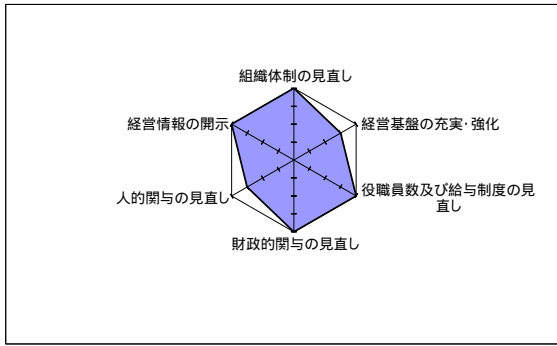


取組の評価分布図



個別取組項目の評価総括表

取組み項目	取組の目標達成の評価
組織体制の見直し	十分達成している。
経営基盤の充実・強化	ある程度達成している。
役職員数及び給与制度の見直し	十分達成している。
財政的関与の見直し	十分達成している。
人的関与の見直し	ある程度達成している。
経営情報の開示	十分達成している。

1 出資法人の自主性・自律性の向上に向けた取組

(1) 組織体制の見直し	【評価：十分達成している。】
21年度2次評価に対する対応	2次評価なし
改革期間(平成18~21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>プロパー職員研修の充実 経営改善に取り組める人材の育成のために職員研修を積極的に実施している。平成20年度は、防災・安全・救命等の研修に重点を置くと共に公益法人移行のための研修にも積極的に参加した。平成21年度は県研修所への参加、研修を充実させ、職員の資質向上と意識改革に積極的に取り組んだ。</p> <p>法人の組織改正 指定管理者制度導入に伴い、平成18年度から本部事業部門から指定管理事業部門を独立させた法人の組織改正を行なった。平成21年度には、県からのホールイベントプランナー設置事業を受託し、新規にホールイベントプランナーを配置し、ひめぎんホールの新たな利用方法を提案した。また、平成22年度に向けて組織機構をより簡素化・フラット化するため、組織を総務事業部と施設管理部の2部門とし役職名変更の準備を行った。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 (上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。)	<p>研修参加延べ人数を個別取組項目とした。積極的に研修会へ参加することにより職員の意識の向上を図った。最終21年度においては、計画56に対し実績73と目標を大きく上回る結果となった。</p>

(2) 経営基盤の充実・強化	【評価：ある程度達成している。】
21年度2次評価に対する対応	ホールイベントプランナー2名を採用し、企業団体に対し積極的に企画提案をおこなった。今後は、共催事業の企画も実施することにより、多くの県民に会館をアピールして利用促進に努める。また、新規の文化講座を設けるなど、文化事業においても経費節減に取り組みながら、より効率的で魅力的な事業を実施する。また、指定管理事業の精算制に伴う収入の減少を補うため、補助金の獲得と文化事業に係る経費削減に努めた。
改革期間(平成18~21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>効果的かつ効率的な経営 急激に経済が落ち込み企業の利用が減少する中、利用料金収入が取組指標に3,000千円届かなかったが、昨年と比較しほぼ同等の成果となった。当期収支では3,026千円の赤字となったが、前期からの繰越を合わせると4,751千円を平成21年度に繰り越した。また、平成17年度から平成20年度まで運用財産の取崩しは行なっていなかったが、平成21年度においては指定管理事業が精算制になったことから4,000千円を取り崩した。なお、正味財産は336千円減少した。</p> <p>積極的な収入の確保 新規利用者の開拓や既利用者の定着化などにより積極的な収入の確保に努めている。平成21年度は、新規に設置したホールイベントプランナーと連携し利用しやすいの改善による利用者の増加を図った。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 (上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。)	<p>・利用料金収入と文化事業収入のいずれも昨年と比べて減少したが、支出を抑制できた効果で正味財産の減少は少なく押さえることができた。</p> <p>・また、今期から指定管理事業が精算制となったが、経費節減に努めた結果、670万円を県に返納することができた。</p>

(3) 役職員数及び給与制度の見直し	【評価：十分達成している。】
21年度2次評価に対する対応	2次評価なし
改革期間(平成18~21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>給与等の見直し 平成18年度に基本給の一律10%削減を実施し、勤勉手当を業績による支給とした。 平成20年度は、業績悪化のため、勤勉手当は支給したが、職員の定期昇給を見送った。 平成21年度は、超過勤務手当の削減に努めた。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 (上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。)	<p>指定管理者制度の導入に伴い、平成18年度から職員数が14となった。人件費については、削減を推し進め、平成21年度は過去最少となった。</p> <p>役員数については、公益法人制度改革で、理事及び評議員を見直す必要があるため、これに合わせて理事及び評議員の適正な人員を検討する。平成21~22年度に方針を決定し、平成23年度に移行する予定である。</p>

2 県の関与の適正化に向けた取組

(1) 財政的関与の見直し	【評価：十分達成している。】
21年度2次評価に対する対応	2次評価なし
改革期間(平成18～21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>県からの委託料の削減 指定管理者制度に伴い、県からの委託料が大幅に削減された。平成20年度の県からの委託料の増加については、管理費自体は5%減少したが、設備改修費がそれ以上増加したためである。平成21年度から指定管理事業が精算制となった。また、国の緊急雇用対策の一環のホールイベントプランナー設置事業を新たに委託された。</p> <p>県からの補助金の削減 平成20年度は、文化活動活性化支援事業への補助金を減額したが、4年に1度実施される正岡子規国際俳句賞事業への補助により金額が増加した。平成21年度は、補助事業が文化活動活性化支援事業のみとなり、大幅に減少した。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 〔上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。〕	平成18年度と比較して平成21年度は、県からの委託料が約67%、県からの補助金が85%と減少している。また、委託料県財政支出依存度からも依存率が徐々に低くなってきていることがわかる。

(2) 人的関与の見直し	【評価：ある程度達成している。】
21年度2次評価に対する対応	文化事業に携わる県派遣職員の引き上げについては、現状では能力的・経費的にプロパー職員を充てることが困難。
改革期間(平成18～21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>県派遣職員の引揚げ 指定管理者制度移行により、指定管理部門に係る県派遣職員2名を減員した。 県OBの役職員就任の見直し 生活文化センターの県OB2名退職により、県OB2名を減員した。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 〔上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。〕	現在、文化事業を実施するための最低人員となっている。現状では能力的・経費的にプロパー職員を充てることが難しい。今後は、法人の経営状況や人材の状況等を勘案しながら、人的関与のあり方を検討する。

3 経営情報等の積極的な開示に向けた取組

経営情報の開示	【評価：十分達成している。】
改革期間(平成18～21年度)を通じての実績・取組事項 (下線部分は21年度の実績・取組事項)	<p>経営情報等の開示 経営情報等については、事業報告及び決算状況を全て開示し、ホームページに掲載している。平成21年3月にホームページのリニューアルを行った。</p>
個別取組項目の目標の達成区分の評価選定理由 〔上記評価に至った理由を、取組指標や上記実績・取組事項を踏まえて記載してください。〕	改革期間においてホームページを通じて財団からの情報を発信した。平成17年度では約580万件だったアクセス件数が平成21年度には760万件を超えた。また、平成21年度からはホールイベントプランナーのブログを開設、新たな情報発信を試みている。

4 総合的評価

<p>【総括】 平成17年度から平成21年度にかけて、人員や経費の削減を中心に改革を進めてきた。運用収入が低迷する中、経営基盤を充実させるため収入を増やす必要がある。また、ぎりぎりの人数での組織運営となってきているため、職員を効率よく生かしていく必要がある。</p> <p>【今後の課題等】 基金の運用収入増が見込めない中、効率よい事業を実施に努めるとともに、県民に対して財団の認知度を高めていくことが必要。また、計画に従い確実に公益財団法人へ移行する必要がある。</p>
--