

新潟市秋葉区体育施設指定管理者申請者評価会議

プレゼンテーション 議事録

日 時：令和4年10月4日（火）午後2時～午後3時30分

会 場：秋葉区役所6階 601会議室

出席者：評価委員 青木均、佐々木美佳子、加藤秀茂、高橋健朗

事務局・司会 秋葉区地域総務課

傍聴者：12名

司 会 これより新潟市秋葉区総合体育館・新津武道館指定管理者申請者評価会議の
公開プレゼンテーションを始めます。

あきはKCKライフパートナーズ プレゼンテーション（省略）

あきはKCKライフパートナーズ 質疑応答

司 会 ありがとうございました。

続きまして、質疑応答に入りたいと思います。ただいまの説明につきまして、質問等あればよろしく願いいたします。

佐々木委員 委員の佐々木です。プレゼンテーションお疲れさまでした。利用者目標なのですけれども、令和5年度から5年間、数字を伸ばしていくというような目標になっているのですけれども、具体的な新たな対策と言いますか、そういうものを教えていただきたいのと、また地域、秋葉区の中で運営するにあたりまして、特色としてどのようなことに取り組んでいかれるかということをお教えください。お願いします。

提案者 かしこまりました。まず、利用者人数の目標についてですけれども、結論しか入れてはいないのですが、総合体育館、武道館、それから各教室に応じて何人アップという目標を定めさせていただいています。いちばん大きく寄与するかなと思っていますのは、教室の拡大です。現在1,400教室が実施されていますが、次の目標としては2,000教室を掲げていますので、こちらが順調に実施できれば最終年度に19万人という目標が見えてくるかなと考えています。

そのほか、日常的な利用に関しましては、トレーニングコーナーのリニューアルですとか、個人開放とあって、2時間の枠でバドミントンとか卓球を自由に使っていいよという枠の拡大をしていって、一人一人でも参加できるような、そういったものを入れようと思っていますので、そういった何か一つというよりは、いろいろなものを組み合わせて、この目標を達成していきたいと思

っています。

それから、秋葉区の特徴を活かした取組みということですか、踏まえたものと。私も片山も実はこの施設の運営開始時から携わっていきまして、区の特徴というものは十分把握しているつもりですけれども、二つ頭に浮かぶのは、先ほどもあった高齢化率が、ほかの新潟市の区と比べて高いということと、もう一つは先週もありましたけれども、地域のお祭りが非常に多いなど。あるいは地域のつながりが深いエリアだなという認識をしています。

1点目の高齢化率に対応したものというのと、先ほどプレゼンテーションでもありましたけれども、認知症予防の講座を行ったり、社会福祉協議会さんに認知症サポーター研修というものをやっていただくので、職員が高齢者の方、認知症だけに限らず高齢者の方への接し方というものを日常的に高めて、利用の促進、コミュニケーションの促進というものを図っていきたいと思います。

地域のつながりに関しましては、先ほどトップアスリートイベントを一つ紹介させていただきましたけれども、何かそういったイベント、集まるようなきっかけをたくさん作っていききたいなと思います。もちろん日常的にいろいろなことをやっていくということは大切なのですが、節目、節目で今まで来ていない方が集まったり、もっと言うとスポーツに関心がない方に面白そうなイベントだから行ってみようとか、そういう機会を作っていききたいなと思っています。なのでアスリートイベントもそうですし、この施設で非常によくやっているのは祝日イベントと言いまして、祝日のたびに、いつもと違うプログラムだったり催しを強化してやっていますので、そういったいつもと違うきっかけづくりというか、そういうものをたくさんやっていききたいなと思っています。

佐々木委員 ありがとうございます。

司 会 続いて、お願いします。

高橋委員 評価委員の高橋と申します。お疲れさまでございます。2点ほどお伺いしたいと思います。今の佐々木評価委員と少しかぶるところがあるかとは思いますが、今ほどご説明いただいた、例えばトップアスリートイベントというところに関しまして、ご承知のとおり秋葉区は結構、日本でもトップアスリートが生まれやすい地域でございまして、オリンピック選手もいますし、来年あたりは、またラグビーで盛り上がると地元の選手もいますし、プロ野球選手も何人か、この狭い地域の中から輩出しているという地域柄もありまして、そうした地元のトップアスリート選手を招いてのイベントというものを今後は企画して

いただけるのかというところがまず1点。

特に、そういったトップアスリートを中心に、子どもたちに喜んでもらえるようなイベントの企画がまず今後、考えられるのかというところがまず1点と、もう1点は細かいところなのですけれども、長年、指定管理されてこられた中で、ご承知のとおり総合体育館はデザイン的な問題なのかもしれませんが、それでも、ロッカールーム、シャワールームが中央に設置されているような状況で、お宅から出てきました事業計画書の中にも書いてあるのですが、当然、窓がなくて、どうしても湿気が籠もりやすくなると思います。衛生的な管理が非常に重要になってくる気が個人的にはしております、拝見すると通常、当然、衛生管理のほうはしっかりされていらっしゃると思うのですが、重点的にやる清掃に関しては年2回ということが、こちらに書かれているのですが、それで今現在、十分だというご認識でいるのか、そこから例えば今後はもう少し回数を増やしていきたいと考えていらっしゃるのか。あとは日々の衛生管理の状況みたいなものを簡単にご説明いただけますか。

提案者

1点目のアスリートのイベントに関してですけれども、実は稲垣選手の誘致というものもすでに動いています。パナソニックのワイルドナイツさんと代表企業のネットワークを持っていますので、お声がけはして、ただ、この公募のタイミングまでに確約というものが取れなかったもので、ここでご披露することはできなかったのですけれども、話はしておりますので、今後、整えば実現は可能かなと思っています。

それから、富樫選手はもうすでにご本人から直接やり取りしまして、確約をいただいていますので、必ず実現できます。

あとは代表企業のほうで、トップアスリートのマネジメント会社と複数お付き合いがありますので、そういったときに新潟市出身のアスリートの方、秋葉区出身のアスリートの方ということをリクエストすれば、いろいろなパイプを通じて、こういう言い方はいいかわかりませんが、見繕っていただけますので、そういったものは別に富樫選手ではなくも、この人、みたいなものがあつたら柔軟に対応していけるのかなと思っています。

それから、ロッカールームに関しましては、今日は代表企業の人間が参加していますので、専門的なところがあるかもしれませんが、事業計画書に書いているとおり、年2回の定期清掃を行えば、現状は衛生的な環境がキープできるという認識をしています。ただ、日常清掃においても当然、ルーティンで回るルートで更衣室、ロッカールームがありますので、別に定期清掃のときまで待

たずして汚れているところはすぐ拭き取ったり、重点的に清掃を行うとか、その辺りは柔軟に対応を行います。現場の館長のほうから報告します。

提案者 今、コロナ対策ということもございまして、定時に除菌も含めてロッカーも施設、皆様にご利用になられているマシンですとか、券売機、自販機、そういった部分の除菌も一緒に清掃と併せてやらせていただいておりますので、日々のクリーンアップで今現在は十分、満足いただける施設にはなっていると思います。

司 会 続きます、いかがでしょうか。

加藤委員 評価委員の加藤と申します。よろしく申し上げます。お疲れさまでした。

質問的に、スポーツ施設なので重複すると思いますが、今、新潟市も人口減少、少子高齢、先ほど説明がありましたけれども、だいぶ各種教室書いてありますけれども、1,400 から 2,000 教室になりますけれども、具体的なPR方法、どういうふうにPRするのかと、あとはどうしても、利用者をコロナ前以上にすると言われましたけれども、やはり利用していない人をいかに総合体育館や武道館に引き出すというか、初心者に関心を持たせるような、そういう提案がありましたらお聞かせいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

提案者 分かりました。人口減少に関しましては、秋葉区に限らず、当社が運営しているどこのエリアも共通の課題ですので、何か秋葉区がすごく深刻なというよりは、各全国の施設でやっている成功事例なんかをうまく活用していきたいなと思っています。

PRの方法につきましては、今はやっていなくて次に新しくやろうと思っていますのはSNSの活用です。こちらは構成団体の関越サービスさんが秋葉区内の花の湯館というところで、非常にインスタグラムとかSNSをうまく活用して若い方、家族を連れてくるとか、そういった発信を上手にやられて、先ほど表彰の話もありましたけれども、そこのお知恵をお借りして、今回の体育館においてもSNSを使って、今までアプローチでききれなかった層に対して広報はやっていきたいと思っています。

当然、地道なホームページのリニューアルだったり、秋葉区さんの広報を使った活用だとか、そういった今までどおりのやり方も併せてやっていきます。

それから、初めての方を呼び込むというのは永遠の課題という感じはしますけれども、やはりハードルをいかに低くしてあげるかというところかなと思っています。当然、スポーツにもともと関心があってお金を払ってやろうという方は今も来られているかと思いますが、先ほども少しイベントの話をしたと

おり、日常的に自分がトレーニングするのはまだ億劫な方でも、プロの選手が来るなら見に行こうとか、あとは今回のプレゼンテーションには入ってなくて、事業計画書の中に入っていますけれども、会議室を使った「宿題やっつけタイム」というものを提案していきまして、こちらはお子様が体操教室の前後を使って会議室で宿題をやるというような取組みなのですが、そういったスポーツと違った切り口で施設に足を運んでいただく取組み、お子様が来ていただければ自ずと保護者の方も来るというような流れも作れますので、そういったスポーツ以外の仕掛けも含めて、今まで来たことのない方に「体育館に入ってみたら、こんなのできるんだ」というようなきっかけをいくつか提供していきたいなと思っています。

加藤委員 ありがとうございます。

司 会 では、次をお願いします。

青木委員 私は切り口を変えまして、このスポーツ教室も何もそうなのですが、健康になっていただくためのものなのですが、健康を提供するには、まず会社の人間が風通しのいい職場で、心身共に健康でないといけないと思うのですよね。これは基本だと思うのです。そこでお聞きしたいのですが、ハラスメントの防止をしていますということなのですが、具体的にどういう方法で、どういうことをやっているのか、そこが1点。

 あとは工事休館中の職員の雇用というのはどうするのが2点目。

 3点目は、ここのプレゼンテーションの資料の中にあるのですが、女性の育児休暇は分かりました。「男性の育児休暇も積極的に推進しており」ということで、「男性も育児休暇を取得しやすい環境を構築しております」と、具体的にどういう動きをしているのか。ただ、言葉で「構築します」というのはちょっと響いてこないもので、その3点について説明いただけますか。

提案者 かしこまりました。まず、1点目のハラスメントに関しましての対策ということで申し上げますと、月に1回、当社の法務部門からコンプライアンス研修という形で動画の配信がされます。その中に、ハラスメントの防止、そういったテーマを取り扱う動画の配信がございます。そういった日常的な教育体制、それから内部通報制度と言いまして、これは起きたあとの対応の話ではあるのですが、そういった場面を見聞きした職員が、どうしても上司に順番にいくよりは、直接そういった人事部門に、アルバイトの職員であっても通報できる制度というものを作っていますので、その制度自体があることが抑止力になっているというような形で、仕組みと教育と両方を回しながら対策をとって

いるというところでございます。

それから、工事休館中の雇用の継続ということでございますが、工事休館中も変わらず、現在の職員の者は引き続き雇用契約を継続していきます。

青木委員

それは仕事の提供は可能なのですね。

提案者

可能です。受付業務でしたり、運動教室をやったり、そういった日常的な業務によって、ボリューム感は若干減りますけれども、いかにして雇用を継続するかという形で仕事も作りますし、あとは休館期間中で仕事のボリュームが減ってくる分、その期間中に有給休暇を取得するとか、そういった形で雇用を継続できるような形というのは、これは今のところで工事休館の事例がありますので、活かしながらやっていきたいと思っています。

それから、3点目の男性の育児休暇につきましては、まず結論からいきますと、この4月から6月の第1四半期の当社の男性の育児休暇の取得率というのは33パーセント取得をしております。非常に環境的にもたくさん取っている人間がおりまして、数字としても実績がございます。

仕組みとしては、実は私の部下もやっと去年、2か月間、育児休職を取っているのですが、社会保険に入っていますので、その休職中もちゃんと最低限の賃金が払われるような仕組みがあったり、会社の風土としてもこの10月1日でその辺の法律改正もありましたけれども、どんどん情報提供をしていくようなスタイルで、こういうふうにとった方がいらっしゃいますよという事例だったり、そういったものが定期的に配信される仕組みになっていますので、そういった仕組み、啓発活動の仕組みというものは、他社さんの事情は分かりませんが、比較的多いのではないかなと。結果として、私の部下も2か月取っていたり、第1四半期は33パーセント取得していたりということ。

青木委員

平均でだいたい何日くらい取っていますか。ざっくりでいいのですよ。2か月というところね、結構、男性としては長いほうだと思うのだけれども。

提案者

まあ2か月は長いですが、平均は予測になってしまいますけれども、一、二週間かなという感じですかね。

青木委員

なるほど。それは無給ですか。要するに有給休暇の有給ではなくて、賃金が出ない無給ですかという話ですが。

提案者

すみません、今、ちょっと私の頭に入っておりませんが、ただ、その2か月休職した者も無給ではなかったもので、制度上はしっかりと給料をお支払いできる制度になっているかと思います。正確に私の頭に今は入っていない

のですけれども。

青木委員 ありがとうございます。

司 会 よろしいでしょうか。

 以上で、質疑応答を終了させていただきます。

 ありがとうございます。ご退席ください。

(休 憩)

司 会 それでは、準備が整いましたので、プレゼンテーションのほうを開始いたします。プレゼンテーションの時間は20分です。それでは、始めてください。

あきはウェルネスマネジメントグループ プレゼンテーション (省略)

あきはウェルネスマネジメントグループ 質疑応答

司 会 続きまして、質疑応答に入りたいと思います。ただいまの説明につきまして、質問がありましたらお願いいたします。

佐々木委員 評価委員の佐々木です。プレゼンテーションお疲れさまでした。利用者目標なのですけれども、非常に高い目標が掲げられていると思うのですけれども、来館したくなるようにトレーニングマシンの増設ですとか刷新というふうにあったのですが、新たな何か継続的な活動というか、そういうものは何か具体的なものが対策としてあるのかということと、あとは地域、秋葉区、先ほど人と人とのつながりを大切にするというお話がありましたけれども、特色として、何か考えていらっしゃることはありますか。

提案者 かしこまりました。まず、一つ目の質問に関しまして、お答えさせていただきます。今の現状でも本当に素晴らしい運営をされているなという形で我々も見させていただいております、特に今の現状の健康スポーツ教室に関しましては、非常にたくさんの種類をやられているなというところで、その辺は当然、今までの利用者様もいらっしゃると思いますので、継続的に我々もやっていきたいと思えますし、ただ計画書にもございますが、同じような種類をたくさんやってもお客様のニーズは満たされないのではないかなと考えていまして、今やっていないアイテム、先ほど太極拳とかピラティスといった話をさせていただきましたが、そういったことはしっかり付加して利用者増のほうをやっていきたいなど。ソフト面とハード面、両方でしっかりとサポートしていきたいなと考えています。

 続きまして、地域に根差したところと言いますと、今回、我々と構成団体のきらめきさんと出させていただいているのですけれども、新津の秋葉区エリア

で8施設、もうすでに運営されておりますし、我々も新津健康センターというところで地域の人とのつながりというところをしっかりとっております。なので、その辺はしっかり担保しながら、より市民の皆さんに広く強く協力体制を築きながら運営していきたいと考えています。

佐々木委員 ありがとうございました。

司 会 続きまして、何かありますか。

高橋委員 評価委員の高橋と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

3点ほどあります。まず、1点目なのですが、トレーニングマシンの増設と刷新とあります。刷新は分かるのですが、増設する場合、最近の状況は分からないのですが、結構、今の状況でもスペース的には結構、詰まった形で配置がされていたかのように記憶しているのですが、増設となった場合には、新たなトレーニングルームを拡充するということなのでしょうか。というのが、まず1点目です。

2点目は、今ほどの佐々木評価委員と少しかぶるのですが、自主事業の提案内容につきまして、今まで以上の教室等の開設とか、今までにないものというような話がありました。結局、1週間に設置できる教室等の数というのは限りがあるというところもございまして、例えば今までやってきたところの中で、これは必要ないのではないか、みたいなところは何か把握していらっしゃるのかとか、新しいものを足すのが、どういう意味で効果的なのかというところが、いま一つ私には見えてこなかったもので、ただ単に新しいものを始めたから利用者数が増えるというふうには私は考えづらいと思っていますので、その辺のお話を少し具体的に聞かせていただきたいというところが1点です。

最後に、3点目なのですが、安全確保や災害発生等と絡むところなのですが、衛生管理について、御社はあの施設をご覧になられて、いちばん衛生管理で気をつけなければいけないところということで、どういったところをポイントとして考えていらっしゃるのかという、その3点をお聞かせください。

提案者 かしこまりました。では、1番目のところで私のほうからご説明させていただきます。たしかに今の現状を見させていただいたときに、コロナによって、私も元々ずっと見ていたわけではないので分からないのですが、だいたいマシンのほうを間引いているなというふうに感じます。なので、先ほどお話しさせていただきましたけれども、きちんと新型コロナウイルスの感染症対策を実施して、飛沫防止パーティションをしっかりと確保したうえで、マシンの増設は我々運営目線では可能なのではないかなと思っています。

今回、これを応募させていただくうえで、いろいろマーケティングをさせていただきましたけれども、やはり台の種類が少ないよねというお声も聞いたりもしていましたので、そういったところをお客様のニーズを聞きながら、しっかりと整備してまいりたいと思います。

続いて、2点目の自主事業につきましては、おっしゃるとおり今の現段階で結構、しっかり1週間万遍なく自主事業を運営されております。ただ、今、先ほど話をさせてもらったとおり、特に新津武道館のほうが、ほぼ夜だけの利用になっているのではないかなと。予約表等を見ると、そうなっているのですが、なので非常に2施設一体となった本来施設になりますので、その武道館のほうもしっかり活用しながら、どうしても場所の取り合いになってしまいますので、そこは我々のほうで自主事業できちんとお客様の運動ができるような環境を整備していきたいと考えています。

3点目の衛生面のところに関しては。

提案者 衛生面のところなのですが、更衣室とトイレ、あとは共有部分ですね、不特定多数のお客様が常に出入り、多く使うようなところは定期的な除菌作業を行っていききたいと考えています。

司 会 よろしいでしょうか。では、続きまして、お願いします。

加藤委員 評価委員の加藤です。よろしくお願ひしたいと思います。重複するような形になりますが、今、少子高齢化と人口減で、全国どこもそんな状況であります。今、イベント・教室等をやるときの具体的なPR方法と、あともう一つが、初心者はどうやって施設に出向かせるか、関心を持たせるかという、二つ新しい教室とか、私も太極拳なんかは興味がありますが、どういうふうなPR方法で宣伝をやるのかお聞かせいただきたいと思います。

提案者 まず、少子高齢化の対応につきましては、我々、子どもから大人まで、私たちが今やっているのが5歳から91歳までのお客様が私たちのカルチャー教室や事業に参加していただいていますので、幅広いニーズの対応はできるかなと思っています。当然、今回のコロナの影響で、しっかりその辺のガイドラインも施設としてルールを作ったうえで、そういった防止策をしたうえでお客様に安心・安全に楽しんでいただける環境は作っていききたいと考えています。

続きまして、初心者の対応なのですが、やはり気づきを与えるというところが非常に重要だと思っております。我々の体育施設でもやっているのですが、体力測定とか自分の体の見える化、今の現状の数字の見える化を行うことで、気づきを与えるというところがありますし、あとは当然、初回

の新しい自主事業の開講等に関しては、最初は無料で体験していただくとか、そういった非常にハードルを下げて、見える化と、そういった取組みと一緒にやっていきたいと考えています。

加藤委員

ありがとうございました。

司 会

では、次に青木委員、お願いします。

青木委員

評価委員の青木です。よろしく申し上げます。3点ほど教えていただきたいのですけれども、1点目は、この事業計画の中で、要するにエリアマネージャーは副館長ですよということで、片方では副館長も常駐していますよということなのですけれども、そもそもエリアマネージャーはあちこち回って常駐できるのですか。ということが1点。

もう一つは、この計画書の中の50ページなのですけれども、「定時退社の推進」ということでノー残業デーというものが書いてあるのです。そうすると、ノー残業デーということは、常日頃、残業はあるのでしょうか。そもそも残業がなければノー残業デーはないのだから、残業はあるのだらうと思うのですが、あった場合、多い人で月にどの程度になるのか教えていただけますか。

それと、3点目は、ハラスメントの防止というものが、防止法があって、いろいろ規定があるのだらうと思うのですが、ハラスメントというのは、どこまで想定されているのでしょうか。どういうハラスメントを。例えばパワハラとかセクハラとか、どういう範囲のハラスメントなのか、その3点です。

提案者

ありがとうございます。まず、エリアマネージャーなのですけれども、エリアマネージャーに関しましては、副館長がそのエリアマネージャーに就きます。ただ、それというのは基本的にはエリアマネージャーはたしかにおっしゃられたとおり、グルグル回るというイメージはあるのですけれども、副館長のほうが常駐しまして、情報の共有とか当施設のほうで何かあったときに、ほかのところからのヘルプを送るとか、そういったような協力体制を築いていくというところのエリアマネージャー制という形になります。

青木委員

常駐しているのですか。

提案者

常駐しています。そういう形です。

ノー残業デーに関しましては、当然、法令に則った形で残業が発生しているパターンも非常にありまして、なのですけれども、毎週、週1日水曜日はノー残業デーにするとか、そういう形での対応をさせていただいております。

青木委員

最大で月にどのくらいしているのですか、する人は。

提案者

当然、今の現状の法律に則った形で、弊社を含めて、きらめきさんもそうだ

と思うのですけれども、総務のほう为抓手対応していると思います。

青木委員

ですから、どのくらい残業をしているのかと聞いているのです。

提案者

すみません、そこも、どれくらいかということが今、お答えができないので、すみません、必要であれば後ほどご回答させていただきます。

ハラスメントの防止に関しましては、非常にハラスメントというと今、幅広くなっております。先ほどのパワハラ、セクハラ、あとはマタハラとか、いろいろなハラスメントが出てきていますので、基本的には本社のほうの総務を含めた社長直轄の組織で、常にスタッフが連絡をして、何かハラスメントを感じた場合に関しては連絡をして、広く対応できるような仕組みは組織として体制を作っているという形になります。

青木委員

何か満点の回答なのですよね。言いたいのは、結局、受ける側だけではなくて、市民が利用したときに、市民だからといってお客さんということで、逆にお宅さんの会社のほうに受付の方に文句を言ったり、お客だからということで、カスタマーハラスメントというのですけれどもね、そういう対応というのは、ここには、ただの「ハラスメント防止」と一括りに言うけれども、そういうものもされているのかどうなのか。参考までに。「していません」なら、それでいいし。

提案者

おっしゃるとおり、最近はそのようなことも増えてはいるのですけれども、我々事業として、いろいろなルールを作ってやらせていただいていますので、当然、秋葉区のこの当施設でも、さまざまなルールがあると思うのですけれども、そういったところに則らずに、そういった話をされるということであれば、そういったルールに則った対応をさせていただくという形です。

そこは、お客様からということに関しては、まずしっかり館長が受け止めて、お客様のほうに対応していくという形になります。

青木委員

なんか分かったような分からないような感じですね。分かりました。

司 会

よろしいでしょうか。

では、お時間になりましたので、以上で質疑応答を終了いたします。ありがとうございました。ご退席ください。

司 会

委員の皆さん、どうもありがとうございました。

それでは、ここで2施設、総合体育館と新津武道館の指定管理者の申請者評価会議の公開プレゼンテーションを終了させていただきます。本日は、お疲れさまでした。

この後、審査のほうに入らせていただきますので、次の審査については 15 時 35 分から 3 階のほうで開始したいと思いますので、よろしくお願ひします。