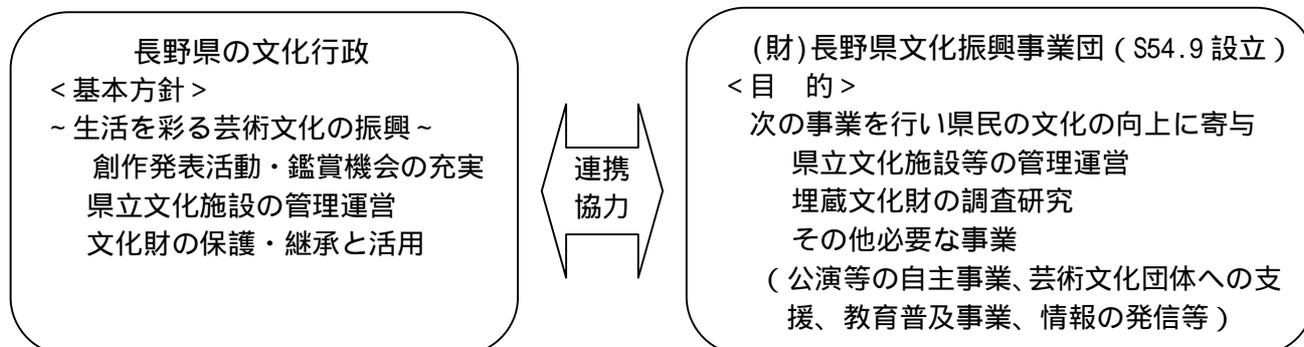


県の文化振興施策における県文化振興事業団の役割と 指定管理者制度適用の今後のあり方の検討

長野県生活環境部生活文化課（H19.7）

< 県の文化振興施策における県文化振興事業団の役割 >



* (財)長野県文化振興事業団は、県立文化施設の管理運営や埋蔵文化財の調査研究にとどまらず、事業団が培ってきた専門知識や技術を駆使した自主事業の実施や県内の教育機関や芸術文化団体の活動への支援など、県民の文化の向上に寄与。

平成 18 年 4 月
指定管理者制度の導入
(公募、指定期間 3 年)

< 指定管理者制度の検証（初年度（18年度）の実績から） >

効果	<p>施設利用者の増加やホール稼働率のアップ</p> <p>サービスの向上 ・利用料金の割引制度の導入 ・高校生以下の入場料無料化（美術館）</p> <p style="text-align: center;">・開館日の増加</p> <p style="text-align: center;">・繁忙期の開館時間の延長</p> <p>経費の節減 など</p>
課題	<p>指定期間が短期（3年）のため、長期的な視点からの企画や地域に根差した事業が難しい。</p> <p>美術館は、調査・研究や展覧会の企画等業務の専門性が高く、また作品寄贈者等との信頼関係を維持する必要があるが、指定方法として管理者が数年おきに変わる可能性のある「公募」によることが適当か。 など</p>

県文化振興事業団の役割の明確化と指定管理者制度適用の今後の検討スケジュール

- H19.7～12 ・現在の指定管理者制度の効果や課題を引き続き検証するとともに、これまでに明らかになった課題（指定期間、指定方法、指定業務の内容など）については、その対応について検討する。
- ・県の文化振興施策における県文化振興事業団の役割を明確にしたうえで、県が直接行う事業、委託により行う事業、指定管理業務として行う事業等を整理し、指定管理者制度との整合を図る。
- H20.1～ 次回の指定（H21.4からの業務について、H20秋頃 業者募集）に向け、必要な制度改正を行う。

自立に向けた人材育成等について

(財)長野県文化振興事業団

1 目的

県の改革基本方針や指定管理者制度の導入に伴い、県からの派遣職員は、平成 18 年度から大幅に減員され、事業団の自立が求められている。

当事業団では、組織内部からの管理職登用等を行い、これに対処してきたところであるが、本県の文化芸術を振興するための唯一の全県的な公益法人としての使命を一層果たすため、組織体制の強化が必要である。

これらの状況を踏まえ、職員の経営管理力向上のための研修、組織や人事管理制度の今後のあり方の検討などを、今後 5 年間、計画的に推し進めることとする。

2 職員研修等の実施

(1) 自立に向けた職員研修の実施 (H19~23)

<重点的に実施する事項>

中間管理職の養成研修

主に 40 歳代のプロパー職員を対象に、文化会館副館長、創造館長、各館課長等、事業団を担う人材の養成を目的とした研修。

経理事務研修

主に事務系職員を対象に、経営管理に必要不可欠な経理情報や新公益法人会計制度を習得する。

<研修実施計画>

研修の名称	研修内容	対象者	実施年度	備考
中間管理職研修	経営管理の基本、業績評価など	各館 1~3名程度	H20~23	人事院 JST 基本コースを受講予定
経理研修				
ア 公益法人会計研修	複式簿記の基本	15名程度	H19~20	事業団独自に実施
イ 財務会計事務研修	収入支出、契約の事務処理	15名程度	H19~20	"
ウ 会計システム実務研修	会計帳票の作成	15名程度	H19~20	"
能力向上研修	舞台技術、アートマネジメントなど	全 員	H20~	全国公立文化施設協会主催研修等に参加

(2) 組織体制、職員任用制度のあり方検討 (H19~21)

ア 組織体制の見直し

イ 職員任用方法の検討

ウ 知識・経験を有する者の採用の検討

(3) 人事管理制度、目標管理制度の検討 (H20~)

<参考>事業団プロパー職員の内訳 (H19.4.1 現在、単位:人)

	18歳~	30歳~	40歳~	50歳~	計
事務	0	4	7	0	11
技術	0	6	6	3(注)	15
計	0	10	13	3	26

(注) 3人は管理職(文化会館副館長(2人)、創造館長)