【１　経費の積算の根拠について】

説明会では、「消耗品」「通信運搬費」「修繕費」「印刷費」「使用料及び賃借料」「手数料」「業務委託料」については、過去の実績に基づいて積算している旨の説明をいただきました。これらは、近年、資材の価格や人件費が著しい上昇が続いている状況下において、５年前の指定管理協定時の積算に近い額となっています。

受託した場合の経費縮減策の参考としたいので、いつの年度の決算（又は予算）をベ―スに、委託期間の令和９年度から１３年度まで各年度の上昇率を見込んでいるのか、また、各年度の上昇率積算の根拠を具体的にご教示願います。

※市政情報は原則開示でお考えのもと、情報提供施策の範囲で提供をお願いします。

なお、見積もりを徴した企業名までは要しません。

また、説明会では被雇用者に係る健康診断料が積算に含まれていない旨の説明がありました。民間では勤務時間等に応じて健康診断は義務となっておりますが、国の指導と照らして受けさせなくても良いのでしょうか。積算されていない理由について詳しい説明をお願いいたします。

《回答》

積算については、将来の物価等の変動について、現時点ではその上昇幅を確実に見通すことが困難であることから、過去の実績に基づく客観性を基本としており、指定期間中の上昇率は原則見込んでおりません。

参考基準価格は、市が当該施設を運営管理した場合に想定される経費を積算しており、業務従事者については会計年度任用職員（時給）の配置も想定し積算しておりますので、雇用条件が関係法令において健康診断実施が義務付けされていない業務従事者については、健康診断に係る経費は積算しておりません。

実際の業務従事者の配置については指定管理者において検討することとなりますが、雇用にあっては健康診断のみならず関係法令を遵守する必要があります。

【２　スライド条項における具体的な運用指針の提示について】

スライド条項の発動の基準となる「人件費、光熱水費及び燃料費の具体的な基準価格」「計算方法」「精算時期」を具体的に示さなければ、応募事業者は合理的なリスク試算や収支計画を作成することはできません。

例えば、注意書きにある「前年度までの変動率を累積させて算出…」等の解釈は曖昧であり、この調整は指定管理委託期間の令和９年度から１３年度まで、すべての年度分について対象となるのか等、不明であります。

将来の契約トラブルを予防する観点から、市としてどのような統一的解釈・定義をもって運用されるのか、運用の具体例（基準指標や精算時期等）を速やかにお示しください。

《回答》

参考基準価格は、施設の管理運営に必要と見込まれる経費等を総合的に勘案して設定したものであり、その詳細な積算内容をお示しすることは、指定管理者応募者の積算や提案内容に影響を及ぼす恐れがあ

ることから、具体的な基準価格をお示しすることはできません。

計算方法は、「指定管理者制度における物価・金利の変動に係る指定管理料の調整に関する手引」をご覧ください。

精算時期は、変更協定により、翌年度以降の指定管理委託料の支払時期に合わせて同委託料を調整することとなります。

【３　最低賃金法遵守及び受託者の経営リスクへの対応について】

北海道の最低賃金の大幅な引き上げ（令和８、９年度も急騰が確実視）により、参考基準価格の時給単価では期中において最低賃金を下回ることが想定しなくてはなりません。責任分担で「５％未満の変動は受託者負担」とされた場合、最低賃金法の遵守や健全な組織経営を損なう恐れがあり、また、スライド制を採用しても、法令遵守、国の指定管理に係る指導を踏まえると、積算が最低賃金を下回ることはあってはならないものであり、変動が５％未満であっても対応すべき責務があるものと考えられます。

市の積算における役職別の配置人員（勤務時間数）を示された上で、その市の考え方と具体的な対応についてご教示をお願いいたします。

《回答》

人件費は、市が当該施設を運営管理した場合に必要な最低限の人工を積算しています。

登別市民プールにおいては、「企画・事務管理者」として職員１人、「受付・監視・施設管理・トレーナー」として職員１人及び会計年度任用職員１人、同じく「受付・監視・施設管理・トレーナー」として会計年度任用職員（時給）15 人、内訳としては「受付・トレーナー」兼務７人、施設管理４人、監視員４人としており、ローテーションによる勤務と想定しております。

また、勤務時間数の想定は、職員２人は１日当たり７時間 45 分の勤務、ローテーションによる会計年度任用職員（人工）については、受付は９時 30 分から 21 時まで全時間帯において最低１人工の配置、トレーナーは 10 時から 21 時まで全時間帯において最低１人工の配置、監視は 10 時から 21 時まで全時間帯において最低２人工の配置、施設管理は９時 30 分から 21 時 30 分まで全時間帯において最低１人工の配置を想定しております。

この配置人工はあくまで市が想定した一例であり、実際の配置人工については指定管理者において検討する必要があります。

また、参考基準価格における人件費は、積算時点における過去の実績等を基礎として算定したものであり、将来の最低賃金の改定額を確定的に予測して設定したものではありません。

最低賃金の改定等により人件費が増加する場合には、指定管理者において、適正な人員配置を含む業務の効率化、その他経営努力により対応をお願いいたします。

【４　業務削減・廃止に関する市の意向について】

人件費が大きく削減されておりますが、これでは従来の業務量（自主事業や適切な市民サービス、安全管理業務等を維持していた）をそのまま継続することは相当に困難と考えられます。

市としてどの業務や自主事業、市民サービスを削減・廃止することを想定しているのか等、現行の指定管理との違いがわかるよう、役職、人員と事務分掌を示された上で個々具体的な説明をお願いいたします。

《回答》

参考基準価格の積算における人件費の見直しについては、これまで実施している業務を単に減らすことや、特定の業務や自主事業の削減又は廃止をあらかじめ想定しているものではありません。

指定管理業務を実施するための体制、役職、人員、事務分掌については、施設の特性や業務量等を踏まえ、指定管理者応募者において検討し、事業計画書等において提案していただくものであることから、市において指定するものではありません。

【５　使用料改定の場合の協議等について】

近年には各施設の使用料の見直しが行われると聞いておりますが、減免等が段階的にでも廃止された場合には利用人数の減少を招くことが想定されます。これらの収入積算は見込むことが相当に困難であり、使用料収入積算の考え方について意見が分かれることが懸念されます。この場合の積算方法や協定当事者の協議が合意に至らなかった場合の対応、協定の中断などがあり得るのか等、ご教示をお願いいたします。

《回答》

見直し後の使用料に基づいた施設の利用料金収入につきましては、できるだけ早く提示できるよう努めるとともに、協定の締結前に指定管理者候補者との協議・合意を進めてまいります。

積算に当たっては、使用料の見直しに伴い利用者数に影響が生じる可能性を踏まえつつ、過去の利用実績を参考としながら行ってまいります。