

湘 南 港

H26年度

指定管理者 事業計画書

問題箇所の抜粋

団体名	株式会社 湘南なぎさパーク
-----	------------------

神奈川県に提出した平成26年度作成の事業計画書である。
提出内容が実際と異なる部分抜粋して注釈をつけた。

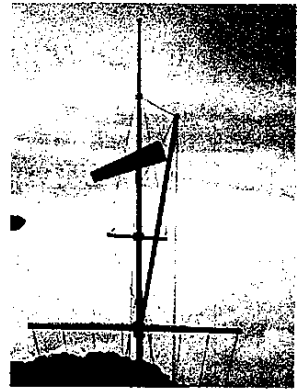
海に出られない、経験の無いハーバーマスターが27年4月から就任
活動の必要な週末の出勤率は50%以下。

団体名	株式会社湘南なぎさパーク
-----	--------------

4. 出艇禁止等の指導業務

『出艇禁止及び出艇注意の基準』を基本に、ハーバーマスターもしくはベテランスタッフが、各種気象データ及び地域の特性を加味し、慎重に判断して「出艇注意」または「出艇禁止」の指導業務を行っています。

「出艇注意」や「出艇禁止」を実施する場合は、場内放送と同時にハーバー東側に設置されているミズンマストに、出艇注意の場合は「黄色の吹流し」、出艇禁止の場合は「赤色の吹流し」を掲揚し、海上にいるヨット等に周知し、さらに状況により、無線や当社パトロール艇を活用し、周知を徹底しています。



掲揚された吹き流し

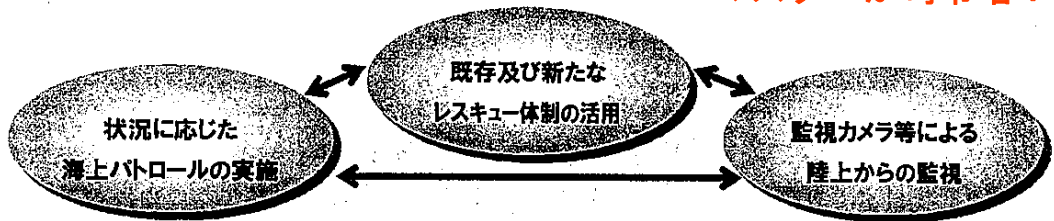
5. 海面監視業務

利用者の海上での事故防止及び事故に対応できるように、「湘南港海上監視パトロール及び救助業務実施要領」に基づき海上パトロールを行うとともに、ハーバーマスターをチーフとして、救助業務を遂行しています。海面監視業務の具体的な実施方法について以下に整理します。

- ・その日の出艇数と天候を把握し、出艇数と天候に応じたパトロールを実施しています。出艇がある場合は原則として1~2回、土曜、日曜、祭日、繁忙期及び天候が不安定な場合等には、状況に合わせて随時回数を増やす等、海上の事故防止に努めています。
- ・レスキュー事案が発生した際には、当社が司令塔となり、海上保安署、ヨット関連団体のほか、江の島ヨットクラブ、小田急ヨットクラブ、大学、サークル、団体等のレスキュー担当者と連携し、情報の一元化を図り、二重事故の防止や効率的・効果的なパトロール及びレスキューに努めています。
- ・相模湾のマリンネットワークの一環として、トランシーバーを導入しており、連携を図りながらレース時のレスキューネットワークの運用を行っています。また、国際VHFの導入も検討しており、今後、相模湾の広域ネットワークを構築していきます

海上パトロールの体制

※海上経験の無いハーバーマスターが司令塔？



6. ヨット等レスキュー業務

(1) レスキューの出動

- ・当江の島ヨットハーバーは、日本一のディンギーのメッカであり、最盛期のディンギーの出艇数は他のハーバーとは桁違いの状況にあります。ディンギーは風を推進力とし、強風時には転覆することが多々あるため、頻発する海上でのディンギーのトラブルに対し、迅速なレスキュー活動により対応しています。
- ・そこで当社は、このディンギーに対するレスキューを「初心者が上達するためのサポート」と認識しており、事故は事故として迅速な対応をしますが、サポートはサポートとして労力を惜しまず指導を含めたレスキュー活動を行い、ディンギーの普及や利用者のため貢献していきたいと考えます。

セーリング経験の無いハーバーマスターが指導をあたえられるのか？

全て3月までのハーバーマスター 桑名氏の実績です

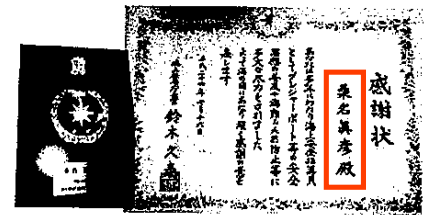
団体名

株式会社湘南なぎさパーク

桑名氏個人が表彰されています。

(2) 指導・アドバイスの実施

- ・年間100件近いレスキューに対し、1件1件、トラブルの原因や対処法・心構え等を細かく指導・アドバイスを実施しています。これらの姿勢や実績を評価され平成24年8月に「海上保安庁長官表彰」を受賞しています。
- ・クルーザーのレスキューにおいては、明らかに整備不良のものや船長責任に欠ける事故については、一部「有料化」も視野に入れ、現在慎重に検討中です。

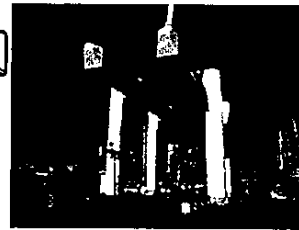


海上保安庁長官からの感謝状と盾

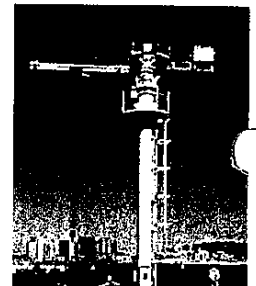
7. 施設の安全管理業務

(1) クレーン(25t、25t付属の0.4t、3t)の運用業務

- ・クレーン免許及びクレーン定期自主検査安全教育修了証所有のベテランスタッフにより、安全で効率のよい運用を行っています。



25tクレーン



(2) クルーザープル、フォークリフトを運用した

長年の江ノ島海域でのレスキュー活動により海上保安庁長官表彰を受けたハーバーマスターの桑名氏は江ノ島ヨットハーバーの安全及び2020年オリンピック準備に関してハーバーに絶対必要な人材でした。H26年になぎさパークを定年再雇用制度により継続してハーバーマスター(課長)として勤務しておりました。

H28年度に急にハーバーマスター(課長)職を解かれ顧問にされ、代わりに現ハーバー所長が兼任でハーバーマスターとなりました。現所長は、H28年3月に今までの所長が公園課に移動になり、代わりに一旦公園班で勤務していた前所長が再度復帰しました。桑名氏のハーバーマスター解任理由は、定年で高齢、給与が高い、後進の教育を指示通りに行わない等の理由です。

実情は、現ハーバーマスターは桑名氏よりさらに高齢、海上経験無し、勤務とローテーションと体調不良で週末の出勤は50%以下ですが、しかしハーバーマスターの兼任者として、なぎさパークはベテランハーバーマスターがいると述べています。

ハーバー利用者からの批判が出たら、9月に船長経験者と消防署退職者を新規に雇用し、レスキュー体制を強化したと発表しました。実際は、桑名氏の息子の真太氏が後継者として海上で桑名氏のサポートを行っていましたが、なぎさ社長は親子で問題あるお言い、9月に真太氏を公園課に移動させています。結局、経験あるレスキュー要員は週3~4日勤務の顧問の桑名氏しか現在おりません。

江ノ島の顔であるハーバーマスターの桑名氏の復帰をハーバー利用者は求めているわけです。

I サービスの向上について

オ 通常時における事故等の緊急事態が発生した場合の安全管理体制、連絡体制、人員配置体制、対応方針について記載してください（災害・荒天時対応については、(2)に記載してください。）。

1. 安全管理体制

事故等発生時の対応については、前述のとおり、当社が作成した「災害時行動マニュアル」を準用しており、事故等発生時の対応に関する基本的な方針や連絡体制のほか、管理者及び各課の責務等を定めています。

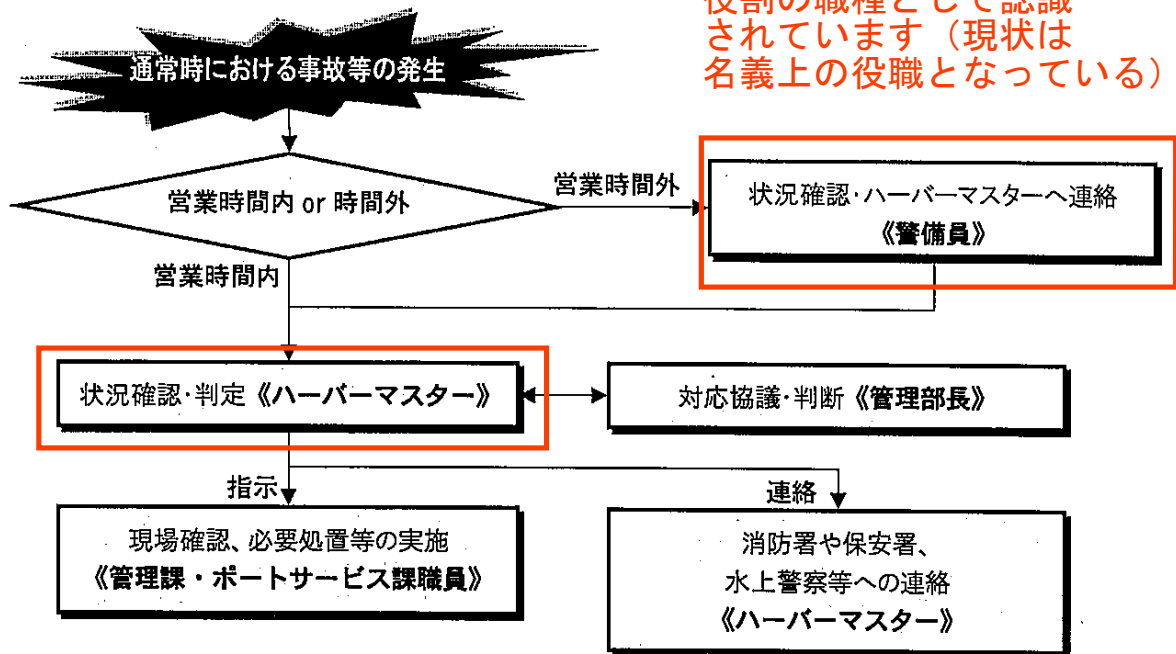
2. 連絡体制及び人員配置体制

通常時において事故等が発生した際には、以下に示す連絡体制及び人員配置体制のもと、必要な消防署や保安署、水上警察等への連絡を行い、迅速に対応しています。

休港日の場合は、警備会社がまず対応し、近隣職員が緊急参集することとしています。また、開港日の場合でも、シフトの人数も限られていることから、出勤している職員の全員参集を徹底しています。

通常時における事故等の緊急事態発生時の連絡体制等

ハーバースターは重要な役割の職種として認識されています（現状は名義上の役職となっている）



3. 対応方針

湘南港は広く開かれた港であり、様々な目的を持った人々が集う施設であり、通常時は次のような事故等緊急事態の発生が想定されます。予防が第一と考えますが、事故等が発生した場合には、それぞれ以下のような対応を行います。

通常時における事故等緊急事態の発生、事故等が発生した場合の対応

	想定される事故	対応方針
(1)施設関係の事故または故障	<ul style="list-style-type: none"> ・クレーンの事故や故障 ・作業機械類であるクレーン、ケーブルやフォークリフト、スロープクリーナー等の事故や故障 ・部分的または全体的な突発的停電 ・火災や水道管の破裂 	<ul style="list-style-type: none"> ・各機械類に詳しい自動車整備士やクレーン保守点検管理者、電気工事士等の有資格者が、応急処置を実施。 ・24時間対応を協定した緊急専門業者を定め、対応。
(2)人(利用者、スタッフ)関係のけがや事故	<ul style="list-style-type: none"> ・陸上施設でのけがや事故 ・海上でのけがや事故 	<ul style="list-style-type: none"> ・マリーナ安全管理者、救命救急法、ファーストエイド、水上安全法受講者等の職員が、心肺停止者へのAED使用等の迅速な救急措置を実施。 ・現在すでに構築済みの消防署や海上保安署、水上警察等の緊急連絡体制を基に、救急車要請等を随時実施。

※

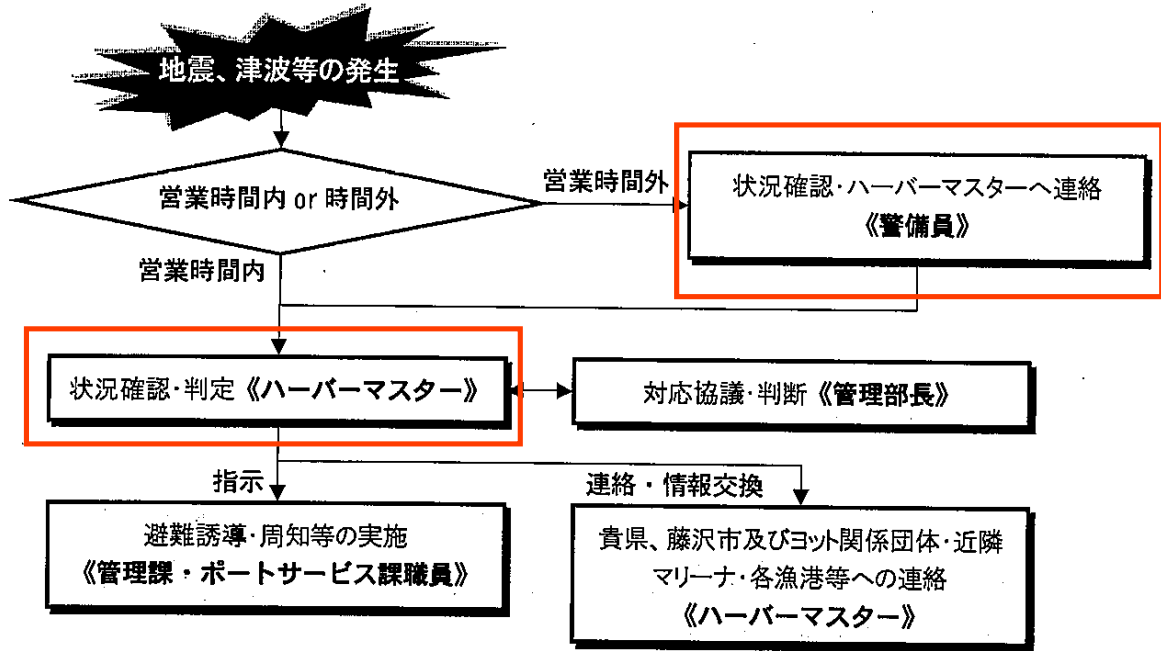
現状、昨年12月に3トンクレーンの旋回部駆動装置故障、今年10月15日にも同部故障。保守点検がされていない。24時間対応がなされていない（故障時に対応できるクレーン業者をなぎさパークでは探せなかった：他のマリーナから紹介されて依頼できた）

機械は古くなれば故障します。延命するには、普段のメンテナンスと部品の交換、更新作業です。費用の算出は県としても、現場を預かる指定管理者は修繕、更新、点検の予算請求、実施時期を県へ常に提案する義務があります。

3. 連絡体制、関係機関との連携・協力体制の構築

地震、津波等の災害時においては、以下の連絡体制のもと、「災害時行動マニュアル」に基づき、避難誘導等の対応を適切に行うとともに、公的機関及びヨット関係団体・近隣マリーナ・各漁港等、当社ならではの、長年の人脈を有効に利用し連携を図りつつ、迅速な対応を行っていきます。

地震、津波等の災害時の連絡体制等



4. 避難場所、避難誘導方法の考え方

地震、津波等の災害時の避難場所としては、広域避難場所であるサムエル・コッキング苑を設定しており、利用者の誘導は職員が行います。

なお、高台への避難を原則としますが、どうしても避難が間に合わない時には新港湾施設に設置される避難場所を使用します。

また、海上にいるヨット等については、海上保安署、水上警察、消防等関係機関及び県セーリング連盟等のヨット関係団体と連携を図り、津波の規模・予想到達時間を勘案し、沖の安全な場所の周知や避難の呼びかけ、誘導、曳航等を可能なかぎり実施します。



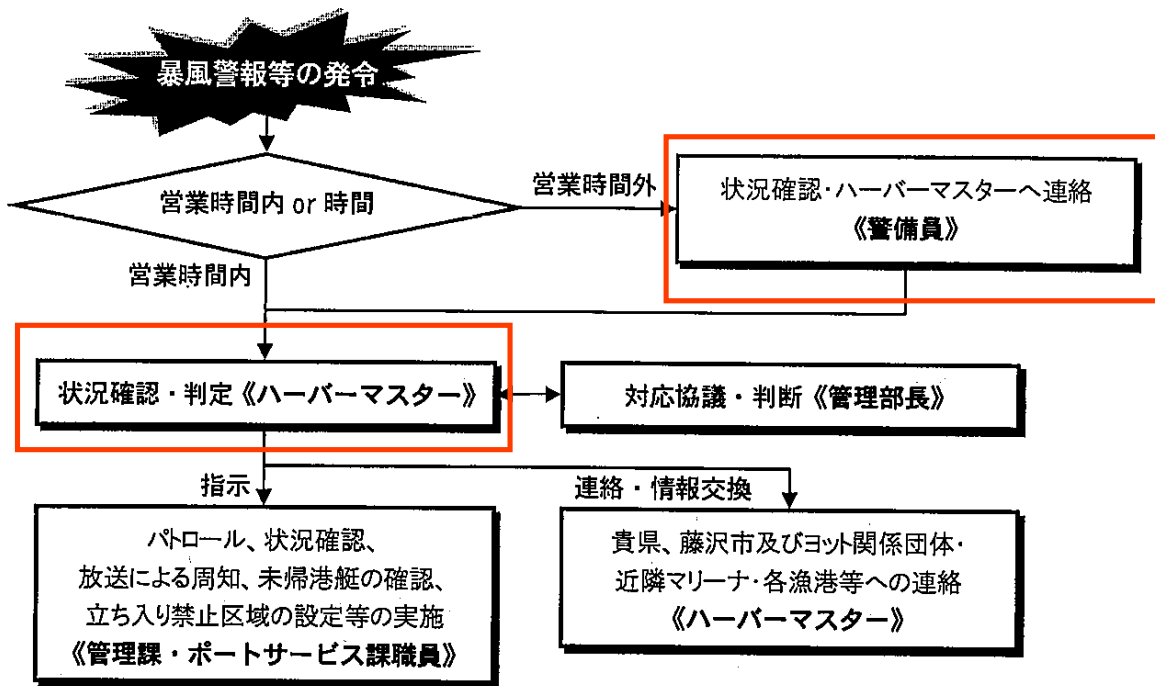
サムエル・コッキング苑

現状、出勤率が50%以下の名目上のハーバースターであるが、津波の対応可能なのか？

3. 連絡体制、関係機関との連携・協力体制の構築

高潮・波浪等の荒天時においても、地震、津波等の災害時と同様の連絡体制のもと、公的機関及びヨット関係団体・近隣マリーナ・各漁港等との連携を図りつつ、迅速な対応を行っています。

高潮・波浪等の荒天時の連絡体制等



4. 避難場所、避難誘導方法の考え方

高潮・波浪等は比較的状況の変化を予測しやすいため、被害発生が懸念される場合は、人や車に対して、早め早めに島内の安全な場所や島外への退去を指導することとしています。

過去には高潮と満潮・強風が重なり、越波による浸水で臨港道路付属駐車場に設置された自販機が流れ出したり、駐車場精算機器が冠水被害を受けたりした例もあることから、緊急対応要員以外は速やかな退去が最善の策と考えます。

前頁と同じ。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

カ 湘南港の運営に必要な人材（船舶免許資格等を要するもの）を確保するための職員採用の考え方、採用計画について記載してください。

1. 職員採用の基本的な考え方

以下及び次ページ以降のとおり、湘南港の運営に必要な経験豊富な人材をすでに配置済みであり、現状の管理運営においては、新たな人員確保の必要性は低いと認識しています。

今後はOJT及び講習参加等を通じて、各職員のさらなるスキルアップを図ります。 ※1

2. 新規採用の場合の方針

職員の退職等に伴い新規雇用が必要となった場合には、施設マネジメントの業務経験のある能力の高い人材を積極的に採用し、管理運営業務のさらなる質の向上を目指します。

また、これまでも新規採用の際には地元からの雇用を重視し、災害等緊急時の即応体制の強化と地元貢献に努めており、今後もこの方針を継続していきます。

※2

※1

今年になり、新たに2名雇い入れている。

H26年での計画が間違いであったのか。

3月にハーバーマスターを解任しなければ新規採用は不要である。

経営的な失敗では。

※2

地元採用のクレーンオペレーターを解任している。

解任に際しては、パワーハラスメントが噂されている。

悪質な行為ではないのか。

なおかつ、地元には、駐車場の要員採用の方面で、江ノ島住民の解任に対する非難を圧させた。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

9 財政的な能力

本事業計画書Ⅱ、団体等の事業計画書、収支予算書、事業実績書、決算諸表等により審査します。記載不要です。

10 コンプライアンス、社会貢献

(団体等の諸規程の整備・法令遵守)

ア 現状における団体等の諸規程の整備状況及び今後の整備状況について次表に記載してください。

(7) 現在整備済みの諸規程

規程の種類	規程の名称	適用可能性	改正の要否
決裁規程	株式取扱規則	○	なし(対応済み)
決裁規程	取締役会規則	○	〃
決裁規程	監査役会規則	○	〃
決裁規程	組織及び職務分掌規程	○	〃
決裁規程	職務権限規程	○	〃
経理規程	経理規程	○	〃
給与規程	社員給与規程	○	〃
就業規則	社員就業規程	○	〃
就業規則	嘱託社員の雇用等に関する規程	○	〃
就業規則	専従社員の雇用等に関する規程	○	〃
文書管理規程	文書管理規程	○	〃
情報公開規程	情報公開規程	○	〃
個人情報保護規程	個人情報保護規程	○	〃
その他(コンプライアンス)	内部通報制度等に関する要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	セクハラ、パワハラ防止等に関する要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	社員提案に関する要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	部課長会議設置要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	社員ミーティング設置要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	パソコン管理要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	社内監査実施要綱	○	〃
その他(コンプライアンス)	社員定期健康診断実施要領	○	〃
その他(コンプライアンス)	内部統制システム	○	〃
その他(駐車場管理)	駐車場管理規程	○	〃
その他(湘南港管理)	海上監視業務実施要領	○	〃
その他(湘南港管理)	出艇注意禁止の基準	○	〃
その他(湘南港管理)	漁船避難入港に関するガイドライン	○	〃
その他(湘南港管理)	学生レスキュー艇の時間外出艇の取扱い	○	〃
その他(湘南港管理)	本船岸壁閉鎖基準	○	〃
その他(湘南港管理)	湘南港港湾区域内パトロール実施要綱	○	〃
その他(選定委員会)	指名業者選定委員会設置要綱	○	〃
その他(業務委託契約)	業務委託要綱	○	〃
その他(建設工事契約)	建設工事契約要綱	○	〃
その他(災害対策)	災害時対策要綱	○	〃
その他(災害対応)	災害時行動マニュアル	○	〃
その他(接客対応)	接客マニュアル	○	〃

内部通報制度は機能していない(社長の犯罪には適応しない仕組み)セクハラ、パワハラが多数ある。昨年利用者懇談会出席の所長が移動。利用者の声は無視されている。社員のパソコンを本人に無断で内部調査。パソコン自体を本社へ持ち去り、業務に支障が発生した。このような行為はコンプライアンス違反では。内部統制に関するシステムは本当に存在するのか疑問だ。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

イ 関係法令や条例等の規定を遵守した適切な施設運営という観点から、特にどのようなことに留意すべきか、考え方を記載してください。

1. 関係法令や条例等の規定を遵守した適切な施設運営における留意点

湘南港は公共施設であり、指定管理者は県の代理人であるという認識のもと、関係法令、条例等の主旨を十分に理解して確実に遵守することは、当然の責務と考えています。

また、もし指定管理者がコンプライアンス違反をした場合、その影響は当該企業の信用失墜にとどまらず、施設設置者である貴県にまで社会的責任が問われることとなるため、法令遵守には細心の注意を払って取り組む必要があると認識しています。

湘南港の管理運営において、当社が特に留意が必要と考える関係法令等は以下の通りです。

(1) 港湾の安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 利用者に対して、安全・安心を提供するため、<u>港湾に関する法令を遵守</u>します。(港湾法、神奈川県港湾の設置及び管理に関する条例等)
(2) 環境基準の達成	<ul style="list-style-type: none"> 江の島の持続的可能な環境の構築に資するため、<u>各法令及び環境基準を遵守</u>します。(環境基本法、神奈川県環境基本条例等)
(3) 景観条例の遵守	<ul style="list-style-type: none"> 湘南港にふさわしい景観の創出・保持に努めるため、<u>景観に関する法令等に基づいた維持管理運営</u>を行います。(景観法、神奈川県景観条例、藤沢市都市景観条例等)
(4) 社員の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 高い次元のサービスを提供できるよう、<u>社員の労務環境の向上</u>に努めています。(労働基準法等、労働安全衛生法等) また、<u>会社指定の産業医を定め、社員の健康管理に万全</u>を期しています。
(5) 個人情報の保護	<ul style="list-style-type: none"> 各利用承認申請書や監視カメラ画像等、<u>個人情報の漏えい等がないよう、社内ルールを定めて適正に対応</u>しています。(個人情報保護法、神奈川県個人情報保護条例等)

※ 書かれていることは全くその通りだが、現状は多くのコンプライアンス違反が見られる。社員へのパワーハラスメント、セクシャルハラスメントの噂を聞く。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

ウ 法令遵守について職員に徹底するための教育・研修等について記載してください。

1. 社内コミュニケーションの活性化による法令遵守の徹底

法令等の遵守は当社の責務であり、上層部から現場まで意識共有を図るため、以下の方法で教育訓練を実施しており、今後も継続します。

※

(1) トップマネジメントによる意識付け

- ・社長より全社員に対して、定期的に企業倫理、法令遵守の徹底等の訓示を行っており、法令等の遵守に対する意識を高めています。

(2) 社員に対する意識付け

- ・定例的な打合せ等を開催する中で、単に法令を守ることだけでなく、コンプライアンス違反することにより会社や関係機関等の信用失墜等社会的責任を負わなければならないことを認識させ、全社員の法令等の遵守に対する意識を高めています。
- ・特に、コンプライアンスを徹底するため、各社員には「神奈川県港湾条例及び湘南港の施設の利用承認等に関する事務処理要綱」を熟知させうえで業務にあたらせています。
- ・また、各種の社員研修を通じて、湘南港管理者として求められる法令遵守に対する基礎的な理解を身につけています。
- ・さらに、管理職を指導者とし、社員全員に港湾条例・事務処理要綱の研修を定期的実施していきます。

(3) 風通しのよい職場づくり

- ・職場でのコミュニケーションを活性化し、法令、社内規程等のルールに対する不備・不正等について、問題が発生する可能性のある事項を洗い出し、改善策について検討する等風通しのよい職場づくりを進めています。
- ・また、年2回の社内監査を実施しており、問題発生を未然に防ぐ努力をしています。

※

社長が率先して法令遵守を破っている。
HPのお知らせ内容は、事実に基づかない、調査も確証もない
創作文を掲載し、その上、社員及び他の団体の会長の指名を
載せている。この内容も創作であり、名誉毀損、人権侵害を
社長自ら行っている。