

# 漫画ミュージアム 部会における検討状況について

---

# 漫画ミュージアムの具体的民活導入例 《現在の雇用形態での移行イメージ》

## 直営における導入例

### ①民間人材の登用

館の運営事務局に、経営感覚や集客、サービス向上等のノウハウを持った民間人材を登用し、経営視点・民間活力等の導入を図る



- ・ 広報集客の専門人材を民間企業から派遣して強化
- ・ そのほかの全職員は現在の雇用形態を維持

## 指定管理者制度における導入例

### ②業務分担方式

社会教育機能のメインである学芸機能は市直営とし、集客や施設運営などの事務機能に指定管理者制度を導入する



- ・ 学芸担当係長は市正規職員、学芸員と図書職員は市会計年度職員を維持
- ・ 事務職員は全員指定管理者の雇用

### ③市学芸員派遣方式

全面的に指定管理者制度を導入し、市の学芸員を指定管理者に派遣することで、社会教育機能の維持・向上させる



- ・ 学芸担当係長のみ市正規職員を維持、全事務職員に加え、学芸員と図書職員は指定管理者雇用へ

# 漫画ミュージアムに最適な運営形態の分野別検討

			A サービス面、広報・集客面	B 組織・人事面	C コスト・予算・収支面	D 展覧会やイベントなどの企画と実施	E 作家や出版社など著作権者との関係	F 設置団体との関係
漫画ミュージアム	重要視する点 期待する点		市及び柔軟性のある広報媒体 広報・集客の専門的知見 インバウンド客の誘致	継続的雇用・安定性の確保 柔軟な人員配置	中長期的計画 予算の継続的確保	市の施設・市職員の信頼性 社会教育機能・研究機能の維持	市の施設・市職員の信頼性 継続的な関係の維持・構築	幅広い市部署との連携
	課題		市会計事務の煩雑さ インバウンド客への発信	専門的（学芸・図書）人材の不安定雇用 市職員の異動に伴う事務の継続性	単年度予算主義 収入連動型予算ではない 収支改善	専門的人材の不安定雇用から生じる不安定性	専門的人材の流出による関係性の喪失リスク	持続可能な運営体制
直営	①民間人材登用 (例:広報人材)	メリ ット	市広報媒体○ 広報・集客の専門的知見○ インバウンド客の誘致（発信）○	市職員の異動に伴う事務の継続性 （民間人材のみ○）	予算の継続的確保○ 収支改善△	市の施設・市職員の信頼性○ 社会教育機能・研究機能の維持○	市の施設・市職員の信頼性○ 継続的な関係の維持・構築○	幅広い市部署との連携○
		デメリ ット	柔軟な広報媒体× 市会計事務の煩雑さ×	継続的雇用・安定性の確保× 柔軟な人員配置× 市職員の異動に伴う事務の継続性×	中長期的計画× 単年度予算主義× 収入連動型予算×	専門的人材の不安定雇用から生じる不安定性×	専門的人材の流出による関係性の喪失リスク×	持続可能な運営体制△
指定管理	②業務分担方式  学芸部門 ⇒市職員 事務部門 ⇒指定管理	メリ ット	柔軟性のある広報媒体○ 広報・集客の専門的知見○ インバウンド客の誘致（発信）○	市職員の異動に伴う事務の継続性○ 柔軟な人員配置△（指定管理者側）	中長期的計画△（業者選定方式による） 単年度予算主義△ 収入連動型予算△ 収支改善○	市の施設・市職員の信頼性○ （業務分担の方式による）	市の施設・市職員の信頼性△ 継続的な関係の維持・構築△ （業者選定に工夫が必要）	持続可能な運営体制△
		デメリ ット	市会計事務の煩雑さ× 市広報媒体△	継続的雇用・安定性の確保× 専門的（学芸・図書）人材の不安定雇用×	予算の継続的確保△ 単年度予算主義△ 収入連動型予算△	社会教育機能・研究機能の維持△（指定管理者への指導・監督が必要） 専門的人材の不安定雇用から生じる不安定性× 意思決定の複雑化×	専門的人材の流出による関係性の喪失リスク× 意思決定の複雑化×	幅広い市部署との連携△
	③市学芸員派遣方式  学芸/事務部門 ⇒指定管理 市から学芸員を派遣	メリ ット	柔軟性のある広報媒体○ 広報・集客の専門的知見○ インバウンド客の誘致（発信）○ 市会計事務の煩雑さの解消○	継続的雇用・安定性の確保○→△ （業者選定方法による。更新時に指定管理者が変更した場合は×） 柔軟な人員配置○ 専門的（学芸・図書）人材の不安定雇用の解消○ 市職員の異動に伴う事務の継続性○	中長期的計画△（業者選定方式による） 単年度予算主義の解消○ 収入連動型予算○ 収支改善○	専門的人材の不安定雇用から生じる不安定性の解消○ 市の施設・市職員の信頼性△	専門的人材の流出による関係性の喪失リスク解消○	持続可能な運営体制○ →△（業者選定方法による）
		デメリ ット	市広報媒体△	市派遣職員への事務負担× 待遇面の低下リスク×	予算の継続的確保△	社会教育機能・研究機能の維持△（指定管理者への指導・監督が必要）	市の施設・市職員の信頼性△ 継続的な関係の維持・構築△ （業者選定に工夫が必要）	幅広い市部署との連携×→△（×とは限らない）
漫画ミュージアムに最適な運営形態			②と③にほぼ同等の優位性	②で市会計年度職員の正規化転換の可能性が薄いならば、継続的雇用の確保の可能性が高い③に優位性	収入連動型予算のメリットにより③に優位性	現状の意思決定プロセスを考えると②より③に優位性 指定管理者選定の仕組みは長期間かつ非公募が望ましい		持続可能な運営体制が維持されるのであれば②より③に優位性
			全体的に①は現状とさほど大きな変化がなく、ほとんどの課題解決が図れないことから移行するメリットが薄い					

今後の  
方向性



概ね②業務分担方式と③市学芸員派遣方式の指定管理がベターな選択肢であるが、民間の受け皿や市の体制も含めて、ミッションの達成に効果的な手法を検討

# 漫画ミュージアム運営検討部会における主な意見

参考

項目		意見の概要
第2回部会	施設運営について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市と指定管理者で施設の設置目的を共有化して協働する必要がある</li> <li>・指定管理者制度は運営の柔軟性がある一方、自治体のネットワークの利用が困難</li> <li>・指定管理者は、定量的な指標だけでなく、定性的な部分も評価すべき</li> </ul>
	意思決定等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者の判断で、施設運営や自分たちがやりたい企画展・イベントをある程度実施可能</li> <li>・民間の経営判断ができるため、観覧料収入の増加分について、従業員への還元や、まちづくりへの投資をすることが可能</li> </ul>
	人員体制等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者は、民間の判断で柔軟に人材の採用や配置ができるが、雇用の責任も生じる</li> <li>・指定管理者の担当職員を固定することで、著作権者との信頼関係を長期的に継続できることが重要である。一方で、自治体直営の場合、定期的な人事異動の度に信頼関係を1から築く必要がある</li> <li>・指定管理者を非公募で選定できる場合、企業のもとで雇用が続く安定感がある</li> <li>・「人が大事」はこだわるべきで、施設で働く人を大事にできる仕組みを選びたい</li> </ul>
第3回部会	①民間人材登用について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間から人材を登用して頭脳を動かしたとしても、実務面では現状と変わらず足回りがよくない</li> <li>・①は現状から大きく変わらないので、②③に①の良いところを盛り込むよう検討したほうが良い</li> </ul>
	②業務分担方式について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集客・収益につながる魅力向上と、社会教育機能の充実は、どちらも利用者目線で重要</li> <li>・貴重な原画や図書を収蔵し、国の漫画アーカイブの一翼を担う当館の強みを生かすには、②③いずれでも、資料保存と集客・収益をバランスよく両立できる組織体制が肝要。会計年度任用の学芸・図書職員の正規職採用、市の所管を文化部署に戻す、資料保存に理解と経験のある業者の選定など</li> <li>・同じ施設の中で安易に業務を切り分けるのは危険であり、理念や課題を踏まえた最適解が必要</li> <li>・②だと立場制に分かれた運営になり、意思決定が指定管理側だけで完結しない危惧がある</li> </ul>
	③市学芸員派遣方式について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用の安定と円滑な協働を目的に、専門人材は、主に指定管理者で雇用する設定で検討したい</li> <li>・派遣される学芸員の役割が、統括から事務までマルチに過ぎる。もう一人事務職の派遣も必要では</li> <li>・これまで培ってきた市各部署との連携に加え、民間との連携もしやすくなり、メリットが大きい</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者の様々な都合で、人員の配置換えや、給与・待遇が下がる可能性がある</li> <li>・安定的に専門人材を確保するためには、指定管理者の選定は長期間かつ非公募が望ましい</li> </ul>