



取組み項目	取組の評価
組織体制の見直し	ある程度達成している
経営基盤の充実・強化	達成半ばである
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	ある程度達成している
人的関与の見直し	達成半ばである
経営情報の開示	ある程度達成している

【総 評】

- ・ 指定管理者となっている「ひめぎんホール」(愛媛県県民文化会館)の運営については、経済状況が悪化し企業等の利用が落ち込むなど、厳しい状況の中、平成21年度を除き、利用料金収入を増加させたことは評価できる。
- ・ 本来の目的である良質な文化事業の積極的な展開には、安定した財源の確保が不可欠であることから、これまでの枠組みにとらわれることなくその確保に向けた取組みを検討し、経営基盤の充実・強化を図っていただきたい。
- ・ 県派遣職員が携わる文化事業は、プロパー職員が行うべきと考えることから、当法人の経営状況や人材の状況等を勘案しながら、県職員の人的関与のあり方については、引き続き検討していただきたい。

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：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員は18名で、マスコミ、大学等から就任している。役員のうち1名は常勤(常務理事)となっている。 ・ 平成18年度からひめぎんホールの管理運営に指定管理者制度が導入されたことに伴い、文化事業の推進を所掌する本部事務局(平成22年度からは総務事業部)と愛媛県県民文化会館の指定管理事業を行う県民文化会館管理事務所(平成22年度からは施設管理部)に組織を改正した。 ・ プロパー職員の経営感覚の向上など人材育成のため、県の研修所が行うものなど、研修機会に積極的に職員を参加させてきた。 	
〔公益法人制度改革への対応〕	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成23年度中に公益財団法人として移行申請が行えるよう、準備をしているところである。 ・ 当法人においては、指定管理者として行っている「施設の貸与」に係る維持管理経費が事業費の大半を占めているため、公益目的事業と収益事業との区分について整理する必要がある。 	
(2) 経営基盤の充実・強化	【評 価：達成半ばである】
<ul style="list-style-type: none"> ・ ひめぎんホールの管理運営に当たり、改革期間中(平成18年度から21年度までをいう。以下同じ。)経済状況が悪化し、企業等の利用が落ち込むなど厳しい状況の中で、積極的な営業活動等により、平成21年度を除き利用料金収入を減少させることなく増加させた。 ・ ひめぎんホール利用者に対して、アンケートや各種通知にあわせ再度施設を利用してもらうための案内をしているほか、緊急雇用対策事業を活用し、平成21年度からはホールイベントプランナーを2名雇用し、ひめぎんホールを利用したイベント等を企画・提案するとともに、利用についての助言等を行うなど、積極的な営業活動等に取り組んでいる。 ・ 指定管理事業に係る利用料金収入について、平成21年度からその収支を委託料と精算し、県に損益を帰属させる精算制の導入により、収益の確保が難しくなっている状況において、経費節減に努めた結果、委託料670万円を県に返納している。 ・ 指定管理事業からの収益が見込めないため、文化事業の収入不足は運用財産の取り崩しで対応せざるを得ない状況となっている。この点を踏まえ、より効率的な事業の実施が必要であるほか、文化事業の収益向上を図るとともに、中央の民間団体等の助成制度を活用した財源確保などに努められたい。 	

(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】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員数は 18 名で、改革期間中は現状を維持した。なお、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、これに合わせて適正な人員を検討し、平成 22 年度までに方針を決定することとしている。 ・ 職員数は 21 名（平成 20 年度は 20 名）で、平成 18 年度からの指定管理者制度の導入を契機に、それ以前に比べ削減し、事業量に応じた人員配置を行っている。 ・ 職員給与については県に準じているが、平成 18 年度からの指定管理者制度の導入を契機に、基本給を 10%削減し、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 年度は超過勤務削減を推し進め、法人の人件費は過去最小となった。 ・ 平成 18 年度から県民文化会館管理事務所長（平成 22 年度からは施設管理部長）を新設し、プロパー職員を登用して、職員のモチベーションを高めた。 	

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：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 18 年度から指定管理者制度が導入されたことに伴い、ひめぎんホールの利用料金制度の実施、生活文化センターが指定管理から外れたことにより、委託料が大幅に減額・廃止された。この他、芸術文化事業に対する県からの補助金廃止、文化活動活性化支援事業への補助金減額、当法人の経費節減・収入増の努力などにより県への財政支出依存度は大幅に低下（県財政支出依存度 平成 17 年度 83% 平成 21 年度 45%）した。 ・ 平成 21 年度から指定管理事業に係る管理運営に係る収支を精算し、県に損益を帰属させる精算制を導入し、県の財政的支援の軽減に努めている。 ・ 県民文化会館は、昭和 61 年に設置後 25 年を経過し、老朽化が進んでおり、防災設備等の改修・修繕なども県からの委託を受けて実施しており、今後も、県内唯一の 3,000 人のホールを有するコンベンション施設としてその機能を維持し、県民の文化振興の拠点として管理運営していくために県の財政的関与が必要であることは認めるが、指定管理者として一層の経費節減を図り、可能な範囲で県の財政的関与の軽減に努められたい。 	
(2) 人的関与の見直し	【評 価：達成半ばである】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 県派遣職員については、指定管理者制度移行により平成 18 年度から施設管理部門に係る 2 名を減員し、文化事業に携わる 2 名の県職員の派遣を継続中である。ただし、本来、当法人の設立目的から、文化事業に携わる職員は当法人のプロパー職員が行うべきであり、今後、経営状況や職員育成の状況などを勘案しつつ、人的関与のあり方について検討を行っていく必要がある。 ・ 県退職者については、指定管理から外れた生活文化センターの 2 名が平成 17 年度末で退職したことから、常務理事兼事務局長 1 名のみとなっているが、当法人が県と十分な連携を取る必要があること、豊富な行政経験等に基づいた、即戦力を有する意欲ある人材を選任していることなどから、必要性は認められる。 ・ 改革期間中、県職員の代表者等への充て職はない。 	

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：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営情報について、法人ホームページにて寄附行為を除き公表している。 ・ 情報公開要綱を定めている。 ・ ホームページを通じて財団からの情報を発信、平成 21 年 3 月にホームページのリニューアルを行った。アクセス件数が平成 21 年度には 760 万件を超えた。また、同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。 	