

Stance

指定管理者を担う NPO 法人にとっての
「施設管理業務」とは
-当事者としての体験をふまえて

中村奈津子

特定非営利活動法人参画プラネット常任理事
名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者「管理運営室」責任者
アサーティブ・サポーター
マンション管理士・管理業務主任者
放送大学教養学部在籍

指定管理者を担うNPO法人にとっての「施設管理業務」とは

—当事者としての体験をふまえて

中村奈津子

はじめに

個人的な体験から始めると、私は2007年に、国家資格である「マンション管理士」と「管理業務主任者」の資格を取得した。きっかけは、所属するNPO法人参画プラネット（以下、参画プラネット）が、2006年度から名古屋市男女平等参画推進センター（以下、センター）の指定管理者となり、施設の修繕を含む維持管理を業務の一部として担うようになったことである。実務をこなしながら資格を取得するまでの道のりは、困難を極めた。しかし3年を経た今では、参画プラネットが日々の活動で大切にしている「当事者性」を、この施設管理業務においても活かすことができた成果だと前向きに捉えている。

今回の報告では、施設管理の当事者となった自身の体験をふまえ、指定管理者が担う施設管理業務の実際について、センターのケースを元に整理する。あわせて、団体としてのミッションを持つNPO法人が、指定管理者として施設管理を担うことの意義と課題にも触れる。それは、実践の場を持たなければ決して得られない気づきであった。

2003年より始まった指定管理者制度は、全国各地で1期目の指定期間を終えたところが多く¹、現在2期目の選定が進んでいる。また、新たな施設での公募の導入もすすみ、今後も、より一層の広がりと同様性を持って展開されていくだろう。NPO法人という少数派の担い手の視点から報告し、指定管理者による、より良い施設管理の提供と公的サービスの向上につながる提言ができれば幸いである。

1 指定管理者に選定されるまで

まず、指定管理者制度全体の背景を整理しておく。本制度は、公の施設の管理を、民間事業者等を含む幅広い団体が行うことを可能とした制度である。その趣旨は「多様化する住民ニーズにより効率的、効果的に対応するため、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の削減等を図ることを目的とするもの」²とされている。制度を取り入れる施設の目的や提供するサービス、利用方法などによって具体的に定められる管理内容は異なるものの、基本的に、指定管理者には施設の維持管理を行うハード面と、運営のソフト面の両方の管理が求められることになる。なお、いずれか一方のみを指定管理に出すケースもあることは付け加えておく。

2006年4月、参画プラネットは、名古屋市の公的施設のひとつであるセンターの指定管理者として、管理運営業務を開始した。募集要項には、全部で14項目（表1参照）

の業務が「指定管理者が行う業務」として列記されていた。これをご覧いただければ、センターで指定管理者が行う業務にも、ハードとソフトの両面が含まれていることが分かる。

<表1：指定管理者が行う業務>

1. 平等参画に関する情報の収集、提供及び発信
2. 市民を対象とした参加型情報提供事業の企画・運営（月1回）
3. 市民・市民団体等の相互交流事業の企画・運営
4. 特別事業の実施
5. 利用者向け託児事業の運営
6. インフォメーションにおける総合案内等の広報の実施
7. 名古屋市主催事業の申込受付関係業務の実施
8. 施設の供用
9. 情報システムの日常管理及び運用
10. 施設の維持管理及び修繕
11. センター指定管理者運営協議会の運営
12. センターの利用実績及び業務実施状況に関する資料の作成
13. 名古屋市が行う事務・事業の補助
14. その他必要な管理運営業務

※ちなみに上記14項目のうち、8の一部及び10が施設管理に該当する。

（出典：名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者応募要項<第1期>）

続いて募集要項から選定基準をひろってみると、以下の項目が挙げられている。この3項目は、2003年の総務省通知に記載されていた基準に基づいたもので、名古屋市男女平等参画推進センター条例第11条にも明記されている。

- ① 市民の平等利用が確保されていること。
- ② 条例第2条第1項に規定するセンターの設置目的を最も効果的に達成するとともに管理経費の縮減が図られるものであること。
- ③ 指定管理者の指定を受けようとする者が、事業計画書に沿った管理を安定して行う物的及び人的能力を有していること。

さらに「なお」として、募集要項には次の文章が加えられていたことに注目したい。「なお、これらの基準の具体的な評価にあたっては、センターの設置目的や基本方針である「平等参画の推進」及び「市民との協同運営」の趣旨に沿った管理運営実施の可能性や、団体としての平等参画推進に関する取組の実績・今後の取組予定などを踏まえたうえで、総合的な判断を行います」とある。前述した指定管理者に求める14項目の業務内容と、上記選定基準をもって応募団体から選定が行われた結果、最初の指定管理者として、参画プラネットが指定を受けることとなった。

ところで、この選定でセンターの管理運営を担うこととなった参画プラネットは、男女

共同参画社会の実現を第1のミッションとするNPO法人である。法人のミッションと施設の設置目的が重なることから生まれる、社会変革の相乗効果を目指しての応募であった。市からは、具体的な評価項目と評価点の公表は無かったが、結果発表の折に選定委員会の意見として、次のような文言が記されていた。「参画プラネットは、幅広いネットワークを持つとともに企画面で工夫がみられる。男女平等参画を推進する拠点施設として、市民の視点に立った効果的な管理運営のほか、経費削減の意識とその具体的な方策について評価できる」と。

2 指定管理者の担い手像

ここで一旦、現在の指定管理者の担い手像を広い視点から捉えてみる。団体の組織形態別に分類すると、NPO法人が指定管理者として指定を受けているケースは、全国的に見た場合1.7%と非常に少ない(表2参照)。ただし注意が必要なのは、このデータは従前の管理委託者を公募の方法によることなく選定しているケースを含んでいることで、公募により指定管理者を選定している施設は、数値全体(都道府県、指定都市、市区町村のすべてを含む)の29.1%を占めている(表3参照)。とすると、およそ7割の施設は、地方公共団体の出資法人や公共的団体等がそのまま受託していることになる。より詳細なデータは示されていないものの、公募が行われた施設に限定すればNPO法人の割合はもう少し上がることが予測されるが、それでも少数であることには変わらない。

<表2：全国で指定管理者制度が導入された施設の内訳>

	株式会社・ 有限会社	財団法人・ 社団法人	公共団体・ 公共的団体	特定非営利 活動法人	その他(コソウ シムなど)	合 計
都道府県	318	5,524	734	63	444	7,083
指定都市	426	2,949	1,829	69	267	5,540
市区町村	6,018	13,791	25,486	911	2,736	48,942
合 計	6,762	22,264	28,049	1,043	3,447	61,565

(「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果：平成19年 総務省」のデータより筆者が作成)

<表3：指定管理者の選定手続き別状況>

	公募により候補者 を募集	従前の管理委託者 を公募の方法によ ることなく選定	それ以外の方法 により選定	合 計
都道府県	3,625 (51.2%)	3,353	105	7,083
指定都市	2,704 (48.8%)	2,270	566	5,540
市区町村	11,584 (23.7%)	32,286	5,072	48,942
合 計	17,913 (29.1%)	37,909	5,743	61,565

(出典：同上のデータより筆者が作成)

名古屋市においても同様の状況が見られる。市が公表している2008年4月時点のデータでは、指定管理者が公募された130施設のうち、NPO法人は6施設のみと、5%以下である。(表3参照)

＜表3：名古屋市で公募が行われた指定管理者の内訳（2008年4月時点）＞

株式会社	財団法人	社団法人	社会福祉法人	特定非営利活動法人	その他(コンソーシアム)	合計
12	67	1	33	6	11	130

(「名古屋市の公の施設の指定管理者：平成21年4月 名古屋市」のデータより筆者が作成)

この数字を見ると、従来から公の施設の管理運営を担ってきた外郭団体が、引き続き指定管理者に選定されるケースが明らかに多い。しかし同時に、民間が確実に参入している状況も伺える。この多様な組織形態、管理運営形態がまさに「新たな公共」を生み出していると言えるだろう。

組織形態では少数派となるNPO法人の存在が、「指定管理者」という新たな公共の姿に一石を投じる存在になり得るのは、この点にも所以がある。それについては後述する。

3 施設管理の具体的内容

こうした担い手の状況を前提として、センターにおける施設管理業務を具体的に見ていくことにする。管理の対象となる施設概要は次の表のとおりである(表4参照)。

表4：対象施設

- (1) 名称 名古屋市男女平等参画推進センター
- (2) 所在地 名古屋市中区千代田5丁目18-24
- (3) 建物概要 敷地面積 2342.00 m²
建物面積 1350.16 m²
述べ床面積 3090.58 m²
- 施設内容 ア 地階：機械室、発電機室、電気室、倉庫等
イ 1階：インフォメーション、交流ラウンジ、生活アトリエ、印刷工房、管理運営室等
ウ 2階：多目的ルーム、託児室、相談スペース、事務室、応接室等
エ 3階：セミナールーム、ロッカー室、ICT室等
- 建物構造 鉄骨鉄筋コンクリート造
一部鉄筋コンクリート造
地下1階・地上3階
- 竣工 平成15年3月25日
- 開館 平成15年6月18日
- 附属施設 駐車場14台、駐輪場35.7 m²、公園276 m²(ブランコ等あり)

(出典：名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者応募要項<第1期>)

この施設の維持管理のために行う業務には、施設の供用に伴う設備や備品の保守点検及び修繕とともに次の7項目が名古屋市から指定されており、個々の業務の仕様については、2005年度まで市が外部委託していた際の仕様を基本とすることが、指定管理者の募集要項では記されていた。

- ① 警備
- ② 清掃
- ③ 空調衛生設備等清掃・保守・点検
- ④ エレベーター設備保守
- ⑤ 消防用設備等点検
- ⑥ 火災受信監視システム保守
- ⑦ 自家用電気工作物保守管理

参画プラネットは、これら7項目の施設管理については外部の事業者へ委託をし、連携体制をとって管理運営にあたることを計画書の中で提案した。

4 指定管理業務の開始

2006年4月、参画プラネットの指定管理事業が開始する。当初は、市の担当者と指定管理者の双方にとって初めての経験ばかりであった。市と協定書（契約書）を交わし、業務の処理基準を双方で合意してからも、詳細にわたってさまざまな調整を要した。加えて、2月半ばの議会での議決から約1ヵ月半という短期間での引継ぎと、内部における新体制での業務開始準備など、やるべきことは山積していた。スタートの前後を通して施設全体が慌しさを抱えていたが、ふたを開けてみれば4月以降もセンターの来館者に大きな混乱はなく、施設利用に支障が出ることもなかった。この点でまずは、順調な滑り出しであったと言ってよい。

私自身の業務は、施設の維持管理と日々の利用者対応、インフォメーション業務のフォローに加え、事業の企画・運営までを担う責任者の一人（3人体制を取っており、一人が統括責任者を担う）という立場であった。いわば施設管理運営業務のハードとソフト、両方を担っていたことになる。その業務範囲の広さから、慣れるまでは目が回るような日々を過ごした。協定書と処理基準からは計れない実務や調整すべきことが想定外に多かったことも、慌しさを増す要因であった。

業務全体を振り返ってみると、施設管理については外部委託をしている企業・団体との信頼関係に基づく連携により、安心感を持って業務をすすめることができていた。上述した7項目のセンター維持管理業務については、4社・団体と契約を交わしている。指定管理者に応募するにあたり、それぞれの関係者の方々と時間をかけて話し合いの機会を持ってきた。名古屋市の男女平等参画施策やセンターの設置目的についてご理解をいただき、現在も対等な関係性に基づく信頼とチームワークで管理運営にあたることができているのは、経費節減ありきではない交渉と相互理解の結果と、先方には深く感謝している。

5 施設管理における課題

しかし、課題はあった。いくら対等な関係性を保つ姿勢でいても、情報量とノウハウ、経験値が圧倒的に異なるもの同士では、それを維持することは困難が伴う。指定管理業務が始まって以来、数回の施設の定期点検や業務報告書のやりとり、修繕に関する交渉を経験した私は、共有できる専門用語・知識の必要性を感じることも増えてきた。指定管理料を市から預かり、外部委託では契約の主体となる私たちにこそ、対等性を担保するための土俵を作る努力が必要なのではないか。それが、より相互の信頼を高める結果にもつながると考えるようになった。

もうひとつの課題は、団体の内部事情にあった。正直に述べると、施設の維持管理、特に修繕に関し、事前の積算の不足から来る予算管理への不安である。募集要項には、指定管理料についての記載箇所に「参考」として、光熱水費、施設の維持管理委託料（警備・清掃等の委託料）、印刷工房機器リース料、前年度において市民団体へ委託をしていた管理運営業務委託料など、具体的な前年度実績のいくつかは明記されていた。そして、その後「これらの他にも、施設の維持管理のための消耗品費・経常営繕費や上記に含まれない人件費等がかかります」との一文が加えられていた。このうち、「消耗品費・経常営繕費」をどの程度見込めばよいのか、事前の応募にあたっての積算に苦心したのである。

施設の維持管理において、修繕費の負担をどのように自治体と指定管理者が調整をするのか。どうやら、この問題は各地の指定管理の現場で苦勞の種になっているようだ。修繕1件につき50万円、あるいは100万円などの上限を決め、それ以上の修繕費は自治体が負担することを明記している自治体もある。あるいは、年間の修繕費を予め指定管理者へ渡し、余剰分が生じた場合は返還させる自治体もある。ちなみにセンターでは、「施設の大規模改修費（原型を変えずる修繕及び模様替）以外のものを指定管理者が負担」とされており、金額の基準は設けていない。施設管理において想定外の不具合が生じた際、センターのようにその都度の調整と判断で対応する方法の曖昧さは、メリットにもデメリットにもなる。資本金を持たないNPO法人にとって、予算が見込めないリスクを伴う業務をどのように担うかが課題となることを実感した。

過日、名古屋市では、施設管理においてアセットマネジメント³を導入した。2008年度末に、センターにもその調査項目が送られてきたところであり、長期的視点に立った全市的な施設管理の指針が整っていくことを、指定管理者を経験した一人として期待している。大規模修繕のみならず、経常営繕についても、経費節減ありきではない何らかの指標が示されれば、指定管理者もより安心でき、安定的な業務の遂行につながるはずだ。

6 資格取得への挑戦

少し個人的な体験に戻る。上述のように慌しくやってきた指定管理業務の開始後、しばらくして外部委託先の関係者から、「指定管理者として、誰か一人、こういう資格を持っているといいですよ」とアドバイスをいただくことがあった。そのとき私は、管理業務主任

者と、マンション管理士という国家資格の存在を知ることになる。指定管理者業務が始まった年の8月末のことであった。

資格取得への道はこうして突然開けたが、道のりは想像以上に長かった。資格を紹介された年の12月に、わたしは3ヶ月間の試験勉強をして管理業務主任者試験に挑むが、無残にも不合格となった。仕事と家事・子育て、さらには地域活動を並行しての勉強が非常に大きな苦労と犠牲を伴うものだったため、勉強不足の諦めもあったが落胆は大きかった。試験勉強中は、初めてに近い法律用語と建築関係の業界用語に戸惑う日々。テキストも一読しただけでは意味が取れず、次の日になると、自分がどこまで読んだかすら判然としない有様に、何度か投げやりな気持ちになったことを記憶している。

翌2007年、背水の陣の気持ちで再挑戦した。今度は思い切ってマンション管理士のダブル受験である。結果はどちらも合格。後日、何度も諦めそうになった自分を応援してくださった方たちの前で合格を知らせたときに、初めて涙が出た。わたしが指定管理者として施設管理の実務を経験するのは2年目になっていたが、これでようやく、外部委託先の方たちとの共通言語を持ち、少しは同じ土俵を共有できるとも感じていた。

7 女性の活躍を拓くこと

この受験を通して、改めて実感したことがある。それは、建築関係の業界には女性が圧倒的に少ないことだ。例えば今回、私が受験をしたマンション管理士の資格だけを例に挙げても、合格者の男女比率は約9：1。受験者全体の合格率が7.4%（2008年度の合格率は8.6%）で、愛知県内では毎年70名ほどが合格しているが、女性の数を考えると、実数で2桁に満たないようだ。これだけでも、この業界に関わる男女差にずいぶん開きがあることが想像できる。

この性差は、施設管理の実務においても日々感じている。ただ、特に業者の方と日常的に接していると、全て相手が男性であることも納得はできる。私自身、施設管理を担うようになってから、軽微でも力仕事が増えた。業務に就くために肉体的な条件を求められれば、女性では間口が狭くなるのは致し方ないと思うこともある。ただ、だからといって女性が活躍できない分野だというわけではなく、今後、より多くの女性が参入することで業務に広がり生まれる可能性に期待したい。

例えば、災害防止・復興支援活動に携わる女性から、私の資格取得に関してこう言われたことがある。「自然災害時に住居を失う女性は多い。特に一人暮らしの女性が倒壊したマンションに住んでいた場合など、その後の住まいの確保を初めとする生活再建において非常に苦勞することが明らかになっている。シングルマザーの家庭でなくとも、男性はやむを得ず職場に時間を割かれてしまい、家庭と住居のケアを引き受けるのは女性に偏りやすい。そんなときの相談先として、対応できる女性が建築関係にいることは大きな安心につながると思う」と。

考えてみると、センターも女性の利用が多い施設であり、面接相談などで不安定な状況

の女性の来館もある。施設管理業務も単なる建物管理に留まらず、女性ならではの視点や気付きを反映させることができれば、より望ましい施設に改善できるのではないかと。

8 実践における、管理業務の変化

さて、資格を取得後、施設管理業務はどう変化したのだろうか。もともと「マンション管理士」「管理業務主任者」の資格は、センターのような特殊建築物⁴を管理するためのものではなく、マンションのように一棟の建物を複数の人が所有し、共同で暮らす建物（これを区分所有建築物と呼ぶ）の管理とコンサルティングを行うためのものである。よって、指定管理者として行う施設の維持管理及び修繕において、直接その資格が役に立つということはない。しかし、管理の知識には重なる部分も多く、資格取得後の業務は、次の点でずいぶん変化した。

ひとつには、業界用語と、施設管理の全体像や枠組みが理解できるようになったことで、委託先の担当の方とのコミュニケーションがスムーズになったことだ。現場に立ち会ったとき、何が行われているのかの理解が深まった。提出される報告書などを見ても、書かれているものから状況を読み取れるようになった。以前も、もちろん書面から異常の有無等のチェックはできていたのだが、それ以上の理解ができるようになったことは大きな変化である。

そして、内部での変化もあった。ある程度の知識を持った資格取得者がいることが、管理上の安心感をもたらしたこと。さらに、施設管理における経費の効率化につながったことだ。例えば、外部委託先から修繕の提案がなされたとき、どのように検討したらよいかの判断を含め、先方への相談と調整がしやすくなった。営繕においては、蛍光灯の取替えひとつにしても、より効率の良い方法が分かれば、それは経費節減につながってくる。見通しが立ち安定した施設管理のためには、男女共同参画に関する専門性ととも、管理者としての知識と情報を増やす努力が欠かせないことを痛感した。

9 新たな課題と展望、その1

こうして指定管理者として3年間施設管理業務に携わり、再認識した課題がある。ひとつ目は、制度内容への対応について。指定年数が短い指定管理者制度では、長期的視点での管理運営を反映しにくく、あるいはその視点を持った運営が行われ難い。これは既に、全国の現場のあちこちから声が挙がっていることである。

参画プラネットも、例えばスタッフに安定的な雇用を提供できない状況や、センターの設置の趣旨である男女平等参画を達成するには長期的な視点での事業展開が不可欠であり、短期間に設定されている現行の指定管理者制度が、その趣旨に沿うのかどうかという疑問は発信してきた。もちろん、ピンチをチャンスと捉えた上での仕組みと戦略を作り、対策をとってきた一面もある。

しかし、建物は経年で劣化をたどる。施設管理に必要な経費は、年々積み重なっていく

はずだ。施設管理においても、運営というソフトの部分以上に市民サービスが表に現れにくいゆえに、安定したサービス提供のためには長期的な視点を持った管理が重要なのだということを改めて認識している。経費節減が目的のひとつである指定管理者制度において、施設の維持管理についても節減ありきで選定が行われるとしたら、結果的に大きなリスクを双方が抱えることになる。「できる限り費用を縮小」という姿勢が強出すのは、修繕や補修の先送りを引き起こす要因にもなるからだ。長期的視点で見て、早めの修繕が施設全体の寿命を延ばすことは建設業界の常識であるが、この視点が欠落した予算の見積もりは危険を伴う。指定管理者制度に関わる者が適切に判断できる力が求められる。

長期的視点での施設管理という点については、さまざまな手法があるだろうが、先に述べた、市が実施を開始した「アセットマネジメント」に大きく期待したい。情報をどこまで指定管理者が共有できるかには難しい側面もあろうが、指定管理者と自治体とのコミュニケーションと情報共有は、より良い施設の管理運営には不可欠だ。多様な担い手が切磋琢磨をしつつ参入し、施設の効果的・効率的な目的達成を目指す指定管理者制度において、互いの長所を活かしつつ有効的に制度を維持するためには、より一層の情報提供と、施設の管理運営において車輪の双方を担う意識がどちらにも欠かせない。

10 新たな課題と展望、その2

もうひとつの課題はNPO法人として、異なる組織体との連携の中で抱える困難である。事業規模が比較的小さく、非営利団体であるNPO法人が、より大きな企業・団体と対等な協力関係をもって一つの建物の管理運営に当たること自体、指定管理者の中でも非常に事例が少ない。外側からは、双方の組織形態と規模の違いなどから、アンバランスな関係に見えることだろう。財政基盤の脆弱なNPO法人が、安定した企業に支えていただくというイメージだろうか。

双方が良好な協力関係を築くためには、まず互いの特性、価値観、強みなどをプラスに引き出すことのできる対話力と交渉力が、関わる全ての団体に求められる。私は自身の経験から、相互が対話のための土俵と交渉のための共通言語を持つことがプラスの影響を与えることを実感してきた。互いの努力や歩み寄りが必要な作業ではあるが、NPO法人も自身の専門性の枠に留まらない分野において力をつけていくことが、指定管理者を担い、協働を成功させるための支えのひとつになるだろう。

課題はまだある。ミッションへ向かう専門性と市民としての当事者性を強みとするNPO法人が、組織のマネジメント力とリスク対応力をより向上させる必要性はすでに十分認識されていることだ。持続した事業を行う指定管理者制度においては、この力が一層強く求められる。

ただし、センターの指定管理者業務をとおして気づいたことがある。それは、リスク対応力は組織体の事業規模が保証するものではないということだ。リスクは常に変化する。絶えず揺れ動く社会状況や市民の暮らしを含めた時代の変化、経年で生じる建物の状況の

変化などに伴い姿を変えて現れるリスクを正面からとらえ、柔軟に解決していく力が指定管理者に求められているとしたら、NPO法人が得意としてきた地域の課題解決は、リスク対応においても役立てることができる。参画プラネットが指定管理者として指定管理業務を行ってきた3年の間にも、リスクは様々な形で目の前にやってきたが、ひとつひとつを乗り越え、経験値として蓄積できたことは、団体にとっても大きな財産となった。

1.1 今後に向けて

指定管理者制度は「市民の多様なニーズに対応するために民間の能力を活かし、住民サービスの向上を図る」目的のもと、民間団体と自治体とをつなぐ新たな装置として機能し、従来に無い、新しい公共の姿を現していく可能性をもっている。この指定管理の場に多様な担い手がいることが住民サービスの多様性をも保障していくとしたら、NPO法人が複数の団体との連携の中で存在することは非常に意義のあることだ。市民と距離を近く保ちながら存在するNPO法人が多様な方向に関わることで、市民の目線をより直接的に公的サービスに反映できることになる。参画プラネットも上記の課題を含め、独自に有する課題を積極的に解決する努力を重ねつつ、指定管理者制度がつくり出す「新しい公共の場」から、自治体と市民との新しいパートナーシップのあり方とコミュニケーションの手法を探っていきたいと思っている。

2009年は、参画プラネットにとって指定管理者の第1期終了年である。まずは、4年間の指定管理業務を最大の努力で遂行したい。次年度以降、センターの管理運営業務が未来へつながりを持って市民に提供されるよう、着実に事業の積み重ねをしていく所存である。合わせて今後の、指定管理者制度の充実と更なる改善を期待し、担い手としての発信を続けていきたいと思っている。

また、わたし自身はこの指定管理者業務で得られた経験と知識をもって、さらにNPO法人の活動の場が広がることを目指したい。指定管理者制度は、あくまでもNPO法人にとってはミッションを達成するためのツールの1つである。参画プラネットは指定管理者制度のためのNPO法人ではないという姿勢を確認しつつ、常に「当事者」としての視点を持って前進することが、結果として自らの力とともに指定管理者業務の成果を上げ、指定管理者制度において新たな公共を追求することにつながるのだと確信している。

¹ 2007年に総務省自治行政局行政課から出された「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」によると、2006年9月の調査時点（2003年に開始した指定管理者制度の導入に関する経過措置期間の終了時点）で制度が導入されていた全国の61,565施設のうち、93.4%は指定期間が5年以内となっている。

² 2003年に地方自治法が改正され、指定管理者制度が導入された折に総務省自治行政局長から出された通達に記載されたもの。

³ 施設を資産と捉え、所有する施設全体の損傷度等の状態を把握し、長期的な視点に立ち、経済的、効率的な資産管理と資産管理システムの効果的な運営を実践していく手法。既に名古屋市では、道路管理において導入されている

4 建築基準法第二条二項で定められた、不特定または多数の人が利用する建物もしくは防災上、環境衛生上、周辺地域に大きな影響を与える建築物のこと。病院、ホテル、学校、劇場、集会場、公会堂、工場、火葬場、汚物処理場などが該当する。

■参考文献

プラットフォームフォーラム編集委員会（2008年）『男女共同参画を目指すNPOと指定管理者制度』

重原惇子（2007年）「指定管理者制度とは？」『プラネットの軌跡 2006』NPO法人参画プラネット

名古屋市公の施設のあり方研究会（2007年）『公の施設のあり方に関する報告書』名古屋市総務局行政システム部行政経営室

自治労連 名古屋市職員労働組合（2008年）『指定管理者制度研究会報告』