

米子市勤労青少年ホームの指定管理者応募の際の事業計画書（抜粋）

（施設の管理業務に係る職員体制）

1. 管理体制（組織図・職員数）

なお、職員については、現在働いている方に継続して勤務していただくことを想定しています。当社に所属しての継続勤務には大部分が応じていただけないのではないかと考えています。（万一、継続勤務の希望がない場合は、同等以上の人材を人事異動または新規採用で確保します。なお、新規採用する場合は、米子市民を採用します。）

4月1日からの管理運営に備えた十分な引き継ぎ体制の構築

公の施設を管理する者として「管理してまだ間もないから」という言い訳をすることは許されません。当社では、指定管理者に選定していただいた場合、本社に29年1月4日付けで「米子市勤労青少年ホーム指定管理準備室」を設置し、専任の室長（1名）及び兼務の本社職員（2名）を配属して準備を開始します。

ほとんどの方が、継続勤務していただけると考えていますが、継続雇用を希望されない方があった場合は、ハローワークを通して公平・公正に採用します。（ただし、米子市民を優先採用します。）

3月上旬までに採用を内定して、当施設で従事するすべての職員に3月中に引継ぎや座学研修を受講させ、万全の体制で4月1日からの管理運営をスタートさせます。

【準備業務に係る主な実施計画】

時期	業務内容
1月	<ul style="list-style-type: none"> ■当社本社に「米子市勤労青少年ホーム指定管理準備室」を設置 ■準備室長には、当社幹部職員を専属配置 ■準備室職員は総務部職員（2名）を兼務発令 ■現指定管理者との引継ぎ開始（主として管理責任者同士の引き継ぎ） ■現指定管理者の了解を得て、現在勤務されている方の、当社での雇用に対する意向確認面談を実施 ■勤務を希望する場合は勤務条件を提示 → 採用内定 ■勤務を希望しない場合は同等以上の職員の募集手続きを開始

（裏あり）

平成28年度第2回米子市指定管理者候補者選定委員会

■実際の発言

(公文書公開により公開された会議の録音データからの 土光均による文字おこし)

(所管部局)

この具体的評価として、今回継続性については点数がついておりまして、本人の意向を確認した上ですけれども、会社として、全員雇用する意向がある場合は100%雇用するという形で、これが満点。ここの施設につきましては4名の雇用がございますので、そのうち何名を雇用するかとうところでの点数、絶対評価となっております。

この点につきましては両社とも継続して雇用となっている。今以上の勤務条件を維持するという確認が取れましたので、両者とも絶対評価として満点。

(関委員)

会社が違いますので、全く同じというのは無理がないか、不安なところもあるので、そのあたりのアセスメント、どうしたらいいのかな。

例えば、前例といいます、同じような形で100%雇用継続という条件で移行したというような事例なり、そのときのモニタリングそういったものがほしい。

★担当課が公開した、「会議概要」

(所管部局) 雇用の継続性については、(選定基準4の(5)「安定的なサービス提供のために、職員の継続雇用及び労働条件を維持する意思があるか。」での) 絶対評価により点数を付けている。現在ホームで4名の雇用があるが、本人の意向を確認した上で両社とも(4名)全員雇用(する枠を用意)し、(雇用した場合は)今以上の勤務条件を維持するということであるので、両社とも満点(「優」の10点)の評価となっている。

(関委員) (両社は) 基本的には違う会社なので、(勤務条件などが) 全く同じという点に無理がないか少し不安なところもあるし、そのあたりのアセスメントをどうしたらよいか、かなり悩むところではある。100%雇用継続(の枠を用意する)という条件で(指定管理者が) 移行した前例やそのときのモニタリング(の結果の情報)などあれば教えてほしい。

※ 赤字部分が平成29年4月19日に加えた修正箇所。