

## 連載

## 社会教育施設について考える (WG 報告)

## ～第 15 回：にしわき経緯度地球科学館の指定管理について～

高原摂竜 (にしわき経緯度地球科学館)、生涯学習施設支援 WG

社会教育施設について考える本連載、今回は、にしわき経緯度地球科学館での指定管理者制度について、同館の高原摂竜さんにご執筆いただきました。

指定管理者制度については、その歴史的流れも含め本 WG でも纏める必要性を感じていたところですが、なかなか作業を進められないでいたのが現状でした。そんな折、高原さんにお話を聞く機会があり、記事をお願いしたところ快くご寄稿いただきました。また、高原さんは「当館の事例はかなり特殊ですが、参考にしていただければ幸いです。」と記事末に連絡先も記してくださっています。皆さまの、まさにご参考にもなるかと存じますので、是非、ご一読ください。

先の会員全体集会や連載記事の中でも述べたように、本 WG は近々一旦閉じられ、後続の新たな WG へと引き継がれます。そちらでも、さらに他の事例収集に努めたり、WG 内でも調査・検討等重ねたり、と研究を進めたいと考えます。

ご期待ください。

(生涯学習施設支援 WG 代表 福澄孝博)

## 1. にしわき経緯度地球科学館について

にしわき経緯度地球科学館は、兵庫県西脇市にあり、東経 135 度と北緯 35 度の交差する「日本のへそ」から地球や宇宙について学ぶ施設です。館内には気象現象や身近な基準、尺度などについて学べる展示物のほか、直径 6m のプラネタリウム (デジタル式) と、81cm 反射望遠鏡を備えた天文台があります。

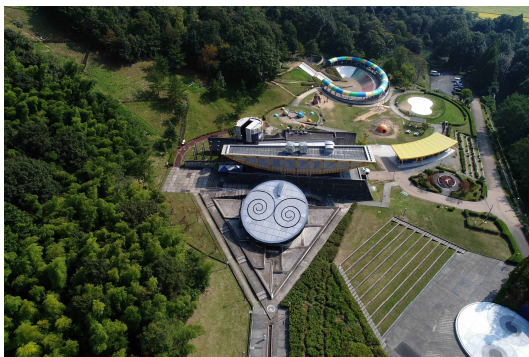


図 1 にしわき経緯度地球科学館 全景

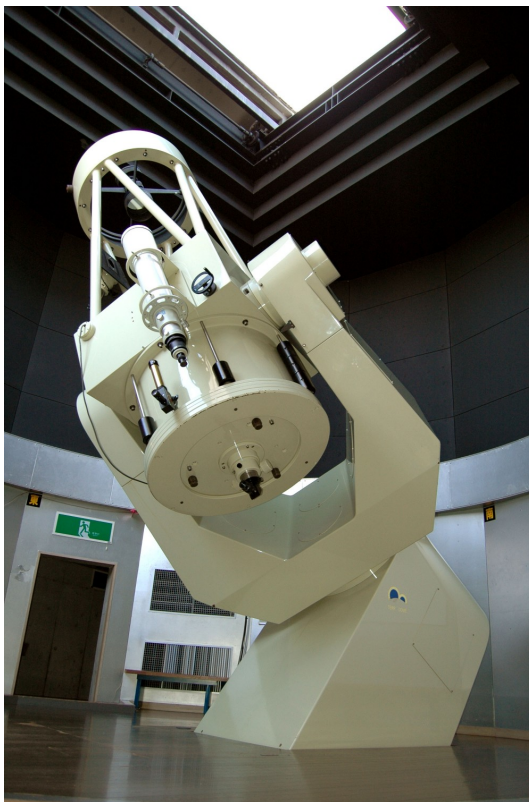


図 2 81 cm 反射望遠鏡

施設周辺は、日本へそ公園として整備され

ており、ローラー滑り台やふわふわドームなどの遊具があることから、入館者のうち小学校低学年以下の占める割合が高いことが特徴です。



図 3 館内の様子 (1F)

西脇市人口：40,571 人(令和元年 8 月 1 日現在)

施設利用者数：22,127 人(平成 30 年度)

職員数：嘱託 2 名(常勤 1、非常勤 1(週 4 日))

臨時職員 3 名(常勤 2、非常勤 1(週 2 日))

派遣職員 1 名(市職員を財団に派遣)

## 2. 管理運営について

平成 5 年にオープンし、平成 24 年度までは市直営でしたが、平成 25 年度から指定管理者制度を導入し、公益財団法人西脇市文化・スポーツ振興財団が管理運営を行っています。事業実施にあたり、天文や科学の知識や経験を有する職員が必要なため、従来から勤務している市職員を 1 名派遣して管理運営を行っています。

設置者：西脇市

管理者：公益財団法人西脇市文化・スポーツ振興財団

管理施設：西脇市岡之山美術館、西脇市民会館、西脇市立音楽ホール、西脇市立天神池スポーツセンター、西脇市立青年の家、にしわき経緯度地球科学館

選定方法：非公募

管理範囲：施設管理及び事業実施にかかる全般

指定管理料：9,103,217 円(平成 30 年度)

運営補助金(人件費)：11,411,811 円(平成 30 年度、派遣職員分除く)

## 3. 指定管理者制度のメリット、デメリット

当館では、指定管理者制度を導入する前に勤務していた職員が、継続で財団採用と派遣職員になったため、指定管理者制度導入前後の比較ができます。以下に指定管理者制度導入前後の良かった点、悪かった点をいくつかピックアップしてみます。

### 3.1 指定管理者制度を導入して良くなった点

#### ① 予算執行の柔軟性

市の予算執行上のさまざまな制約(指名業者以外は不可、立替払い不可、相当な理由がない限り流用不可等)がなくなり、予算の使い方がかなり柔軟になりました。

例)100 円均一店でもものが買える。燃料費が余ったから消耗品に流用して物品の購入に充てる etc.

#### ② 緊急時の迅速な対応

大規模修繕は市が行うことになっていますが、軽微な修繕は指定管理料の中で行うことになっています。このため、予算流用で賄える範囲であれば、予備費の充当手続きや補正予算の議会承認を待たずに対応が可能です。

例)望遠鏡のモーターが動かなくなった時に、余っていた光熱水費から流用して緊急修繕を実施した etc.

#### ③ 素早い判断が可能

小さな組織のため、事業実施時の決裁等が迅速に行えるようになりました。

例)予算のかからない小さな事業等は館長決裁で即実施可能 etc.

一般的には、指定管理者制度を導入する目的として、経費削減と民間手法の活用による施設の活性化や市民サービスの向上がありますが、当館の場合は指定管理前後でほぼ同じ職員が継続して勤務しているため、経費削減効果はほとんどありませんでした。また、同じ職員が継続して企画運営をしているため、事業内容についても変化はありませんでした。

### 3.2 指定管理者制度を導入して悪かった点

#### ① 人材の確保

現在は、以前から勤務していた市職員を派遣して以前と同様に事業を実施できています。しかしながら、公益財団等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（以下、派遣法）には、派遣の期間は最長3年間、その後派遣をした日から最長5年以内までの延長が可能と定められています。また、本来なら財団採用の専門職員を雇用すべきですが、人件費削減を目的とした財団の給与体系では、人材確保が難しいのが現状です。

#### ② 中長期の計画が立てづらい

施設の維持管理や、専門的な職員の育成など、長期的な計画が立てづらい状況です。指定管理導入前から職員派遣の問題や、指定管理者制度の継続、廃止の判断など、足元が安定しない状態が今も続いています。

#### ③ 指揮命令系統が煩雑

当館の場合、市職員1名を派遣して運営しています。事業実施にあたり指揮命令は館長が行いますが、超過勤務命令や年休管理等は派遣元の西脇市が行っています。また、派遣職員は財団職員とみなされ、市の決裁権がありません。

当館の場合は、非公募で市の外郭団体が指定管理を受けています。また、以前から勤務している市職員を派遣して継続的に事業が実施できている特殊な事例です。当館のように小規模施設は民間が利益を上げにくいと、公募しても管理者が見つからないことが多いのですが、大規模な施設や複合施設等、多くの従業員が勤務する施設の場合、競争入札で指定管理者を選定すると、数年で管理者が変わってしまう恐れがあります。勤務する職員はその度に雇替えや転職を余儀なくされ、雇用が安定しません。

### 4. 派遣法の最長5年の壁

派遣法では、職員派遣の期間は最長3年間で、その後派遣をした日から最長5年以内まで延長が可能と定められています。その後同一職員を再度派遣することについては特に定められていません。

また、総務省の職員派遣制度等の運用についての通知には、「再度の職員派遣を行わないこととした場合には地方公共団体の施策推進が著しく損なわれる等特別の事情がある場合にあっては、職員派遣の期間が満了した職員を引き続いて同じ団体に再度職員派遣することもありうること。」とあります。西脇市では、当館の事例はこの特別な事情に相当すると判断し、5年間の期間が満了後、再度同一職員を派遣しても法的に問題がないと判断し、再派遣をされて現在に至っています。

しかしながら、今後もずっと再派遣を続けていくことが本当に問題ないのかは微妙なところでは。

### 5. さいごに

指定管理者制度は、経費削減と民間の手法の活用による活性化や市民サービスの向上を目指して導入されるべきものではなく、施

設の活性化や市民サービスの向上を目指すなら、それなりの費用が必要です。その覚悟を持って、設置した公共団体が指定管理者制度を導入するのであれば、施設の活性化につながる可能性はあると思います。しかしながら多くの場合経費削減が主目的になっているような印象があります。最近では、公共施設の指定管理を全国的に請け負う会社も増えてきて、入札の結果管理者が変わり、専門職員が解雇となった事例も耳にします。天文台や科学館等の教育施設の運営には、専門的な知識や経験を有する職員が必要です。また、継続的に事業を実施するためには、ノウハウの蓄積が必要であるため、数年ごとに管理者が変わる可能性のある指定管理者制度はそぐわないと強く思います。経費削減のためであれば、直営のまま削減する方法を模索すべきだと思います。

当館の事例はかなり特殊ですが、参考にいただければ幸いです。

お問い合わせ

にしわき経緯度地球科学館「テラ・ドーム」

TEL 0795-23-2772

メール [terra@city.nishiwaki.lg.jp](mailto:terra@city.nishiwaki.lg.jp)



高原 摂竜

\* \* \* \* \*