

研修参加報告書

令和2年8月14日

無会派

山 登志浩

研修参加の結果について、次のとおり報告します。

年月日	令和2年8月5日（水曜日）
研修時間	10時00分 ～ 13時15分
研修場所	京都経済センター 4階会議室（京都府京都市）
研修内容	指定管理者制度と公共施設の再編等における地方議会の役割 （講師：弁護士 太田 雅幸 氏）

研修参加報告書

年月日	令和2年8月5日（水曜日）
研修時間	10時00分 ～ 13時15分
研修場所	京都経済センター 4階会議室（京都府京都市）
研修内容	指定管理者制度と公共施設の再編等における地方議会の役割 （講師：弁護士 太田 雅幸 氏）
■目的 <p>江南市が指定管理者制度を導入してから十数年が経過した。昨今、議会で制度をめぐる議論がほとんどなされていない。しかし、毎年多額の指定管理料が支払われており、住民サービスに直結することから、議会として一定のチェック機能を果たさなければならない。そこで、制度の今日的課題を探るべく研修に参加した。</p>	
■内容 <p>「公の施設」は、行政的管理の見地からとらえた概念である。公共サービス提供の拠点・前線基地であり、住民が日々利用している。さらに、病院、図書館、博物館等には専門的スキルを有する人材が不可欠である。一方、「公共用財産」は、住民の一般的な共同の利用に供することを本来の目的とする財産であり、公の施設を構成する物的要素（ハコモノ）である。</p> <p>指定管理者制度の導入当初、総務省の通知（2003年7月）が、「行政経費を削減することが制度の目的」という誤った考え方を浸透させてしまった（数年後、軌道修正された）。実際、導入間もない頃に実施された調査によると、文化施設関係への導入の目標や効果として「経費削減」と回答した自治体が最も多く、コストカットが主目的となったことが明らかになった。</p> <p>指定管理者制度に関する条例のあり方の一つに、指定管理者の選定・指定、モニタリング等の指定管理者に関する通則的な事柄を定める手続条例がある。その条例に次のような改善提案をしたい。</p> <p>（特徴的なこと）</p> <ol style="list-style-type: none">① 不適格者を排除するための欠格事由を規定したらどうか。労働関係法令の遵守については、社会保険労務士に審査を委託することが考えられる（実践例：足立区）。個人情報保護については、プライバシーマークの取得の確認が考えられる。② 指定管理者の情報公開、個人情報保護については、条例による規律を実質的に及ぼすことができるように規定する。③ 昨今、図書館の指定管理の弊害が指摘され、直営に回帰する動きが見られる。利用率（貸出冊数）の向上を図るあまり、流行作家の新刊本を多数購入するな	

ど、貸本屋機能への傾斜、レファレンス機能の希薄化、指定期間が数年であるため、有期雇用が多く、優れた人材の育成が困難といったことが指摘されている。

自治体として、図書館の役割とは何か、今後の図書館経営をどうするのかを考えるべきだ。

その上で、指定管理者による管理の導入要件の中に、長期の継続的方針や人的信頼関係の継続が必要な施設（図書館、保育所、病院等）を除外する規定を設けたらどうか。なお、この規定を設けると、首長が交代しても行政の一貫性が担保できる。政治的動きによるリスクを避ける仕組みといえよう。

■所感

指定管理者制度の導入目的が経費削減だけであってはならない。公共サービスの水準が少なくとも維持され、できれば向上させることが求められる。再度指定の議決や毎年度の事業報告書の提出の際、サービス向上の取り組みがどのように行われてきたのか、きちんとした説明を求めたい。

江南市は数年後、現図書館を布袋駅東に建設する官民複合施設に移転させる。現図書館には指定管理者制度が導入されている。現図書館は老朽化し手狭であり、かつ予算に制約がある中で、指定管理者はサービス拡大や独自の企画に取り組むといった努力をしてきた。

しかし、レファレンス機能の充実や郷土資料の継承等、図書館の本来の役割を強化するという視点が、江南市には乏しかった。現在、江南市は子育て支援の充実を掲げた「生活都市」の実現をめざしているが、その割に現役世代を惹きつける文化的な匂いが感じられる拠点がない。であればこそ、新図書館を「知の集積地」としての機能を持たせるようにしなければならない。

そうした認識のもと、今後も指定管理者制度を継続させるべきか、十分な検討が必要だ。

指定管理者制度の課題として、低賃金・非正規雇用労働者の増加は必然的なことだ。ただし、民間の労使関係であるがゆえに、その実態がよく分からない。しかし、税金を投入している以上、そこで働く人々の処遇が劣悪なものであってはならない。指定管理者の情報公開がどこまで可能なのか、情報公開条例が十分機能しているのか、改めて確認したい。

また、公共サービスをより良いものにするという立場で、指定管理者の従業員の労務管理が適切になされているか、社会保険労務士がチェックする制度を検討すべきである。