

## 平成31年度第2回白井市指定管理者選定審査会 会議録（概要）

- 1 開催日時 令和元年8月22日（木）午後1時30分から午後4時00分
- 2 開催場所 白井市役所 本庁舎3階 会議室301
- 3 出席者 岡東会長、松山副会長、山崎委員、岡村委員、清水委員
- 4 欠席者 なし
- 5 事務局 財政課 津々木課長、相馬主査、元田主査、木内主事  
高齢者福祉課 伊藤課長、中村主査補
- 6 申請団体 公益社団法人白井市シルバー人材センター（3名）
- 7 傍聴者 なし（非公開）
- 8 議題 議題1 白井市高齢者就労指導センターの指定管理者の候補者の選定について  
議題2 白井市白井コミュニティセンター・白井児童館の指定管理者の候補者の答申（案）について
- 9 議 事

### ●事務局

ただいまより、平成31年度第2回の選定審査会を開催いたします。

本日はお忙しい中ご出席いただき、ありがとうございます。本日司会を務めます財政課の木内と申します。よろしくお願いいいたします。

初めに、本日のスケジュールを確認させていただきます。次第に基づきまして二つの議題について審議させていただいて、午後4時ごろの終了を予定しています。

なお、本会議は審査に関する情報のため非公開となります。また、委員の過半数以上が出席になりますので、会議が成立していることをご報告いたします。

それでは、本日の資料を確認させていただきます。

資料ですが、初めに次第です。資料の1、答申（案）になります。続いて、本日使用する審査票、計算書になります。

なお、審査票の採点方式は前回決定していただいたとおりとなりますが、今回の場合、総評価点数が139点満点になり、サービス等の評価点数が125点満点、価格評価点数が14点満点となります。各項目ですが、基本的に10点満点で採点していただきますが、3枚目（8）の類似施設の運営実績、こちらに関しては5点満点になります。

また、（14）及び（15）に関しては、7点満点になります。

得点ですが、記載の際は一番右の黒いところに点数を記載いただければと思いますので、よろしくお願いいいたします。

審査票について、何かご質問等ありますか。

それでは、岡東会長ご挨拶をお願いいたします。

●会長

どうも皆さん、こんにちは。今日は式次第を確認しますと、白井市高齢者就労指導センターの指定管理者候補者の選定が議題1です。議題2が、前回審査しました結果の答申(案)でございます。まず、第1の指定管理者の候補者の選定に先立ちまして、事務局からご説明願いたいと思います。

●事務局

ありがとうございました。それでは、初めに事務局と高齢者就労指導センターの施設を担当している担当課のご紹介をさせていただきます。

まず、事務局ですが、財政課の課長の津々木課長です。

●事務局

よろしくお願いします。

●事務局

班長の相馬です。

●事務局

相馬です。よろしくお願いします。

●事務局

指定管理者担当の元田です。

●事務局

よろしくお願いします。

●事務局

最後に、本日司会を務めます木内です。よろしくお願いします。

続いて、高齢者就労指導センターの施設を担当している高齢者福祉課長の伊藤課長です。

●高齢者福祉課

伊藤でございます。本日はよろしくお願いします。

●事務局

担当の中村です。

●高齢者福祉課

中村です。どうぞよろしくお願いします。

●事務局

それでは、ここから施設の担当課より高齢者就労指導センターがどのような施設なのか、また施設の設置目的等について説明をお願いいたします。

●高齢者福祉課

私のほうから説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

それでは、白井市高齢者就労指導センター指定管理者選定審査に関しまして、施設の概要、募集の状況及び資格審査の結果等について説明させていただきます。

初めに、今回の白井市高齢者就労指導センターの指定管理者の募集につきましては非公募とし、1者指名としましたので、その理由からご説明させていただきます。

公の施設の指定管理者制度導入に関する指針において、地域の活力を積極的に活用した管理運営を行うことにより、サービスの向上や効率化、または地域の活性化が図れるなど、事業効果が期待できるときは非公募とすることができるとされています。白井市高齢者就労指導センターと、1者指名しました公益社団法人白井市シルバー人材センターの設置目的及び事業内容につきましては、共に高齢者の就労に必要な技能の習得や教養の向上に資することを目的としたもので、両センターとも就労機会につながる事業を展開する上では共通する事業効果が得られ、共有する部分を生かしつつ事業展開が可能となり、事業の効率化やサービスの向上が期待でき、高齢者が健康で生きがいのある自立した生活の持続につながるものと考えます。

また、これまで4回の指定管理者の更新につきましても、同理由により同法人を1者指名しており、管理実績においても特に問題なく良好であるため、非公募とし、1者指名としました。

それでは、募集要項の1ページをご覧ください。

まず施設の概要ですが、施設名称、白井市高齢者就労指導センター、所在地は白井市清戸765番地の2です。高齢者が健康で生きがいのある自立した生活を送るため、高齢者の就労に必要な技能の習得及び教養の向上に資することを目的として、平成12年に設立した施設です。建物の概要、施設の内容につきましては、記載のとおりです。

2ページをご覧ください。

施設の基本方針ですが、高齢者が健康で生きがいのある自立した生活を送ることができるよう支援する施設として機能等を有効に活用し、利用者に対する柔軟なサービス提供や各種講座の充実、実施などを図るものとしています。

続きまして、3ページをご覧ください。

指定期間の指定管理料見込み額ですが、指定期間については、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間となります。5年間の指定管理料の見込み額は税込みで2,937万6,000円となっています。

続きまして、11ページをご覧ください。

指定管理が行う業務について記載しています。施設の運営に関する業務、施設の管理に関する業務及びその他の業務を行うものとします。

次に、12ページから13ページをご覧ください。

3 施設の運営に関する業務としては、ア 利用に関する業務、イ 事業運営に関する業務とします。なお事業運営に関する業務としては、高齢者の就労に必要な技能の習得事業と

各種講座等高齢者の教養の向上を図る事業となります。詳細については記載のとおりです。

次に、14 ページをご覧ください。

4 施設の管理に関する業務としては、保守管理業務や施設管理業務等になります。こちらにも詳細については記載のとおりとなります。

最後に、資格審査の報告をさせていただきます。4 ページにお戻りください。

7 応募の資格ということで、資格要件や制限事項を記載していますが、申請者の資格要件については、法人の履歴事項全部証明書や定款により、白井市内に事業所を有し市内を中心に活動していることを確認しておりまして、資格要件を有している者と見ます。また、7 項目の制限事項を設けていますが、該当事項はなく、誓約書の提出もされておりますので適合しているものと判断します。

なお、5 ページに記載しております申請書類につきましては、全て整っております。

以上のことから、申請のありました公益社団法人白井市シルバー人材センターについて指定管理者の選定を行うに当たり、白井市高齢者就労指導センターの設置及び管理に関する条例第 12 条の規定により、指定管理者選定審査会の意見を聞きたいので、審査をお願いいたします。

以上で終わります。よろしく願いいたします。

#### ●会長

ありがとうございます。ご説明の中にありましたが、行政の立場からご意見として特に問題なかったということによろしいですね。

#### ●高齢者福祉課

はい。

#### ●会長

わかりました。それでは、限られた時間になりますが、所管課に対する各委員からのご質問をお願いしたいと思います。

#### ●委員

私から質問させていただきます。

私は、シルバー人材センターは、どこの自治体でも名前は聞くのですが、ずっと行政だと思っていました。ですが、シルバー人材センターは、団体の名前なのですね。こちらの高齢者就労指導センターが、できたのが 12 年ですから、それ以前というのは、高齢者の就労に関する手だては、行政としてはなかったということですか。

#### ●高齢者福祉課

シルバー人材センターが、平成 11 年に開所しまして、最初は、事務所を白井の交番の跡地に仮事務所を置いておりました。平成 12 年度に介護保険制度が開始になり、そのときに高齢者の支援といった形で国のほうでいろいろなメニューが用意されました。その中で白井市としては、市として高齢者の就労関係、一旦定年してから、また社会に出るとい

ころで、市で就労指導センターというものを建てるということで計画されて建てました。

シルバー人材センターは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律というのがございまして、市町村に一つしかできないもので、公益社団法人ということで利益追求の団体ではございません。ほかにも白井市の場合ですと、社会福祉協議会がありますが、社会福祉協議会につきましては、市の建物に入っていてということで、市のほうでもそういった支援をしているというところがありまして、ちょうどその事業と、またシルバーの立ち上げということで現在の市の施設に入居するという形になったというところなんです。その間の就労関係でございまして、その当時、今ですと市の中に職業相談所というのがございまして、その前ですとハローワークとか、そういうところになっていまして、市のほうではその部分、就職のあっせんではないですけども、そういうところがまだ制度としては多分なかったと思います。

●委員

素朴な疑問で申しわけないのですが、今回候補者が一団体しかなく、公務員の人異動によって入れかわっているということならわかるのですが、この団体は市の組織ではないですよ。例えば、ほかの人たちがシルバー人材センターを別の組織として作ったらいけないのかというと、誰がなってもいいような気もするのです。私がシルバー人材センターを作りたいと言ったら、作っても良いと思うのですが、そうはならないのはどうしてでしょうか。愚問というか、素朴な疑問で申しわけないのですが、普通の感覚というか、不思議な感じがします。お願いします。

●事務局

今の質問は、ここの指定管理者になるのに、例えば、私たちのグループがシルバー人材センターになり、やっても良いのではないかという質問ですか。

●委員

はい。要するに、1個しか来ないわけですよ。

●事務局

シルバー人材センター自体は、法律で市町村に1個しかつくれませんので、シルバー人材センターをもう1個作るということはできないのです。なので、この施設を管理する団体として、自分たちがシルバー人材センター以外の団体をつくり、競争できないかという質問ということでいいですか。

●委員

はい。

●事務局

先ほどの説明では、今までの実績で問題がなかったということと、あと目的が同じ目的だからということで決めたということでご説明しましたけれど、それ以上にということですか。

●委員

私が、いろいろなことをよく知らないので、例えば児童館とか、そういうところだったら公募して、二つの団体が出てきてもいいわけですね。でも、ここは公募ではないので、一つしか出てこない、以前社会福祉協議会もそうだったので、最初はほとんどよくわからなかったのだけれど、どうしてそういうシステムになっているのかが、よくわからないのです。

●高齢者福祉課

今の関連ですが、11年にこの団体ができて12年に建物が出来ました。建物を作った当時は、指定管理者という言葉はありませんでしたが、シルバー人材センターに貸している形で事務室を置いていました。その後、指定管理者制度が出来た段階で、シルバー人材センターは法律に基づく団体ですから、このまま指定管理をお願いしました。

そのため、シルバー人材センターが高齢者就労指導センターの管理を指定管理の前から行っているとご理解いただければわかりやすいのかなと思います。他の団体につきましては、法律で1市町村に1個ですから、これに参加しようがないのです。

●委員

今の説明でわかりました。

●委員

よろしいですか。同じ件なのですが、素朴な意見ですが、そういうことでしたら募集をする必要がないのではないのでしょうか。

●事務局

指定管理者を置く場合には、審査をして議会の議決を得なければいけないという制度です。審査会をお願いして、候補団体の状況を確認いただき、委員のご意見をいただいたものを市で受け止めて、市長が議案として議会のほうに提案させていただくというルールになりますのでよろしくお願いいたします。

●委員

わかりました。

●会長

質問はあると思いますが、時間になりましたので、団体の審査に入ります。

●事務局

それでは、シルバー人材センターを呼んでまいります。

(応募団体入室)

●事務局

それでは、これより白井市高齢者就労指導センターの指定管理者の候補者の選定に係る

審査を開始いたします。

審査に当たり、事務局から留意事項がありますので、お伝えします。

まず、時間ですが、審査は団体からのプレゼンテーションが 30 分、委員からの質疑が 30 分の計 60 分となります。プレゼンテーションについては、団体の概要書、事業計画書、収支計算書の順に行い、必ず資料の右上のページ番号をおっしゃって説明してください。

審査は、事業計画書、収支計算書ごとに行います。よって、事業計画書等からの逸脱したプレゼンテーションは適正な審査ができなくなるため、ご注意願います。また、事務局から終了 5 分前に 1 回目のベルを鳴らします。2 回目のベルで 30 分経過となり、そこでプレゼンテーションは終了ですので、あわせてご注意願います。

それでは、これより審査を始めます。よろしくお願いいたします。

#### ●シルバー人材センター

シルバー人材センターの大郷と申します。よろしくお願いいたします。それでは、私から申請書類に関しまして説明をさせていただきたいと思えます。

初めに、団体の概要に関しまして、様式 4 をご覧ください。

こちら 2 ページに概要の概略が書かれておりますが、まずシルバー人材センターは、各 47 都道府県に統括機関として連合会というものがあります。それらを統括しているものとして公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会というものが設置されておまして、全国に拠点として 1,331 団体があり、約 71 万人の会員が活動しております。

千葉県では、千葉県のシルバー人材センター連合会が、千葉県下、各市町村に 47 団体ございますので、こちらで約 2 万 3,000 人の会員の活躍を統括しています。

当公益社団法人白井市シルバー人材センター、以下センターと言わせていただきますが、こちらは平成 11 年度に設立しまして、平成 24 年度より公益社団法人としての認可を得て活動を行っております。センターは、60 歳以上の会員登録をした会員の方に就業の提供を行っており、提供する就業は、働き方といたしまして、主に請負によるものと派遣によるものと分けることができます。

発注者に関しましては、主に市役所、市内企業、市内一般家庭等からの依頼をこなしており、この中で派遣事業の契約が伸びているという形になっております。

また、その他にセンターの独自事業といたしまして、手工芸班というものがあまして、こちらが縫製作業の事業を行っているところであります。

続きまして、事業計画についてご説明いたします。様式 5 をご覧ください。

まず 8 ページの管理運営の基本方針からご説明いたします。

基本方針につきましては、こちら 8 ページにありますように、(1) から (4) まで記載してありますが、主な運営方針としまして、各種講習機会の企画実施により、多くの市民の方の参加を促しまして、こちらで技能、教養の習得が図られるように実施していくようにしております。

また、就労事業の推進に関しましては、高齢者の就労に結びつく一つの方法といたしまして、当センターへの入会等もございますので、講習会受講者に入会を勧めて、就業に結びつけていくといったこともあわせて推進しております。

また、講習会等で多くの市民の方に公平に施設を活用していただくため、より多くの市民の方に周知できますように、広報しろいへの講習の掲載をすることを初め、市内各施設へのポスターやチラシの掲示等を利用して周知を図っております。

また、講習会の受講者の受け付けに関しましては、こちら先着順ではなく抽選として、受講者の選定をしております。

講習会の開催に関しましては、開催当日の受講生の安全を最優先に考慮するとともに、万が一に備えまして、傷害保険や賠償保険への加入も実際行っております。

続きまして、9ページをご覧ください。9ページ、市民サービスの向上方法についてということでご説明いたします。

講習会の受講者ニーズにつきましては、主にアンケート調査によってニーズの把握に努めております。また、こちらのアンケートによって得られたデータと、実際に事業を行った上で得られている情報とをあわせて、その後、開催する講習会への反映という形にさせていただいております。

例えば、アンケートのデータを得て反映させた例としましては、申し込み人数の多いパソコン講習会等、毎回倍率が高くなっているものについては、若干ですが受講人数の増加を行っております。

また、今期4月に植木剪定の講習会も行ったのですが、応募人数が大変多かったため、講習会を一回追加して行っております。

また、希望されている新たな講習会として、刃物研ぎ講習会、こちらの開催も現在新たに行いまして、現在、募集をかけておるところですが、いつも以上に大変好評を得て、多数の応募をいただいているところであります。

また、指定管理以外でも、就労につながる講習会としまして、9ページの下に例として載せてありますが、センター独自の講習会というものも企画実施しております。

続きまして、10ページをご覧ください。こちら10ページに、利用者ニーズの把握の方法と対応についてという形でご説明いたします。

先ほどもありましたが、利用者ニーズのところでは、主に講習会の受講生に、アンケート調査を行っております。こちらのアンケート調査では、受講しての満足度、または今後の講習会での要望などを書いていただきまして、こちらは講習会のわかりやすさや、ご自分の理解度、あとは講習そのものの時間の長さや人数などについてもご意見をいただいております。

また、講習会の受講後に、6カ月後、動向調査にもご協力いただいております。その講習会を受講した成果をどのように生かしているか、こちらアンケートでご協力いただ



いています。その際には、今後ご自分が希望したい講習会の形式、就労に役立つ講習会を希望するとか、もっと生きがいにこういうのをやってみたいのだがという意見を寄せていただいて、ニーズの把握に努めているところであります。

また、その他、ふるさとまつりなどのイベントに参加したときなどにも来場者へのアンケート調査など行いまして、認知度等の把握に努めているところであります。これらの結果は、以降の講習会に反映させて、苦情、また改善要望等に関しても真摯に受けとめて対応に努めております。

ただ、幸いにして、現在、大きな苦情やクレーム等は特に寄せられてはおりませんので、改善要望等という形で主に反映させているところです。

続きまして、11 ページをご覧ください。自主事業の実施計画についてです。

これまでの受講者のアンケート、受講受け付けをしているの感想などをもとに、講習会の実施計画を次の12 ページから各年度ごとに策定しております。各年度ごとに講習会を変更したりして、多様なものになるよう工夫しております。

その中でも、特徴的な講習会といたしまして、例えば地場産業である梨の栽培技能講習会やっています、こちら受講生は受講の期間も長いので、途中でもセンターの会員として入会を済ませ、梨農家への就業に結びつけている事例も増えております。

また、パソコン講習会、先ほども人気があるということをお伝えしましたが、パソコン講習会は初級のものを開催しております、年間4回から5回実施していますが、毎回応募していただく人数もかなり多く、その中でも毎回のようには80歳を超えるような方から受講の希望を寄せていただいております。感想としてお聞きしますと、年齢で皆同じような高齢の方が集まって、ゆっくりと丁寧にご説明いただけるということで、講師に対しても好評を得ているところであります。

そして最後に、植木剪定の講習ですとか除草の講習等に関しまして、こちらご要望としましては、最初は自身のご家庭での作業にということで申し込みをされてくる方が多いのですが、中には自治会での除草に役立てたいという方、実際に入会して、センターの会員として除草、剪定のお仕事につかれています方もいるような形になっております。

その他に網戸、ふすまなどの張りかえ講習ですとか介護や清掃など、これまでもやっていた講習会のほかに、今期から始めました刃物研ぎの講習ですとか、あと全く新しく新規の講習なども企画していこうという形で予定させていただいております。

また、施設内に、それらの講習会の情報なども掲示をしたりしてPRしているのですが、それと一緒にセンターの会員の活動状況、就業の状況ですとか会員の方のやっているサークルやボランティア等の情報を掲示しております、就業活動の一つとしてPRもあわせてやっていますところであります。

続きまして、22 ページをご覧ください。

緊急時の対応は、次の23 ページから添付しています緊急時対応マニュアルをもとに

日々実施しておりまして、火災など以外に日常的な防犯などに関しましては、30 ページにあります館内点検票、こちらを用いまして戸締まりや電気の消し忘れ等チェックをするようにしております。これは職員が交代で当番制で行っておりまして、17 時の時点でまず行います。その後、最終の退館者が再度確認をしまして、チェックをするという形にしております。また、万が一の管理上の事故の備えとしまして、先ほどありましたように賠償保険、傷害保険等の加入もしておるとのことをお伝えします。

続きまして、32 ページをご覧ください。利用促進の方法についてご説明させていただきます。

利用促進ということで、講習会等のPR、告知などの促進に関しまして、そちらにありますように①から⑨番、いろいろな方策をとっております。従来ですと、広報しろいへの掲載などが主なものだったのですが、広報しろい各号での募集のほかに、地域コミュニティ紙への掲載やシルバー人材センターで発行しております機関紙等にも情報の掲載、ホームページもありますが、情報を掲載して市内各所に配られるようにしていたり、市内各所、場所へのポスターやチラシの掲示もお願いしておりまして、こちらのほうは、公共機関はもとよりスーパーマーケット、コンビニエンスストア、駅、郵便局などの金融機関等にも場合によって協力を得まして、掲示させていただいております。

また、その他市民大学等の高齢者の集まる場所などにも、許可を得られればPRで参加させていただいて、講習会こういうのをやっていますよというようなPRをさせていただいたりなど、シルバー人材センターで就業しませんかというようなPRもしております。

また最後に、⑨番にある「らーばんねっと」、こちらは昨年度ケーブルテレビの取材を受けた際のデータがDVD化されておりまして、白井の図書館で貸し出しも行われているということで、そちらは、今までにないPRの方法ということで活用をさせていただいております。

続きまして、33 ページをご覧ください。管理運営費の削減方法ですが、削減方法に関しましては、例えば施設内の設備などの外部委託費等、こちら必要に応じて見積もり合わせの実施、あと講習会などでは、可能な場合は当センターの会員に講師として起用いたしまして、その分のコストの削減につなげていければと考えています。

また、それ以外にも資料の作成に当たっては、必要以上のカラーコピーの削減、書類のペーパーレス化、あと施設内の節電を行うなどの日常的な経費の削減も合わせて行っております。

続きまして、34 ページをご覧ください。類似施設の運営実績についてということです。類似施設の運営実績というのは、当センターではありませんが、白井市高齢者就労指導センターの設立されました平成 12 年度からの施設の管理運営をお任せいただいております。

こちらに関しましては、108 ページです。こちらに年度ごとの管理の実態、何年からどう

いう形でお受けしていますという実態と、あと参考として、次の109ページから30年度の活動実績といたしまして、施設の利用状況ですとか講習会の実績等も掲載させていただいております。

35ページをご覧ください。

35ページ、施設設備の維持管理についてということで、こちらに関しましては、次の36ページから46ページに各センターの施設設備等の管理の仕様書を掲載しております。こちらの仕様書に基づいた維持管理を外部委託という形をお願いするようになっています。委託先に関しましては、先ほどの削減の目標というところでもありましたように、経費の削減を念頭に置くとともに、専門性のある案件などもありますので、安全性ですとか保全の安定性の観点などから、設置業者と同一の業者にある同一の保守管理を行うことということも含めて検討して、委託のほうをしていきたいと思っております。

続きまして、こちらは47ページをご覧ください。管理体制と職員の配置と研修計画等についてです。

職員の体制につきましては、指定管理者の者として事務職員2名、嘱託職員と臨時職員を各1名ずつ配置いたします。その他センターの事務局長が管理責任者、正職員のうち1名が管理者として配置する予定にしております。こちらの配置に関しましては、様式の7、83ページ、こちらに職員配置の計画と、84ページに勤務シフトとしてお示ししております。

47ページに戻りますが、職員の研修については、47ページの(2)の①から④番まで示してあるような各種研修会などへの積極的な参加も予定しております。全部は参加できないと思いますので、参加できない研修会に関しましては、⑤番にありますように得られた情報、こちらを伝達研修といたしまして、事務所内で各職員間での情報の共有を図っていくということを予定しております。

続きまして、48ページです。こちら個人情報の保護に関しまして示しております。

個人情報の保護に関しましては、白井市個人情報保護条例をはじめといたしまして各種法令を遵守することとともに、保管の仕方、持ち出し上の注意等は厳守して取り扱うものといたしております。

続きまして、49ページ、こちらはその他関係法令の遵守ということで、49ページに示されております各種法令を遵守しながら、白井市高齢者就労指導センターの管理を行うものということにしております。

続きまして、収支計算書についてご説明いたします。51ページからご覧ください。

こちら様式6に関しまして、51ページから各年度ごとに収支計算書を作成させていただいております。51ページの概要としまして、令和2年度の収支計算書をもとにご説明させていただきます。

まず、支出といたしましては、人件費、事業費、施設管理費、三つに分かれておりまして、人件費に関しましては主な内訳は53ページの人件費内訳表に嘱託職員、臨時職員を分

けて記載をしております。各職員の単価等、こちらは最低賃金をベースに考慮していて、単年度ではなく、年度を重ねるごとに最低賃金の上昇も考慮しておりますので、人件費のほうは増加という形になっております。また、こちらの詳細な積算根拠等は、55 ページの別紙4のほうに記載しております。

続きまして、事業費のほうですが、事業費は講習会の実施の費用となっております、詳細は 56 ページに各講習会ごとに算出したものを積算して計算していることを示しております。講習会講師は、先ほど述べましたように会員が講師というものもありまして、こちらでは主にパソコン講習、あと障子、ふすまの張りかえ講習、刃物研ぎ講習等が当センターの会員が講師を務めさせていただいております。

最後に、施設管理費に関しましては、支出の主な内容は館内の管理委託費、それと電気代や消耗品等がこちらで計上させていただいております、詳細は81 ページと 82 ページ、こちらに記載させていただいております。

続きまして、財務状況についてご説明いたします。

財務状況に関しまして、122 ページから平成 28 年度から 3 年度分の財務諸表のほうを掲載しております。

このうち貸借対照表を 3 年分まとめたものが様式 10 と、損益計算書としてまとめたものが様式 11 として掲載しております、198 ページをご覧ください。

貸借対照表とありますが、このうち大きな変化としましては、未収金、未払金、これが年度ごとに減少しているということが見受けられると思います。これは利用の目的としましては、主に 3 月の請負就業での契約金額、こちらの未収金と上げている部分と、それに対して会員へ支払う分、これは 3 月の仕事分は 4 月に支払いしていますので、その分が未払金として計上しております。

仕事の状況としまして、最初にご説明しましたが、現在請負形式のものから派遣の就業への移行が随分進んでおります。派遣の就業の場合は、派遣元が千葉県シルバー人材センター連合会になっております。会員の給料に当たる部分は県のほうから直接会員のほうにお支払いされるものですので、当センターでの未収金、未払金が減少という形で見られております。

それから、29 年、30 年とセンターで必要としている車両に関しましても、リースへの切りかえを進めておりますので、減価償却の積み立て分が流動資産へ振りかえたというところの変化もあります。

続きまして、様式 11、200 ページと 201 ページになりますが、201 ページの最後のところで当期の計上増減等、ここ 3 年ほどは、赤字の決算であります。こちらは契約自体の減少ということも一つの要因としてありましたが、30 年度に関しましては、売上の下げどめの傾向といいますか、回復の兆しもありますので、こちら正味財産の期末残高等も特に大きく変化、持ち直してきているような形であります。

そのため、今期の予算に関しまして、187 ページ予算書のほうにも示しておりますが、30 年度決算と同等の収支結果となるような予算立てとさせていただきます。

続きまして、145 ページ、こちらに平成 28 年度から 3 年度分の事業報告を掲載しております。各年度とも事業目標を掲げて実際活動しておりましたが、事業目標としまして総じて行っているのが、地域社会の担い手として貢献するセンターを目指すということを事業目標として主に活動を行っております。実施に当たりましては、遵法主義の徹底や安全適正就業、こちらの推進を基本としながら会員の増強、就業先の開拓などを行ってきております。これらの理念を今年度も、事業計画としまして 191 ページから掲載してありますが、そちらの事業計画に反映させていっております。

最後に、事業報告書の最後の 186 ページになりますが、先ほど決算で赤字傾向というところがあったのでご説明しましたが、こちらのグラフの一番上、こちらは契約の総額のグラフになっておりますが、28 年度、29 年度がかなり減少しているというところが見えております。30 年度に関して、回復傾向というところがグラフ上で見てとれると思います。

また、その下の民間は年度ごとに減少してきておまして、二つ下の派遣事業が逆に伸びているという形のグラフになっています。このグラフからも派遣事業への推移が進んでいるということがご理解いただけると思います。

以上でご説明を終わりにいたします。

●会長

どうもありがとうございました。それでは、我々から質問させていただきます。

●委員

1 億 7,200 万円の受託事業は、同じような事業をやっていると思うのですが、先ほどのグラフと同様の事業をやっているのですか。

●シルバー人材センター

そのとおりです。

●委員

そうすると、支払い等は、外注をお使いですか。

●シルバー人材センター

大きくは、先ほどグラフのところでご説明しましたように、私ども会員が 490 名強いわけですが、490 名といたしましても、実働では六、七割が就業しているところですが、その方々に対して、わかりやすく言うと賃金をお客様に請求させていただいて、それをそっくりまた会員に還元すると、こういうことでございます。

●委員

そうすると、消費税法では、受託事業は課税売上になりますね。

●シルバー人材センター

公益法人なものですから。法人税は課税となります。

●委員

非課税か。なるほど、わかりました。

●会長

今の山崎委員の質問と関連しまして、200 ページで結構なのですが、先ほどおっしゃったように依頼があって、それをお受けして、会員の人を派遣して収入をいただくということですね。それで手数料としてセンターに残る比率というのは、大体どのぐらいなのでしょう。

●シルバー人材センター

就業形態としては二つございまして、一つは請負、二つ目はシルバー派遣ということになります。まず、冒頭の請負というのは事務手数料 10%、派遣のほうは 19%でございます。

●会長

もう 1 点、私のほうからお聞きしたいのが、83 ページと 85 ページの紐づけです。最初にご説明になったのは、85 ページの組織図の真ん中の大郷さんで、2 番目にお答えになった方が事務局長の川崎さんですね。

●シルバー人材センター

川崎と申します。

●会長

こちらにいらっしゃるのが安藤理事長ですね。

それと、83 ページでは嘱託職員、臨時職員という方がお二人いらっしゃいますね。この方は、85 ページの組織図でいうと、どなたになるのでしょうか。

●シルバー人材センター

85 ページで申し上げますと、右端のほうの高齢者就労指導センターということで点線の囲みがございしますが、その中のまず一つは、嘱託職員の澤田です。

●会長

澤田さんですね。

●シルバー人材センター

はい。次に、臨時職員の伊藤でございます。以上 2 名です。

●会長

伊藤さん。それで、ここのお二人の収入源といたしましょうか、これは指定管理料ということですか。

●シルバー人材センター

そういうことでございます。

●会長

83 ページに、シルバー人材センター職員とあります。それを順番にいくと、事務局長が、先ほどおっしゃるよう川崎さんですね、それから副管理の大郷さんですね。事務職員の

正職員3人となっているのはどなたですか。

●シルバー人材センター

正職員は、大郷、齊藤、佐々、以上3名でございます。

就労指導センターは嘱託と臨時職員が2人なのですが、その他のシルバー人材センターの者としては、正職の3人と事務局長と嘱託職員の古谷、宮本という者です。

●委員

組織の関係で、嘱託職員と臨時職員は事務管理費から出されていますね。それ以外のシルバー人材センターの職員は本体のほうからということで、この仕事の切り分けというのは何か基準みたいなのがあるのですか。

●シルバー人材センター

85 ページの高齢者就労指導センターの本体だと、これについては専任と申しますか、当然臨時職員の伊藤についても、基本、講習会が開催される、もしくはその開催に当たっての準備、あるいはフォローアップ、アンケートの集計等ございますので、そういうベースで仕事をしているということでございます。かつ、嘱託職員の澤田につきましても、基本そのような形でさせていただいております。

●委員

本体の職員の方は、どういう仕事をしますか。

●シルバー人材センター

本体は逆に言うと、当然2人で賄えないことがあります。問い合わせの件もそうなのですが、それは正職員の3名も含めまして、他の職員がカバーしているということでございます。

●委員

それと、もう1点いいですか。53 ページの人件費の内訳で、嘱託職員の月間勤務時間とか日数がないのですけれども、これは1日7時間で二十日ぐらいという感じでよろしいのですか。

●シルバー人材センター

そうです。月額ですので、カレンダーどおりとなります。

●委員

月間140時間などですか。

●シルバー人材センター

そうです。それと1日は7時間という形です。

●委員

わかりました。それと、もう1点、例えば講習会をやったときに受講される方の会費とかというのは取られているのですか。

●シルバー人材センター

基本は無料です。

●委員

無料でやられているのですか。

●会長

そのかわり会費を払っているのでしょうか。

●シルバー人材センター

会費は、シルバーの会員になってお仕事をされる方は会費をいただくのですが、講習会自体は、市民の方一般からなので、特に会費とかはないのです。

●委員

会員以外も支払わなくていいのですか。

●シルバー人材センター

支払いは必要ありません。

●委員

それで無料なのですか。

●シルバー人材センター

はい。ただ、受講料といいますか、そういうものは無料ですが、例えばパソコン講習会などでテキストが必要なものがあるので、そちらは実費でお預かりしています。また、縫い物の講習なんかでも、材料費として一部実費をいただいたりしています。

●会長

それでは、清水委員、何かありますか。

●委員

一つ事業費のところ、51 ページからの各年度の事業費と、こちら事前にいただいている資料のほうで、昨年度と昨年までの過去3年分の実績ということで、それを見ると大分この事業費の予算額が下がっているのですが、この辺はどういうことですか。

事業費の予算のところ、51 ページからの収支計算書のところで、61 万 2,000 円になっています。2 年度から 3 年、4 年度の予算が出されていて、過去の実績ということで事業費とその他と入っています。その他の分が入っているのかなと思うのですが、過去の金額が 29 年度、30 年度の事業費の実績よりも減っているのですかどうしてなのかと思います。

講習の内容とかも、結構年々充実しているのです、その辺がさっきおっしゃった講師の分のそういう前年比などで調整しているのか、その辺お聞きしたかったのです。

●シルバー人材センター

手持ちの資料では、正確なところは申し上げられないところもあるのですが、今回の事業費の作成をするときに、講習会の配置も組みかえたりしている部分がありまして、例えばこれまで3年間、毎年縫製の講習会なんかも、こちらの指定管理の予算で実施していたのですけれども、そちらのほうは、例えば今回は新しく刃物研ぎですとか地域のものを入



れたりですとか、そういう部分が含まれてきているので、一応今回のほうの植木剪定ですとか、梨講習会センターのほうでこれまでも講習会を実施していたのですが、そちらのほうで予算取りをして実施するように移行したりしている部分があったりするので、その分が若干減っているところはあるかもしれません。

あと各年度で、途中で要望があったりすると、例えばパソコン講習を追加で最後にもう1回やったりとか、そういうことも行っているのですが、例えば過去の年度も当初と比べると当初はもっと少ないけれども、追加しているという可能性もあったりはすると思います。

●委員

ということは、その辺を指定管理予算外ということで対応しているということですか。

●シルバー人材センター

そういう形です。

●委員

わかりました。

●委員

私のほうから2点、質問させていただきます。

まず、お金のことですが、シルバー人材センターの仕事は、仲介をしているということですね。仕事を受けて、会員の人に仕事を振って、そして頼んだ人からお金をもらって、先ほど聞いていたら、そこをどうしているのかなと思ったら、先ほどの話で19%ですか、手数料を取ってという。例えば1,000円もらったら19%、約20%がシルバー人材センターがもらって、それで800円を働いた会員さんに渡すという、そういうシステムなのですか。

●シルバー人材センター

お客様から頂戴しましたものは、基本事務手数料と、それからわかりやすく言うと賃金と申しますか、我々配分金と称しているのですが、配分金はそっくり会員に100%行く。事務手数料というのは、あくまでも通信運搬費とか、会員等の通信運搬とか、あるいは我々の日常の電話代とか、そういう諸経費です。

●委員

ということは、要するにお客さんから1,000円もらった場合には、つまり19%は面倒くさいので20%にしますけれども、200円が事務費として使われて、800円が働いた会員の方に行くということではないのですか。

●シルバー人材センター

1,000円が会員さんに行くという契約の場合は、それにプラスして200円事務費を別個にもらう形になります。

●委員

そういうことですね。わかりました。会員さんは、1,000円で請け負った仕事は1,000円もらえるということですね。頼んだお客さんは、その他に200円払わなきゃいけないとい

う。そういうシステムだということですね。

そうすると、直近の歳入と歳出を見ると、赤字もありますが、何万円という形だから、安定していると思うのですが、雑収入のところはゼロです。つまり歳入は、施設管理料、指定者の管理料しかお金がないみたいな形になっていますが、雑収入のところはゼロになっているのです。そうすると本当にお金がどこから来るのかなと、これだけ見ると私は専門家じゃないので、予算書は全然読めないのですが、思っていたのですけれども、雑収入として、事務費とかはここには書かないような、形なのですか。

●シルバー人材センター

非常にわかりにくいかもしれませんが、シルバー人材センターを仮に本体と表現するとします。一方、本日の指定管理といった場合においては、指定管理の分については、当然、予算総額が明示されておりますので、それを当然のこと超えてはならないということは大前提でございます。かつ、雑収入ということは、基本あり得ないわけです。

●委員

わかりました。講習について、もう一つ質問させていただきたいのですが、まず施設の図面を見たときに、作業室とか研修室とか持っていらっしゃると思います。大きき的にも一通りのことはできそうな設備だなと思いました。

資料を見させていただいた中で、110 ページに稼働率、利用実績があります。それを見させていただいて、どれくらい動いているのかというところを確認すると、4月はいろいろなことがあるでしょうから、半分ぐらいは動いています。それからあと、ほかの月で言うと3分の1行くか、行かないかぐらいで動いている。中身を見ると、多分会議じゃないかなと思います。会議で使っていて、市民が使っているという様相ではなさそうな気がしますが、これはいかがですか。

●シルバー人材センター

今のご質問に対しましては、確かに会議等で使用する機会が多くございます。かつ、ご覧いただいた図面の部分、作業室1、2がございまして。

●委員

作業室が二つあるのですか。

●シルバー人材センター

そうです。そこでは、それぞれふすまの張りかえとか網戸等の作業をしたりしています。

●委員

作業をしているということですか。

●シルバー人材センター

はい。あるいは講習会においては、当然網戸の張りかえでも使えますし、日常的には、シルバー人材センターとしてお客様からお仕事をいただいた分の網戸の張りかえとか、そういう作業をし、かつ、あわせてそこへ講習会の時は研修室を使用しています。

●委員

作業室のほうが結構動いているわけですね。実際、毎日仕事があれば、そこでやるわけですね。講習会は、回数的には何回もないですから、研修室は余り動いてないというか、市民が利用するというのは、あんまりないという感じですか、どうですか。会議等で使われるような感じが多いということですか。

●シルバー人材センター

確かにP タイルの部分が、研修室であり会議室です。

●委員

実物を見たことがないので、申しわけないですがわかりません。

●シルバー人材センター

ぜひ、また機会がありましたら、よろしくお願いいたします。

基本的には、作業という部分については、水作業などの部分は、コンクリート打ちの二つの作業室しか使えないのです。あとはP タイルのところですので、そこは例えば女性の講習会の縫製とか、あるいはパソコンの講習とか、そういう事務的な作業を行っています。

●委員

講習会は、日数としては、ざっと数えると年間で30日弱ぐらいかなという、部屋の稼働率を教えてくださいというのが、考えの発端なのですが、余り使ってないなということと、それから講習会も、例えば水回りの講習会、パソコンは4回やるようなものだから、これはある程度稼働している。水回りの講習会って、どの程度のことをやるのかわかりませんが、1日ですよ。1日でやって、それでお客さんのところに行っていくようになるには、ちょっと思えないです。だから、この講習会というのは、先ほど言ったように、無料で会員じゃなくてもできるわけだから、技術の習得よりは動機づけのためにやられているのでしょうか。

●シルバー人材センター

受講者の方々の意識が、受講の目的がさまざまございます。例えば、ボランティアとして、自治会等の中で困っている人がいれば、パッキンの交換を頼まればしてあげたいという方もいる、もちろん自宅の水漏れとかも直せばなどということもございます。ですから、なかなか専門的なものまで到達するには、1日の講習では正直、難しいという部分はございます。ただ、そういう意味で、おっしゃられたように動機づけという部分が非常に大事だろうかというふうに思います。

●会長

最後に、理事長がせっかくお見えになっていますので、前年度、3月31日、若干純財産額が減少しておりますけれども、総会でどのようにご説明なされましたでしょうか。

●シルバー人材センター

申しおくれました安藤と申します。

ご指摘の点、実はここ2年間は非常に大変でした。そこを皆さんにお話ししました。一つ大きなものは、私共のメイン就業先で工業団地でのお仕事を希望する会員が減少したことによる売上（契約金額）の減少です。要因は、お客様のご要望（60代半ばを希望）とのアンマッチによるものがあります。私どもに新しく入ってくる方は、大体70歳前後と会員の高年齢化（平均年齢73歳）で、工業団地での仕事はもうやりたくない、今やっている方がやめるので、その交代を探すのですがそれもままならず、お客さんにはお断りしてきたのが事実なのです。今でもまだ続いています。なかなか工業団地の中で仕事をしたいという会員が少ない、いろいろと私どもも策を練っているのですが、なかなかうまくいかない。相手の方に、就業時間をもっと短くしてくれないとか、いろいろやっているのですが、流れ作業の中で、そう簡単にはできなく非常に難しい状態です。

そこで昨年からは、適正就業の観点からも派遣に切りかえていったのです。派遣はご存じのように、当然のことながら派遣元が有給休暇手当や社会保険料等を支払わなくてはなりません。先ほどの事務手数料19%の部分はそういうことでパーセンテージが多くなっているわけですが、有給休暇はとれるとか、労災保険が適用といった有利さもありまして、工業団地に行ってみようかという会員も徐々にではありますが増えてきております。それが平成28年度、29年度と落ちていた中で、30年度はちょっと盛り返してきた。今後ともそういう方向で行きたいなというふうに考えてございます。

#### ●会長

ありがとうございます。質問、他によろしいでしょうか。またいろいろと時間の制約もありますので、どうもありがとうございました。

#### ●事務局

ありがとうございました。これにて審査を終了いたします。

(応募団体 退室・休憩)

#### ●事務局

それでは、報告します。

サービス等の評価点数が、最低点が325点でシルバー人材センターは472点になります。経営状況に関する点数が、最低点が25点のところ37点になっています。総評価点数が、合計965点満点のところ513.5点です。

以上のことから、シルバー人材センターを候補者とするということが決定しましたので、ご案内させていただきます。

では、続きまして、答申に当たって、選定理由を決定していきたいと思っておりますので、良かった点を三つほどよろしくお願ひいたします。

#### ●会長

まず、1番は白井市の高齢者向けの就労指導事業で実績を上げている。それから2番目は、豊富な自主事業をプログラムしている。

●委員

会員のニーズに応じた自主事業を就労に結びつけているということですね。

●事務局

豊富な自主事業を通じて、就労に結びつけているということで良いですか。

●会長

あとシルバー、派遣のほうも一言言ったほうがいいのか。

●委員

そうですね。派遣をふやして、現状というか社会の変化に対応しようとしていると。

●会長

それって自主事業の中に入るのかな。

●委員

派遣は、また違いますね。

●事務局

団体の話になるので、団体の安定性という話であればいいのかもしれないです。団体もそういうことをやって、経営安定し、今後も安定したまま望めるみたいな形で進めれば良いと思いますけれども、そこだけにすると指定管理者と直接関係してこないの、団体が、団体の経営を安定させるためにやるなど、時代に応じた対応をしている。そのため、運営もそういうのが期待できますよと言えば良いのかもしれないですね。そこを入れるかどうかだと思います。

●会長

あとは管理運営とか、施設の管理運営の実績がある。これまでの実績で、特に問題ないわけですね。

●事務局

問題ないです。

●会長

だから、ここでいろいろ説明してくれた、我々が高い点数をつけた管理運営などだよ。

●事務局

点数としては、5番の部分とか、そのあたりが高くなっています。

●会長

これは何年からスタートですね、10年間以上かな。

●委員

平成12年だから、18年ぐらいですか。20年近くやっている。

●会長

そうですか。

●委員

会員の比率は2.3%、これは千葉県のトップレベルの話になっていますね。

●事務局

団体の話をするのか、それとも施設の管理運営の話にするのか、どっちにしましょうか。施設の管理運営だと、1番と絡めて、団体のほうも書くという形がいいですか。

●会長

管理運営でいいと思う。18年間、長期間、管理運営をきちんとやっているということじゃないの。

●事務局

団体のほうには、特に管理、指定管理者の部分として、団体の話をちょっとどこかに入れながらくらいのほうでいいですか。

●会長

それでいいと思う。2%という数字は、見方によっては、知らない人はびっくりするよね。こんな低いのかと。

●委員

そうかもしれないです。

●会長

そうそう、講習も。3番目がわかりにくいね。

●委員

実績が何かわからないです。実績のところを幾つか具体的に、会員の比率が非常に高いとか。

●会長

あるいは、それに加えて、事業計画書にありますように、事業目的の推進ですね。高齢者の就労に必要な技能の習得事業や教養の向上を図る事業など、事業目的の推進や就労事業の推進について実績をつけると、上の一部と重なってしまうか。

●事務局

そこは1番目の内容につけ加える形かもしれないですね。

2番目が、そういうのを通じて、先ほど水道事業、水道の関係なども言っていた興味の部分もあるし、もっとやりたいという人もいるということで、3番目が、施設が今まで20年弱のところで作っていたという話でいくという話で書くというのはいかがですか。1番と2番が若干近くなりますが、少しそのあたり分けて作成します。

●事務局

いただいたので肉づけして文書をつくり、またメールのほうで送らせていただきますので、次回の会議で決定させていただきます。

●事務局

高齢者福祉課のほうは、ここで終了となります。

●会長

ありがとうございました。

(高齢者福祉課退席)

●事務局

続いて、議題2です。先ほどお配りした資料をご覧ください。

選定理由を三つあげました。

一つ目が、白井市コミュニティセンター及び白井児童館を設置した、こちらは平成23年から一貫して指定管理者として施設の管理運営を担っていることから、本施設に対する管理運営のノウハウが豊富であり、実績を高く評価できること、これが一つ目です。

二つ目が、しろい光夢辿は、市内の別の施設の指定管理者でもあり、団体の施設の管理運営に関する実績が非常に豊富な団体であるとともに、経営面においても問題がないことから、今後も安定的な事業運営が期待できること、これが二つ目になります。

三つ目が、自主事業の実施計画は、地域との連携の視点に基づいた新たな自主事業を積極的に企画するなど創意工夫された特徴のあるサービス提供が提案されている点が高く評価できること。以上となっています。

●会長

ご意見ございますか。

●委員

3点ともそうなのですが、同じ文言が、例えば管理運営とか、3番自主事業とか、なるべく同じ文言は入れないようにした形のほうが、簡潔に表現できるのかなという感じがします。

例えば、3番目の自主事業の実施計画、これを省いて、地域との連携の視点に基づいた新たな自主事業を積極的に企画するなど創意工夫された、これだけで十分わかるのかなという感じがします。文言を余りダブらないほうがいいのかなという感じがします。2番目の、しろい光夢辿はと、これも要らないと思います。これは1と2が管理運営、これも重複してしまっている。

●事務局

これは、微妙に分けているのです。言葉としては、1番目の部分は、施設管理運営は削れる部分は結構多いです。

●会長

本施設に関する管理運営を取る。そうすると、そこからノウハウが豊富であり、実績をと、そういうことにして、二つ目は光夢辿を取る。

●事務局

しろい光夢辿は取るということですね。

●会長

そうだね。わかっているわけだから、団体の施設の管理運営が非常に豊富で、経営面において問題がないぐらいにしますか。安定的な団体の、上に実績が豊富と書いていますね。

●事務局

そこは切ってもいいと思います実績が豊富な部分を書くかどうかですね。

●会長

団体の施設管理運営の実績ということは。

●事務局

経営と両方だという話があったので、つけ加えているのです。安定というのは、どちらですかという話をしたら、どちらもという話だったので、追加しています。

●会長

では、後半を取りますか。今後も安定的な事業運営を期待できるという、これは要らないかな。団体の施設の管理運営に関する実績をいうか。そうすると、団体の施設の管理運営に関する実績が非常に豊富な団体であるとともにという文言を取る。指定管理者でもあり経営運営において問題がないことから、今後も安定的な事業運営ができる。2番目は、それでよろしいですかね。

団体の施設の管理運営に関する実績が非常に豊富な団体であるとともに。それを取ると、管理者でもあり経営面においても問題がないことから今後も安定的な事業運営。3番目は、地域とのからスタートして。

●事務局

最初の自主事業の実施計画を取るということですね。

●会長

そうだね、それを取るか。地域との連携の視点に基づいた新たな自主事業を積極的に企画するなど創意工夫すると、提案されているか、点が高く評価、特徴あるサービス提供が提案されているか、高く評価も入れなくても、それでいいのかな。

●事務局

提案されていることで終わりにするのですね。

●会長

じゃあ、こちらでいいですか。一応これで議題2、答申（案）はこれで決まりということ。

あと、その他はありますか。

●事務局

議題2については、今のをまとめて、もう1回皆さんにメールで最後送らせていただいて、良ければ、そのまま市長に答申という形とします。答申は、事務局からそのまま市長



に答申してしまいますので、ご了承いただければと思います。

最後、その他ということで、事務局から次回の会議等についてのご説明をさせていただきます。

●事務局

第3回の会議は、9月12日になります。白井市駅前センターの指定管理者の候補者選定ということで、こちらは募集が終わっていて、2団体の募集がありましたので、2団体を審査するような形になります。それが議題の一つ目になりまして、二つ目が、本日行った高齢者就労指導センターの候補者の答申（案）の決定というような形になります。

●会長

どうも皆様、お疲れさまでした。