

記入例

様式 4

法政大学キャリアデザイン学部／学会

学生サポート・プログラム実績報告書

提出日 年 月 日

企画種別 (いずれかに○をつけること)	A (ゼミ横断的な活動) B (ゼミ内メンバーの授業外活動) →Bに○をつけた場合には以下についても記載 ゼミ名：()ゼミ ゼミ担当教員メールアドレス_____												
企画団体／代表者名													
企 画 名													
<p>【1】実施概要(準備・実施期日・内容・従事者名を含め詳細に記述のこと)[2 頁程度]</p> <p>※ 「2 頁程度」とは、「1頁+2頁目の教行分」などといったものは不可で、2頁をおおむね埋める程度の分量を指す。また、2 頁を超えてはいけない。</p> <p>※ これら※印の部分、および以下のサンプルは、実際に執筆する際には上書きする。</p> <p>持続可能な文化施設のあり方を〇〇市の公立文化施設 5 施設を対象に調査し、報告書にまとめた。対象施設は、〇〇市美術館、〇〇市芸術文化会館、〇〇市歴史博物館、安吾風の館、砂丘館である。</p> <p>事前調査 日程 20XX 年 5 月 2 日～3 日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・〇〇市文化施設の現地調査 <p>5 月 2 日</p> <table border="0"> <tr> <td>〇〇市美術館</td> <td>現地調査</td> </tr> <tr> <td>〇〇市歴史博物館 (みなとぴあ)</td> <td>現地調査</td> </tr> <tr> <td>〇〇市民芸術文化会館 (りゅーとぴあ)</td> <td>現地調査</td> </tr> </table> <p>5 月 3 日</p> <table border="0"> <tr> <td>安吾風の館 (旧市長公舎)</td> <td>現地調査</td> </tr> <tr> <td>砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)</td> <td>現地調査</td> </tr> </table> <p>第二回調査 (サポート・プログラム助成対象)</p> <p>日程 20XX 年 9 月 6 日～8 日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・〇〇市文化施設職員へのヒアリング調査 ・〇〇市役所、区役所の文化施設所管課へのヒアリング調査 ・〇〇市で活動する市民グループへのヒアリング調査 <p>9 月 6 日</p> <table border="0"> <tr> <td>砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)</td> <td>職員ヒアリング調査</td> </tr> </table>		〇〇市美術館	現地調査	〇〇市歴史博物館 (みなとぴあ)	現地調査	〇〇市民芸術文化会館 (りゅーとぴあ)	現地調査	安吾風の館 (旧市長公舎)	現地調査	砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)	現地調査	砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)	職員ヒアリング調査
〇〇市美術館	現地調査												
〇〇市歴史博物館 (みなとぴあ)	現地調査												
〇〇市民芸術文化会館 (りゅーとぴあ)	現地調査												
安吾風の館 (旧市長公舎)	現地調査												
砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)	現地調査												
砂丘館 (旧日本銀行〇〇支店長役宅)	職員ヒアリング調査												

9月7日

〇〇市役所 行政経営課、文化政策課 担当課職員ヒアリング調査
〇〇市中央区役所 中央区地域課 担当課職員ヒアリング調査
〇〇市民芸術文化会館（りゅーとぴあ）職員ヒアリング調査
路地裏〇〇野内隆裕さんヒアリング調査

9月8日

迫一成さん（hickory03 traveler's 経営）ヒアリング調査
〇〇市美術館職員ヒアリング調査

調査担当

AAAA担当：〇〇市美術館
BBBB担当：〇〇市民芸術文化会館
CCCC担当：〇〇市歴史博物館
DDDD担当：安吾風の館
EEEE担当：砂丘館
〇〇市役所、中央区役所、迫一成さん、野内隆裕さんは全員で調査を行った

報告書作成

日程20XX年12月20日

・〇〇市に提出する報告書の印刷、製本担当：全員
調査を踏まえ、具体的な提言を全員で考察し報告書としてまとめた。
報告書の印刷、製本を行った。

報告書提出

日程20XX年2月18日（予定）

・〇〇市に報告を提出する担当：AAAA CCCC（予定）
報告書を〇〇市へ直接提出する予定である。

その他

・報告書の制作までに、文化政策、指定管理者制度の文献調査を行った。
・〇〇市の文化政策について資料による調査を行った。

【2】企画実施による結果とその発見の意義、所見(提言・示唆)など[2 頁程度]

※ 「2 頁程度」とは、「1 頁+2 頁目の数行分」などといったものは不可で、2 頁をおおむね埋める程度の分量を指す。また、2 頁を超えてはいけない。

※ 読みやすさを考慮して適宜小見出し等を付ける。

※ これら※印の部分、および以下のサンプルは、実際に執筆する際には上書きする。

持続可能な文化施設のあり方を具体的な提言として報告書にまとめ〇〇市役所に提出する。調査は 2 回行った。現地調査で分かった現状評価を基に、ヒアリング調査を行った。文化施設職員へは、キャリアに関するヒアリング調査を行った。〇〇市役所の文化施設所管課職員と中央区役所職員へは、文化政策と指定館管理者制度についてヒアリング調査を行った。さらに〇〇市で文化活動やアートイベント、アーティスト活動を行っている、市民グループの代表に、〇〇市の文化施設をどのように捉えているか、ヒアリング調査を行った。

調査から、〇〇市の文化施設における職員のキャリアデザインの問題点、〇〇市の文化政策の問題点、市民における文化施設の位置づけといった情報を得た。その後、〇〇市の現状を踏まえ、〇〇市における持続可能な施設運営を行うための具体的な提言を考察し、報告書にまとめた。

また、職員の低賃金の問題や仕事に対する満足度は、〇〇市のみではなく文化施設全体の問題であると結論付けた。

今後、〇〇市役所に報告書を提出することで、〇〇市の文化政策、文化施設運営の参考となることを期待している。以下は報告書の提言である。

提言:〇〇市の文化施設における持続可能な施設のあり方

1.〇〇市における文化施設の指定管理者について

・文化施設に利用料金制度を導入する

現在、〇〇市の指定管理者運営による文化施設は、施設の入館料などを〇〇市の歳入に入れている。しかし、利用料金を指定管理者の予算に組み込むことで自主事業の予算を増額させる、職員の賃金をベースアップさせ、職員のモチベーションを向上させることなどができるので、現行の制度について見直しをする。このことにより、指定管理者の裁量の自由度が上がり、多様な運営方法を検討することが可能となる。

2.文化施設職員の働き方(キャリアデザイン)

・職員のインセンティブ

指定管理者による施設運営では、職員に対する賃金のベースアップが難しい。また、優秀な人材の確保においても、賃金が低いことはマイナスの要素である。施設職員の賃金は、仕事に対するインセンティブにも関わる。低賃金であることや、ベースアップが見込めないなどの状況が続くことは、職員の仕事に対するインセンティブを低下させ、継続的な施設運営にも影響があると考えられる。職員のインセンティブを高めるため、現在の賃金制度の見直しを図る必要がある。施設運営の自由度が上がることで、施設規模、事業内容によった賃金制度を検討出来る。

・楽しむことの重要性

インセンティブと賃金は大きく関係するものであるが、それだけでなく、仕事に対する満足度も重要である。施設職員の仕事に対するやりがいや満足は、仕事を楽しむことから生まれるものである。多くの文化施設で職員の雇用形態は多様化しているが、雇用形態に関わらず誰でも意見交換の行える職場環境の提供、個々の仕事に対する正当な評価を行うことで、仕事に対するやりがいや満足度は上げられる。

・施設職員の流動性

文化施設職員は、多くの職員が専門職である。専門職は人事異動も少なく、長期にわたり同じ職務に留まる。これにより、専門職と専門職以外の職員の意思疎通がうまく行えない等、問題が起きやすくなる。また、職員の流動性が低いと施設に対する新たな提案や、施設の改善の機会が少なくなってくる。公立文化施設の連携を行い、人事交流や共同研修を行うなど、他の文化施設と交流の機会を増やし、施設運営に対する客観性を持たせる。また専門職職員の人事異動を行い、施設全体の職務内容を統括する人材を育成することで職場環境を向上させる。

3.〇〇市の文化政策ビジョン

・文化施設の運営形態

現在の〇〇市は、文化政策を主に文化政策課と歴史文化課が行っている。所管課の縦割り行政では、効率的な予算配分が難しい、文化政策に対するビジョンが見えないといった問題が起きている。文化政策をスポーツや観光とは切り離し新たに文化政策部を設置し、文化政策課と歴史文化課を統合する。文化を芸術や歴史文化と分けるのではなく、〇〇市の歴史と風土に根ざした芸術と文化の振興を行う。芸術、文化、歴史を一体化した、〇〇市独自の文化政策のビジョンを策定することで、〇〇市の価値向上にも繋がる。

・文化施設の評価

〇〇市の文化施設の評価は、自己点検型の評価である。しかし、文化施設の事業自己点検型では客観性に欠ける。事業の公共性を保つためにも、第三者評価が必要である。第三者委員会を設置し、委員を市民から公募する。指定管理者の評価にも第三者評価を取り入れ、評価に市民の意見を反映させる。

・文化施設の情報公開

文化施設の情報公開は現在も行われているが、多くの施設がホームページを閲覧して、実際に足を運ぶ気持ちになるようなデザインではない。また、施設職員の顔が見えない情報公開である。館長を含め、施設職員の人物紹介、ブログや掲示板を設置し利用者や来館者とのホームページ上での交流といった運営管理者の顔の見える情報公開と、施設評価を市民にわかりやすい形で公開をすることで、市民から施設への支援を得ることが出来る。

4.市民との連携

・人材の育成

今回の調査では、〇〇市で文化活動を行う市民グループにヒアリングを行った。アートイベントや作品展示など文化施設と関連深い活動が多かったが、文化施設と共同でイベントや作品制作は行われていない。文化施設は制作活動の場を提供する、制作発表の場や作品販売の機会提供など、アーティストの育成を行うことが重要である。

・市民との協働

現在の文化施設は、市民との協働の場として機能していない。文化活動やアートイベントへの協力や、郷土の文化と歴史の再発見と新たな価値創造を行っている市民と協働し、〇〇市の魅力を再構築することで、観光の推進にも繋がる。

・楽しむ場の提供
市民グループ代表へのヒアリングを通じて、市民が文化施設を楽しむ場ではなく、文化教育を提供する場所であり、一部の市民のみが集まる場所であると捉えているとわかった。文化施設が楽しみを提供する場であると市民が理解することで、多くの市民が集まる施設となるだろう。市民が楽しむ場であると理解するためには、施設の情報公開、アーティストの育成、市民との協働が必要である。また、規模の違う文化施設を活用し、様々な文化活動を提供することも重要である。