

指定管理者制度に関するアンケート調査

指定管理者名：

施設名：

(※ アンケートの結果を公表する際は、指定管理者名は記載しませんので、現状についてご回答ください。)

選択式の設問についてはチェック(☑、◎)を入れ、記述式の設問については、網掛け部への入力をお願いします。

グレーの塗りつぶしに変化した箇所は、回答不要です。

I 制度運用に対するご意見・ご提案について

1. 指定管理者制度全体について

(1) 募集要項・仕様書において、選定基準や業務の範囲等はわかりやすく記載されていましたか。

1 ◎ はい

2 ○ いいえ →わかりやすくするためにはどのような点を改善すべきと考えますか

(

)

(2) 指定管理料は、施設目的を達成するのに十分でしたか。

1 ◎ はい

2 ○ いいえ →その原因(理由)は何と考えますか

(

)

(3) リスク分担について

(※リスクの例：帯広市より示しているリスク分担表に掲げる、燃料費や電気料金、人件費の変動、施設の損傷や損害賠償など)

① リスク分担表で設定しているリスクの種類、内容、分担は適切でしたか。

1 ◎ はい

2 ○ いいえ

② リスク分担の運用は適切になされていましたか。

1 ◎ はい

2 ○ いいえ

③ リスク分担について改善すべき点がありましたら、具体的にご回答ください。

(

)

(4) 施設管理について

① 修繕費について、市側の想定額と実際の額に乖離が生じたケースがありましたか。

(修繕が複数生じた場合は、多かったケースでご回答ください)

1 ○ 市側の想定額を、実際の額が大きく上回った

2 ○ 市側の想定額を、実際の額が少し上回った

3 ○ 市側の想定額と実際の額はだいたい同額だった

4 ○ 市側の想定額を、実際の額が下回った

5 ◎ 修繕なし

② 大きく乖離が生じた場合、その理由をご回答ください。

(

)

③ 修繕における対応について、改善すべき点がありますか。具体的にご回答ください。

(

)

④ 施設管理において、その施設固有のリスクや配慮すべき事項がありますか。具体的にご回答ください。

[]

(5) モニタリングについて

① 評価の項目や視点はわかりやすいものでしたか。

1 はい 2 いいえ

② モニタリングは適切に実施されていましたか。

1 はい 2 いいえ

③ 利用者サービス向上のために実施する利用者アンケートにおいて、利用者の満足度は適切に測れましたか。

1 はい 2 いいえ

④ ①～③で「いいえ」を選択した場合、その原因（理由）は何と考えますか。それぞれご回答ください。

①：
②：
③：

(6) 指定期間について

指定期間は、新規の場合は3年、通常は5年を基本としています。現行どおりでよいと考えますか。

1 現行のままでよい
(理由：)
2 現行以外がよい () 年
(理由：)

(7) 利益の還元について

利益の還元：平成29年度から導入された制度で、次の取扱いとしています。

① 各年度の利用料金収入が予算に対して増収となった場合、収入予定額を実績額が上回った額についてその3割を上限として市に還元する。

② 自動販売機設置に係る収支において黒字が生じた場合、その黒字額の3割を市に還元する。

対象は、次のどちらか、もしくは両方該当する施設です。

㊦ 利用料金制を導入している施設

㊧ 指定管理者が自動販売機を設置している施設

利益の還元について、次の問いにご回答ください。

① 還元する項目の基準や内容は分かりやすいものでしたか。

1 はい 2 いいえ 3 非該当

② ①で「いいえ」を選択した場合、その理由をご回答ください。

[]

③ 支払った還元額については適切とお考えですか。

1 はい 2 いいえ 3 非該当

④ 現在の算定ルール「利用料金収入が予算を上回った場合、その3割を上限」「自動販売機黒字額の3割」についての意見を以下からご選択ください。

- | | |
|-------------------------------------------|--------|
| 1 <input type="radio"/> 現状のままでよい | |
| 2 <input type="radio"/> 現状より還元割合を上げた方がよい | 理由 () |
| 3 <input type="radio"/> 現状より還元割合を下げたほうがよい | 理由 () |
| 4 <input type="radio"/> その他 | |

⑤ 利益の還元について、ご意見があればご回答ください。

()

(8) 目標値・要求水準について

仕様書における業務内容について、実際の施設管理状況における問題点などありましたらご回答ください。

()

2. 利用料金制・使用許可権限付与について（※導入済の施設のみご回答ください）

(1) 利用料金制の導入に関連して、収入増につながった取り組みがありますか。また、更なる利用促進に向けた課題はありますか。具体的にご回答ください。

()

(2) 利用料金制の制度運用全般に関し、課題はありますか。ある場合、具体的にご回答ください。

()

(3) 使用許可権限付与について、制度導入による効果はありましたか。ある場合、具体的にご回答ください。

()

(4) 使用許可権限付与の制度運用全般に関し、課題はありますか。ある場合、具体的にご回答ください。

()

3. その他

(1) 施設管理において、より民間のノウハウを発揮するために、市に求めることがありますか。具体的にご回答ください。

()

(2) その他、ご意見等ありましたらご回答ください。

()

II 留意事項について

令和4年4月1日から令和5年3月31日の状況についてご記載ください。また、一つの管理業務で複数の施設を管理している場合は、全体でご回答願います。

1. 再委託について

(1) 指定管理業務のうち、再委託を行ったものがありましたか。

1 ○ はい	(委託業務名:)
	(委託業務名:)
2 ○ いいえ	→ 「2.人件費について」へ

(2) 再委託を行う際、書面による契約を締結しましたか。

1 ○ はい	
2 ○ いいえ	(理由:)

2. 人件費について

(1) 指定管理業務に従事した従業員の雇用形態・賃金の支払状況等について、以下の表によりご回答ください。

職種区分 (注1)	雇用形態 (注2) ※択一式	従事者数	平均年齢	指定管理業務平均従事日数等(注3)		他業務を含めた平均従事日数等		支払方法 ※択一式	平均基本給 (注4)	平均年間支給額 (手当、賞与等含む) (注5)
				日数 /週	時間 /日	日数 /週	時間 /日			
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円
									円	円

以下記入例です。

事務職	正社員	12	40	5	7.75	5	8	月給	200,000 円	3,500,000 円
-----	-----	----	----	---	------	---	---	----	-----------	-------------

注1：職種区分は、指定管理業務に従事した事務、技術、清掃員、警備員、保育、設備管理等を記入願います。
 注2：雇用形態は、「正社員」、「臨時・パート」、「嘱託社員」、「契約社員」、「季節労働者」、「その他」から選択願います。
 注3：指定管理業務平均従事日数等には指定管理業務に従事した平均日数(左欄)、平均時間(右欄)を記入願います。
 また、他業務を含めた平均従事日数等には指定管理業務以外の業務も含めた平均日数・時間を記入願います。
 注4：月給の場合は月額、日給の場合は日額、時給の場合は1時間当たりの額を円単位で記入願います。
 注5：扶養手当、住宅手当、通勤手当、時間外手当、期末手当、勤勉手当等を含んだ額を円単位で記入願います。

(2) 貴社では、従業員に支払った賃金を適正な水準と考えていますか。

1 ○ 考えている	2 ○ 考えていない
-----------	------------

次ページに続きます。

(3) 貴社では、市の積算単価について、どのように考えていますか。

- 1 賃金を支払う際の目安として考えており、概ねそのとおり支払っている →「3.労働者の雇用拡大について」へ
2 賃金を支払う際の目安として考えているが、そのとおりには支払っていない
3 賃金を支払う際の目安として考えていない

(4) 市の積算単価での支払をしていない理由として、あてはまるものをご回答ください。(複数回答可)

- 1 市の積算単価が業務内容に比して高いため
2 市の積算単価が業務内容に比して低いため
3 市からの受託業務以外の業務もあり、均衡が取れないため
4 他の業務との兼ね合いで、様々な雇用形態の職員が従事するため
5 当社の就業規則や賃金体系と合わないため
6 その他 (下欄に具体的にご記入ください)

3. 労働者の雇用拡大について

現指定期間中における労働者の雇用にあたっては、公共職業安定所等を通じて地元労働者及び季節労働者の積極的な雇用に努めることを願っています。貴社における、市発注業務に従事する従業員の雇用の状況についてご回答ください。

(1) 雇用の方法 (複数回答可)

- 1 市内居住者を雇用した
2 管内居住者を雇用した
3 季節労働者を雇用した
4 当該業務の前受注者から雇用した
5 特に新たな雇用はしていない
6 その他 ()

(2) 募集方法 (複数回答可)

- 1 ハローワーク
2 民間職業紹介所
3 新聞等広告
4 縁故・知人等
5 その他 ()

4. 雇用通知書 (労働条件通知書) の発行について

(1) 労働契約締結の際は、労働基準法の定めにより、賃金・労働時間・休日等の労働条件を明記した雇用通知書の交付が必要ですが、どのように対応しましたか。

- 1 書面で交付した
2 口頭で伝えた
3 交付していない

(2) 再委託を行う際、再委託先においても雇用通知書が交付されるよう周知しましたか。

- 1 はい
2 いいえ
3 該当なし

5. 年次有給休暇の付与について

(1) 労働基準法により年10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられています。

このことを含め、就業規則・雇用通知書等における年次有給休暇の規定状況についてご回答ください。

- 1 有給休暇の付与及び取得に関する規定を設けている
2 有給休暇の付与に関する規定を設けているが、取得に関する規定は含んでいない
3 有給休暇の規定は設けていない →下欄に理由をご回答ください

(2) 年次有給休暇の付与状況に関し、以下についてご回答ください。

- ア 就労月数が6か月以上の場合 ()日 ~ ()日
イ 就労月数が4か月以上6か月未満の場合 ()日 ~ ()日
ウ 就労月数が3か月以下の場合 ()日 ~ ()日

(3) 年10日以上の有給休暇が付与された従業員の有給休暇の取得状況に関し、以下についてご回答ください。

- ア 年10日以上の有給休暇が付与された従業員数 ()人
イ 「ア」のうち年5日の有給休暇を取得できた従業員 ()人

6. 法定保険の加入状況について

(1) 従業員の加入状況について、保険種別にご回答ください。

ア 雇用保険

- 1 全員加入(加入義務が無い場合を含む)
2 未加入あり (理由:)

イ 健康保険

- 1 全員加入(加入義務がない場合を含む)
2 未加入あり (理由:)

ウ 厚生年金

- 1 全員加入(加入義務がない場合を含む)
2 未加入あり (理由:)

7. 業務に要する経費の内訳について

業務ごとの経費の傾向を把握するため、指定管理業務における経費の内訳を比率でご回答ください。

※ 指定管理業務にかかる経費について、自主事業分は含めずにご回答ください

- ア 人件費 (施設の運営に係る従業員の給料、賃金、諸手当等) () %
イ 光熱水費 () %
ウ 修繕費 () %
エ 維持管理経費 (光熱水費、修繕費を除く施設の維持管理に必要な経費) () %
オ 事業費 (施設の維持管理以外の事業の実施に必要な経費) () %
カ その他 (ア~オ以外の経費) () %

8. その他

その他、留意事項に対するご意見等がありましたらご回答ください。

()

Ⅲ 働き方改革等について

1. 非正規職員の処遇改善等について

(1) 業務に従事している非正規職員の労働条件等の改善について

① 労働条件等について、改善したいと考えていますか。

- | |
|------------------------------------------------------------------------|
| 1 <input type="radio"/> 改善する予定がある |
| 2 <input type="radio"/> 改善したいが予定はない |
| 3 <input type="radio"/> 改善する予定はない →「(2) 非正規職員の正規雇用化について」へ
(理由:) |
| 4 <input type="radio"/> 指定管理業務に従事するのは正社員のみであり該当しない →「2. 個人情報の取扱いについて」へ |

② 労働条件等について、改善したい項目をご回答ください。(複数回答可)

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 賃金・手当 | 2 <input type="checkbox"/> 労働時間 |
| 3 <input type="checkbox"/> 各種保険 | 4 <input type="checkbox"/> 有給休暇 |
| 5 <input type="checkbox"/> 福利厚生 | |
| 6 <input type="checkbox"/> その他 (内容:) | |

(2) 非正規職員の正規雇用化について、今後の方針をご回答ください。

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1 <input type="radio"/> 正規雇用化を進める予定 | 2 <input type="radio"/> 正規雇用化はしない予定 | 3 <input type="radio"/> 特に方針はない |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|

(3) 正規雇用を増やしていくためには、どのようなことが必要と考えますか。(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 景気が回復し、将来見通しが立つこと |
| 2 <input type="checkbox"/> 企業経営の健全化、効率化 |
| 3 <input type="checkbox"/> 雇用される側の意識改善(時間外勤務や勤務場所等への柔軟な対応等) |
| 4 <input type="checkbox"/> 雇用される側への資格取得支援 |
| 5 <input type="checkbox"/> 正規雇用に対応できるような適切な業務ロット(時間・量)による発注
(具体的に:) |
| 6 <input type="checkbox"/> 正規雇用化のための国や自治体等からの補助 |
| 7 <input type="checkbox"/> 正規雇用は困難 (理由:) |
| 8 <input type="checkbox"/> その他 (内容:) |

2. 個人情報の取扱いについて

業務の履行に際して知り得た個人情報について、どのような管理を行っていますか。(複数選択可)

- | |
|------------------------------------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 個人情報の適正な管理に関する研修等を実施し、従業員に対して指導を行っている |
| 2 <input type="checkbox"/> 個人情報取扱いマニュアル等を策定し、従業員に対して指導を行っている |
| 3 <input type="checkbox"/> 特に指導等は行っていない |
| 4 <input type="checkbox"/> 業務上、個人情報の取扱いがない |

3. 「無期転換ルール」への対応について

※無期転換ルールとは：有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期契約労働者が対象です（契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません）。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあり、慎重な対応が必要です。

(1) 無期転換ルールの制度を知っていますか。

- 1 無期転換ルールの制度の内容を知っており、対応方法も把握している
2 無期転換ルールがあることは知っているが、内容や方法までは把握していない
3 知らない → 「4.「キャリアアップ助成金」制度の利用について」へ

(2) 無期転換ルールをどのように知りましたか。(複数回答可)

- 1 厚生労働省のホームページ
2 厚生労働省からの通知
3 帯広市からの情報提供
4 業界団体からの情報提供
5 その他 (内容:)

(3) 無期転換ルール対象者への説明状況について

① 無期転換できる機会の内容について有期契約労働者に対して説明していますか。

- 1 説明している
2 今後、説明する予定である
3 説明していない (理由:)

② 対象者に個別に無期転換できることを案内していますか。

- 1 案内している
2 今後、案内する予定である
3 案内していない (理由:)

4. 「キャリアアップ助成金」制度の利用について

「キャリアアップ助成金」とは、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して国が助成する制度です。

(1) 「キャリアアップ助成金」制度を知っていますか。

- 1 知っている
2 知らない → 「(4) 今後、「キャリアアップ助成金」制度の利用を検討していますか」へ

(2) 「キャリアアップ助成金」制度をどのように知りましたか。(複数回答可)

- 1 厚生労働省のホームページ
2 厚生労働省からの通知
3 帯広市からの情報提供
4 業界団体からの情報提供
5 その他 (理由:)

(3) 「キャリアアップ助成金」制度を利用したことがありますか。

- 1 はい
2 いいえ

(4) 今後、「キャリアアップ助成金」制度の利用を検討していますか。

- 1 検討している → 「(5) 検討の状況」へ
2 検討していない → 「(6) 検討していない理由」へ

(5) 検討の状況をご回答ください。 → 「5. 国が進める「働き方改革」に関する取組み等について」へ

- 1 申請に向け、キャリアアップ計画書を作成している段階
2 制度の内容や申請方法を調べている段階

(6) 検討していない理由として最もあてはまるものをご回答ください。

- 1 経営方針と合わないため
2 計画書作成など様々な事務手続に対応できる者がいないため
3 制度について調べたことがないため
4 その他 ()

5. 国が進める「働き方改革」に関する取り組み等について

国が進める「働き方改革」とは：

長時間労働の改善、賃金引上げや労働生産性の向上、非正規と正社員の格差是正、高齢者の就労促進などの課題に対し、労働者の働き方をより良い方向へ改善していくとする取り組みのこと。

(1) 時間外労働の上限規制について

- ① 労働基準法の改正（平成31年4月1日施行、中小企業は令和2年4月1日から）により、時間外労働の上限規制（月45時間、年360時間）が順次、導入されました。このことについて知っていますか。

- 1 上限規制の内容を知っており、対応方法も把握している
2 上限規制されたことは知っているが、内容や対応方法までは把握していない
3 上限規制されたことを知らなかった →「(2) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な…」へ

- ② 「①」の法改正に伴う貴社での対応状況は次のうちどれですか。

- 1 既に上限規制以下であり、対応の必要はない
2 上限規制以下まで縮減するよう、改善に取り組み済みである
3 上限規制以下まで縮減するよう、改善に取り組んでいる
4 対応については未定

(2) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について

- ① 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の改正（令和2年4月1日施行、中小企業は令和3年4月1日から）により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差（基本給や賞与など）が禁止されています。このことについて知っていますか。

- 1 禁止される内容を知っており、対応方法も把握している
2 禁止されたことは知っているが、内容や対応方法までは把握していない
3 禁止されたことを知らなかった →「6.その他」へ

- ② 「①」の法改正に伴う貴社での対応状況は次のうちどれですか。

- 1 不合理な待遇差はなく、対応の必要はない
2 不合理な待遇差があったので、改善に取り組み済みである
3 不合理な待遇差があるので、改善に取り組んでいる
4 対応については未定

6. その他

その他、働き方改革等に対するご意見等がありましたらご回答ください。

()

設問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。