

## 指定管理者制度下における都立文化施設の運営のあり方

## 都立文化施設の特性

『歴史的資料・芸術作品の収集管理、調査研究や創造発信を行う』

## 都立文化施設の目標

『芸術文化の創造発信拠点としての機能強化』

そのために

これまでの取組み:それぞれ独自の専門性を持ち特徴ある事業を展開するとともに、民間経営者を館長に招き改革を実施  
さらに各文化施設ごとに時代の要請に応じて事業を充実させ、安定的かつ発展的に運営していくことが必要

## 都立文化施設の現状の問題点

- 人材の確保・育成 ⇒ 根幹的機能の維持及び更なる機能強化のための人材の確保・育成が不十分
- 安定的な予算 ⇒ 施設の根幹的機能を維持するための予算が安定的に確保できていない
- 資金が不十分 ⇒ 事業・設備とも、新たな取り組みのために必要な資金が不十分

## 指定管理者制度の問題点

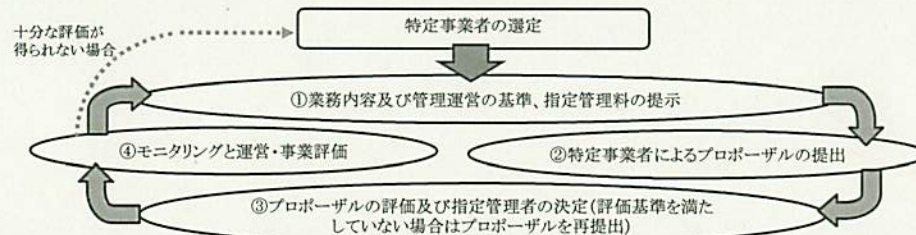
- 指定期間が有期 ⇒ 継続的な事業の実施や管理運営、専門人材の育成が途切れる
- 指定管理者の交代 ⇒ 都立文化施設としての信頼性や事業の質が低下、収蔵品の安定的保存・継承が困難
- 公募による選定 ⇒ 限界を超えた価格競争により事業の萎縮や経営破綻につながった事例あり

解決の方向性

## 都立文化施設に適した指定管理者制度の運用方法

公募型プロポーザル方式に変えて

## 特定事業者プロポーザル評価方式（東京都方式）とする



## 【特定事業者プロポーザル評価方式の導入によるメリット】

- 東京都の文化政策の迅速な反映や時代の要請への柔軟な対応
- 継続的な事業の企画立案や専門人材の育成の実施
- 安定的な施設の運営による、中長期的な信頼性や事業の質の確保
- 公募による限界を超えた価格競争を回避しつつコストパフォーマンスを発揮

## 【新方式運用のポイント】

- 評価・経営改善指導などを行えるしくみや体制を構築。適正なモニタリング、運営・事業評価を行い、必要な場合は改善計画の提出・実施を求める
- 責任の所在を明確にし、抜本的な経営改善が求められる場合、指定管理者の組織全体を交代させるのではなく、責任者の交代を求める
- 指定期間の指定管理料の保証を含む、必要な資源（ヒト・カネ）を確保できる条件の整備
- 十分な実績評価期間と、万が一指定管理者が評価により交代する場合の仕込み期間を考慮した指定期間の設定

## 今後の検討

- 指定管理者制度以外の都立文化施設の運営方法の検討
- 地方自治法の指定期間の規定など、法制度の改定に関する国への要望、働きかけなど