

# 指定管理業務を行うにあたっての基本方針

## 基本方針

- それぞれの組織（株）みやざき社中及び NPO 法人宮崎文化本舗）の持つスキルをフルに活用し市民参加という大きなテーマを掲げて、新しい公共の在り方を追求してまいります。
- 地域に密着した施設として健康・文化・地域発展への貢献と事業の安定性を最重視した管理運営を行います。

## 理念＝地域活性化と市民の健康増進を実践する

### ＜目 的（6つのコンセプト）＞

私どもが3度目の指定管理者制度における取り組みは、この9年間、当施設の管理運営で培った実績と管理運営ノウハウを継続的に発展させ、多様化するニーズへの対応及び良質なサービスを提供することで、宮崎地域の活性化のお役に立ちたいというのが大きな目的です。

また、この指定管理期間中の反省すべき点を明確にし、確実に改善し実行していく所存です。以下に挙げる目的を遂行できるよう努力してまいります。

#### 1. 「健康増進に関する様々なニーズへの対応」

- ・家族のふれあいや健康・体力づくりなど様々な需要に対応する。
- ・市民の平等、公平な利用、市民の幅広い交流の場とする。
- ・高齢者・身体障害者・幼児等への配慮をする。

#### 2. 「地域経済への貢献」

- ・地域人材の雇用を行う。
- ・地域企業を積極的に活用する。
- ・木花・青島・赤江・清武・田野地区（宮崎南部地区）の農林水産物の販売を行う。

#### 3. 「地域振興発展への貢献」

- ・市民活動、地域行事へ積極的に参加する。
- ・周辺スポーツ施設や「青島の観光エリア」との連携に取り組み一体となって相乗効果の創出をする。

#### 4. 「市民協働の運営」

- ・公共施設での新しいコミュニティモデル（休養村コミュニティ）をつくり、発展させる。

#### 5. 「顧客満足度の充実」

- ・自主事業としてさまざまな生涯学習の場を提供する。
- ・木花・青島地区の方々と一緒に季節ごとのイベントを開催する。
- ・利用者の意見を管理運営に反映させ、利用者の満足度を高めていく。

#### 6. 「環境に配慮した管理」

- ・省エネルギーに努めるとともに、廃棄物の発生を抑制し、環境に配慮した管理を行う。

# 自然休養村センターのスタッフ心得

すべてはお客様のため、我々のために

## （お客様に対して）

スタッフ全員がいつも笑顔で、まごころのある接客を心がけ、ここに来るすべてのお客様に感謝され、愛される施設運営をめざし、ここに集まりたいと思うような、アットホームで素敵な雰囲気を提供する。

## （スタッフに対して）

理想を現実の形に変え、成功を喜んでくれるお客様を増やしていく。お客様が喜んでくれることにより、更なる夢の実現に近づく。

スタッフが皆、生き生きとし、ここで働きたいと思ってもらえるような場所を提供する。

## （スタッフの心得）

- 仕事に対して夢を持っている、やる気がある、明るい人柄。
- 元気に挨拶・返事が出来る。キビキビ行動できる。
- 人任せでなく、自分が率先して動く、仕事に対して、責任感を持っている。
- いつも笑顔を忘れず、相手の気持ちになって物が考えられる。
- 営業中は常に適度な緊張感を持ち、見られている意識をもつ。
- 感謝の心で接する。
- お客様から給料が出ていることを忘れない。
- 指摘されたことは謙虚に受け止め素直に行動する。

# 平成 28 年度宮崎市自然休養村センター運営状況検証

## 1. 施設名等

施設名	宮崎市自然休養村センター	〒	〒 8 8 9 - 2 1 6 1
		住所	宮崎市大字加江田 6 8 9 6
		電話	0 9 8 5 - 6 5 - 1 9 2 1
		メール	onsen@bunkahonpo.or.jp

## 2. 指定管理者及び市の所管課名

指定管理者名	木花・青島活性化プロジェクトJV	市所管課名	宮崎市森林水産課
		連絡先	0 9 8 5 - 2 1 - 1 9 1 9

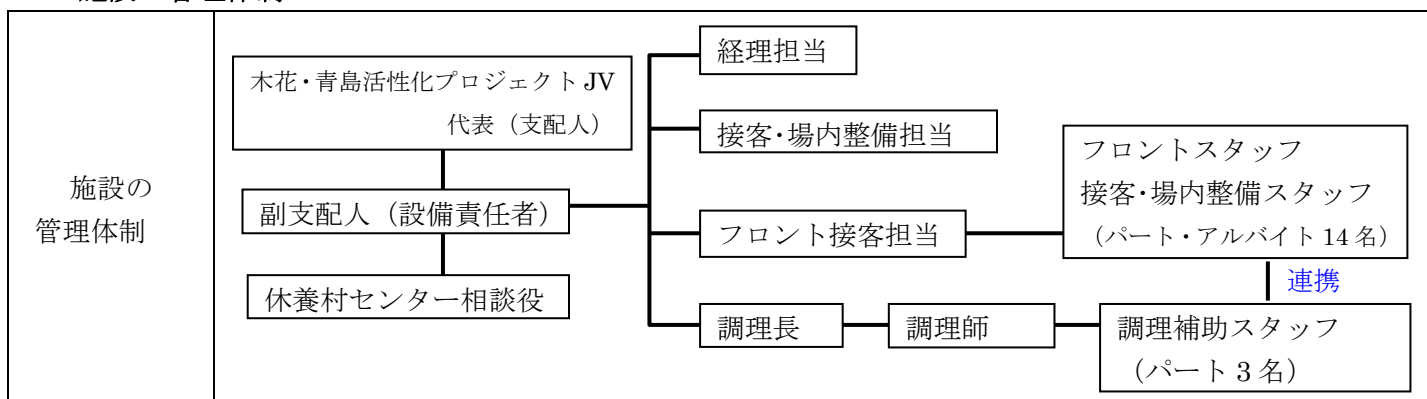
## 3. 施設の概要

管理指定日	平成 27 年 4 月 1 日～30 年 3 月 31 日
設置目的	市民の健康の増進及び地域の振興を図り、心の健康 体の健康を考慮した生き甲斐づくりの場の提供、農林水産物の販売・PR
施設内容	(1 階) 玄関ホール、管理事務室、ホール、食堂、厨房、従業員更衣室、従業員休憩室、トイレ、休憩室 4 8 畳、会議室 2 1 畳、高齢者ふれあい室 3 1 畳、会議室 1 8 畳、喫煙室、リフレッシュルーム (2 階) 大研修室 3 6 畳、中研修室 8 畳、小研修室 6 畳 (3 室)、談話室、トイレ
利用料金等	会議室 1 H ¥1,080 大研修室 1H ¥1,440 中研修室 1H ¥420 小研修室 1H ¥310 洋会議室 1 H ¥830 入浴料 ¥420 (市内在住 60 歳以上¥310) 宿泊利用料金 ¥5,200 食事利用料金上限 ¥10,000 コインロッカー 無料
開館日時	(開館日) 月・水・木・金・土・日 (休館日) 火曜日 [ただし祝日の場合はその翌日、年末年始 (12/31～1/1)] (開館時間) 午前 10 時～午後 9 時

## 4. 指定管理者が行う業務

指定管理者が行う主な業務	①施設使用許可に関する業務 ②施設の利用促進に関する業務 ③使用料金に関する業務 ④その他施設等の利用に関する業務 ⑤防災対策に関する業務
--------------	---

## 5. 施設の管理体制



## 平成 28 年度の利用状況報告

平成 19 年度より NPO 法人宮崎文化本舗単独で 3 年、平成 22 年度より木花・青島活性化プロジェクト JV (株式会社みやざき社中、NPO 法人宮崎文化本舗の事業共同体、基本的にスタッフは同メンバー) で自然休養村センターの運営を行ってきて 10 年が経過しました。平成 28 年の 11 月に指定管理スタート以来、**110 万人**の入館者を迎えることができました。指定管理前 (平成 18 年) が、年間 45,000 人弱の実績に対し 9 年半で 110 万人の実績を上げることができたのは、全スタッフによる改善の取り組みや安全安心の施設管理の実施 (浴槽、厨房に関わるスタッフの人材育成教育の徹底) が利用者である市民に評価して頂いたものと考えます。

平成 28 年度の利用者数は 105,703 人で平成 27 年度と比較して 1.7%の減少、利用料金は 2.3%の減少となりました。これは天候不順が影響したものと思われます。(夏に気温が高すぎても、冬に暖かすぎても温泉利用者は減少傾向になる)

平成 21 年度から 6 年連続で年間利用者 12 万人以上の集客を確実なものとしてきました。そして平成 27 年度以降、高齢者の入浴料金を **210 円から 310 円に値上げした為**、入館者数は減少したものの利用料金収入は増加した。

※値上げの根拠…指定管理前からすると利用者が 4 万人台から 12 万～13 万人台と拡大し、その内利用料金の安い高齢者の占める割合が 8 割以上を占め、水道光熱費を押し上げ経営を圧迫するようになった。利用者は拡大したが、指定管理料は減少傾向にあった為。

平成 18 年度 44,832 人 (指定管理前) 平成 18 年度 ￥ 11,423,200

利用者数	
平成 19 年度	84,069 人
平成 20 年度	107,476 人
平成 21 年度	124,080 人
平成 22 年度	120,663 人
平成 23 年度	126,797 人
平成 24 年度	121,547 人
平成 25 年度	132,839 人
平成 26 年度	129,989 人
平成 27 年度	107,595 人
<b>平成 28 年度</b>	<b>105,703 人</b>

利用料金	
平成 19 年度	￥ 21,310,300
平成 20 年度	￥ 26,578,550
平成 21 年度	￥ 28,125,150
平成 22 年度	￥ 27,099,500
平成 23 年度	￥ 27,290,015
平成 24 年度	￥ 25,723,700
平成 25 年度	￥ 28,185,850
平成 26 年度	￥ 28,312,710
平成 27 年度	￥ 32,685,160
<b>平成 28 年度</b>	<b>￥ 31,870,040</b>

利用者数、利用料金の詳細は別紙参照

### 平成 28 年度サービス向上に向けた主な取り組み

館内整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者のボランティアによる環境美化活動を実施…散策の丘の剪定草刈 (3 回)</li> <li>・館内の草刈・剪定 (年 4 回) 実施</li> </ul>
設備関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週 1 回各浴槽内の循環配管高濃度塩素消毒の実施…レジオネラ対策</li> <li>・年 1 回浴槽内及び循環配管の過酸化水素洗浄の実施</li> <li>・わたり廊下、浴槽棟通路、ワックス清掃実施 (年 1 回)</li> <li>・消防点検年 2 回、温泉タンク清掃年 4 回、ボイラー、厨房機器点検年 4 回実施</li> <li>・貯水槽年 1 回実施、浄化槽週 1 回実施、害虫駆除年 2 回実施</li> <li>・グリストラップ抜き取り清掃年 8 回実施</li> <li>・浴槽棟天然ガスボイラー・重油ボイラー熱交換器交換 (6/22～24)</li> <li>・高圧受電設備点検の実施 (月 1 回)</li> <li>・コージェネレーションシステム電気系統保守点検 (年 1 回)</li> </ul>

サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・季節ごとにレストランメニューを変更</li> <li>・毎日の日替わりメニューの実施</li> <li>・送迎…宴会利用者 5 名以上で、かつ料理代金 3,240 円以上の条件で、片道 30 分以内を可能とした</li> <li>・消防団員及びその家族を応援する入浴料割引サービス実施</li> <li>・10 名以上の団体で 3,240 円以上の料理で、佐土原・田野・高岡地域までの送迎実施</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的な PDCA 活動の実施…毎日の朝礼での基本方針・理念の唱和活動、業務報告、クレーム報告、改善報告の実施（年 2 回）</li> <li>・年 2 回の消防訓練の実施（AED 訓練含む）</li> <li>・1 時間 1 回の館内見回りと浴槽場内整備（脱衣所清掃、ソープ類の補充、足拭きマット交換、温泉温度チェック）の実施…利用者から直接情報収集を行う。</li> <li>・継続的な改善に取り組むため、全員参加の改善ミーティング及び接客マナー勉強会を実施(年 2 回)</li> <li>・保健所のレジオネラ対策講習会に設備責任者が参加</li> <li>・東洋環境分析センター（水質分析）における水処理に関する勉強会に設備責任者が参加</li> <li>・接客マナー講習会実施（年 1 回）</li> </ul>
衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厨房内の排水溝の徹底清掃を週 1 回実施</li> <li>・週 1 回の浴槽高濃度塩素消毒の実施</li> <li>・年 1 回の浴槽・温泉タンク過酸化水素洗浄の実施</li> <li>・厨房内の毎日の清掃と毎月 1 回の害虫駆除の実施</li> <li>・年 2 回の館内、館周辺の専門業者による害虫駆除の実施</li> <li>・毎日の浴槽清掃とレジオネラ対策として循環配管の徹底消毒の実施</li> <li>・レジオネラ対策として月 1 回の ATP 検査の実施</li> </ul>
地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・好隣梅祭り支援活動…実行委員として全面的サポート、優待券 150 枚提供、トラック無償レンタル</li> <li>・椿祭り支援活動優待券 100 枚提供</li> <li>・館内の掲示板にて地域や行政の行うイベントの告知を多数掲示</li> <li>・加江田神社夏祭り協賛及び加江田神社約 150 人と休養村利用者との交流</li> <li>・熊野神社夏祭り協賛</li> </ul>
他の団体との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地球温暖化防止活動推進センターと連携したエコドライブの推進活動の実施（JA 南宮崎支店営農センター、）</li> <li>・休養村センター利用者で組織する草刈ボランティアの実施</li> <li>・青島再生プロジェクトに参加（青島地域、団体との意見交換）</li> <li>・環境保全課と連携し大人と子供の自然体験学習会の実施</li> <li>・宮崎市シルバー人材センターとの剪定教室の実施</li> <li>・知福川保全会及び加江田 1 区自治会と連携して休耕田の活用（芋づくり）</li> </ul>
イベント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まるごと青島フラワーフェスティバル協賛会場としてイベント告知に協力</li> <li>・館内の敷地内に当施設の予算で花壇整備（植栽）</li> <li>・休養村センター内の通路を利用して地元保育園児の絵の展示会実施</li> <li>・年末のお客様感謝デー「元気の出る餅つき大会」実施</li> <li>・楽市楽座（来館者 110 万人突破記念イベント）1491 人の来場者</li> <li>・休養村映画祭実施「石原裕次郎主演・錆びたナイフ」 （宮崎映画祭実行委員会との協働…夏休み）</li> <li>・春の花を詠む短歌の会（年 1 回）→作品の展示</li> <li>・休養村ゴルフコンペ開催（2 ヶ月に 1 回）</li> <li>・押し花教室開催（毎月 1 回）</li> <li>・押し花教室の生徒さんによる押し花作品展の実施</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガーゼ服作製教室開催（年2回）</li> <li>・詩吟の会開催（毎月2回）</li> <li>・休養村温泉友の会（温泉利用マナー向上を目的としている）懇親会（年2回）</li> <li>・レストランの壁をギャラリーとして市民の絵画を展示（年3回程絵を交換）</li> </ul>
地元団体との取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休養村センターにて宮崎大学地域創成学部の生徒への指定管理者としての地域活性化の取組みの授業実施 生徒34名・教授、准教授5名参加</li> <li>・宮崎大学地域資源創成学部において学生の地域創成の取組みにおける事例発表評価委員として参加</li> </ul>

◎利用者のクレーム・要望が多かったもの

- (1) 歩行浴が狭すぎて、利用者同士が接触することが多くトラブルの原因になっている。  
→多額な予算がかかるため、将来的な検討事項となります。
- (2) 特に冬場は人が多すぎてうんざりする（11月～2月は一日450～550人）。人数制限できないか。  
→ 27年の値上げ以降15%以上の利用者数の減少となり、多少は緩和されてきています。
- (3) 年度ごとに利用客の高齢化が進んでいるが、特に高齢ドライバーにおいて場内での事故発生が不安。  
→ 可能な限り高齢ドライバーに対し、休養村サイドでバスでの来場をお願いしています。
- (4) 福祉風呂を身障者が使いやすい構造で作り変えていただきたい。  
→ なるべく、マイカーではなく宮交バスや巡回バスの利用をお願いしている。
- (5) トイレが古すぎる。ウォシュレットにしてもらいたい。  
→ 今後担当の森林水産課と協議予定。
- (6) エアコンの故障が目立つ。（エアコンが30台近くあるが、ほとんどが耐用年数を超えており故障が頻発している状態である）。  
→ 今後担当の森林水産課と協議予定。
- (7) 1F、2Fすべてのフロアの天井の経年劣化が進み剥れかかっている箇所が目につく。  
→ 担当の森林水産課を通じて建築課に調査に来ていただいた。予算獲得をお願いしております。

## 指定管理者制度について

### (1) 自治体と指定管理者と地域との連携

地域住民の人権と福祉の保障及び地域（経済）の安定的かつ持続的発展が自治体の基本的使命であるとするならば、地域の中において公の施設が、どのような役割を果たすことができるのかを考えることが必要になります。公の施設が住民の福祉向上の為の施設であることを再認識し、住民が指定管理者制度の設計及び運用のプロセスに能動的に参加することを通じて、地域全体で公共サービスを支える仕組みへと変えていくべきではないでしょうか。その時、自治体に求められるのは、地域のコーディネーターとしての役割の自覚、言い換えれば、自治体の社会的責任に立った制度運用です。

指定管理者制度の導入に伴い、施設の管理経費が削減されれば、自治体財政の負担は軽減されることになる。したがって、コスト削減が地域にどのような影響をもたらすかを見据えたうえで適正な指定管理料が算定されなければならない。そのために、最低制限価格制度及び低入札価格調査制度が果たすべき役割は大きいと考えます。

指定管理者制度は、公の施設の管理・運営を指定管理者に「丸投げ」する制度ではなく、あくまで、自治体は施設の設置者としての責任を負っていることを忘れてはならないと考えます。つまり、指定管理者制度では自治体と指定管理者がそれぞれ果たすべき責任と役割を負っているということになるのではないのでしょうか。

指定管理者制度の導入は、公の施設の管理・運営の担い手の多様化を進めたと言えます。

そうした中で、地域住民自らの手によって自治を推し進めるとともに、これまでよりも多くの担い手が協働していくことが求められ、自治体には、それぞれの担い手が役割を果たしうるよう**コーディネートの役割**が求められている。客観的に見れば自治体業務のアウトソーシングにより、進みつつある担い手の多様化は、自治体行政だけで政策が実現できない領域が広がりつつあることを意味するものですが、そうした認識は自治体の現場においてはまだ浸透していないと感じられます。つまり、今の現況では月間、年間報告書でのやり取りだけでの現場把握にすぎません。**現場の生の声を如何に吸い上げるかが今後求められている**と思います。

地方自治体はいま、政策を実現するために、公の施設及び指定管理者制度が果たすべき役割は何かという問いを模索している。公の施設（公共政策）を展開する場として管理・運営できる体制を構築することが地域住民自らの手による住民活動の展開へとつながっていくと考えます。

## (2) 指定管理の選定について

指定管理選定回数が複数回の際、既存の指定管理者の実績をいかに評価し新規応募団体と比較するかは、難しい課題であると思われます。選定基準の項目や配点の仕方によって、現指定管理者と新規応募団体の有利・不利が決まることも考えられ、選定結果を左右するポイントとなる選定基準の項目と配点を慎重に設定し公平な選定に努めることが肝要であると考えます。また、実際の選定にあたっては、施設のこれまでの経緯や複数回選定の経過を踏まえた上で行うことが求められるのではないのでしょうか。選定担当課では新旧担当者の十分な引継ぎなどが必須条件であると思います。

## (3) 指定管理者の引継ぎ

指定管理者間の引継ぎのことですが、指定管理者が交代する場合もサービスを継続させ、一定の水準を確保する必要があります。新旧指定管理者間における職員の雇用引継ぎはそのための有効な手段であると考えられます。引継ぎ内容には、指定管理者のノウハウに関することも含まれると思われますが、十分な引継ぎをおこない、サービス提供に支障のないよう、協定書にあらかじめ明記するとともに、自治体によるきめ細かなコーディネートを求められると考えます。

※11 年前に当方が指定管理を受けた際、業務の引継ぎが**全くなされず**、大変な苦勞を強いられた経験があります。また、継続して使用可能であった備品消耗品がなくなっていたという事実があります。このことは、宮崎市にとっても、指定管理者側にとっても大変な出費が生じ、営業スタート時における重大なトラブルとなりました。これは、指定管理導入そのものが、宮崎市と私共にとりましてお互いに未経験者で、協定をはじめとしたさまざまな案件が準備不足であったことが挙げられます。トラブルがあらかじめ想定できなかった悪しき前例であったと思います。引継ぎをする側、される側の指定管理者どうし、わだかまりがないわけではないはずですが、施設を利用する市民に迷惑がかからないようにする、また不具合を発生させないようにすることはきわめて当たり前のことと考えます。指定管理者が交代する際、担当する職員の**引継ぎにおけるコーディネートの**は大変重要であると思います。施設設備の管理及び、業務内容、人員配置、自主事業の運営、近辺地域との関わり、そして経年劣化に伴う修理修繕の予算確保等しっかりと把握した上での引継ぎがなされなければなりません。

## (4) 指定管理者へのインセンティブ付与や適正な利益のあり方の検討

指定管理を担う事業者が継続的に業務を行っていくためには、指定管理者制度が、事業者にとってメリットがあるか、少なくとも「割に合う」事業となるようにするのは当然のことです。入館者実績、モニタリング・評価結果の次期選定への反映等のインセンティブ付与は、指定管理者のモチベーションを向上させる重要な要素となります。指定管理者にとっての「適正な

利益のあり方」については、各自治体によっても考え方に違いがあるかもしれませんが、民間事業者の積極的な参入を促すためにも、制度設計上に指定管理者のメリットや利益をどう組み込んでいくのが重要なテーマになると思います。2巡目、3巡目に入っている指定管理者制度において、継続的なコスト削減の努力は必要ですが、現実もう限界に来ていると考えます。

※指定管理制度の業務は、自治体の委託業務的な下請け業務をやるのではなく、市民の代表である市議会が承認した公益を担う自治体との協働事業と認識しております。ただ、指定管理者制度も10年以上が経過しましたが、実績は向上している反面、コストの削減ばかりが優先される一面があるように感じられます。経営が年々厳しさを増しております。行政と指定管理者との協働した運営システムのあり方を、今一度見直す必要があると考えます。何が問題なのか詳細をピックアップし、継続的に評価の高い公益を実現するためにも、その解決策を自治体の方々と協議を重ね、市民、自治体、指定管理者の三方よしのシステムをつくらなければならない時期に来ていると思います。

## 【今後の改善すべき協議事項】

### (指定期間・コスト削減による雇用問題)

3年の指定期間で正規職員及び専門的技術・ノウハウを有する職員を新たに雇用することは、指定管理者にとって経営上リスクが大きいということになります。指定管理において優先されるコスト削減を実施する為には、如何に人件費を削減するかということが大きなテーマとなってきます。全国的に見て指定管理前の管理受託時と比べて、フルタイム勤務で有期雇用の嘱託職員から短時間勤務の有期雇用のパート職員への切り替えが進み、パート職員の組み合わせのシフトで業務を遂行しなければならない事態が進んでいます。当自然休養村センターでもこの指定期間10年間でも同じ傾向となっています。専門的スキルを有する正規職員を新規採用することが難しい状況になってきています。日本政府は企業の賃金アップ政策を推し進めていますが、地方自治における指定管理者制度で賃金アップを実施したくても非常に難しい状況にあります。そもそもサービスの向上とコスト削減は相反する側面があります。経営分岐点を下回ると赤字経営となります。仕事がハードで低賃金労働（ワーキングプア）を強いるブラック企業にならない為には、ある一定の予算を必要とします。今のコスト削減を推し進めるだけでは、充実した労働環境を整えるのは大変難しい問題であると考えます。

### (施設・設備の経年劣化問題とリスク分担)

宮崎市をはじめとした地方自治体が所有する公共施設は、高度経済成長期に設置されたものが多く、それらは築後30年から40年以上を経過して老朽化が大きな課題となっています。照明器具や空調などの設備機器の老朽化・陳腐化はもちろん、建物の基幹部分（屋根・外壁等）の汚損・剥落・ひび割れ等が進み、利用者の快適性の問題に止まらず安全上の問題まで指摘されるようになってきています。その一方で地方自治体の財政状況は厳しい状況で、公共施設の大規模修繕はもちろん日常的な修繕工事も容易には進んでいないのが現状です。このような現況化では、公共施設を管理運営する指定管理者にとって、限られた修繕費の範囲内で老朽化した建物設備を適切且つ安全に保全していくことは困難な状態となります。指定管理者の修繕費の取り扱いに関しては、各自治体によって対応が異なり、リスク分担等曖昧な点が少なくないようです。

※当自然休養村センターは建築後40年となります。今後は、これまで以上に修繕箇所が増える可能性があります。(設備機器の耐用年数の超えたものが多数有るため)その中で、利用者に対して、



安心安全な施設を提供していく為には、(不具合の予防を考慮した) 修繕のスピードが最重要となってくると考えられます。しかし、新しく建設した施設と同じ条件のリスク分担のあり方では、その費用負担に大きな金額差を生む事になります。全ての施設に一律の金額を設定するよりも、施設の種類・規模・耐用年数・利用状況を考慮して個別に設定していくのが現実的であると考えられます。修繕費の定義及び分類とそれに応じたリスク分担について、可能な限り詳細且つ具体的な明確化が必要であると考えます。この点が不明確であると自治体と指定管理者との間でトラブルのもとになりかねないと思います。

※リスク分担表には施設、設備、備品、資料等の損傷などは第三者の行為、経年劣化等による損傷等で1件10万円未満のものは指定管理者の負担となっています。当施設の場合、築後40年に加え、耐用年数をはるかに超えた設備機器が多数あり、施設の修繕、機器の修理及びパーツ交換が頻発しております。10万円未満とはいえ、年々、修理修繕の回数が増える傾向にあり、経営を圧迫しているのが現状です。上記にあるリスク分担の10万円という線引きは、同じ指定管理の新・旧の施設を比較して公平な税金の使い方と言えるのでしょうか。明らかに、経年劣化の進んだ施設の方が金銭的な負担が多くなると考えます。

### (設備、施設の定期メンテナンス対策)

経年劣化についての問題点は、上述した通りですが、宮崎市の指定管理に定めた当センターの「施設、附属設備及び備品の維持管理に関する業務」におきまして、定期メンテナンスを実施いたしております。ただし、指定された設備機器以外で、定期メンテナンスが本来必要である機器に対しては、不具合が発生してからの修理対応となっており、その間(修理完了までの時間)利用者に大変な迷惑をかけることが度々あります。

※コージェネレーションシステム\*、サウナ、自動塩素生成装置はメンテナンス契約がなされておられません。それぞれ不具合があれば営業に支障が出る機器です。営業に支障を来すことを防ぎ、かつ修繕費のコスト削減をするためにも定期メンテナンスをする必要があります。なおこれは、各機器のメーカーもしくはその代理店と、機器(備品)所有者の自治体でメンテナンス契約を結ぶ必要があります。このことは、安心安全で円滑な運営とコスト削減につながると考えます。

※コージェネレーションシステム…源泉から湧出している余剰な天然ガスを利用して、電気と熱に置き換え、施設内の光熱費を削減するシステム。