

館・所名	総務部(協会事務局)	
	委員コメント総括	
<p>【シート1】 各館・所の運営状況(総括)</p>	<p>・大阪市博物館協会が発足してからそれほど時間が経過していない中、博物館協会が役割を果たしつつあることを評価する。今後、協会としての調整機能と情報発信力を更に高めていくことを期待する。博物館協会と各館・研究所の業務の範囲と内容を整理して、博物館協会が効果的に業務遂行ができるようにしていくことが必要である。博物館協会全体の経営戦略の策定、人事と予算の管理、施設設置者(大阪市)との折衝の窓口と情報収集、博物館協会としての広報戦略の立案と実施、評価活動のとりまとめ等を軸に業務内容を整理することが重要である。</p> <p>・各館・研究所の経営資源、とりわけスタッフの配置が適切か、法人として十分点検し、必要な調整を行うことを要望する。博物館・研究所の専門的な業務と博物館協会の管理業務のプロフェッショナルを養成する上では、人材の専門分野や年齢構成等に留意して、中長期的な視点に基づく人材の配置・育成計画とそれに基づく実施が必要である。専門分野が同じ職員については、人事交流を行うことにより人材育成の効果をあげることも検討してほしい。また、新たな業務に対応するスタッフを各館・研究所に配置できない場合には、博物館協会付の職員として採用し、博物館協会の業務として従事させることも積極的に検討してほしい。</p> <p>・大阪市博物館協会の全スタッフ(各館、研究所と協会)の年齢構成を見ると、20代・30代が約2割、40代が約4割、50代が約2割、60代が約2割となっている。10年、20年先を展望すると、職員の高齢化の進行や年齢構成のアンバランスによるパフォーマンスの低下や人件費の増加、将来業務を担う若手人材の不足による組織文化の継承の失敗等大きな問題を抱えている。施設設置者(大阪市)から交付される指定管理料のうち人件費分の削減が続くと、若手の採用が更に難しくなり、各館・研究所の重要な経営資源であるスタッフの弱体化が深刻になっていく。各館・研究所と博物館協会事務局(総務部)の業務は、優秀な人材がいることにより成り立つものが多いことから、中長期的な視点から人的体制の構築について検討することが極めて重要である。大阪市の博物館・研究所の改革を進める上での最重要課題であるとの認識をもって対応することを要望する。</p> <p>・予算が大幅に削減される状況の下で、正規職員以外の様々な雇用形態の職員がいることや職員の減に伴って外部委託により対応せざるを得ない事情は理解できるが、博物館・研究所の使命の達成、組織の活性化を図る上で人事上どのような措置が必要かを常に念頭において、各館、研究所、博物館協会が十分機能できる組織体制と人事の在り方を十分検討してほしい。</p>	
<p>「館の強み」の認識</p>	<p>・大都市の中にある多様な分野の博物館・研究所が一体的に運営されるのは世界的に見てもユニークである。各館・研究所のもつ経営資源を重層的に活用することにより新たな価値が生まれる可能性をもっている。大阪市博物館協会の発足後期間が短い中、博物館協会としての活動の基礎をつくりつつあることを評価する。</p> <p>・今後、大阪市博物館協会事務局(総務部)と各館・研究所で業務をどのように分担するのかについて十分詰め、業務の内容と量に応じて経営資源を再配分することが重要である。</p> <p>・大阪市博物館協会事務局(総務部)と各館・研究所が信頼関係を基礎に協働して使命を達成するためには、風通しのよい組織にすること、博物館協会が調整機能を十分果たすこと、各館・研究所の独自性を尊重しながら、全組織が共有するルールをつくることが重要である。また、各館・研究所のパフォーマンスがあがるためにはインセンティブを明確にしておくことも重要である。</p> <p>・“博物館群”としての有機的な連携、一体的なアピールを、実際の活動(共同展等のコーディネート)、運営(共通チケット、ボランティア組織のつながり等)、広報、寄付金の募集を通して積極的に進めていくことを要望する。</p>	
<p>【シート2】 各館・所の特徴</p>	<p>「館の弱み」の認識</p> <p>・大変革期の只中にある博物館・研究所には、10年後、20年後を見据えたグランド・デザイン、グランド・シナリオが必要である。指定管理者制度の中では、施設設置者(大阪市)と運営者である大阪市博物館協会の協業による策定が基本となるが、博物館協会として積極的に企画立案し、提案していくことが重要である。博物館協会としての目標を策定し、目標を達成するに当たっては、協会事務局(総務部)と各館・研究所の行う役割、業務内容を明確にして取り組むことを期待する。5館と1研究所による博物館群がグループとして有効に機能するか、名目的な存在になるか、地方独立行政法人化に向けたこの2、3年間の取組が決め手になると思われる。会長、理事長、各館長・研究所長を始め博物館協会スタッフ全員が展望・夢と危機意識をもって対応されることを要望する。</p>	

<p>「環境 の 変 化」 の 認 識</p>	<p>・博物館・研究所の将来構想を考える上で、大都市における博物館・研究機関の果たす役割が再定義され、都市再開発の起爆剤になる施設・機関であるとの認識が広く共有されてきている。この世界的潮流を十分踏まえて、攻めの姿勢で博物館・研究所の再編成、博物館・研究所の改革に向けて取り組むことを期待する。</p> <p>・博物館の経営資源を確保・維持する上で、特別展による入場者の確保や指定管理料の安定的確保、外部資金や寄付金の確保は重要である。また、施設設備等の老朽化が進んでいることから、施設設置者(大阪市)による施設設備等の整備は極めて重要である。環境変化に対応できるように博物館協会をあげて、経営資源の確保に努めてほしい。</p>
<p>指定 管 理 期 間 の 成 果</p>	<p>・各館・研究所が個々に活動する傾向が強い中、大阪市博物館協会が発足したことにより、各館・研究所の連携を図り、集積による効果をあげようとする気運が生まれてきたことを評価する。厳しい財政の中、学芸系、事務系とも万全な体制とは言えない状況にあるが、博物館協会がリーダーシップを発揮して、組織体制を整備してほしい。収入の確保、効率的な予算執行、使命の明確化による事業の選択と集中、大学、企業、NPOや市民との協働による事業の実施、PDCAサイクルに基づく適切な事業運営により、経営資源を効果的に活用して、成果をあげることが期待する。</p>
<p>今後 の 課 題</p>	<p>・指定管理者制度の導入と大阪市博物館協会の受託によってどのような効果が生まれたのか、指定管理者制度にはどのような課題があるのかを更に明確にすることを要望する。コスト面での効果等、数値によって把握可能なものは定量的に把握していくことが重要である。</p> <p>・大阪市博物館協会が全体として十分機能が発揮できるように、各博物館・研究所の使命を再確認し、また必要に応じて再定義し、わかりやすい言葉で市民に発信してほしい。</p> <p>・博物館・研究所の活動状況を積極的に発信することは極めて重要である。大阪市博物館協会での公開のための基準(目安)を作ることが望まれる。博物館・研究所の調査研究機関としての地位向上を図るために、研究成果の社会への発信(機関リポジトリ化)に取り組むことを要望する。全文公開が理想であるが、少なくとも学芸員名、専門分野、論文名等を公表し、外部からの専門的相談や連携要請に応える体制を構築してほしい。</p> <p>・指定管理者制度の中で博物館・研究所が社会のニーズに応える活動ができるように、施設設置者(大阪市)に制度の柔軟な運用が行われるように働きかけることが重要である(博物館にとって重要性が増しているミュージアムショップ、カフェ、レストラン等を目的外使用として位置付けていることから生じる問題点の改善等)。</p> <p>・大阪市博物館協会の全スタッフ(各館、研究所と協会)の年齢構成を見ると、20代・30代が約2割、40代が約4割、50代が約2割、60代が約2割となっている。10年、20年先を展望すると、職員の高齢化の進行や年齢構成のアンバランスによるパフォーマンスの低下や人件費の増加、将来業務を担う若手人材の不足による組織文化の継承の失敗等大きな課題を抱えている。施設設置者(大阪市)から交付される指定管理料のうち人件費分の縮減が続くと、若手の採用が更に難しくなり、各館・研究所の重要な経営資源であるスタッフの弱体化が深刻になっていく。各館・研究所と博物館協会事務局(総務部)の業務は、優秀な人材がいることにより成り立つものが多いことから、中長期的な視点から人的体制の構築について検討することが極めて重要である。大阪市の博物館・研究所の改革を進める上での最重要課題であるとの認識をもって対応することを要望する。(再掲)</p>