



総合評価コメント	評価
<p>【総評】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評点の平均値は 3.98 点であり、早急な改善が必要な項目は認められないことから、概ね標準的な管理運営がなされていると判断し、評価を「A」とした。 ・対象施設は令和3年9月から令和4年11月まで大規模改修のため休館しており、令和5年度が改修後初めて 1 年間を通して稼働する年となる。そのため、本評価では大規模改修および新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた分析を行った。 ・運営体制の特徴として、職員数は少ないものの、ベテラン職員が多く、豊富なノウハウを活かして安定した業務運営が行われている。 ・施設の中心機能であるホールの稼働率は、休館前の水準まで回復した。これは、大規模改修期間中も自主事業等を実施し、利用者の維持に努めた結果と考える。一方、展示・多目的室の稼働率は低下しており、これは1年前から予約を受け付ける方式のため、コロナ禍の影響を受けたものである。今後も慎重に推移を見守り、利用減少が続く場合は適切な改善策を講じていただきたい。 ・施設の現地調査では、危険箇所は確認されず、清掃も行き届いていた。引き続き、各業務の委託事業者の管理と点検を徹底し、大規模改修も美観を維持していただきたい。 ・自主事業を中心とした文化事業については、鑑賞型、自主制作型、支援型の3つのジャンルに分類され、基本方針に沿って実施されていることを確認した。地域の文化ホールとして、地元団体への支援や学校との連携が高いレベルで行われている点も評価できる。 ・以下に、優れている点および改善が求められる点をまとめたので、確認のうえ、さらなる施設運営の向上に活かしていただきたい。 <p>【優れている点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者の財務状況は非常に安定しており、安全性が高い経営が行われている。 ・文化芸術振興機能において、人材育成やアウトリーチ活動を通じ、教育機関や地元団体との連携が高い水準で実施されている。また、地元芸術団体の演奏機会を設けるなど、新たな取組も積極的に行われている点は評価に値する。 <p>【改善すべき点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に精通したベテラン職員が多く、それぞれの担当者に業務が委ねられている。しかし、今後はベテラン職員の退職が見込まれるため、新たな職員の研修機会を設け、業務の継承と意欲向上につながる組織的な取組が必要である。 ・職員全体での研修の機会がなく、基本方針に対する理解が十分に浸透していない。今後は、研修の実施や意見交換の場を設けることで、組織全体での方針共有を図ることが求められる。 	A
課題と今後の方針	
<p>【施設の運営課題についてのアドバイス】</p> <p>○組織運営体制</p> <p>日本全体で人材不足が深刻化し、働き方改革により労働環境の整備が求められている。令和5年度においても、退職や休職により人員が確保できない期間が発生したが、今後は人材の確保だけでなく、組織として職員の育成を支援することが重要である。そのためには、運営体制の転換も求められる。例えば、部門を超えた定期的な情報交換の場を設けることや、MBO(Management by Objectives:各職員の目標設定と進捗管理)を導入し、業務の見える化と意欲向上を図ることが有効である。</p> <p>○職員への教育</p> <p>新規職員の育成を踏まえ、改めて研修の重要性を認識することが求められる。全体で十分な研修時間を確保することが難しい場合は、WEB を活用した研修の導入や、職員が講師となるミニ研修会の実施など、短時間でもスキルアップを図る仕組みを整えるとよい。特に、業務の合間や空き時間を活用した学習機会を設けることで、継続的な成長を支援できると考えられる。</p> <p>【今後の方針についてのアドバイス】</p> <p>現状の事業の方向性に大きな問題はないが、人員体制の変化に伴い、職員が交代しても事業の軸がぶれないよう、組織全体で基本方針を浸透させることが重要である。基本方針として掲げられた5つの項目は適切であるものの、時代の変化や社会トレンドの変遷を考慮し、定期的に見直しを行うことが望ましい。</p> <p>また、その際には、職員全員で意見を出し合う機会を設けることで、方針への理解を深め、共通認識を醸成することが求められる。こうした取組を継続することで、組織全体として一貫性を保ちながらも、柔軟に対応できる体制を整えることができる。</p>	