

## 【火葬場の指定管理者の指定について】

### (一問目)

議案第40号 豊中市立火葬場の指定管理者の指定について伺います。火葬場の指定管理者の指定については、昨年12月定例会で議決されました。にも拘らず、直後の本3月定例会で、同様の議案が提出された理由、12月定例会での議決から今日までの経過について、詳しく教えて下さい。また、今回、指定管理者の再指定が必要となった要因として、昨年実施された豊中市立火葬場指定管理者の募集における募集要件にあった火葬炉の保全業務指定業者の事情が挙げられています。火葬炉の保全業務については、公募によらず、随意で業者を指定していましたが、その理由を教えてください。また、当該事業者を指定するにあたって、事前にどのような取り交わしや取り決めがなされていたのでしょうか、詳細を教えてください。ちなみに、昨年実施した豊中市立火葬場指定管理者の募集に対し、4団体からの応募がありましたが、そのうちの一つが太陽アーモ株式会社でした。太陽アーモ株式会社は太陽築炉工業株式会社の100%子会社で、この太陽築炉工業株式会社は、今回の指定管理候補者の再指定の要因となった市が随意で指定した火葬炉の保全業務指定業者です。もし、自社の子会社が指定管理候補者に選定されなかったことを理由に、今回のような事案を生じさせたとしたら、極めて問題ですし、たとえそうではなかったとしても、そのようなことが発生しかねない募集要件の設定にはかなり問題があったように思いますが、見解をお聞かせ下さい。そもそも、もし、火葬炉の保全業務も公募にしていたら、今回の問題は防げたのではないかと思います。その見解もお聞かせ下さい。また、事業者選定の後に、事業者の都合や事情で事業実施が困難となった場合において、当該事業者に対して、賠償責任を求めたり、今後の市の事業に対する指名停止などのペナルティを科すことはできないのでしょうか。

### <答弁>

再指定に至った今日までの経過でございますが、昨年7月に火葬場指定管理者の募集を行い、選定評価委員会の審査を経て「とよなか斎苑管理グループ」を選定、指定するにあたり、市議会においてご承認を頂きました。

火葬炉の保全業務については、製造メーカーである「太陽築炉工業」と協議を重ね、長期保全計画の提案を受けた上で、募集要項の仕様において指定管理者のもと「太陽築炉工業」が保全業務を実施するものとしていました。しかしながら、当該事業者から業務を実施しないことを一方的に示されたことにより、当該業務の重要な事項に変更が生じたため、やむなく新たな仕様に基づき、指定管理者を指定することが必要となりました。

4月1日からの火葬業務の実施に向け、時間的ないともがないことから、市立火葬場条例に基づき非公募により、12月にご承認を頂いた指定管理者の候補者である「とよなか斎苑管理グループ」に火葬炉保全業務も含めた提案を求め、選定評価委員会の審査を経て再選定いたしましたので、再度指定の提案をさせて頂いたものでございます。

次に、火葬炉保全業務の業者を随意指定した理由につきましては、これまで火葬炉の保全業務について製造メーカーである「太陽築炉工業」に委託していたことに加え、指定管理期間中の長期保全計画の作成についても提案を受けていたことから設定したもので、これに基づき、協議を行い募集要件と致しました。以上のことから、募集要件そのものには、問題がなかったと考えております。保全業務の公募につきましては、指定管理者の候補者の再選定作業を進める中で、とよなか斎苑グループの代表団体「イーグスグループ」の構成団体であるメンテナンス専門会社による保全が可能と判明したものであります。

次に、事業者へのペナルティにつきましては、指定管理者を公募するにあたり、事前に太陽築炉工業と協議を重ね、火葬炉保全業務の指定業者として業務を実施すること、また、そのことについて募集要項に明記することを確認した上で進めてきたから、指定管理者の候補者決定後に一方的に業務を辞退されたことに対しては、いかなる責任が問えるか検討し、適切に対処してまいります。

## (二問目)

指定管理者の候補者の選定も議決もなされた後に、具体的な理由も示さず、一方的に業務を辞退された事業者に対しては、市民サービスへの停滞を招きかねない行為であり、憤りを感じます。しかし、同時に、市としても、火葬炉の保全業務を、公募ではなく、随意で業者指定を行った点については、実際には、指定管理者の候補者となった「とよなか斎苑グループ」の構成団体であるメンテナンス専門会社でも保全業務が可能だった訳ですし、事前の調査不足など、随意指定を行った経緯や判断に改善の余地はあったように思います。また、指定管理者を公募するにあたり、事前に太陽築炉工業と協議を重ね、火葬炉保全業務の指定業者として業務を実施することについて募集要項に明記することを確認はしたものの、文書等での取り交わしを一切していなかったことも今後の検討課題だと思えます。文書等での取り交わしを一切していなかったため、先程、「事業者へのペナルティについては、指定管理者の候補者決定後に一方的に業務を辞退されたことに対しては、いかなる責任が問えるか検討し、適切に対処する」との答弁がありましたが、具体的には、何らかのペナルティを科したり、責任を問うことは難しいと思われれます。そこで、あらためて、今回の事案を振り返り、市として改善すべき点は何だと考えておられるのか、同様の問題を生じさせないために、具体的にはどのような対策を講じようと考えておられるのか、市の見解を教えてください。

## <答弁>

今後は、書面を相互に取り交わすことをはじめ、内部統制としてリスクの低減を図って参ります。