

長野県出資等外郭団体改革状況検証シート (公益・特別法人用)

1 団体の概要

団体名 (所在地)	財団法人 長野県文化振興事業団 (長野市若里1-1-3)		代表者	腰原愛正	
設立根拠	民法	設立年	昭和54年	県所管部局 (課)	生活環境部(生活文化課)
〔設立の沿革〕		〔設立目的(寄付行為・定款上)〕			
昭和54年、県立文化施設等の管理運営を受託する公益法人として、県が全額出資し設立		長野県が設置する文化施設及びその他の施設の管理運営並びに埋蔵文化財の調査及び研究その他必要な事業を行い、もって長野県民の文化の向上に寄与する。			
飯田創造館をはじめ、以降順次開設した文化施設や教育委員会から知事部局に移管(補助執行)を受けた信濃美術館が対象施設に加えられた		〔具体的な事業内容〕			
平成10年に(財)長野県埋蔵文化財センター(解散)の業務を引き継ぐ		・県民文化会館、伊那文化会館、信濃美術館及び飯田創造館を指定管理者として管理代行			
平成18年から、指定管理者として県立文化施設のうち、県民文化会館、伊那文化会館、飯田創造館、信濃美術館を管理		・埋蔵文化財の発掘及び研究 ・自主企画事業の実施			
		〔事業執行状況を示す主な指標〕			
		・県民文化会館利用者 H15 399,396人、H16 400,226人、H17 384,701人 ・伊那文化会館利用者 H15 128,629人、H16 153,863人、H17 137,089人 ・信濃美術館入館者 H15 186,774人、H16 139,612人、H17 183,330人 ・飯田創造館入場者数 H15 89,554人、H16 73,994人、H17 62,258人			
基本財産(円)	20,000,000	うち県の出 捐額(円)	20,000,000	県出捐 率(%)	100.0%
〔主な出捐者・出捐額(円)・出捐率(%)〕					

* 役職員数は各年度当初現在、平均年齢及び平均年収は平成18年度当初現在

役職員数	年 度		H15	H16	H17	H18	
	役員数	常 勤		3	3	3	(1)
うち県職員			1	1	1	0	
職員数	非 常 勤		11	10	10	6	
	うち県職員		2	2	2	1	
職員数	常 勤		39	35	32	28	
	うち県職員		70	65	37	27	
非 常 勤			28	28	31	28	
県職員計(非常勤役員除く)			71	66	38	27	
役員平均年齢	64.6	役員平均年収(千円)	10,954	職員平均年齢	42.0	職員の平均年収(千円)	6,420

* 次表は17年度の状況で、()内は15年度

(単位:千円、%)

収 支 状 況	当期収入合計		1,933,564	(2,502,864)	県 費 受 入 状 況	補助金	12,843	(21,300)	
	当期支出合計		1,927,706	(2,499,150)		事業費	12,843	(21,300)	
	当期収支差額		5,858	(3,714)		運営費	0	(0)	
	次期繰越額		29,081	(26,941)		交付金	0	(0)	
財 務 ・ 資 産 関 係 指 標	自主事業比率	100.0	(100.0)	正味財産比率	24.3	(16.8)	負担金	5,500	(5,500)
	公益事業比率	94.9	(96.3)	流動比率	118.2	(111.5)	委託料	1,120,972	(1,890,956)
	収支比率	100.3	(100.1)	固定比率	43.2	(42.9)	貸付金	0	(0)
	人件費比率	35.3	(37.9)	固定長期適合率	43.2	(42.9)	出捐金	0	(0)
	管理費比率	72.5	(76.6)	借入金依存率	0.0	(0.0)	損失補償年 度末残高	0	(0)
	事業支出伸び率	105.3	(108.8)				人件費関係費 用(再掲)	681,099	(946,658)
	補助金等比率	1.3	(1.4)						

経営計画等の策定状況

民間(NPO含む)との競合状況

指定管理業務は、民間事業者と競合する

情報公開の取組状況

・情報公開要綱に基づき県に準じて公開
・館ごとにホームページを開設し、事業内容などを公表

2 団体の改革推進の状況

改革基本方針	県の人的関与の抜本的な縮減	
改革実施プラン策定	-	

改革基本方針及び改革実施プランの概要		実 施 状 況	
実施年月		実施年月	
H16年9月まで	経営検討会議を設置し、文化会館館長への専門知識が豊富な人の登用、組織・役員体制等の検討を行う	H16年9月まで	経営検討会議を設置し、文化会館館長への専門知識が豊富な人の登用、組織・役員体制等の検討を行った
H17年度から	・文化会館長に専門知識の豊富な人を採用 ・歴史館の県直営化	H17年4月	・伊那文化会館長に専門知識豊富な民間人を登用 ・歴史館の県直営化
		H17年5月	・理事定数見直し
		H17年10月	・プロパー職員の管理職への登用
H18年度から	・指定管理者制度への移行 ・県派遣職員を事務局員及び学芸員等に限定	H18年4月	・指定管理者制度への移行 ・県派遣職員を減員 (H17 12人 H18 学芸員1人(埋文センターを除く))
		H18年5月	・県民文化会館長に専門知識豊富な民間人を登用
		H19年4月	・県派遣職員を2名増員 (H17 1人 H18 3人(埋文センターを除く))

〔監査結果等〕
(平成16年 包括外部監査 結果) ・資産の総額に、変更があった場合には、変更登記が必要 ・(歴史館)「需用費」で購入したエアコンが、備品(資産)台帳に記載されていなかった
(平成17年 財政的援助団体等の監査) 指導事項等なし

〔団体の課題〕
改革基本方針に基づき、県の人的関与を縮減(H17 12人 H18 1人(埋文センター除く))したが、事業団に管理職となるべき人材が育っていない現状から、事業団の円滑な運営に支障が生じている。(当面の対応として、平成19年4月から県派遣職員を2名増員)

(財)長野県文化振興事業団の概要

設立：昭和54年9月12日 所在地：長野市若里1-1-3（県民文化会館内）
 基本財産：2千万円（県100%出資）
 目的：長野県が設置する文化施設及びその他の施設の管理運営並びに埋蔵文化財の調査研究、その他必要な事業を行い、もって長野県民の文化の向上に寄与する。

役員・組織

理事会（6人以上10人以内、現8名）
 理事長 腰原 愛正（副知事）
 副理事長 塩澤 莊吉（長野県芸術文化協会長、株式会社イッココ・プレジション会長）
 常務理事 竹松 政博（長野県参事）
 理事 松本 猛（信濃美術館長）
 理事 松井 君子（駒ヶ根高原美術館副館長）
 理事 武井 勇二（サイトウ・キネン・フェスティバル松本総合コーディネータ）
 理事 徳武 利政（伊那文化会館長）
 理事 水本 一雄（県民文化会館長） 注： は常勤

監事（2名）
 小川 直樹（公認会計士）
 樋口 実（県会計課長）



H19 予算
(単位：百万円)

事務局	
収入	21
支出	24
県民文化会館	
収入	327
支出	327
伊那文化会館	
収入	237
支出	237
信濃美術館	
収入	199
支出	199
飯田創造館	
収入	32
支出	41
埋蔵文化財センター	
収入	832
支出	832
合計	
収入計	1,643
支出計	1,654
収支差	-11

職員数
(常務理事含む) (人)

区分	埋文以外	埋文	計
県派	3	27	30
県OB	7	1	8
70名-	29	1	30
臨任	5	3	8
嘱託	12	4	16
臨時	11	0	11
計	67	36	103

改革の実施と現状

生活文化課、文化財・生涯学習課 (H19.5)

1 改革基本方針 (H16.6.10)

「県の人的関与の抜本的な縮減 (H18 から県派遣職員は事務局員と学芸員等に限定)」

< 改革基本方針に基づく改革の実施 >

- H16.4~ 経営検討会を設置し、改革の具体的な実施について検討
- H17.4~ 伊那文化会館長に専門知識が豊富な民間人を登用
- H17.4~ 歴史館を県直営化
- H17.5 理事定数を見直し (13~16人 6~10人)
- H17.10~ プロパー職員の管理職への登用 (県民文化会館副館長、伊那文化会館副館長)
- H18.4~ 指定管理者制度への移行
- H18.4~ 県派遣職員 11人の引上げ (H17 - 12人 H18 - 1人)
- H18.4~ プロパー職員の管理職への登用 (飯田創造館長)
- H18.5~ 県民文化会館長に専門知識が豊富な民間人を登用
- H19.4~ 県職員 2人を増加派遣 (H18 - 1人 H19 - 3人)

県職員派遣の状況

(注) 埋蔵文化財センター派遣分を除く。

年 度	H16	H17	H18	H19
県職員派遣 (内 訳)	16人	12人	1人	3人
事務局	副理事長(兼) 事務局長	副理事長(兼) 事務局長		常務理事、係員
県民文化会館	館長、総務課長	館長、副館長		
伊那文化会館	総務課長、学芸員	総務課長、学芸員	学芸員	学芸員
松本文化会館	館長、総務課長、係員	館長、副館長、係員		
信濃美術館	管理課長以下 6	管理課長以下 3		
飯田創造館	館長	館長		
佐久創造館	館長			

2 改革に伴う課題と当面の対応

(1) 課題

県の人的関与の縮減を急激に実施 (県派遣職員 H17 - 12人 H18 - 1人) したが、それに代わるプロパー職員が十分に育っていない現状から、事業団の円滑な運営に支障が生じる恐れがあり、適切な業務執行や不正防止の観点から早急に対応する必要がある。

(現 状)

全体を統括する常勤の役員が不在となった。
中間管理職を担う者が育っていないため、事業管理、職員管理に不安があるとともに、組織としてチームワークや内部牽制の機能が十分発揮されていない。
事務処理に長けた職員が少ない (プロパー職員は舞台技師など館運営の専門が多い)。

(2) 当面の対応

H19.4 から県職員 2人を事業団事務局 (常務理事、事務局員) へ増加派遣し、事業の進捗管理、人材育成等を支援する。

3 今後の改革の方向性 (担当課案)

「県の人的関与の抜本的な縮減」(県派遣職員は事務局員と学芸員等に限定) という **改革基本方針は変更しない**が、管理職を担うプロパー職員の養成に必要なおおむね 5年間、現在の派遣人数 (3人。うち 1人は役員) 程度の県職員を派遣し、事業団の自立を支援する。

(支援方法)

人的関与の段階的な縮減
プロパー職員のスキルアッププログラム (資質向上研修) の策定・実施

< 県の芸術文化振興施策における事業団の役割 >

役 割	具 体 的 な 事 業 例
芸術文化事業	<p>(1) 県立文化施設の管理運営</p> <p>単なる貸館 (場所貸し) ではなく、蓄積された専門知識・技術を駆使したより質の高い芸術を演出できる施設管理者</p> <p>(2) 県民文化の向上のため県民の創作活動を支援</p> <p>芸術文化活動の拠点として、又は舞台ディレクターや芸術アドバイザー等として県内の教育機関や芸術文化団体の活動支援</p> <p>(3) 情報発信の拠点</p> <p>調査研究の成果や地域文化資産を活用した芸術文化活動等を県内外に情報発信</p>
埋蔵文化財事業	<p>(1) 県内の埋蔵文化財の保護</p> <p>遺跡の発掘調査による、埋蔵文化財の保護</p> <p>(2) 文化財保護のための普及啓発</p> <p>文化財保護に対する県民意識の高揚</p>