

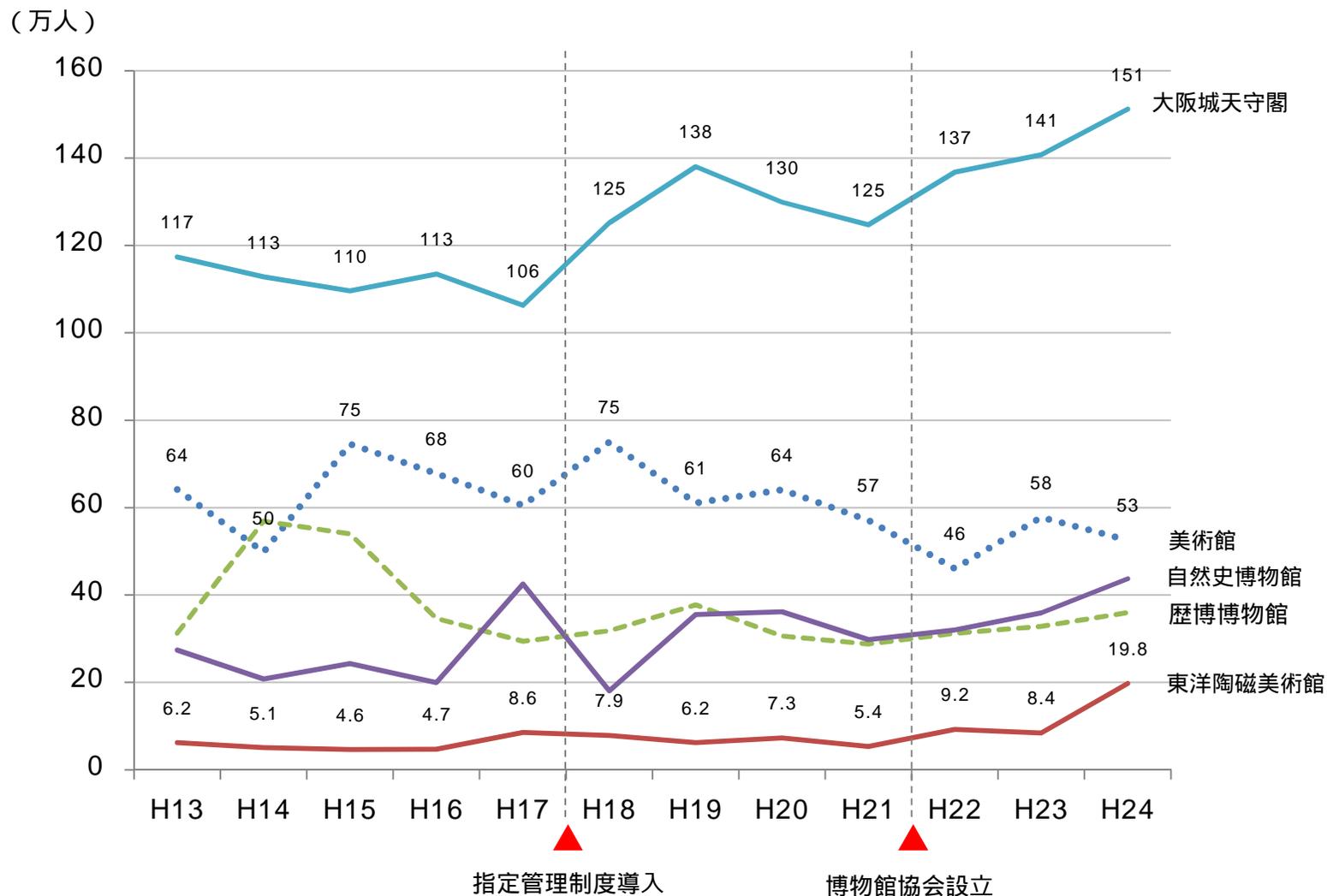
資料 3

参考資料

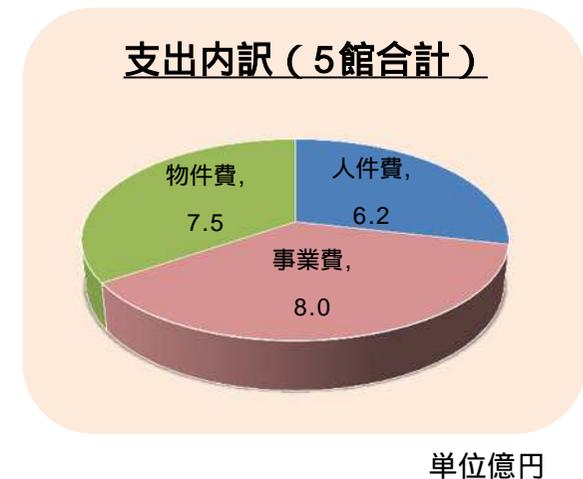
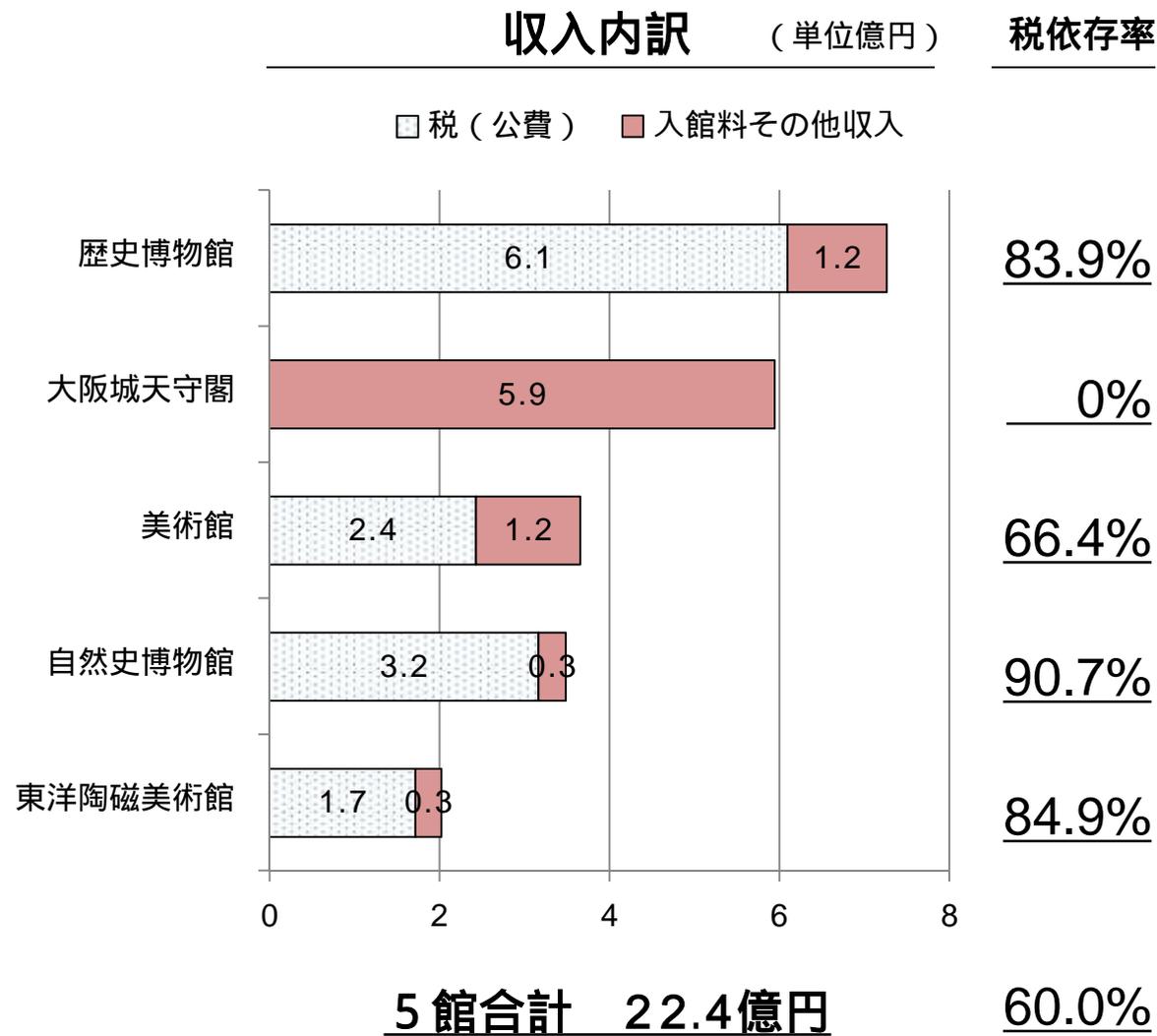
大阪市の文化施設の管理運営

入館者数の推移 / 施設別

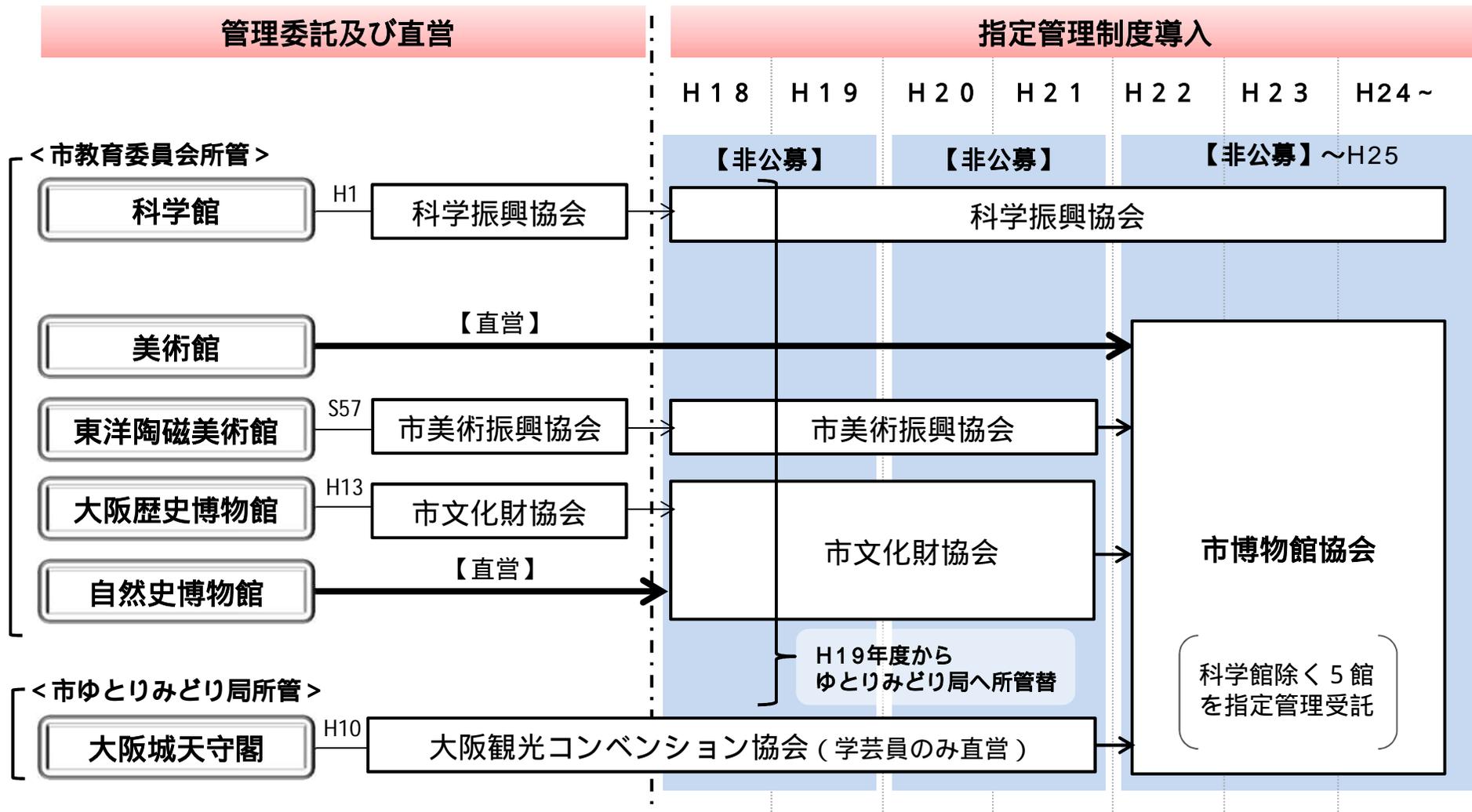
5館合計で303万人が利用（平成24年度実績）



施設別収支（平成23年度決算）



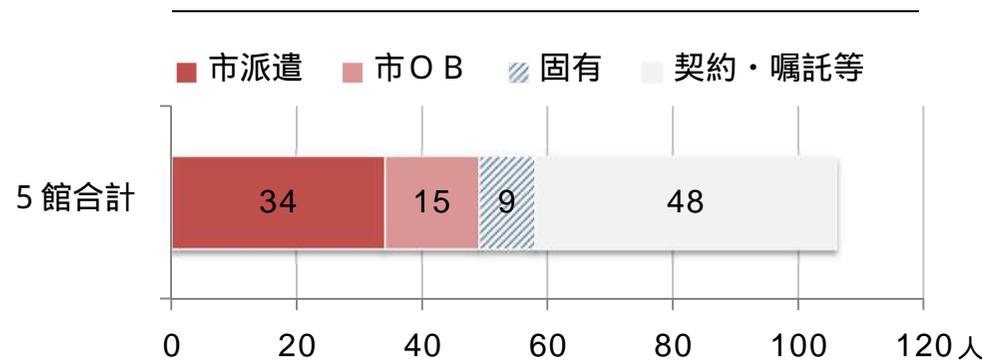
大阪市の文化施設の管理運営体制の推移



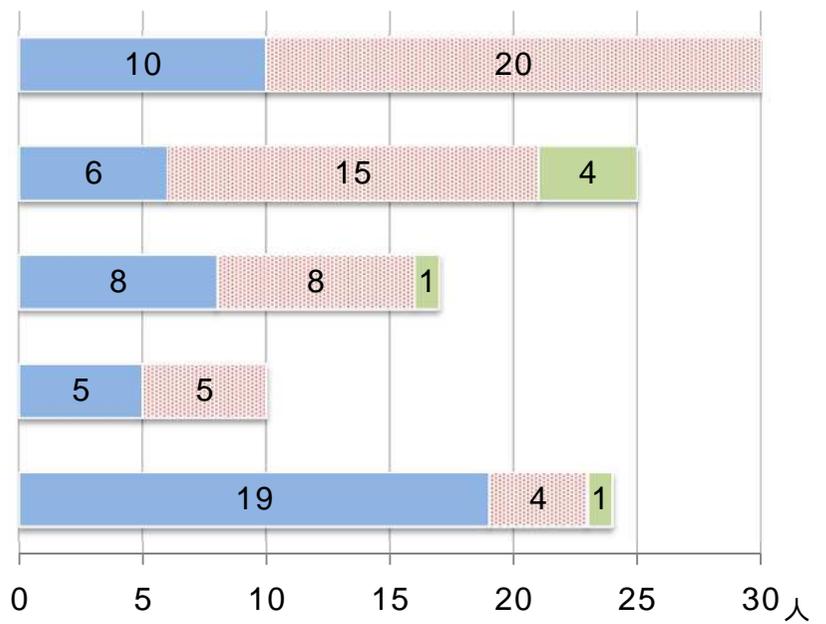
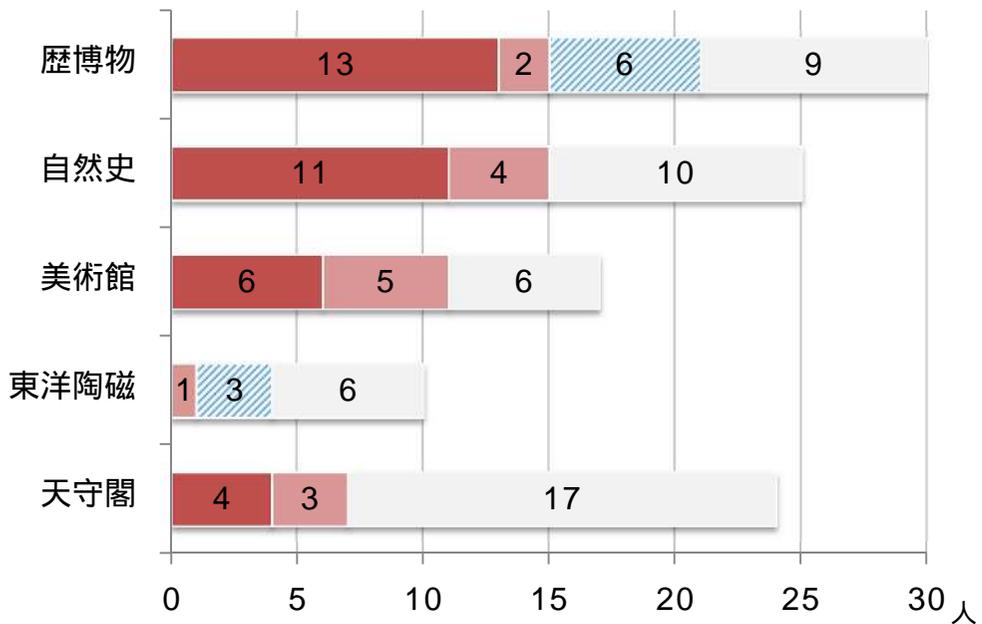
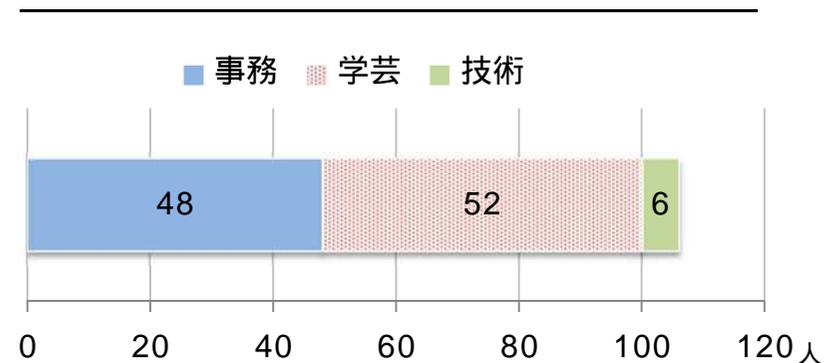
注) 美術館は平成21年度まで直営

大阪市の博物館協会の組織と職員の内訳

雇用形態別



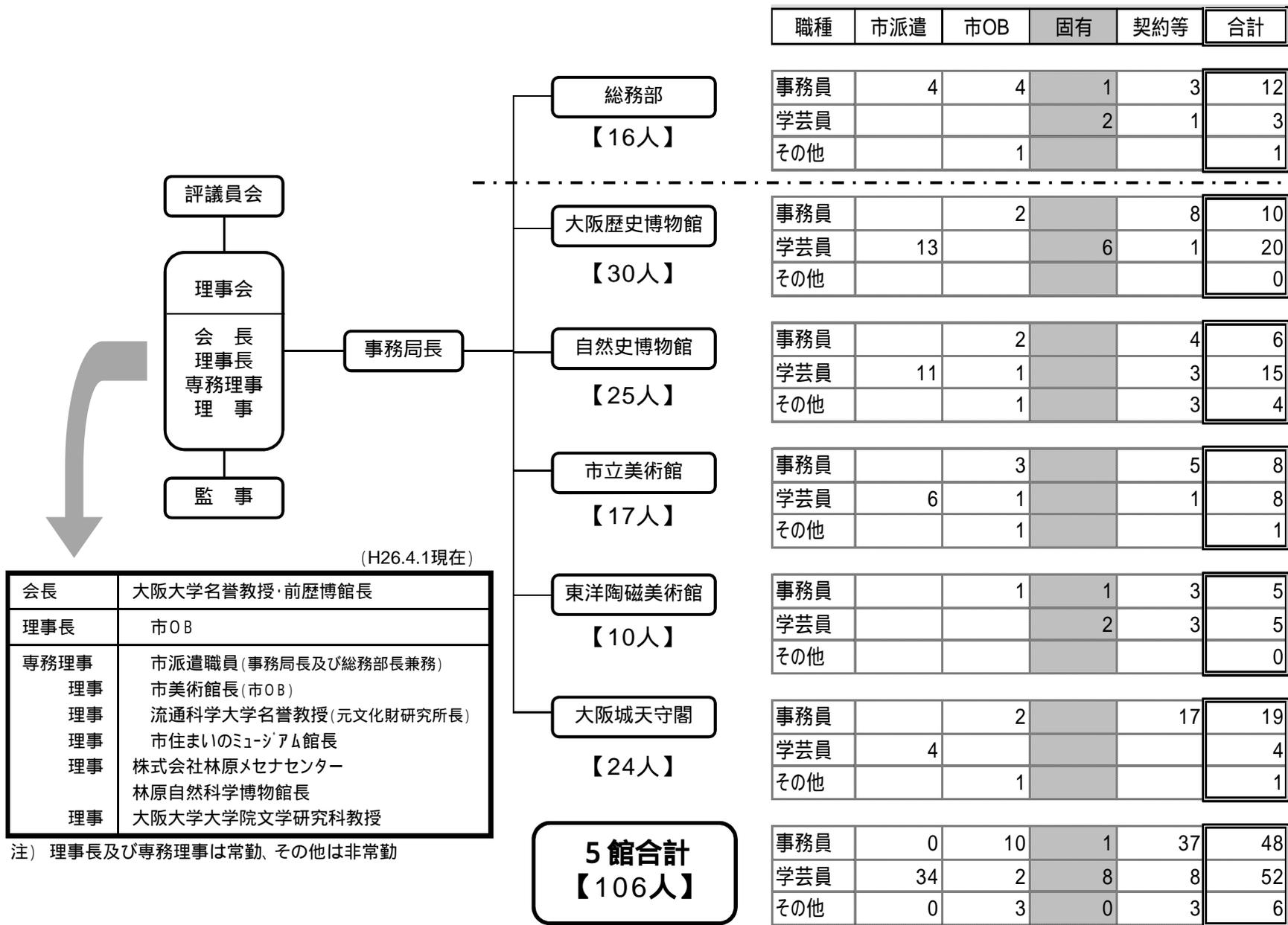
職種別



注) 博物館協会のうち、総務部と文化財研究所の職員は除く

大阪市の博物館協会の組織と職員の内訳

博物館協会のうち、文化財研究所除く



職員アンケート結果（抜粋）

A館	
顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> • 接遇に対する感覚がお役所対応レベルでリピーター確保の方策が必要 • お客さまからのクレームを報告しても改善されない
組織運営体制	<ul style="list-style-type: none"> • 施設系トラブルの対応が大変 • 今のマンパワーでは展覧会本体の構成で手一杯。附帯事業（教育普及等）まで切り盛りできない • ローテーション勤務のため、出勤者が少なく、お昼休みも関係なく来客・電話・会場対応 • 細かい新規の業務が増加。人的余裕がない • 学芸員が、順次定年により任期付職員に置き換わる

B館	
顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> • 業務委託のスタッフが短期間で替わり、サービス内容に継続性がない。個々人の館に対する知識・理解度に統一性がない。経費は節減されてるが、施設としては損失
組織運営体制	<ul style="list-style-type: none"> • 以前の体制の方が良かった • 事務手続きが煩雑で、協会の指示が遅く明確でないため、仕事が進まない • 横並び主義や必要以上の連携や役所的発想の人的流動化はやめて欲しい • 本部ができて事務手続きが煩雑化。学芸部門の負担も増加 • 館長の専決権が減り、スピードが停滞 • 効果のない連携事業よりも、市民によるサポートや寄付金を募る仕組みが必要 • 絶対的な職員数の不足。業務に追われ個々の内容を検証するゆとりがない • 本部が招集する会議が頻繁にあるが、小規模館では常に同じ人間が出席することになり、業務に支障。また、係長、課長、館長のランクごとの会議でも、同じ資料が配布、報告され、会議のための会議になっている • 運営の主体部門において現場の声をきちんと理解できるミュージアム経験が豊富で、視野の広い外部人材が有効

職員アンケート結果（抜粋）

C館	
顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> 特別展のチケットで常設展が見られないのがおかしい。共通券は高すぎる 解説など、小学生、外国人、高齢者へのサービスが不足 制度変更を言い訳に仕事量を減らしていく傾向が一部にある。友の会事業やこども教室事業は、事業回数・参加人数ともにここ数年減っている
組織運営体制	<ul style="list-style-type: none"> 現在の2課5係とは別に、個々の専門に応じた業務をしているので、係制を廃し担当制にすべき。 職員の高齢化による様々な意味での閉塞感 上司が、部下の業務内容や範囲を正確に把握していないときがある

D館	
顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> 著作権はクリアしているのに本部の無理解でコピーサービスができない 長居植物園との一体的事業展開、花と緑と自然の情報センターの施設の一元的管理のほか、水道記念館水族展示部門、南港野鳥園を博物館施設として再生したい フリースクールや自然塾など、自然が好きなこどもへのより一層の展示の活用も魅力的
組織運営体制	<ul style="list-style-type: none"> 雇用形態を見直せば、役職者、係員ともさらに意欲が向上する 節約のため、学会を退会したり、購入図書を減らしたりしている 協会本部や他館の人が、当館をどれくらい見ているのか。繁忙期や行事のときの現場を見ているのかどうか 収集資料を整理するための技術職員がいない

職員アンケート結果（抜粋）

E 館	
顧客対応	<ul style="list-style-type: none">• 全く性格の異なる館が目的も明確化せずに連携しても無駄。その力を各館事業に注入した方がよほど多くの利用者のためになる• 入場者動向調査で評価の低い展示の改善の声があがっても実施されない
組織運営体制	<ul style="list-style-type: none">• 長い間同じ職場にいる方が優先されるのはどうか。異動は大事• 管理職は、誰がどのような業務を行い、意欲的で、能力が高いかなど、全く興味がない。適正な人員配置かどうかも意に介さない。委託業者日報に目を通すことも怠る• 市に対し、問題なく一体運営している姿を見せることが何よりも優先される現状• 必要な時に臨機に関係館どうして連携する体制に改めてほしい• ようやく仕事を覚えた契約職員は他館へ異動。その補充は人材派遣職員。