

令和6年度千葉市保健福祉局指定管理者選定評価委員会
第2回医療施設等部会 議事録

1 日時：令和6年10月29日（火） 午後3時05分～午後5時40分

2 場所：千葉市役所本庁舎 1階 正庁

3 出席者：

(1) 委員

高橋和久部会長、酒井秀大副部会長、大道正義委員、鈴木敦子委員

(2) 事務局

南医療衛生部長、大塚保健福祉総務課長、平野生活衛生課長、林生活衛生課長補佐、米元保健福祉総務課主査、内田生活衛生課主査、早水保健福祉総務課主任主事、篠崎保健福祉総務課主任主事、堀井生活衛生課主任主事、

4 議題：

(1) 千葉市斎場の指定管理予定候補者の選定について

5 議事の概要：

(1) 千葉市斎場の指定管理予定候補者の選定について

応募事業者（2者）による提案説明の後、各委員による質疑応答・審査を行い、事務局より審査結果について報告をした。

【結果：指定管理予定候補者とすべき者は、総得点が最も高い「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」に決定した。】

6 会議の経過

○米元保健福祉総務課主査 本日はお足元の悪い中、お集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。

予定の時刻を過ぎましたので、始めさせていただきます。私は、本日の司会を務めさせていただきます、保健福祉総務課の米元と申します。どうぞよろしくお願いたします。

議事に入ります前に、お手元に配付させていただいた資料を確認させていただきます。配付書類は、「次第」、「席次表」、「委員名簿」、「採点表（2業者分）」です。また、「指定管理者予定候補者選定資料」といたしまして、青いA4判のファイルを1冊、各事業者から提出されました「提案書」といたしまして、ピンクのファイルと緑のファイル各1冊をお配りしております。配付書類に不足等がございましたら、事務局までお知らせ願います。

よろしいでしょうか。

続きまして、会議の成立について、ご報告をいたします。

本日の出席委員につきましては、事前に長根委員のほうからご都合がつかないという旨、ご連絡を頂戴しております。よって、総数5名中4名ご出席となりますので、「千葉市公の施設に係る指定管理者の選定等に関する条例第10条第2項」に基づき、会議は成立となります。

また、本日の会議につきましては、「千葉市情報公開条例第7条第3号」に該当する不開示情報が含まれますことから、非公開となります。

配付資料のうち、非公開事由に該当する内容を含んでおりますA4判のファイル3冊につきましては、本例会終了後に事務局で回収をさせていただきますので、ご了承願います。

なお、会議途中における資料への書き込みにつきましては、差し支えございません。

それでは、開会に当たり、医療衛生部長の南よりご挨拶を申し上げます。

○南医療衛生部長 皆さん、こんにちは。医療衛生部長の南でございます。令和6年度千葉市保健福祉局指定管理者選定評価委員会、第2回医療施設等部会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しいところ、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、日頃から保健福祉行政をはじめ、市政各般にわたりまして、多大なるご支援、ご協力を賜り、心から感謝申し上げます。

さて、千葉市斎場は、年々火葬件数が増えており、体制の整備など、様々な課題を抱えており、指定管理者制度における重要性が増しております。

そこで、申請団体から提出されている事業計画についてご審議いただき、指定管理予定候補者の選定をいただくことが、本日の部会の議題でございます。

委員の皆様には、豊富な経験と専門的な立場から忌憚のないご意見をいただけることを切にお願い申し上げまして、開会の挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしく願いをいたします。

○米元保健福祉総務課主査 ここからの進行は、高橋部会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○高橋部会長 ただいまから、「令和6年度千葉市保健福祉局指定管理者選定評価委員会第2回医療施設等部会」を開会いたします。

それでは、議題（1）「公の施設の指定管理予定候補者の選定について」に入ります。

まず、「審議の進め方について」事務局から説明をお願いいたします。

○大塚保健福祉総務課長 保健福祉総務課長の太田でございます。よろしく願いいたします。恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

それでは、「審議の進め方」についてご説明いたします。

8月に開催いたしました「第1回医療施設等部会」におきまして、募集要項等について、委員の皆様からご意見をお伺いした上で、募集をいたしましたところ、2者から応募がございました。その後、事務局による第一次審査を経まして、本日、第二次審査として、応募事業者のヒアリング等を行い、次期指定管理予定候補者を選定させていただきます。

まず初めに、事務局から、「第一次審査の結果について」ご説明いたします。その後、「質疑応答」を行い、お手元に配付済みの提案書の内容につきまして、募集要項に示す要件等の適合状況を中心にご確認いただきます。

その次に、「一部審査項目の採点結果につきまして」、事務局であらかじめ採点した審査項目をご報告いたします。

次に、第二次審査の提案内容採点表のうち、「2 施設の管理を安定して行う能力を有すること。」の「(2) 団体の経営及び財務状況」の部分につきまして、公認会計士の鈴木委員から財務会計の所見をいただき、必要に応じて質疑を行います。

その後、応募事業者に入室いただきまして、ヒアリングを行います。応募事業者から提案内容について、10分以内で説明をいただいた後、20分を目途に質疑応答を行っていただきます。

応募事業者が退室いたしましたら、ヒアリング内容について気になった点や確認しておきたい点などについて意見交換及び協議をいただき、その後採点を行っていただきます。これを次の事業者も同様に行います。

それでは、お手元の「提案内容採点表」の記入につきまして、採点表と青いファイルの両方を用いてご説明いたします。

まず、A3の「提案内容採点表」をご覧ください。最初に、右上の「委員名」の欄にお名前をご記入いただきます。

次に、記入方法についてですが、右側の各項目の「評価」欄AからEが記載されておりますので、こちらに丸をつけていただきます。

続きまして、青いファイルをご覧ください。青いファイルの資料4「指定管理予定候補者選定基準」をご覧ください。

4ページにございます「ア 審査項目及び配点」が項目ごとの配点となっております。

次に、6ページ下段の表をご覧ください。「ウ 各項目の審査・採点方法」の「(ア) 原則」で、各評価についての基準を示しております。

基本的には「C」が水準どおりであり、提案内容が優れていれば「B」、さらに優れていれば「A」の評価になります。

一方、「D」は、水準に満たないおそれがある場合で、「E」は明らかに水準に満たない提案が行われているということになります。

一つの項目について、過半数の委員が「D」の評価をした場合、または一人でも「E」の評価をした場合は、当該応募事業者を失格とするか否かを協議することとしております。

続きまして、7ページ「(イ) 上記原則によらない審査項目」をご覧ください。

ここに掲げております審査項目につきましては、「(ア) 原則」によらず、7ページから15ページに示しております採点方法により評価を行います。なお、7ページ中段のところにごございます「b 委員による評価を行わないもの」に掲げております項目につきましては、数値的なものであることから、事前評価が可能なものとして、あらかじめ事務局で採点表に評価を記入しております。

なお、採点表につきましては、一事業者ごとに事務局が回収いたします。全ての採点が終わりましたら、事務局で集計をし、結果を発表いたします。

採点結果をもって、部会として応募事業者の順位を決定するということにしたいと存じます。

また、集計結果により1位の応募事業者を決定した後、優れた提案内容等を挙げていただきまして、部会としての選定理由を決定していただきます。併せて、留意してほしい事項等がございましたら、このときにご発言をいただければと存じます。

説明は、以上でございます。

○高橋部会長 ありがとうございます。何かご質問等ありますでしょうか。

(なし)

○高橋部会長 ないようでしたら、審議に入ります。

今の説明にありました、「第一次審査の結果について」です。事務局より説明をお願いします。

○平野生活衛生課長 生活衛生課長の平野でございます。座って説明をさせていただきます。

千葉市斎場指定管理者公募に関する第一次審査の結果についてご説明いたします。

第一次審査は、応募者が千葉市斎場指定管理者募集要項に定めた応募資格を満たしているかどうか、形式的に審査するものです。

お手元にごございますA4水色のファイルの資料1「千葉市斎場指定管理者公募に係る第一次審査結果」をご覧ください。

今回の公募に対しまして、「ちば斎苑管理グループ」、「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」の2者から応募がありました。この2者が資料2「千葉市斎場指定管理者募集要項」の10ページに定める応募資格の、「ア」から「サ」を満たしているか、事務局で確認を行ったところ、2者ともに全ての要件を満たしておりました。

なお、応募資格の「ケ」当該団体またはその役員が、千葉市暴力団排除条例に規定する暴力団、暴力団員等または暴力団密接関係者でないことにつきましては、千葉県警察に確認して回答がございまして、全ての団体役員が暴力団、暴力団員等、または暴力団密接関係者でないことが確認されましたので、報告します。

また、募集要項の11ページに定める資格事由に該当する団体はありませんでした。この2者を第一次審査の合格者として、本日、委員の皆様へ提案書に対する評価及び指定管理予定候補者の選定をしていただくこととなります。

説明は以上です。よろしく願いいたします。

○高橋部会長 ただいまの事務局の説明に対しまして、何かご質問等がありましたら、ご発言をお願いします。

(なし)

○高橋部会長 ご発言がなければ、「一部審査項目の採点結果について」事務局から報告していただきます。

○平野生活衛生課長 それでは、「一部審査項目の採点結果について」ご報告します。

お手元にごございますA4青色のファイルの資料4「千葉市斎場指定管理予定候補者選定基準」の7ページにごございます、bの「委員による評価を行わないもの」をご覧ください。

資料に記載されております「2(1)同種の施設の管理実績」、「5(2)管理経費(指定管理料)」、「6(1)市内産業の振興」、「6(3)市内雇用への配慮」、「6(4)障害者雇用の確保」の5項目につきましては、7ページ以降に記載の採点基準に従って機械的に得点が定まるものであるため、事務局にて採点いたしました。なお、各項目の配点は4ページに記載のとおりとなっております。

それでは、机上配付させていただきました「千葉市斎場指定管理予定候補者提案内容採点表一部審査項目」と記載がある資料を併せてご覧いただきながら、詳細を説明させていただきます。

初めに、「選定基準」の7ページをご覧ください。

「2(1)同種の施設の管理実績」につきましては、「ア 公の施設の管理実績」、「イ 火葬施設の管理実績」、「ウ 葬儀式場の管理実績」、「エ 霊柩自動車の業務実績」、「オ 葬儀用祭壇貸出業務実績」の項目ごとに採点を行いました。なお、共同事業体においては、各団体の点数に当該団体の責任割合を乗じて得た数値を合計し、小数点第一位を四捨五入して算出しております。

「ちば斎苑管理グループ」は、現指定管理者であり、全ての実績を有するため、「10点」と

なりました。

「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、代表団体が全ての実績を有しておりますが、構成団体は、火葬施設、葬儀式場の管理実績を有しておりませんので、責任割合を踏まえ、「8点」となりました。

続きまして、「選定基準」の11ページをご覧ください。

「5（2）管理経費（指定管理料）」につきましては、提案額が募集要項で指定した上限額22億9,000万円の範囲内である場合には、6点を基礎点として、それぞれの応募者に与えます。その上で上限額からの削減率を基に、「b 加算点」にあります計算式によって、算出した点数を最大4点の範囲内で加算点として与えます。

「ちば斎苑管理グループ」は、5年間の提案額が「21億6,510万3,000円」、削減率は「5.5%」で、加算点は「2点」となりました。

「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、5年間の提案額が「22億8,954万5,000円」、削減率は「0.0%」で、加算点は「0点」となりました。

続きまして、「選定基準」の12ページをご覧ください。

「6（1）市内産業の振興」ですが、応募者の本店や主たる事業者の所在地によって採点を行います。なお、共同事業体においては、各団体の点数に当該団体の責任割合を乗じて得た値を合計し、小数点第一位を四捨五入して算出しております。

「ちば斎苑管理グループ」は、代表団体である「イージス・グループ有限責任事業組合」を構成する7社のうち1社のみが準市内業者、構成団体は準市内業者です。各団体の出資割合や責任割合で案分した結果、「1点」となりました。

「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、代表団体は市外業者、構成団体は市内業者です。責任割合で案分した結果、「1点」となりました。

続きまして、選定基準の13ページをご覧ください。

「6（3）市内雇用への配慮」ですが、予定されている施設従事者に占める市内在住者の割合によって採点します。

「ちば斎苑管理グループ」は、市内在住者の割合が「80%」で「3点」となりました。「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、割合が「90%」で「3点」となりました。

最後に、「6（4）障害者雇用の確保」ですが、「a 法定雇用率達成状況について」、2点の範囲内で、「b 施設における障害者雇用について」、1点の範囲内で採点します。共同事業体につきましては、法定雇用率の達成状況に関して、「各団体の法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」の割合で案分します。

「ちば斎苑管理グループ」は、「aの法定雇用率達成状況について」は、有限責任事業組合の各組合員、構成団体について、法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数で案分した結果、「1点」、「bの施設における障害者雇用」については、施設での障害者雇用予定があるため、「1点」、合計「2点」となりました。

「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、「a 法定雇用率達成状況について」は、代表団体、構成団体について法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数で案分した結果、「1点」、「b 施設における障害者雇用予定」については、施設での障害者雇用予定があるため、「1点」、合計「2点」となりました。

ただいま説明しました集計表に記載された数字を、各団体の採点表にも記載しておりますので、誤りがないかご確認をお願いいたします。

私からは以上でございます。

○高橋部会長 ただいまの事務局の報告に対しまして、何か、ご質問等がありましたら、ご発言をお願いします。

(なし)

○高橋部会長 ご発言がなければ、次に「財務関係の所見」について、採点の参考にさせていただくために、公認会計士の鈴木委員からご意見ををお願いいたします。

○鈴木委員 公認会計士の鈴木です。

財務分析をさせていただきました結果について、簡単ではございますが、ご報告させていただきたいと思います。

報告の形式につきましては、財務安全性のリスク、収益性のリスク、成長性のリスクというところで評価させていただいております。リスクを評価しておりますので、リスクが低いほうが評価は高いというご報告になります。

まず、ちば斎苑管理グループですが、こちらの企業体は、構成会社が大変多いという特徴がある中で、財務の安全性につきましては、低い企業もございましたが、高いと判断する企業もございました。

収益性のリスクについては、中程度から高いリスクを持っている会社がございます、成長性についても同様に中程度から高いリスクを持つ会社が構成されておりました。

続きまして、富士建設工業・千葉グローブシップ共同体ですが、こちらは財務安全性のリスクが極めて低いというのが特徴でした。現預金の保有率が極めて高く、財務安全性のリスクは極めて低いと判断いたしました。

続きまして、収益性のリスクは低い旨、判断いたしまして、成長性については中程度のリスクと判断いたしました。

財務リスクについて、3点の方向性から申し上げましたが、指定管理者を選定するに当たって、一番重要なのは財務安全性のリスク、指定管理期間において、安定して継続的に事業を遂行していただくということが一番大事ではないかと私は考えておりますので、富士建設工業・千葉グローブシップ共同体の財務安全性リスクは極めて低いこと、ちば斎苑グループにつきましては、リスクが高い企業もありますし、低い企業もある中で、全体としては、中程度のリスクを保有していると判断いたしました。

以上でございます。

○高橋部会長 ただいまの鈴木委員のご意見に対しまして、何かご質問がありましたらご発言をお願いします。

確認ですが、この二者では、富士建設工業・千葉グローブシップ共同体のほうが財務的に安定しているということですか。

○鈴木委員 安定しております。

○高橋部会長 こちらの方が安定している。ちば斎苑管理グループのほうはリスクが高いということですか。

○鈴木委員 リスクが高いとまでは言えないですが、中程度のリスクなので、平均的か、やや高いということですか。

○高橋部会長 そうすると財務基盤がちば斎苑管理グループのほうが弱くて、富士建設工業・千葉グローブシップ共同体のほうが強いということによろしいですか。

○鈴木委員 そう判断いたしました。

○高橋部会長 わかりました。何かご質問ありますか。

(なし)

○高橋部会長 ご発言がなければ、次に、「応募事業者の提案説明及び質疑応答」に移ります。時間も限られていることですので、あらかじめ質問順を決めておきたいと思います。鈴木委員、大道委員、酒井副部会長、最後に私の順にしたいと思います。

では、ヒアリングの前にいったん休憩をとります。

(午後 3 時30分休憩)

(午後 3 時32分再開)

○高橋部会長 では、再開いたします。事務局は、応募事業者を案内してください。

(事業者入場)

○高橋部会長 本日は、お忙しいところ、お越しいただきましてありがとうございます。これからヒアリングを行います。

進め方ですが、まず皆さんの氏名役職名を述べていただいた後、今回の応募について、提案説明ということで、10分以内で提案内容についての説明を行ってください。その後は各委員から質問をいたしますので、ご回答をお願いします。

それでは、よろしく願いいたします。

○事業者（斎苑管理課長代理） それでは、自己紹介させていただきます。斎場を管理しております、斎苑管理課で課長代理をやらせていただいております、ヨシタと申します。よろしく願いいたします。

○事業者（千葉市斎場長） 現指定管理者千葉市斎場の場長をさせていただきます、トコと申します。よろしく願いいたします。

○事業者（イージスグループ有限責任事業組合） 代表団体イージスグループ有限責任事業組合の総務部長のアキヤと申します。よろしく願いいたします。

○事業者（構成団体東京ワックス） 構成団体東京ワックスのワカと申します。斎場では施設管理のほうを担当させていただいています。よろしく願いいたします。

○事業者（千葉市斎場長） それでは、プレゼンテーションに入らせていただきます。よろしく願いいたします。

お時間が限られておりますので、提案書内からポイントを抜粋してご説明いたします。

初めは、当グループの構成をご説明いたします。

私どもは、平成 27 年 4 月より千葉市斎場の指定管理者をさせていただいている現行指定管理者、指定管理グループです。全国 34 施設で、斎場指定管理者を履行している代表団体と、関東エリアを中心に幅広い公共施設の管理実績を有している構成団体のジョイントベンチャーであることで、接遇などのソフト面と、施設、設備管理のハード面の両方で指定管理者と果たすべき役割を確実に遂行できる団体構成になっております。団体名はちば斎苑管理グループと申します。

現指定管理期間においては、新型コロナウイルス感染症の蔓延などの様々な外的要因を受けながらも、2社のノウハウを最大限発揮することで、施設の稼働停止や配置職員の不足等によ

る稼働縮小を一切発生させず、千葉市様やその他関連機関との連携体制によって、千葉市様とともに千葉市民のために貢献するパートナーとしての責務を全うしてきたと自負しております。それでは、41 ページの様式第 13 号からご説明いたします。

今期指定管理期間では、繁忙期である 12 月から 3 月は、火葬枠を最大 36 件から 42 枠へ拡大することや、部分的な友引の会場、火葬炉大規模修繕時期の見直しなど、様々な方策で増加する火葬需要に対応してきました。

しかしながら、火葬件数は大幅な増加傾向にあり、過去 9 年間の平均では年 3 %増加しており、次期指定管理期間も同程度の増加が見込まれることから、令和 11 年度は、年間 1 万 2,779 件、うち最繁忙時は月間 1,216 件程度になるものと想定され、指定管理者募集要項に定められている数値目標 2 を達成するためには、さらなる火葬枠の拡大が必要です。

そのため、当グループは年間 48 日の友引開場及び通年での 42 枠運用を行います。指定管理者運営の基準では、年々友引開場の日数を増やして、11 年度に 46 件とすることになっていますが、当グループでは、7 年度から年間 48 日開場とし、1 日の火葬件数を 42 枠とすることで、11 年度の火葬件数にも対応できる体制を早期に確立いたします。

冬季繁忙時など、想定外の火葬が見込まれる場合は、予約状況に合わせて 44 枠まで増枠します。44 枠開放時の最終予約枠は 16 時になりますが、仕様で定められている 18 時の閉場時間を遵守でき、かつ提案人員数での時間差勤務シフトにより、残業等なく対応することができます。

業務量の増加に伴い、配置職員を現在の 41 名から 3 名増員した 44 名とします。これにより 11 年度の予測である 1 万 2,779 件の火葬があつたとしても、早出遅出の時間帯調整を含む勤務スケジュールを運用することで、確実に休暇及び休憩時間を取得できる体制を構築します。

また、数値目標 1 を達成するための方策として、43 ページの様式第 15 号をご覧ください。利用者の要望の把握としては、現在実施している館内アンケートや専用ウェブサイト投稿フォームに加えて、令和 6 年 8 月から QR コードアンケートを実施しています。QR コードアンケートは、スマートフォン等で簡易に回答ができるウェブシステムを構築しており、退館後の移動中やご自宅からでも回答できることで、回答数増加を図ります。

葬祭業者 FAX アンケートは、半期に利用された葬祭業者に依頼することで、安定した回答数を得ることが可能です。アンケート回収数は、毎年度 1 月時点で回答数が少ない場合は、直接配付アンケートを追加実施することで、370 件を確実に達成します。

9 割以上の満足度につきましては、これまでの管理運営の中で達成している数値であり、これを継続するために、53 ページの様式第 17 号に記載しているセルフモニタリングを実施します。モニタリング結果は、グループ本部が想定リスクを特定分析し、影響の大きさと発生確率の評価によって、具体的な対策方法を各業務マニュアルに反映します。改善が必要な課題には、緊急性、重大性、日常性の三つの視点で判断し、対策を講じ、複合的な課題は当表内の対策期間によらず、迅速に対応します。

指定管理料ですが、54 ページの様式第 18 号に記載のとおり、基本価格である 22 億 9,000 万円と比較して、約 5.45%を削減した 21 億 6,510 万 3,000 円で提案しています。これは最低賃金の上昇に伴う人件費の上昇や、光熱水費、資材などの物価高騰を踏まえた上で、これまでの現行指定管理者としての経験ノウハウから算出した、実現性のある根拠ある額です。なお、初年度は、ほかの年度と比較して約 1 億円高くなっていますが、これは市場に定められた発電機設備保守点検によるものです。

ページが前後しますが、災害対応についてご説明いたします。40ページをご覧ください。

斎場施設というのは、いついかなる状況においても決して止めることが許されない施設です。特に大規模な自然災害や感染症蔓延時にこそ、業務を安定して継続させ、状況によっては平常時よりも稼働を増やす必要が出てまいります。そこで、どれだけの人的基盤を有しているのか、そしてどのような情報を持っているのか、それらをタイムリーに管理できる体制があるのか、ということが重要になってきます。

万が一コロナウイルスのような感染症に職員全員が感染してしまった場合や、自然災害で複数人の勤務不能者が出た場合、それでもその日の業務を止めることはできません。私どもは、関東エリアでは57名の火葬業務経験者を有しており、最短30分で職員を配置しております。そのため、迅速な対応が可能です。加えて、千葉市斎場内に衛星電話や非常用発電機、300人が3日過ごせるだけの防災備蓄品を設置していることで、安心安全を確保した体制を整えています。

また、千葉県だけではなく全国に受託斎場があることで、310名の人材から長期的に応援人員を派遣できるスケールメリットがあり、即応力に加えた組織力を備えております。そのため、万が一ですが、感染症の蔓延などで配置人員全員が勤務不能となった場合でも、同数以上の応援人員を確実に配置できる体制が整えられております。

最後になりますが、私どもはこれまで千葉市斎場の指定管理者として、いかに千葉市様が求めている優良な指定管理者になり得るか、市民の皆様、利用者の皆様が求めている満足度の高い斎場施設管理運営をつくり上げられるかを念頭に管理運営に取り組んでまいりました。これらを確実に実行できること、そして千葉市様、市民の皆様にとって選んでよかったと言われる指定管理者となるため、ご選定いただくことを強く希望し、ちば斎苑管理グループのプレゼンテーションを終わらせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。

○高橋部会長 ありがとうございます。

では、こちらから質問させていただきます。鈴木委員から。

○鈴木委員 委員の鈴木でございます。

質問が2点ございます。主に財務面です。1点目が、年間で友引開場を増やされ、1日の枠も増やされるということを伺ったのですが、水道光熱費が5年間フラットになっており、それは見積りとして妥当なものかどうかというのを疑問に感じましたので、なぜフラットなのか理由を教えてください。2点目が、有限責任事業組合さんということで、出資法人が多数ありますけれども、収支の見積りをされるに当たって、支出の経費、例えば人件費ですが、それは、LLPが、例えばNSKさんとかに支払った金額で記載したものなのか、それとも、もろ人員に払った金額なのか、どちらで記入されていますでしょうか。その2点についてご質問させていただければと思います。

○事業者（斎苑管理課長代理） まず、友引開場、件数の増加も踏まえて、光熱水費がベタ打ちになっているという理由ですけれども、これが、やはり今後の単価の上昇というのが、なかなか予想ができず、いろいろとガス会社や、電気会社に問い合わせても、見込みは立てられないという回答を大手さんのほうからいただきました。その上で、まずガス代に関しては、令和5年度の実績に対して、国からの補助金がないものとして見積もった額という形で計上させていただいております。電気代に関しては、令和6年度の直近の実績をベースに考えさせてい

ただきました。この時点でかなり高額な見積りになってしまいます。これを例えば、単純に、火葬件数が3%過去平均で増加していると、それをそのまま燃料代も3%の増加でいくと、ものすごい額の計上になってしまうので、逆にその数字まで行くというのが現実的な見込みとしては、今度は高過ぎるということになるのではないかなというところで、あくまでも、かなり高額になっている令和5年度実績、電気代で言えば令和6年度実績をベースとして、全部の年度に計上させていただいたという流れがございます。

このガス代等に関しては、精算制ということで、精算していただけるから安く見積もったという考え方は絶対駄目だと思います。ただ、無駄に高い金額で入れて、返せばいいとなると、今度、指定管理料全体がかなり高額な提案になってしまいますので、我々としてはどのような数字で提案をさせていただくべきかと考えたときに、最終的にこの数字を出すしかなかったというような考えでございます。

続いて、人件費に関しましては、まず代表団体と構成団体で少し形が変わってくるのですが、代表団体はLLPという特殊な形をとっておりますので、こちらはNSK株式会社に組合内業務委託という形で運営する人件費全額をもう固定額で支払っておりますので、収支の予算としては、この額になってきます。ここから例えば、人員の不足があるとか、ベテランが辞めて新規雇用になるとか、そのようなところは、正直実績としては、やはり変化はせざるを得ないかなと、実際にNSKが従業員に払う部分のお金となると、そこの変化は生じてくるのですが、計上している人件費に関しては、LLPがそのままNSK株式会社に支払う額となっております。

○鈴木委員　　そうしますと、NSKに払っている金額が人件費になっているということは、それがNSKの売上げになっているということでしょうか。

○事業者（イーグスグループ有限責任事業組合）　　そうですね。NSKから見れば売上げになっているということで、それが給与原資にもなるということです。

○鈴木委員　　分かりました。ありがとうございます。

○大道委員　　1点だけ伺います。雨の日の来場者に対してのご配慮が何かありましたら教えてください。

○事業者（千葉市斎場長）　　雨の日の配慮に関してですが、床が大変滑りやすくなってしまいますので、モップがけ等をやらせていただいておりますのと、あとは、大雨の予報がある場合は、排水溝や屋上のルーフトレーン、そういったところの排水設備というのを整えて、雨漏りをなくすですとか、あとは霊柩車から降りる際に、必ず傘を差して降りていただいて、雨に打たれないようにご家族のところにご案内したりしております。

○大道委員　　ありがとうございます。もう1点よろしいですか。小さいお子さんが一緒においでになったときに、何かご対応でされていることはありますか。

○事業者（千葉市斎場長）　　小さなお子様の対応としまして、告別室においては、踏み台を用意しております。やはり大人の高さで告別室の焼香台は設計されておまして、お子様の身長ですと、焼香するのが大変難しいので踏み台を用意しております。

あとは、火葬棟の待合室の前と、待合棟の前、2か所にm a m a r oを設置しております。こちら移動式の授乳室になっておまして、その中でお子様の授乳ですとか、あとはオムツを替えたりですとか、あとは静かな空間になりますので、お子様の寝かしつけだったりとか、あともう1点、待合室6番という和室が1部屋あるのですが、基本的にはそこを使わずに運営を

しておりました、例えば、小さなお子様を寝かしたいという場合は、毛布もお貸出しをして、お使いいただいております。

○**大道委員** ありがとうございます。

○**酒井副部長** 何点かあるので、一つずつ質問と答えをお願いしたいと思います。

まず、友引開場と運用の枠も大きくするということですが、人員体制のほうはある程度余裕があると考えていらっしゃいますか。

○**事業者（斎苑管理課長代理）** 余裕は持てる体制になっております。実際、18時までという開場時間を守る形になりますので、その18時までに全ての勤務を終わらせて、職員が帰れますように、朝一番からの勤務と、少し遅れてからの時間差勤務というのを設けることで、枠の増加には十分耐え得ると考えております。

友引開場に関しましても、既に現指定管理者として一部友引開場というのを実施しております、その状態でも、繁忙期の状態であっても、有休もしっかり取得できる人員数が配置されておりますので、この次の5年間に向けては、さらに3名増やすことで、その勤務条件を十分守って運用できると考えております。

○**酒井副部長** 増加の3名というところですが、火葬の運転の方や、炉の前の従業員の方などは増やさなくても大丈夫かというところはどうお考えですか。

○**事業者（斎苑管理課長代理）** このいわゆる炉前業務に関しましては、告別室の数が限られております。なので、同時に到着する件数が増えるわけではないので、そういった部分で、特に増員をしなくてもシフトが回ると考えております。

○**酒井副部長** あと現状、従業員さんの残業というのが、大体どれくらい発生しているという認識ですか。

○**事業者（千葉市斎場長）** 基本的には残業はありません。ただ、繁忙期、先ほど言っていた15時20分、40分の予約拡大時におきましては、15分程度の残業が発生しております。

○**酒井副部長** 先ほどのお話では、今後、次の指定期間も残業は基本的には発生しないということでしたが、いかがですか。

○**事業者（斎苑管理課長代理）** 今は時間帯をずらしての勤務ではなくて、枠を増枠しない基本的なスケジュールの中で運営をしております、繁忙時だけ少し延びる形になるので、残業が発生する場合がありますが、次期に関しましては、そもそも枠を増加させていきますので、時間帯勤務をつけていくことで、残業を発生させず、業務が完了すると考えております。

○**酒井副部長** 従業員さんの昇給昇格というのは、予定しているということでしょうか。

○**事業者（斎苑管理課長代理）** 昇給に関しましては、収支の計画書、収支予算書にもあるように、毎年度一定額の増加を見込んだ計画とさせていただいております。昇格につきましても、人それぞれ個別の査定になってきますが、やはり意欲のある者に関しては、どんどん上のほうを目指して行ってほしいと思っております、毎年度必ず個別の面談をして、まず昇格の意欲があるのか、それに伴って与えられた役割を担えるだけの能力があるのか、あと意識の部分を総合的に判断しながら、昇格も随時行っていきますので、今後もそれは継続してまいります。

○**酒井副部長** 現状、休憩時間というのは、まとめてどれくらい取れていますか。

○**事業者（斎苑管理課長代理）** どうしても火葬場というのはお昼頃が一番忙しい時間帯になりますのと、あとは一括休憩というのは、まず現実的ではありませんので、個別の休憩とし

て午前中と午後に半分ずつ分けて確保しております。40分、40分程度のイメージです。

○酒井副部長 休憩時間の取得や労働環境、あと有休の取得等を含めて、従業員の方の就業環境の維持、満足度、この辺り大事なかなと思っています。少し抽象的ではあると思うのですが、コンサルティングとの業務提携と関係法令の遵守等というのは、具体的にはどのような形で従業員さんの満足度を上げるという施策を考えていらっしゃいますか。

○事業者（斎苑管理課長代理） 実際、まず有休も取得できているというような事実もありますし、休憩時間に関しても、責任者が管理しながら取得はできておまして、その上での個別面談の中で出てくる職員の声というのは、随時拾っていかうと考えております。

○酒井副部長 現状、労務的な問題というのは何か把握されていますか。

○事業者（斎苑管理課長代理） 労務的な問題に関しては、ちょっと私は直接担当していませんけれども、数年前に労務監査を受けておまして、それは千葉市様のほうでやられている労務監査ですけれども、その中で我々ではなく、監査委員の方が職員からのヒアリング等も行われている中で、非常に職員満足度は高いというような、委員様の感触といたしますか、所感はいただいておりますので、その部分で特に現状、何か大きな労務関係の問題を抱えているという認識はありません。

○酒井副部長 それは今の場長さんも同じ認識ですか。

○事業者（千葉市斎場長） はい、そのとおりでございます。

○酒井副部長 先ほどと重複するのですが、水光熱費が年間一定となっている点は少し気になっているのですけれども、これは先ほどの説明でいくと今高止まりしているところなので、横置きするしかないかなというような認識ということですか。

○事業者（斎苑管理課長代理） そうですね。なかなか本当に色々なところの斎場の指定管理者をやらせていただいておりますが、どうしてもこの燃料代と電気代というのは、もうどこまで上がるかが見込め切れないので、各自治体さんとも相談させていただきながら進めている中で公募でした。精算制という形になると、ほかの自治体様では、もうこの額で計上してくださいというような固定額にされるパターンもあるのですけれども、今回は補助金がない状態を見込んで、それぞれの応募事業者に委ねるというような内容になりましたので、私どももいろいろシミュレーションして考えた結果、もうこの額の計上で行くしかないなという結論に至って、収支計画を作成しております。

○酒井副部長 理論的に言うと火葬件数が年平均3%ずつ増加していくという上昇傾向にあって、水光熱費も3%増加させた試算のほうが、妥当性を持つじゃないかというふうに、あまり関わっていない委員としては思うところなんですけど、計画としてはですね。ここを横置きされるというのが、ちょっと今納得はできていないのですが、どうお考えですか。

○事業者（斎苑管理課長代理） これは、もう作成した段階から、恐らくそういったご質問というよりもご意見というのはいただく可能性はあるなどは考えてはおりました。3%という数字を全て反映した指定管理料というのを提示すべきかどうかといったところを本当に悩み抜いた末で、我々としてはもうこれしかないという出し方になってしまったので、おっしゃることはもう十分理解している上での判断という形になります。

○酒井副部長 あと最後ですが、残骨灰の処理方法について、何かこの場でお聞きしておくことありますか。

○事業者（斎苑管理課長代理） こちら側からということでしょうか。

○酒井副部長 はい。当委員会のほうで、残骨灰の処理について、かなり価値が高いものが動いているのではないかと思っているところがあって、その管理のところで委託をされているので、委託先のほうで適切な管理がなされた上で、最終的に換価されているかどうか。そのスキーム、手順についての、何かしら事業者さんとしての、残骨灰の処理に関する手続の適正さを担保する方法とかを、何か新たにご検討されているかどうかを教えてください。

○事業者（斎苑管理課長代理） 残骨灰を回収することによって、そこから抽出される有価物に関してですが、全ての処理工程だったり、処理工場というのは、現地を確認して、我々のほうでしっかりと適正な業者であるか確認しています。あとは株式会社三豊というところなのですが、ほかの政令指定都市も含めて多数の実績があります。そういったところで、市役所からの直接発注、もしくは我々からの指定管理者としての委託含めて、いろいろなところでこの有価物の処理、あと市に還元という実績を踏まえて選んでおりますので、業者に関しては、十分適正な業者を選んでいると思っております。

千葉市様に関しても、これまでもその有価物というのは抽出されたものをお返ししております。精錬会社で精錬した現物を、直接お返しする形を取っておりますので、いわゆる現金化してしまうと、本当にその途中で何かしらレートを取っているんじゃないかとか、いろいろなご心配が出てくるかもしれないのですが、本当にその精錬会社が証明した現物と同じものというのを、キロ数等も含めて、全て千葉市様のほうに納めさせていただいておりますので、今後それを継続することで、市民の方に、例えば、どうなっているんだという問合せをいただいても、十分、議会などでもご説明ができる内容にはなっていると考えております。

○酒井副部長 私からは以上です。

○高橋部長 では、私から質問させていただきます。

提案説明の最初に火葬件数が増えて、火葬枠が増えるということで、毎年、どのぐらいの率で火葬の件数が増えると考えていらっしゃいますでしょうか。

○事業者（斎苑管理課長代理） 毎年度約3%上昇してその増減はあるんですけども、平均にならすと3%の上昇になっておりますので、今後の5年間も3%の上昇は見込むべきではないかと考えております。

○高橋部長 分かりました。そうすると鈴木委員と酒井副部長との質問とかぶりますけれども、3%増加する見込みということが計算できているのであれば、光熱費とか人件費についても3%を加算すべきであるというふうに私は思いますが、いかがでしょうか。

○事業者（斎苑管理課長代理） まず、人件費に関しましては、3%増えるごとに人を増やしていくわけでもなく、当初から増えた状態に対応できる人員数を確保して、余裕のある体制というのを組んでおりますので、定期的な昇給は見込んでおりますが、火葬件数の変動による人件費の上昇という見込み方ではなく、少なくともその件数になっても、適正な運営ができる人員数でその給与というのをもともと見込んでいた計画とご理解いただきたいと思います。

○高橋部長 そうすると現場の方は、業務が増えているけれども人数が増えないと。そうすると、現場の方の感じ方としては、給与は同じなのに、何か業務が増えてしまったなというような感じにならないものでしょうか。もともとそれは、人員を余裕を持って雇ってあるんだよというお話ということですか。

○事業者（斎苑管理課長代理） そうですね。無駄ではないですけども、どうしても冬季、1月、2月というのが特に火葬件数が、もう上限をずっと続くようなケースというのもありま

すので、そこに耐え得る人員数というのは、そもそも必要になってくるんですね。

件数の3%の増加というのも、毎月同じ件数が続くとは思っておりませんので、やはり冬季がどうしても集中して増えてはいくだろうと。夏場ですとか、春、秋に関しては少し穏やかになっていくといったそういう波はありますので、そういった部分でその従業員としても、特に今より大きく負担が増えるという感覚ではなくて、人員数3名を増やすことによって、十分労務量、業務量も問題なくこなせる人員数で計画はできていると考えております。

○高橋部会長 2点目は、残骨灰のご質問なんですけど、昨今テレビ等で見ますと、金が高騰しています。そうすると有価物の管理というのは、極めて厳密にやらないと危ないと感じています。

今お話があったのは、きちんとした業者が市に報告しているから間違いないんだというお話がありましたけれども、何らかの方法を、客観的に第三者が、得られたお骨に含まれていた金などが、どのぐらいの分量、ミリグラムまで詳しく毎回出て、それはどう管理されているのか。例えば、金庫の中で責任者がいて、きちっと管理するというような体制を取らないと、金の粒があったものをそういうちょっと失礼な言い方だと持って行って、街中でちょっと売ると1万円、2万円になるというようなことが万が一報道されるようなことがあったら大変なことになってしまうので、その管理を少し厳密にやっていただければなと思うのですが、いかがでしょうか。

○事業者（斎苑管理課長代理） そうですね。いわゆる現場で有価物を抽出するわけではありませんので、現場内の例えば金庫に保管するとか、いわゆる現場の職員が有価物を抜き出すというのは、物理的にかなり不可能だと考えております。というのは、何となく金とかそういったものというのは、ポンと形になって出てくるようなイメージかもしれないんですが、実際私どもも火葬場で業務を行っていますけれども、手分けしてそういうのを見つけるというのは、正直現実的ではないです。もう溶けて、色も変わっていたりとかというので、ほかの金属とほぼ見分けがつかないぐらいなんです。なので、残骨灰として全部入っているその袋の中から、例えば好きに取っていいよと言われても、私のほうでも何を取ればいいのかも分からないぐらい分からない状態で保存されております。その保管されたものを、これは千葉市斎場から搬出されるものですよというのを、全て数量ですとか、作業の確認というのは、我々のほうで立会いをした上で、その残骨灰処理業者がまず引き取っていきます。そこからは報告書という形でどうしても写真にはなってしまうんですけれども、溶解をして、溶かして、分離させて抽出するという方法になってきますので、そこでまず、純粋なお骨だけを取り除いて、残りはやはり、でもそれでも黒い金属の何かが分からないような状態のところまでしか、現地の工場といったところでは作業ができないんですね。それを最終的には精錬会社、そこはもう委託先とは違う第三者の精錬会社のほうに全て持って行って、精錬されて初めて、金とか、銀とか、パラジウムという、我々が見て分かるような形になってまいりまして、そこで報告数量というのを我々のほうに当然、そのままの報告書で、現物も含めてきまして、私たちが立会いの上で千葉市様に今のところ現物として納めさせていただいておりますので、我々のほうでも十分注意をしながら、取扱いというか、いわゆる抜き出しだったりとか、そういう不正が働かないように管理しております。

抽出量に関しては、やはり必ずしもご遺体一体から何グラム出ますよというわけでもないの、そこら辺はすごく難しいところではあるのですが、千葉市様含めて、我々各自治体

様と年間抽出される有価物の量というのが適正かどうかというのは常に話し合いながら、確認を取って納めさせていただいておりますので、今後も私どものほうでもしっかりと責任を持って、いわゆる丸投げの体制ではなくて、管理していきたいと考えております。

○高橋部会長　ありがとうございます。ほかにご質問、よろしいでしょうか。

(なし)

○高橋部会長　それでは、以上でヒアリングを終了させていただきます。選定結果については後日通知しますので、よろしくお願いたします。

業者の方はご退室をお願いします。どうもありがとうございました。

(事業者退室)

○高橋部会長　ここで、当該応募事業者について委員間の意見交換をしたいと思います。これから採点を行うに当たり、参考となるような例えば、委員間で共通認識をつくっておきたい点、確認しておきたい点などを、ご発言いただきたいと思います。

また、特に優れていると思われる点、気になった点などについても、ぜひこの場でご発言いただければと思います。

何かご発言ありますでしょうか。

○酒井副部会長　事務局からの従前の説明のときに、労務環境に関する懸念点が幾つか示されたと理解していますが、今回質問したところだと、事業者さんのほうでは、ちょっと十分な認識がないように受け止められたのですが、ちょっとそこに関しては、労働環境の点の状況認識と、適正な管理というところができるのかなというところが、もう少し実態に基づいたご説明をいただけたらと思っていたのですが、そこは懸念を感じたところです。ただ、どう問題があるのかというのは分からないので、これで点数を下げられるかどうかということが分からないのが一つあります。

あとは、部会長もおっしゃっていましたが、水光熱費のところは横置きになっている点について、私も指摘した部分で、それしかないみたいな感じだったのですが。その横置きをしたことに伴って、指定管理料が5.5%削減になっているので、それによって点数が変わってきているというのがありますので、そこも支出見積りの妥当性という項目に当たると思うのですが、これをどう評価していいかというところを悩んでいるのですけれども、その辺りは、鈴木先生、いかがでしょうか。

○鈴木委員　私もその点については一番気にかかったところです。先生方のおっしゃるとおり、3%増加しているのであれば、価格の上昇を見込めないのもであっても、需要量という面で値段と量と両方を見積もっていくと思うので、量の増加ということで、見積りも3%増加させるというのが妥当であると私も考えます。おっしゃったとおりで、指定管理料が下がっているのは、光熱水費の見積りのところに影響されていると思いますので、支出金額の妥当性といった面では、懸念があるというふうに私も考えております。

○高橋部会長　私も二人の意見に賛成でございます。

○酒井副部会長　ただ、妥当性を「D」にしてしまうと、4点下がっちゃうんですよ。そもそも事務局のほうでつけている既存の、事前の点数つけの5の(2)の管理経理というところが、8点ともう1社が6点で、ここで2点差がついているんですよ。だから、水光熱費はどっちにしても実費精算のところなので、ここの妥当性がないことにして4点下げちゃうのはちょっと下げ過ぎではないでしょうか。ほかの費目で妥当性がなければ別なんですけれども、

その点数のつけ方にすごく迷うので、事務局さんとの事前のお話のときには、管理経費の事前の点数付けのところのこの2点を修正する案もあるんじゃないかというふうにお伝えはしたのですが。

○高橋部会長 結局この支出見積りの妥当性というところですよ。施設管理に関する経費を縮減するのであれば、支出見積りの妥当性というのは、どうもあの説明だと、資料がないから過去、現在の実績値で同じ額を提出したと。どう見ても納得できないですよ。3%増えるということをおっしゃっているわけですよ。少なくとも鈴木委員がおっしゃるように、3%は増やすべきだろうと思いますので、ここの予算の提出の妥当性というのは、あまりないように私は思ってしまったのですが、どうでしょうか。

○酒井副部会長 部会長さん、多分、今の流れでいくと、皆さんで「D」をつけると、4点落ちるんですよ、「C」と「D」との差については。ただ、着目している点は、水光熱費の部分だけで、こちらがもし3%増で修正されたら、どちらかという私としては、指定管理料の管理経費のところの点数の2点が落ちるべきなんじゃないかと思っはいるんですけど。削減率はそんなになくなるんじゃないかと思っはいるのですが、4点下げるとするのは結構大幅なマイナスになるので。

○米元保健福祉総務課主査 すみません。少しお時間を下さい。今、仮に3%ずつ上がった場合に、両者の金額の差はどれぐらいになるのか、酒井先生がおっしゃったとおりに、削減率が下がって同じ点数になるんじゃないかというのをちょっと今試算してみています。

○酒井副部会長 多分、支出見積りの妥当性というのは、結局、実費精算されるこの項目で水光熱費だけに着目して決めてしまっはいけないのではないかと感じてはいます。

○高橋部会長 計算を待ちましょうか。

○酒井副部会長 あと、労務の点はどうですか。

○鈴木委員 二つ、労働問題については、やはり腑に落ちないというか、今ある人員で労働時間が増えるという状態で、現状それで大丈夫ですと言われても、腑に落ちないのは、私も同じ意見でして、あともう一つ、話が少し戻ってしまうのですが、支出見積りの妥当性という部分で、駄目かどうかと言われると、基準にはないのですけれども、私がもう一つ質問させていただいたところで、イービスグループは全てNSKとか子会社に委託すると言っはいるんです。それで、支出見積りの人件費の金額は、子会社への業務委託費を計上してると言っはいたので、そうすると子会社の売上げになると。子会社のほうで人員の人件費を払っはいるということになると、完全子会社なので、連結的に見ると、自分の利益を子会社に落っはしているのです。実際の利益はもっと大きいはずなんです。ですが、これが駄目という基準はどこにもないんです。だから、事業者が書っはきたことが直ちに間違いということとは言っはえないんですけれども、その連結的な視点で見ないと、完全子会社を持っはっている場合は、完全でなくてもそうなんですけれども、ちょっと注意が必要だという点をお話しできればと思っはいました。

○高橋部会長 ほかにご発言はないですか。

○酒井副部会長 私は大丈夫です。

○高橋部会長 残骨灰のこと、酒井副部会長もご質問されましたけど、説明を受けても、ちゃんとやっはっているから大丈夫なんだよという説明だけだったような感じがして、本当に合意的に納得できるかという、なかなか難しかったのですが、いかがですか。

○酒井副部会長 残骨灰の件は、事前の事務局さんからの説明で写真も見せてもらったので

すが、すごいもう、整理がつかない、中身把握できない残骨灰をそのまま委託業者に持っているんで、今の指定管理者の中で何かするというのは多分およそないだろうというふうに思っていて、委託事業者のほうで何かあるかなと思っていたのですが、今日の話でいくと、精錬して黒い塊にして、次の精錬業者に持っていくので、一度目の委託先で何かあるというのもなかなかなさそうだなという感じはして、その次の精錬のほうで何かあるかなというのも多分ないだろうという感じはしてくるとすると、意外と大丈夫なのかなという印象は受けているので、あとは千葉市さんのほうがしっかりと精査をしていただく話かなという気はしているのと、もちろん事業者さんは、ちょっと説明が曖昧なので、説明だけ聞くと何か説得力ないなと思っているのですが、実態的には多分大丈夫じゃないかなというのを私は感じたところでは。

ただ、労務問題に関しては、やっぱり説明と実態とか違っているのではないかなというのは思っているんで、今後5年間でちゃんとやっていけるかどうか、少し分からないポイントですよ。

○高橋部会長 鈴木委員さんに教えていただきたいのですが、最初にご説明いただいた財務状況について、こちらの方はパーフェクトじゃなくて、少し弱いというようなお話だったかと思うのですが、これはどのぐらいのリスクがあるのでしょうか。

○鈴木委員 ちば斎苑グループで、構成企業が10社なんです。その中で、例えば、イージス株式会社さんというのは、財務リスクが非常に高く、期末の財務諸表で言うと、そのときの期末の租税債務を払えるだけの現預金を持っていません。

○高橋部会長 税金が払えないですね。

○鈴木委員 税金を払うだけの現預金が貸借対照表上ないというような会社も構成企業の中にある中で、あとは、有限責任事業組合自体はそれほどリスクは高くなく、中程度で普通の状態であるので、玉石混交というか、いろいろな会社が中に混じっているような事業体であるということになります。

○高橋部会長 しつこくてすみませんが、そのことはこの指定管理業務に何か大きな影響があるのか、あるいは影響はほとんどないのか。何とも言えないですか。

○鈴木委員 そうですね。その中で、直ちにリスクが高いことをもって、どこかが倒産してしまっ、全体として駄目になってしまうリスクがあるかという、それは必ずしもそうは言えないですね。資金が回る限りは継続してまいりますので。ただ、財務安全性という面では、リスクはあるというふうに判断しています。

○高橋部会長 わかりました。他によろしいでしょうか。

○米元保健福祉総務課主査 計算なんですけれども、3%ずつ上げていったところで、3,500万円見積額に比べて、増えるということになりました。これを今の配点に当てはめたとしても、結局加算点の部分についての結果というのは変わらない状況でございます。

○高橋部会長 では、よろしいですかね。それでは、ほかにご意見がなければ、このちば斎苑管理グループについて、採点をお願いいたします。

(午後4時28分採点)

(午後4時33分再開)

○高橋部会長 では、事務局は富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体をご案内してください。

(事業者入室)

○高橋部会長 どうぞおかけください。

本日はお忙しいところお越しいただきまして、ありがとうございます。これからヒアリングを行います。

進め方ですが、まず皆さんの氏名、役職名を述べていただいた後、今回の応募についての提案説明ということで、10分以内で提案内容についての説明を行ってください。その後は各委員から質問いたしますので、ご回答をお願いします。

それではよろしく願いいたします。

○事業者(富士建設工業(カガキ)) 皆さん、こんばんは。富士建設工業・千葉グローブシップ共同体です。

初めに自己紹介をさせていただきます。私は、本案件の責任者を務めます富士建設工業東京支店長のカガキと申します。よろしく願いいたします。

○事業者(富士建設工業(カムラ)) 事業マネジャーのカムラと申します。よろしく願いいたします。

○事業者(富士建設工業(シマラ)) アテンダント事業課のシマラと申します。よろしく願いいたします。

○事業者(千葉グローブシップ株式会社) 維持管理業務を務めさせていただきます、千葉グローブシップ株式会社、リュウマンと申します。

○事業者(富士建設工業(サイトウ)) 私、富士建設工業本社の営業推進部のサイトウと申します。よろしく願いいたします。

それではご説明に入りたいと思います。代表企業の富士建設工業は、火葬場の維持管理、運営、火葬炉の設計施工、メンテナンスを行っている会社でございます。この千葉市斎場の火葬炉も弊社で施工させていただき、平成25年度、こちらまでは2期10年間指定管理者も務めさせていただきました。

今回は千葉市の市内企業、千葉グローブシップ様と共同体を組成し、改めて指定管理者に応募しております。

時間も限られておりますので、当グループの提案の中で特にアピールしたい点に絞って説明させていただきます。

初めに様式第3-1号、3ページの図表3-1-3をご覧ください。管理運営の執行体制について説明いたします。

千葉市様との連絡窓口となり、かつ当グループの指揮命令系統の中心となる施設長、そして副施設長、こちらは代表企業の富士建設工業から選任いたします。

また、主に会葬者の対応に当たる事務業務チーム、それと運營業務チームの人員は、豊富な火葬場の運営経験を持ちます富士建設工業から配置いたします。施設の維持管理チームの人員につきましては、ビルメンテナンスを得意としております千葉グローブシップ様から配置いたします。各社の得意とする分野を担当する組織体制とすることで、安心して堅実に維持管理運營業務を遂行できる体制を構築してまいります。

次に、様式の第3-2号をご覧ください。本施設に配置する従事者は、総勢で今40名を計画しております。千葉市の火葬件数は年々増加しておりますが、この人員体制であれば、毎日会葬者をお待たせすることなく、また、そのほか各種の業務が滞ることなく、質の高いサービス

を提供することが可能でございます。

雇用形態につきましては、清掃業務に当たる人員を除いた全ての従事者を安心、安定して働くことができる正社員として雇用いたします。従事者の離職を防ぎ、維持管理運営業務を安定して実施できるように配慮しております。

次に、様式の第6号をご覧ください。職員の処遇、待遇等について説明いたします。

完全週休2日制で、年間110日の休日の取得や、各種の休業、休暇制度を採用し、ワークライフバランスを実現できる働きやすい環境を整えてまいります。また、就業時間中に連続して60分の休憩時間を確保し、職員がリフレッシュできるようにも配慮しております。

このほかにも、図表6-1、その他、こちらの行にあります、永年勤続表彰や、支店長表彰、図表6-2にあります定期賞与、業績賞与などの支給もあり、職員の働く意欲を増進する取組も実施しております。

労働環境への配慮をご覧ください。従事者のストレスチェックや上席者による職場面談も行います。従事者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めてまいります。

次に、様式第9号の1ページ目をご覧ください。火葬炉設備の管理方法について説明いたします。斎場の管理運営で最も大切なことは、確実な火葬炉の稼働でございます。火葬炉が休止するようなことは絶対に許されません。

図表9-1をご覧ください。左側の組織図についてです。富士建設工業の東京支社には、在籍する工務部14名の火葬炉技術者、これらが連携して火葬炉の維持管理業務を実施してまいります。火葬炉保守責任者を選任し、明確な連絡窓口も確立いたします。この火葬炉保守責任者は千葉県内に居住しております、緊急事態にも迅速に駆けつけることが可能でございます。

なお、この火葬炉保守責任者は、これまで千葉市斎場火葬炉の修繕を何度も実施するなど、本施設の火葬炉の状態を熟知しております。過去に火葬炉のメンテナンスが適切に行われていなかったため、休炉していたという事実も把握しております。弊社が指定管理者となることで、このような事態は絶対に起こしません。

次のページをご覧ください。火葬炉設備の総合点検の実施について説明いたします。火葬炉設備は、竣工から20年を迎え、今後は大規模な修繕が必要となる時期になってまいります。そこで、今後の火葬炉の保守管理や修繕の方針、計画を定めるために、引継期間中に火葬炉の総合点検を無償で実施いたします。現状の火葬炉の状態を的確に把握し、適切な火葬炉の維持管理計画を立案し、実施することで、この火葬炉を今後も長く使用していただけるように管理いたします。

次に、様式第12号の3ページをご覧ください。緊急時における業務継続に向けた対応策について説明いたします。図表12-4は、大規模災害時の人員配置の考え方を示しております。大規模な災害発生時は、職員の安否確認と斎場の状況確認を迅速に行います。

配置している職員が勤務できなくなった場合も想定されます。この場合は、富士建設工業の東京支店に所属しております約300名の火葬業務経験者の中から、即日応援人員を派遣いたします。また、東京支店に所属している人員から応援人員を派遣できない場合もございます。この場合は、派遣エリアを富士建設工業の全社、全国規模まで広め、必要となる応援人員を確実に派遣し、災害時も運営を継続できる体制を構築しております。

図表の12-5をご覧ください。これは火葬炉設備の故障トラブルの対応体制になります。先

ほども申し上げたとおり、富士建設工業は14名の火葬炉の技術者が連携して、千葉県内の斎場を定期巡回しております。万一の故障、トラブル発生時は、千葉市斎場の最も近くにいる技術者を最優先で派遣いたします。

最後に、様式第13号をご覧ください。開場時間、開場日の考え方について説明いたします。現在の千葉市斎場の大きな課題といたしまして、急激な火葬件数の増加に伴う火葬の予約待ちが挙げられます。当グループでは、現行の1日36件の火葬件数の上限を、開場時間を30分程度延長することで、1日42件まで引き上げて、火葬予約待ちの少ない運営を行うことをご提案しております。

図表13-2をご覧ください。現行の1日36件の火葬を行う場合と、当グループの提案の1日42件の火葬を行う場合の年間火葬件数を比較しています。1日42件の火葬を受け付けることで、年間で約2,000件前後の火葬件数を上積みすることができます。

これによりまして、現在の想定よりも火葬件数が著しく増加した場合におきましても、十分に対応することが可能ですし、また想定どおりの火葬件数となった場合は、友引日の開場日数を少なくして、職員の休日に充てたり、施設設備のメンテナンス日を確保することも可能となっております。

以上、非常に駆け足となってまいりまして、早口で申し訳ございませんが、当グループの特徴的な提案を説明させていただきました。

誠にありがとうございました。

○高橋部会長 ありがとうございます。こちらから質問させていただきます。

鈴木委員。

○鈴木委員 ご質問させていただきます。委員の鈴木でございます。

2点ございます。まず、1点目ですが、財務諸表を拝見させていただきまして、財務的に大変充実されている会社であると判断いたしました。何か会社の方針ですとか、今までの業務の流れで、会社として捉えている施策ですとか、何かお考えのようなものがあつたらお聞かせください。2点目は、法人の状況の箇所で、FCSさんとFKエンジニアリングさんという子会社をお持ちですけれども、今回の指定管理者業務で、こちらの会社に業務委託するような業務はございますでしょうか。

以上、2点となります。

○事業者（富士建設工業（カガキ）） まず、1点目、財務諸表について、お褒めいただきましてありがとうございます。弊社、火葬炉メーカーとしまして、火葬炉の企画から設計、施工、現地での設置まで含めて、火葬炉のメーカーとしてやらせていただいている中で、こういった形で、その後の斎場の維持管理、運営を行わせていただいております。火葬炉の設備のメンテナンスから運営までを一貫した形で行わせていただくことによって、よりよいサービスをご提供できるということと、コストを抑えながら、それが実現できるというふうに考えております。その辺の結果、そのような形で表れているのかなと考えます。

続きまして、FCSとFKエンジニアリングにつきましては、まずFKエンジニアリングにつきましては、韓国の法人になっておりまして、韓国のほうでも同じように火葬炉のメーカーを行っております。韓国国内では13施設85基の火葬炉を納入させていただいております。こちらもメンテナンス関係を行わせていただいております。

FCSにつきましては、火葬業務の運営のみに特化した形でやらせていただいている企業で

ありまして、富士建設工業で維持管理運営を行わせていただく場合もありますし、このFCSという形で請け負ってやらせていただく形もございます。以前このFCSに、維持管理、運営については、分社化していこうという思いもありまして、そういった会社を子会社として立ち上げたのですが、今は、富士建設、FCS 2社並行した形で運営させていただいている状況となっております。

○事業者（富士建設工業（サイトウ））　今回は、その2社に業務委託という形で、千葉市の指定管理業務で何か業務をお願いするということは一切ございません。富士建設工業のほうで一本化して、対応させていただく予定でございます。

○鈴木委員　分かりました。ありがとうございます。

○大道委員　細かいことなのですが、1ページの一番下の基本理念と実施方針のところの③アンケート調査が書いてあるのですが、そのことについて何か、ご説明いただけることはございますか。

○事業者（富士建設工業（カムイ））　アンケート調査を実施しまして、いい部分、悪い部分のアンケート結果というのは必ず出ると思うのですが、いい部分はより伸ばせる対応、悪い部分については、即日改善できるものは即日改善しまして、利用者にご迷惑がかからない運営を目指しております。

○大道委員　もう1点、「4 積極的な情報公開」のところの⑧ですが、情報公開請求にスムーズに対応するということが書かれていますが、差し障りがない程度で結構ですけど、何かこんなことがありましたというような事例がありましたら、お願いします。

○事業者（富士建設工業（サイトウ））　指定管理者は今回のように応募するに当たって、事業計画書を提出するんですけども、事業計画書の中身を開示してほしいというような情報公開請求があります。このようなときは、市のご担当課とご相談しながら、弊社のノウハウとなるようなところは黒塗りで非公開とさせていただくこともあるのですが、それは発注者様との協議によって、そこも開示することもありますので、そういったことを協議しながら速やかな開示に対応して参りたいと思っております。

また、指定管理期間中は、例えば、収支報告書ですとか、業務報告書、この辺りをきれいに整理しておいて、開示請求があった場合はすぐにできるように準備しておくというような意味でございます。

○大道委員　ありがとうございます。

○酒井副部会長　いくつか質問があるので、一つ質問してお答えいただいてという形でお願いします。

まず、人員の配置ですが、職種を見ると運營業務職員というところが多くいらっしゃってまして、炉の前のセレモニー業務担当者とあと火葬炉の運転というところ、この辺りが分かれているようにはお見受けしないのですが、何か運營業務職員はマルチにお仕事をされると考えるのでしょうか。火葬炉の運転と、炉の前の業務を兼務されるのでしょうか。

○事業者（富士建設工業（カムイ））　まず、運營業務の内訳としましては、まずは受付事務、こちらで出勤人数5名としております。その内訳が、窓口1名、受付処理2名、電話交換1名、責任者もしくは副責任者の責任者クラスを1名の計5名です。

○事業者（富士建設工業（サイトウ））　様式第3-2号の9番から26番までが運営職員でこれが全部一緒くたになっているよというような趣旨のご質問かと思えます。おっしゃるとおりで、

ここに書いてある運営職員の1から18が、炉前で会葬者をアテンドしたり、ご案内する業務もやりますし、火葬炉の運転業務を行えるように教育指導して、どちらの業務にも対応できるようにいたします。こうすることで勤務シフトも組みやすくなって、少ない人数で、効率的に運営が行えるようになりますので、マルチスキルの職員で対応してまいりたいと考えております。弊社が指定管理でやっているところは、一般的にはこのようなやり方をさせていただいております。

○酒井副部長 では、火葬炉の運転と炉前の専門等を含めて分ける必要性というか、専門性を持たせなくても大丈夫ということですね。

○事業者（富士建設工業（サイトゥ）） そうですね。どちらにも専門的なスキルは必要なので、そのスキルに関してきちんと教育をして、どちらの業務にも対応できるマルチスキルの職員を教育してまいります。

○酒井副部長 ありがとうございます。あと65歳以上の方も雇用しますということアピールいただいているんですが、現在の千葉市斎場の業務において、65歳以上の方にこなせる、こなせない、ご年齢によって難しいということがあったりするのかな、ないのかな、この辺りどのように認識なさっていますか。

○事業者（富士建設工業（オガキ）） まずは、現斎場で従事されている方の年齢は分からないのですが、もし65歳以上の方がいらっしゃるようであれば、そのまま継続させていただくですとか、そういった部分も思いはあります。現状で、65歳以上の方が弊社の実績としましては、60名程度活躍していただいているという実績もございますので、その辺、体力的な部分ですとか、そういった部分もあるかもしれないのですが、その辺は考慮しながら活躍をしていただきたいと考えております。

○酒井副部長 ありがとうございます。あと、従業員の方の休憩時間ですが、これはまとめて休憩を連続して1時間取れるというご趣旨でよろしいですか。

○事業者（富士建設工業（オガキ）） はい。タイムテーブルを作成しまして、その中で休憩をまとめた1時間、連続して取れるというようなタイムテーブルで、全て机上で検証はしております。そのような形でまとめた1時間を取れる体制をつくっていきたいと考えております。

○酒井副部長 話は変わりますが、アンケートについて500件を目指していただくということで、現行のアンケート回収数からすると、かなり件数的には積極的な件数だと捉えるところなのですが、正直な感想を言うと、非常に難しいのではないかと思うところがありまして、指定管理者選定評価委員会としても、件数を増やしていただきたいと言いつつ、なかなか増えていないという事実がありますので、これはどういった取組で、この500件を目指せるかというところを、具体的に教えていただけますか。

○事業者（富士建設工業（オガキ）） こちらは、他市の事例で、火葬件数が大体3,500件ぐらいの施設がありまして、そちらで火葬ごとにアンケートはがきを配布させていただきました。そのときに、そのアンケートはがきを返していただいた率が23.9%ありまして、合計で800件以上の返信をいただいております。その実績をもちまして、今回、千葉市様の火葬件数ごとにそのアンケートはがきを配布させていただく形で、十分に500件というのは返信いただけるのではないかと考えまして、このようなご提案をさせていただいております。

○事業者（富士建設工業（サイトゥ）） 補足させていただきますと、料金受取払いの往復はがき

になっておりますので、回答する人が料金負担するような形のアンケートはがきではございません。

それともう一つ、はがき以外にも、ウェブのQRコードアンケートも実施しようと思っております。これ施設内の待合室なんかで、スマートフォンでQRコードをかざしていただいて、アンケートを答えられるようなことも考えておりますので、そういったことでアンケートの回収率を向上していこうと考えております。

○酒井副部長 ありがとうございます。

○高橋部会長 私から質問させていただきます。今後の千葉市斎場における火葬件数の推移について、どのように考えていらっしゃいますか。

○事業者（富士建設工業（ナカム）） 火葬件数におきましては、毎年今後3%ずつぐらい上昇していくかと考えております。それに対応するために当グループとしましては、1日42件のご提案をさせていただいております。そうすることによりまして、友引の開場日数を少なくしたりだとか、そういった利用者であったり、葬儀社さんにメリットがあるご提案をさせていただいております。

○高橋部会長 ありがとうございます。

従業員に対して非常にいろいろ考慮されているというお話だったと思うのですが、今のお話のように3%ずつ増加していくとすると、その増加に対しては、どのように対応される予定でしょうか。

○事業者（富士建設工業（ナカム）） 今後、千葉市様が友引開場を予定している日数としましては、令和7年度が13日、令和8年が18日、9年度が26日、10年度が37日、11年度が46日と年々増加していきます。これに対応するために、増員という形で提案をしております。

○高橋部会長 その増員分も正社員として雇用されるということですか。

○事業者（富士建設工業（ナカム）） はい、おっしゃるとおりです。

○高橋部会長 いま一つ伺いたいののですが、残骨灰の処理について、考慮されている点があったらお話しいただければと思います。

○事業者（富士建設工業（ナカム）） 残骨灰の扱いにつきましては、要求水準のほうでも書かれておりますが、安全性、確実性、透明性という部分が非常に重要な部分だと考えております。なので、まずはその統括責任者を選任したりですとか、貴市と弊社と残骨灰を処理する業者と三者で情報共有しながら、まずはその安全性、透明性、その辺を確保して行っていきたくと考えておまして、有価物の取扱いも出てくると思いますので、その辺のセキュリティーですとか、保管方法ですとか、そういった部分についても、実績ある残骨灰の処理業者さんと既に打合せを行わせていただいておりますので、他市で同じような形でやっているという業者さんがおりますので、そういった業者さんと打合せを進めている状況で、間違いなくそういった部分の対応については、気をつけてやっていきたいというふうに考えております。

○高橋部会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、よろしいでしょうか。

(なし)

○高橋部会長 それでは、以上でヒアリングを終了します。選定結果については、後日通知しますので、よろしく願いいたします。

事業者の方はご退室願います。どうもありがとうございました。

(事業者退室)

○高橋部会長　ここで、当該応募事業者について、委員間の意見交換をしたいと思います。これから採点を行うに当たり、参考となるような、例えば、委員間で共通認識をつくっておきたい点、確認しておきたい点などをご発言いただきたいと思います。また、特に優れていると思われた点、気になった点などについて、ご意見についても、ぜひこの場でご発言いただければと思います。

何かご発言、ありますでしょうか。

○鈴木委員　会議の冒頭でも述べましたけれども、富士建設工業さんも千葉グローブシップさんも、財務安全性が極めて高いという財政状態にあるという点は、なかなか見ないほど、安全性が高い企業であるというふうに判断いたしました。

○大道委員　様式第9号の最初のページなんですけれども、火葬炉設備の管理方法というところの一番下のところ、右側の火葬炉保守責任者と東京支店の技術アドバイザーというところで、連携面でメンテナンスも含めて業務がうまくいくようにということで、当たっておられると思います。その右側のところと左側のところの茶の火葬炉保守責任者習志野営業所工務次長というのは、関連する担当として載っているのですが、この方とのどういう関わりなのかなというのをちょっと思い浮かべておまして、バックアップ体制をきちんととっているよという意味でこの図を載せられたということで理解していきたいと思っています。

以上です。

○酒井副部会長　私は、特にないです。

○高橋部会長　私、質問して、業務が増えた分は正社員で従業員を雇うとおっしゃったので、財務的に大丈夫なのかなということは思ったのですが、これは、どうなんですかね。予算の枠内で全部達成するという意味という理解でよろしいのでしょうか。

全部正社員で就業のケアをあれだけしていくということについては、財務的に大丈夫な会社だからできるのかなと思いました。

○酒井副部会長　労務面でいくと、1時間休憩を取らせるというのも明確に言っていたので、前の業者さん、事業者さんが30分ずつというのは逆に言うと、多分今後も維持するというところで、正社員雇用の点とかも含めて、従業員に対する向き合い方というのが少し違うのかなという印象ですが、事実かどうかは分からないので、会社さん、事業体としての姿勢というのは、その辺り若干違うのかなという印象は受けました。ただ、現にやっている方たちと、これから入ってくる方たちなので、そこはちょっと立場が違うのかなとは思って聞いてはいました。ただ、そうはいつでもやっぱりほかでも実績があるので、労働者、従業員に対する向き合い方が少し違うのかなと、私は印象を受けました。だから、正社員を雇って対応していくというのは、お金の面を考えなければいいことだなとは思いますがけれどもね。

○高橋部会長　どうぞ。

○大道委員　様式第6号の最初のページなんですけれども、2番の施設の管理を安定して行う能力を要することで6番(6)従業員の管理能力向上策と書いてあるんですが、右側の薄緑の下から2番目の表なんですけど、図表6-3、65歳以上の雇用実績というので、65歳から一番上が80歳以上という年齢まで書いてあるんですけど、どんなお仕事をされているのかなというの、ちょっと気になったという点があります。

○高橋部会長　ほかにご発言ありますでしょうか。

(なし)

○高橋部会長 ご発言がなければ、富士建設工業・千葉グローブシップ共同体についての採点をお願いいたします。

では、よろしく申し上げます。

○高橋部会長 それでは、事務局による集計作業もありますので、採点の終わった方から、暫時休憩といたします。採点が終わり次第、始めます。

(午後 5 時15分休憩)

(午後 5 時38分再開)

○高橋部会長 それでは、部会を再開します。事務局は採点結果の報告をお願いします。

○大塚保健福祉総務課長 それでは、採点結果についてご報告いたします。

採点表を今お配りいたしました。委員の氏名は伏せておりますが、全委員の採点結果をご覧いただけるようにしてございます。

お配りいたしました採点結果の一番下段の「合計」をご覧ください。千葉市斎場の指定管理予定候補者について、1番目の事業者「ちば斎苑管理グループ」ですが、平均の合計が109.25点でございました。また、0点となった項目はありませんでした。ただ、過半数の委員が「D」をつけた項目が一つございました。こちらは5番の(1)の支出見積りの妥当性の部分でございます。

続きまして2番目の事業者「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」は、平均の合計が116.00点でございました。また、0点となった項目はありませんでした。

以上でございます。

○高橋部会長 ありがとうございます。

ただいまの結果を受けて、ちば斎苑管理グループの支出見積りの妥当性について、委員の過半数が「D」評価となっております。よって、千葉斎場指定管理予定候補者選定基準に基づき、当該応募者を失格とすることが相当であるか否かを判断するため、協議いたします。

委員の皆様から何かご意見がございましたらお願いします。

○酒井副部会長 失格とする趣旨ではないと私は考えているので、他の委員の方のご意見を聞きたいと思います。

○高橋部会長 大道先生。

○大道委員 妥当な判断だと思います。

○高橋部会長 失格としない为好しいということでしょうか。

○鈴木委員 私も失格とするというほど、支出見積りの妥当性に欠けているというふうに判断しておりませんので、失格ということではなく、進めていただければと思います。

○高橋部会長 私も皆様のご意見に賛成でございます。

それでは、各委員からのご意見を踏まえまして、ちば斎苑管理グループにおける失格としかどうかの協議に関して、本部会では失格とはせず、第2位であったという形でまとめさせていただきます。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○高橋部会長 事務局のほうもよろしいでしょうか。

(異議なし)

○高橋部会長 それでは、そのように決めさせていただきます。

それでは、当部会としては全応募事業者が適格でありましたので、順位については、事務局の報告どおりとし、一番得点の高い「富士建設工業株式会社・千葉グローブシップ株式会社共同体」を千葉市斎場の指定管理予定候補者として選定します。

よろしいでしょうか。

(異議なし)

○高橋部会長 ありがとうございます。

それでは、続いて、選定理由として提案内容が優れている点や工夫が見られる点のほか、留意してほしい点など、具体的なご意見を頂戴できればと思います。

私としては、雇用面の提案が優れており、かつ得点が上位であったということにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○高橋部会長 では、そのようにさせていただきます。

ありがとうございます。本日、予定されております議事については、以上で終了いたします。

最後に、事務局から連絡事項などはございますか。

○大塚保健福祉総務課長 それでは、今後の予定でございますが、本日の選定結果につきまして、高橋部会長から指定管理者選定評価委員会の会長である高橋会長に報告をしていただく形となります。その後、会長から市長に答申するといった流れになります。

本市では、委員会からの答申を受けまして、指定管理予定候補者を決定し、応募事業者に選定結果を通知するとともに、選定結果の公表をいたします。また、当該事業者と仮協定を締結いたします。

その後11月26日に開会予定となっております、令和6年第4回千葉市議会定例会に、指定管理者の指定に係る議案を提出いたします。

議決された場合に、本協定を締結いたしまして、令和7年4月から5年間の指定管理業務が始まるとなります。

選定後の流れについては以上でございます。

○高橋部会長 ありがとうございます。

これをもちまして「令和6年度千葉市保健福祉局指定管理者選定評価委員会第2回医療施設等部会」を閉会いたします。

それでは、事務局に進行をお返しいたします。

○米元保健福祉総務課主査 委員の皆様、長時間にわたりお疲れさまでございました。

以上で終了となりますが、会議の冒頭にも申し上げましたとおり、配付資料のうち、次第、席次表、委員名簿を除くそのほかの資料と、最後にお配りをさせていただきました採点結果、こちらにつきましては、この後事務局のほうで回収をさせていただきますので、机の上に置いたままお帰りいただきますよう、お願いいたします。

事務連絡は以上となります。

本日は、お忙しい中、誠にありがとうございました。

千葉市保健福祉局指定管理者選定評価委員会

医療施設等部会

部会長
