出された事業計画書に基づき、申請者によるプレゼンテーション及び各委員からの質疑等を行った後、申請団体を指定管理者の候補者案について審査を行った。

【質疑等】
・申請団体Ａ（公益財団法人埼玉県産業文化センター）への質疑応答
　Ｑ　改正障害者差別解消法により、令和６年４月１日から義務化される事業者による障害のある人への合理的配慮の提供について、どのような対応を検討しているか。
　Ａ　施設はバリアフリー化が進んでおり、設備面での特別な対応は必要ないと考えている。ソニックシティで作業所の全国大会を開催した実績もある。今後も引き続き、職員の「人の力」をつける対応をしていきたい。

　Ｑ　ＳＮＳを活用した広報について、どれほどの効果があるか。
　Ａ　どれほど数字に結びついているか計るのは難しいが、自主事業として実施したイベントにおいて、ＳＮＳ上で質問がきて、回答するといった活用事例があった。

　Ｑ　正味財産が年々減少しているが、どう考えているか。
　Ａ　新型コロナウイルス感染症による影響が大きく、会議室の利用が減少した。利用者の

ニーズを捉え、まずは利用率を元に戻すことを目指している。

Q　自主事業によって利用は増えているか。
A　現在、大宮アルディージャ、盆栽、鉄道博物館との連携による自主事業を行っている。鉄道博物館との事業については、申込開始後すぐに定員数に達してしまうなど、非常に好評であった。

Q　就業規則がしばらく改定されていないが、労務管理の考え方はどうなっているか。
A　ここ一年の間で働き方の見直しを行っており、近いうちに就業規則を改定できるよう取り組んでいる。

Q　市民利用率75%以上を目指していくとあるが、法人利用についてはどうか。
A　市民利用、法人利用、どちらも対応可能な施設である。コンベンション利用もできるし、市民が気軽に使うこともできるというフレキシビリティをアピールしていきたい。

【結果】
市民局指定管理者審査選定委員会において、さいたま市大宮ソニック市民ホールの指定管理者候補者案を審査した結果、公益財団法人埼玉県産業文化センターの得点は１，１５８点であり、最低制限基準である６０％（８４０点）を超えていた。
また、公益財団法人埼玉県産業文化センターは、現指定管理者あることから、実績評価点３５点を加え、最終合計得点は１，１９３点であった。
以上の結果から、公益財団法人埼玉県産業文化センターを指定管理者候補者案として答申することを決定した。

（２）さいたま市ホテル南郷の指定管理者候補者案の選定について
公募により募集を行った結果、１つの団体から申請があった。提出された事業計画書等に基づき、申請団体によるプレゼンテーション及び各委員からの質疑等を行った後、申請団体を指定管理者の候補者案とするかについて審査を行った。

【質疑等】
<u>①申請団体Ａ（株式会社みなみあいづ）への質疑応答</u>
Q　改正障害者差別解消法により、令和６年４月１日から義務化される事業者による障害のある人への合理的配慮の提供について、どのような対応を検討しているか。
　また、障害者雇用促進法による障害者雇用率は遵守できているか。
A　今後の具体的な対応は決まっていないが、障害のある利用者の方からの要望に応じて、必要な対応はこれまでも行ってきた。
　障害者雇用率については、法定雇用率を上回っている。

Q　食事メニューの改定はどのようにやっていくか。
A　利用者の意見を踏まえ、南会津の地元食材を使用した料理の中から協議して決めていく。

Q　令和８年度の事務費が上昇している理由は。
A　広告宣伝費として、ホームページの更新を想定している。

Q　ホテル南郷の利用者は、どの年齢層をターゲットにしていくか。
A　老若男女にかかわらず利用してほしいが、利用者が多い年配の方が主なターゲットになると考えている。

Q　就業規則について、育児介護休業の法改正に対応していない。また、月６０時間を超える時間外労働に対する割増賃金の対応についてはどうか。
A　月６０時間を超える労働がある場合は、法に基づいた割増賃金の対応をしている。

Q　コロナ禍において収益を確保できた要因について、どのような取組みがあったか。
A　働き手が不足している中で、職員教育によりフロントから清掃まで全部こなせる人材を育て、どこの施設に行っても対応できるようにしている。
　その他、管理運営する施設が高価格帯のものと低価格帯のもので住み分けができていることなどが考えられる。

Q　温泉水中ポンプの引き上げ業務について仕様書中に定めているが、実施可能か。
A　問題ない。

【結果】
　市民局指定管理者審査選定委員会において、さいたま市ホテル南郷の指定管理者候補者案を審査した結果、株式会社みなみあいづの得点は、１，３０２点であり、最低制限基準である６０％（９６６点）を超えていた。
　また、株式会社みなみあいづは、現指定管理者であることから、実績評価点４０．６点を加え、最終合計得点は１，３４２．６点であった。
　以上の結果から、株式会社みなみあいづを指定管理者候補者案として答申することを決定した。

（３）さいたま市新治ファミリーランドの指定管理者候補者案の選定について
　公募により募集を行った結果、２つの団体から申請があった。提出された事業計画書等に基づき、申請団体によるプレゼンテーション及び各委員からの質疑等を行った後、申請団体のうちいずれかを指定管理者の候補者案とするかについて審査を行った。

【質疑等】

・申請団体Ａ（首都圏建物サービス協同組合）への質疑応答

Ｑ　改正障害者差別解消法により、令和６年４月１日から義務化される事業者による障害のある人への合理的配慮の提供について、どのような対応を検討しているか。
　また、障害者雇用促進法による障害者雇用率は遵守できているか。

Ａ　自然の中にある施設であるため、設備面でできることは限られているが、そういった方への配慮ができるよう職員の研修・訓練を実施していく。
　障害者雇用については、組合の中で１２団体がジョブコーチ制度を採用し、教育に取り組んでいる。

Ｑ　ＳＮＳなどを活用した利用促進について、どのような取り組みをしているか。
　また、フォロワー数は増えているか。

Ａ　ＳＮＳについて、Ｘ（旧Ｔｗｉｔｔｅｒ）とフェイスブックを活用している。管理する施設において、当日の天気や気温、近くの道の駅でのイベント情報などを発信している。
　フォロワー数について、最初は伸び悩んでいたが、最近は少しずつ増えてきている。

Ｑ　就業規則について、改定されておらず、法改正に対応できていないのではないか。

Ａ　組合員ごとでは、就業規則を適宜更新している。法令順守のためにも、今後改定する予定はある。

Ｑ　パート職員が施設長となることに問題はないか。

Ａ　季節ものの営業であるため、現地スタッフはパート職員で構成している。経験豊富なスタッフを配置するため、運営面では問題ないと認識している。現場で解決できない場合の問題解決体制も整えられている。

Ｑ　パート職員の平均年齢や男女構成比は。

Ａ　平均年齢は６０代、男女構成比は半々くらい。

Ｑ　シニア世代の雇用を継続していく見込みであるか。

Ａ　施設内の修繕等、力を使う作業も多いため、若い世代も取り入れていきたいと考えている。

②申請団体Ｂ（株式会社もりの遊苑地）への質疑応答

Ｑ　改正障害者差別解消法により、令和６年４月１日から義務化される事業者による障害のある人への合理的配慮の提供について、どのような対応を検討しているか。

Ａ　新治ファミリーランドにはバリアフリーコテージもあるので、そういった施設の点検確認等を行い、利用者が快適に利用できる環境を整えていきたい。

Q　危機管理体制について、自然災害への対応はどう考えているか。
A　台風など事前に予報で分かる場合においては、営業中止とするなど未然に防げるものは防ぐという対策を行っている。
　利用者の来場中に予報にない集中豪雨が発生する場合もあるため、そういった場合は夜間も従業員を配置する等の対応を行うことがある。

Q　指定管理をしている他施設においては、防災訓練などをやっているか。
A　訓練は実施していないが、自治体職員との点検等を実施している。

Q　施設の改善点などがあれば教えてほしい。
A　条例上できるか市と協議が必要であるが、運営面では予約の取り方や自主事業など、工夫できる点はあると考えている。

Q　職員の配置人数は。
A　責任者が１名、現地採用のパートスタッフとして６名以上を採用予定である。

Q　事業計画記載の職員について、他施設の職員が兼務するのか。
A　責任者を１名配置した上で、臨機応変に他施設から兼任で人員を配置するということは考えている。

Q　収支計画の人件費について、どのような人員体制を想定しているか。
A　令和６年度は中規模修繕により営業が無いため、草刈り等の人員を想定している。
　令和７年度以降については、社員１名と募集要項に定める人員配置の人件費について計算している。

Q　安全管理などの教育体制については。
A　マニュアルの作成を行った上で、研修を実施するなど、安全管理について教育していく予定である。

Q　就業規則が提出されていないが、その辺りの事情については。
A　１事業所あたりの社員が１０名に満たないため作成していなかったが、すでに規則案を作成済みであり、施行に向け準備中である。

【結果】
　市民局指定管理者審査選定委員会において、さいたま市新治ファミリーランドの指定管理者候補者案を審査した結果、首都圏建物サービス協同組合の得点は、１，１５１．４点であった。次に、株式会社もりの遊苑地の得点は９２５点であり、いずれも最低制限基準である６０％（８４０点）を超えていた。また、首都圏建物サービス協同組合は、現指定管理者で

あることから、実績評価点３５点を加え、最終合計得点は１，１８６．４点であった。
以上の結果から、首都圏建物サービス協同組合を指定管理者候補者案として答申することを決定した。

（４）さいたま市見沼ヘルシーランドの指定管理者候補者案の選定について
公募により募集を行った結果、１つの団体から申請があった。提出された事業計画書等に基づき、申請団体によるプレゼンテーション及び各委員からの質疑等を行った後、申請団体を指定管理者の候補者案とするかについて審査を行った。

【質疑等】
・申請団体Ａ（クリーン工房・さいたま管理システム連合体）への質疑応答
Ｑ　構成団体Ａと構成団体Ｂは親会社・子会社の関係か。
Ａ　別々の会社が連合体として申請している。

Ｑ　改正障害者差別解消法により、令和６年４月１日から義務化される事業者による障害のある人への合理的配慮の提供について、どのような対応を検討しているか。
　また、障害者雇用促進法による障害者雇用率は遵守できているか。
Ａ　車いすマークの駐車場を設置し、障害者、お年寄り、妊婦の方を優先的に利用できるように配慮している。
　構成団体Ａ・Ｂともに障害者雇用を実施している。

Ｑ　施設として老朽化が進んでいると思うが、収支計画の修繕額の内訳は。
Ａ　ボイラー、ろ過機、配管及びポンプ等の老朽化に対応するものである。

Ｑ　ランニング面での修繕費しか見込んでいないのか。
Ａ　当社所属の技術者による点検等で予防保全に努めるが、どうしても修繕しなければならないところとして計画している。

Ｑ　レストランの運営も収支計画に入っているか。
Ａ　レストランは自主事業として運営する。

Ｑ　現地採用の職員は、構成団体Ａ・Ｂのどちらに所属するか。
Ａ　構成団体Ａに所属することとなる。

Ｑ　利用者の声はどのように集めているか。
Ａ　アンケートを実施するほか、御意見Ｂｏｘを入口に設置している。

【結果】

市民局指定管理者審査選定委員会において、さいたま市見沼ヘルシーランドの指定管理者候補者案を審査した結果、１，１４８点となり、最低制限基準である６０％（８４０点）を超えていた。

また、クリーン工房・さいたま管理システム連合体は、現指定管理者であることから、実績評価点３５点を加え、合計１，１８３点となった。

以上の結果から、クリーン工房・さいたま管理システムを指定管理者候補者案として答申することを決定した。

以上