

NPOが運営する公立博物館学芸員の給与の実態と問題改善

KANAYAMA, Yoshiaki / 金山, 喜昭

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

10

(開始ページ / Start Page)

25

(終了ページ / End Page)

36

(発行年 / Year)

2013-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008812>

NPO が運営する公立博物館学芸員の 給与の実態と問題改善

法政大学キャリアデザイン学部教授 金山 喜昭

はじめに

2003年の地方自治法の一部改正により、公立博物館に指定管理者制度が導入されるようになってから10年近くが経過する。この間、自治体が出資する財団法人や企業のほかに、NPO（法人与自然法人を含む）が運営する事例も目立つようになってきている。その実数は全国で70館以上にのぼる。この中には、学芸員を配置している事例のほかに、学芸員としての業務をしながらも職種として位置づけをしていないところもある。または施設の管理とイベントをこなす職員がいるような事例もある。

実は、私もNPO事務局長として、2007年4月から千葉県の野田市郷土博物館の運営に携わっている。当館は1959年に千葉県内で最初の登録博物館として開館した。野田市教育委員会が所管する公立博物館として2007年3月まで直営であったが、同年4月からNPO法人野田文化広場が指定管理者となり運営を始めて6年目になる。

その5年間の成果は直営時代に比べて、次のようにまとめることができる¹⁾。

- ・ 入館者数を約3倍に増加させ、生産性を5倍に改善した。
- ・ 資料の収集・整理や公開などのコレクション・マネジメントが円滑に行われるようになった。
- ・ 利用者の満足度を飛躍的に高めた。
- ・ 多様なコミュニティの人たちとの連携や交流が行われるようになった。

各地の事例を調査してみると、当館と全く同じではないにしても、さまざまに工夫して直営時代よりも成果を上げているところが多い。その一方、いずれの事例でも、いくつか共通する問題点がある。中でも大きな問題点は、学芸員の給与水準が低額であることだ。今回は、まずその実態を明らかにする。その上で、この問題が意味することや、今後の展望についても触れることにする。

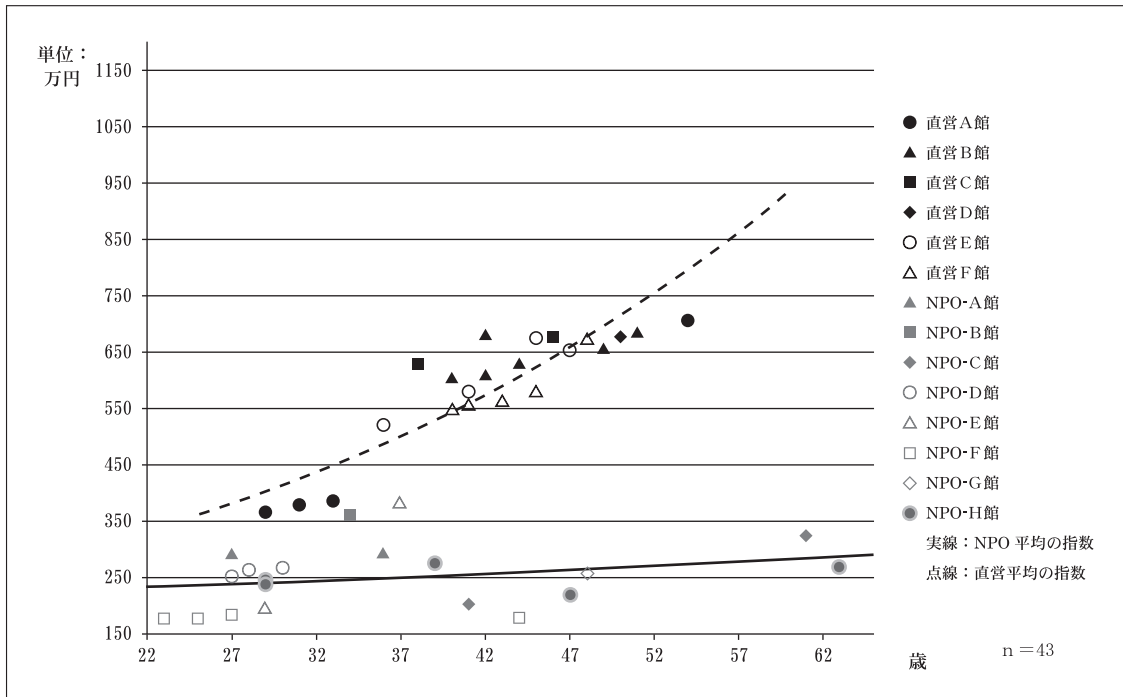
1. 直営館とNPO運営館の学芸員の年収格差

図1は、指定管理者としてNPOが運営する公立博物館の学芸員と、自治体の直営による公立館の学芸員との間の年収格差をみる一つのデータである。いずれも正規職員（常勤）である。直営館は首都圏のT県内の公立博物館（市立）6館の学芸員22名の年収額の分布である。

自治体による給与水準に若干の違いがあることや、経験年数等の違いもあるものの、この図は直営館の学芸員（公務員）の年収の実態を示しているといえる。ここでのNPO運営館は、8館で学芸員21名である。

縦軸が年収額である。この場合の年収とは、給料月額額の12カ月分に賞与を加算した金額である。直営館の場合は地域手当が月額給料に加算されている。地域手当とは、物価などが高い地域の自治体職員に支給される手当である。T県内の市の場合には東京から最も遠い地域は0%であるが、隣

図1 直営館と指定管理者 NPO 館の学芸員年収の比較



接地の自治体では12%が基本給に上乘せされている。なお、この年収には、諸手当（時間外手当、扶養手当、管理職手当など）を含んでいない。公務員の場合は、このような手当があるので実際はもっと高い。NPOの場合には時間外手当がつくことはあるものの、そのほかの手当はほとんど用意されていない。横軸は年齢である。大学卒業年齢から定年退職期までをとっている。

この図を見れば一目でわかることは、同じ学芸員でも直営館とNPO館の間の年収の分布が大きく異なることだ。

例えば千葉県内の市職員の大卒（一般行政職）の初任給（年額）は、松戸市は313万円、流山市は308万円、野田市や鎌ヶ谷市は293万円である。また房総地方の市町村合併によって誕生した南房総市（旧富山町・富浦町・三芳村など7町村）や、いすみ市（旧夷隅町・大原町・岬町の3町）は県内の36市の中では最低であるが、それでも274万円（2011年4月現在）²⁾ となっており、このデータと比較してもNPO館の水準が低いことが理解

できる。NPOの学芸員は直営館の水準以下からスタートしていることがわかる。図では示されていないが、NPO-D館は236万円（大学院修了者）、NPO-F館は176万円となっている。つまり、NPO館学芸員の大学院修了者でも旧町役場の職員の初任給よりも低額になっているということだ。

さらに直営館の学芸員の場合は、30歳台後半に年収が一段高くなっている。また、5歳ごとのピッチで近似曲線を描いてみると、年齢が上昇するほど曲線がそれまでより大きくカーブしていることがわかる。それは、年齢とともに昇格すると、段階的に給与が上がる仕組みになっているからである。つまり昇格が給与に反映される。自治体によって異なるが、一般的に行政職の給料表では8種類程度の職務の級が設けられている。例えば、1級（主事補）・2級（主事）・3級（主任主事）・4級（係長）・5級（課長補佐）・6級（課長）・7級（次長）・8級（部長）である。1級から3級までは規則に定められた経験年数に達すれば、ほぼ自動的に昇格していくが、それ以降は評価に応じて昇格

が判断される仕組みになっている。

図1でみるかぎり、直営の最高齢の学芸員は直営A館の54歳で、年収は706万円である。実際には、これに管理職手当などの手当を含めると約800万円になる。また定年退職すれば、退職金として月額給料の約60ヶ月分（勤続35年の場合）なので、3000万円以上が支給される。こうした直営館の学芸員の給与水準は、全国でもほぼ同じである。

それに比べてNPOの学芸員の場合はどうだろうか。いずれのNPOでも新卒者（大学学部や大学院）が学芸員として着任するが、自治体の担当課からは、先述の通り、市の新卒者の給与水準以下に設定することが求められている。また、大学の助教や他館で嘱託の学芸員などの経験がある者でも、着任したときに設定された給与水準から上がることがほとんどない状態となっている。その象徴的な事例は、NPO-C館の場合である。同館では、50代半ばまで県立博物館の学芸員だった人を副館長として雇用しているが、着任した当時の給与はそれ以前の半額以下で、6年後でもその

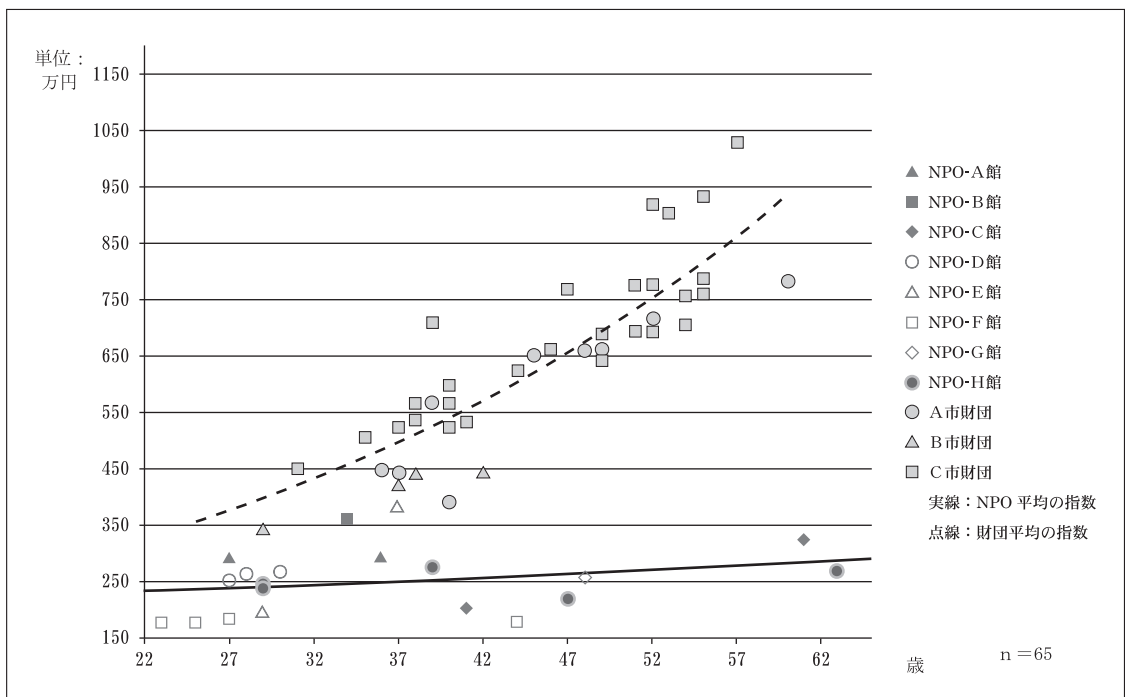
ままである。NPO-H館は現役を引退した人が館長になっている。なお、今回調査をしたNPO館では、定年退職者を雇用している例はこの1名だけで、残りの人たちはすべて現役世代である。ある館では、給与が低額であることを地元の人たちが気の毒に思い、自宅で採れた野菜を差し入れてくれるのが有難いという話を学芸員から聞いたこともある。

つまり現状の指定管理者制度のもとで、NPOが運営する学芸員の給与水準は、直営の学芸員の年収額より著しく低く放置されたままの状態になっているのである。

2. 財団法人が指定管理者で運営している学芸員の年収額

次に参考として、同じ指定管理者でも自治体が出資する財団法人が運営している場合はどうだろうか。図2は、3つの政令指定都市の財団法人が運営する公立博物館の事例を示している。C市は

図2 指定管理者の財団館とNPO館の学芸員年収の比較



複数の博物館を有する財団法人である。A市とB市の財団法人はそれぞれ単独館である。対象になる学芸員の総数は44名である。

図2を見て分かることは、財団法人は直営の学芸員とほぼ同じ給与水準のあり方を示していることだ。こちらの方が、図1よりも対象者数が多く、年齢の分布幅も広いことから、実態を一層リアルに反映しているだろう。

そもそも、これらの財団法人は自治体が出資する外郭団体として設立されたもので、直営に代わって管理事業の業務の委託をうけていた。そのため職員の待遇はその自治体職員に準じた取り扱いになっていた。指定管理者制度が導入されるようになると、多くの自治体ではこのような財団法人も他の民間事業者と同じようにして指定管理者に選定している。公共の文化施設として安定的に運営をはかるためにそうした措置がとられることになった。

ここに示す財団法人は指定管理者になってからも、その実態は以前と同じように直営に準じる扱いのままになっていることがわかる。自治体が指定管理者として財団法人を選定する際に、そのことが協定によって認められているからだ。

例えばC市の場合には、指定管理者になる以前に比べて予算総額は減額しているが、人件費はほぼ維持されている。予算の減額分は、管理費や事業費などが削減されている。

このように財団法人が指定管理者として公立博物館を運営している事例は、都道府県、政令指定都市、市区など全国で636館にのぼる³⁾が、それらの多くは同じように取り扱われている。

しかし、NPOの学芸員は、公立博物館を同じ指定管理で運営をしているにもかかわらず、これらの財団法人の学芸員の待遇とは格差があるのが実情である。

以上のことを整理すると次のようになる。

- ・ NPO博物館の学芸員：平均年齢36歳、(平均年間給与)約247万円(ほとんどの館は役職手当はなし)。

- ・ 直営博物館の学芸員：平均年齢41.2歳、(平均年間給与)約561万円(役職手当含まず)。役職手当を含めると、給与総額の平均額は財団よりも多いと思われる。
- ・ 財団法人(自治体の外郭団体)の学芸員：平均年齢45.4歳(平均年間給与)約643万円(役職手当含む)。

なお、公務員は最低限の数字((基本給+地域手当)+賞与)。実際は時間外手当、役職手当、退職金、年金、福利厚生(産休・育児休暇など)の数字を算入すればさらに多額になる。なによりも、昇給制度が保障されており年齢が上がるほど給与額が多くなる仕組みになっている。

しかしNPOは指定管理料が減額されれば、給与が下がることはあるが、昇給する仕組みにはなっていないという問題点がある。

3. NPO館の学芸員の意識調査

NPO運営館の学芸員の給与は、直営館や財団館と格差のあることを確認することができた。こうした現状を踏まえて、NPO館の学芸員は日常の仕事や将来などについて、どのような意識をもっているのだろうか。

それを知るために、NPO館の12館33人の現役世代の専門職(学芸員)を対象にアンケート調査を行った。平均年齢は34.9歳。また、参考までに、退職世代の学芸員11人(平均年齢66.6歳)、退職世代の事務職11人(平均年齢66.3歳)や管理職10人(主に館長)(平均年齢65.4歳)の計32人についても同様の調査をした。調査項目は次の3つである。

- ①「あなたは近隣の直営公立博物館で働く人たちよりも仕事の成果をあげていると思いますか」
- ②「あなたの年収は仕事の内容に見合うものだと思いますか」
- ③「このまま今の立場や待遇で仕事を続けることに不安を感じませんか」

(1) 調査結果

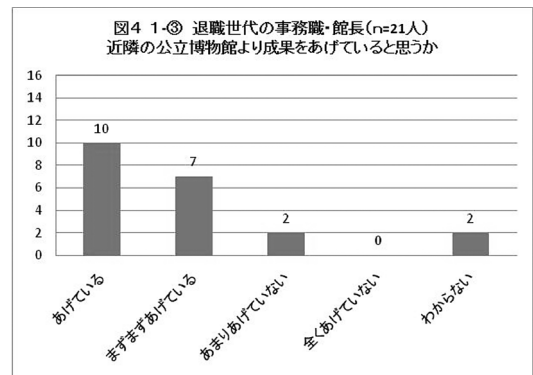
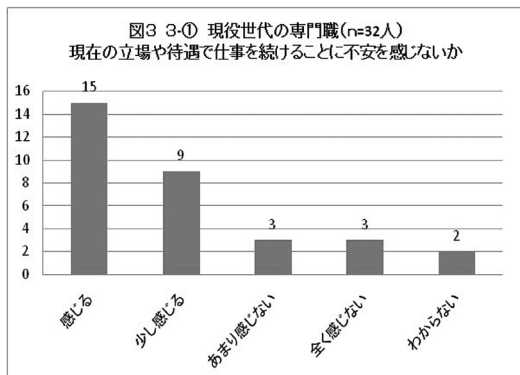
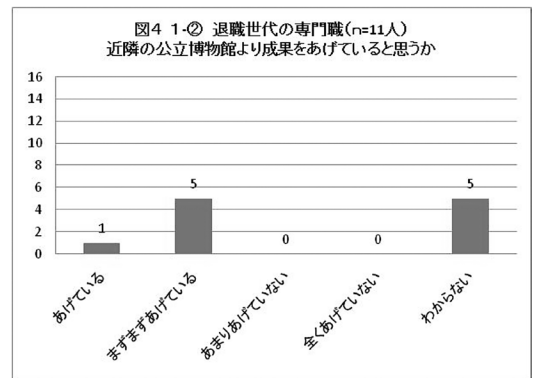
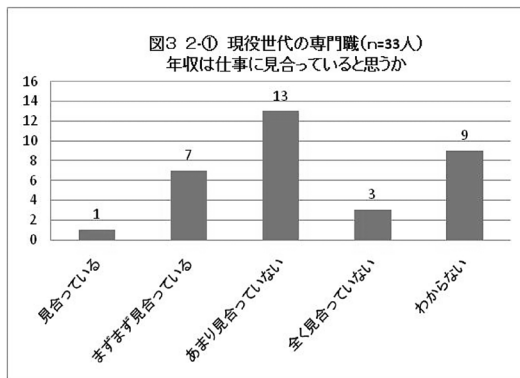
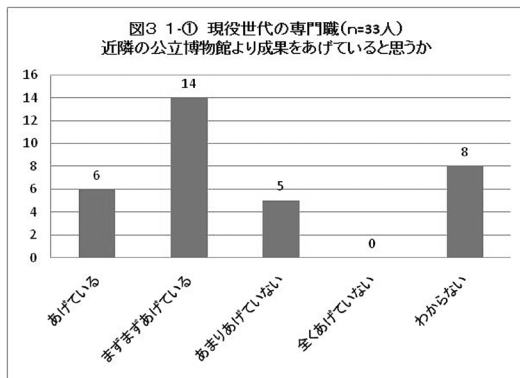
まず、現役世代の学芸員についての結果を図3に示す。近隣の公立博物館（直営）よりも成果を上げていると思う人たちが多い一方で、年収は仕事の内容や量に見合っておらず、将来に対する不安を抱えていることがわかる。ただ2-①では「年収と仕事」は見合っているとする人たちが一定数いる。3-①のように「待遇に不安を感じない」も同じ傾向である。これらの人たちは非常勤の勤務

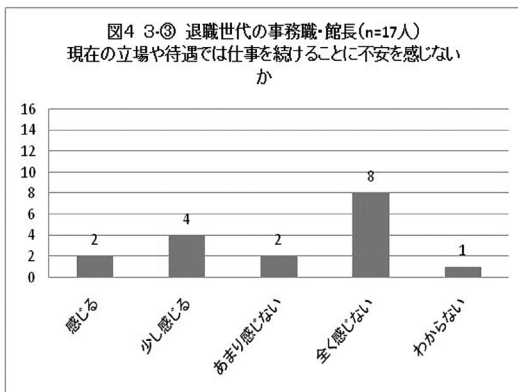
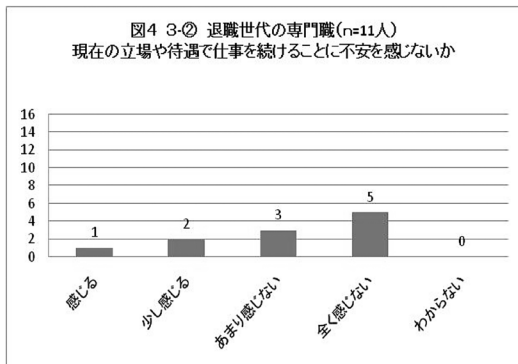
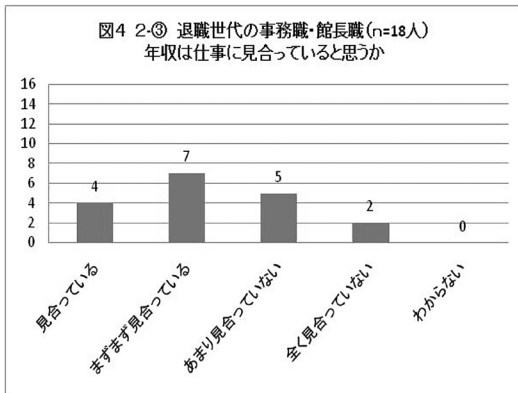
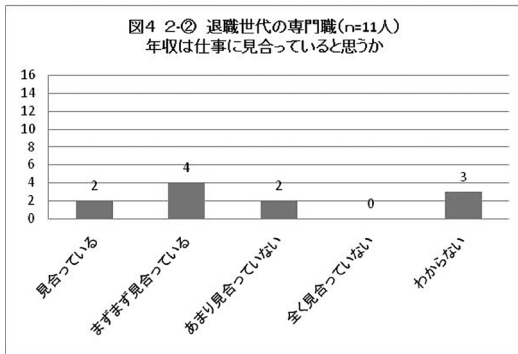
形態であることが多い。

すなわち、ほとんどの常勤の学芸員は、成果を上げているが、年収に不満感をもち、将来にも不安をもっている。こうした結果は、先述したように直営館や財団館の学芸員の給与よりも低額であることに対する学芸員の意識を反映していると思われる。

それに比べて、退職世代の学芸員と事務職・館長についての結果は図4の通りとなる。退職世代の専門職のほとんどは科学館で教育普及を担当している人たちである。また1人は、歴史系博物館の学芸員であるが、その人は市役所を定年退職後に学芸員資格を取得して学芸員として働いている。

その結果、近隣の公立館よりも成果を上げていると思う人たちが多いことは、現役世代の専門職と同じ傾向であるが、年収については、ほぼ満足していることや、将来の不安も感じない人が多い。同じことは、事務職や館長についてもいえる。

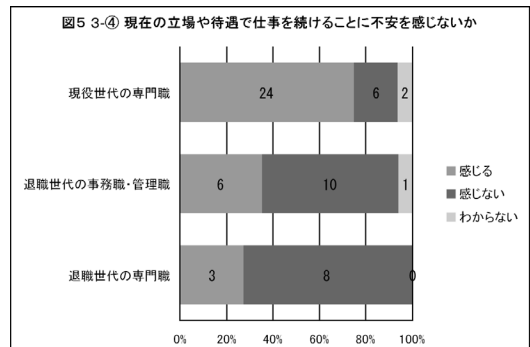
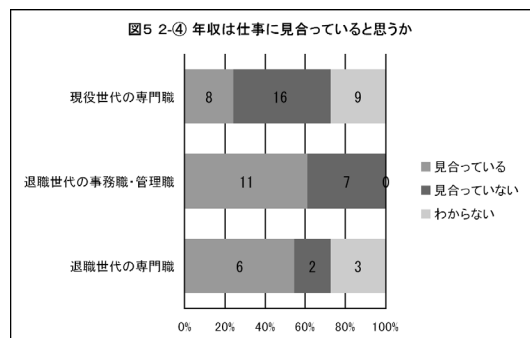
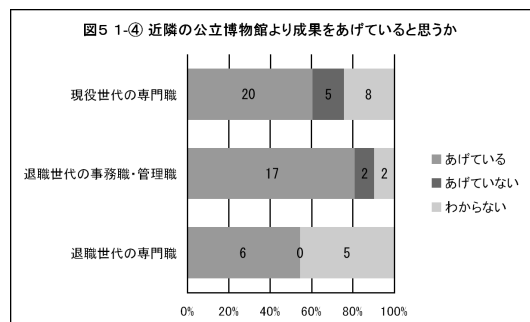




さらに、「現役世代の専門職」、「退職世代の専門職」、「退職世代の事務職や館長」の3者間で比較すると図5のようになる。

この図は、図3・4の回答項目(5通り)を3通りに集約することで、回答にメリハリをつけて百分率で示している。図3・4の結果を再確認することができる。

すなわち、3者とも成果を上げていることを認めているものの、現役世代の専門職は年収に不満をもち、将来への不安を感じている者が多い。しかし、退職世代の専門職・事務職・館長は、それらとは対照的に年収に不満はなく、将来の不安を



もつこともなく仕事をしている人が多いということが分かる。

(2) 現状を評価する

以上の結果に対する評価は次の通りである。アンケート調査時の聞き取りからも参考になる意見があるので、その一部も紹介する。

まずは、NPO館で働く職員は、近隣の直営館よりも、仕事に対する成果を実感していることである。それはなぜであろうか。

公立館を運営する場合に指定管理者となるNPOは、事前に申請書とともに契約期間内の事業計画書を作成して役所に提出する。例えば5年間の契約期間ならば5年分の事業計画を作成する。これには博物館の基礎的活動（収集・整理・保管・調査）や展覧会などの展示、広報・宣伝、出版、交流事業とともに、それぞれの目標数値などを明記する。1年ごとに自己点検をして役所にも報告する。一般的には事業計画は直営時代よりも充実させるし、数値も上げようとする。そのことが習慣化することで、仕事の成果を上げていることを実感しやすくなる。

その反面、NPOが成果を上げようと努力しても、役所が協力的ではないという意見が目立つ。例えば、ある美術館の学芸員は、役所との関係がむずかしく、仕事の効率が悪いことや、指定管理者による運営に対して役所の担当者が真剣に取り組もうという姿勢に欠けていることを問題視している。また、役所からは業務報告の義務や指摘が年々細かくなり、その対応に取られる時間が増すことから業務効率が悪くなっているともいう。

これに対して、多くの直営館は、指定管理者が作成するような計画書や評価書を作成することはないために、業務がマンネリ化しやすくなっているという実情がある。

二つめは、現役世代の学芸員は、やはり年収が低額であるという問題である。直営館や財団法人の専門職と同等かそれ以上の成果を上げていながら、著しい給与の格差がある。そのことを、実際に感じている人たちが多い。また、指定管理費

は、契約期間内は定額であることが一般的であるが、更新しても指定管理費に人件費の増額分が見込まれることはほとんどない。自治体は、指定管理者制度を経費削減策として利用しているからである。彼らは、そのことを知っているから将来に対する不安をもつことになる。

例えば、ある資料館の学芸員は、今後、NPOが指定管理を更新できなければ失職することが不安だという。指定管理費が増額しないことについても、給料が頭打ちになることが目に見えていることも指摘している。

三つめは、退職世代は、年金収入などもありながら、定年退職後の人生を送るうえで、地域や社会のために働くことに生きがいをもっている人たちが多い。また、同じ職場で働く現役世代の学芸員に対する雇用問題について、ある科学館の管理職は、若手職員が家庭をもつことのできるような給与面の改善を指摘している。

4. NPO館の学芸員の給与問題

以上の実態から、NPOが運営する学芸員の給与問題の本質が見えてくる。そのポイントは次の3つにまとめることができる。

①専門職の人材が育たない

博物館の学芸員は地域の歴史や文化に通じているばかりでなく、長年にわたり蓄積してきたコレクションや情報を整理し適切に保管するなど多様な業務をこなさなければならない。こうした基礎的な技能の習得のほかに、地域の人たちとのネットワークを構築することや、信頼関係づくりも大事である。そのためには最低5年～10年のはかかり、それを安定的に持続させていくことである。

これまででは、よく指定管理者制度によって公立博物館を運営する場合の問題点として、一般に3年～5年と指定期間が短期であることが問題視されていた。

また、現状のような学芸員の待遇が長期化す

るようならば、仕事を継続していくことはさらに困難となる。たとえ指定管理の更新ができるような状況でも、学芸員に昇給の見込みがなければ継続への意欲は削がれてしまうことになる。

②自治体がワーキングプアを生産している

NPOの学芸員は、直営と同じ仕事をしている。両者とも公立館を運営している。むしろ直営時代よりも成果を上げている事例は多い。しかし、先述したように年収247万円という低額の給与水準に据え置かれると、将来の展望を描くことができず、生活設計を立てることも困難になっている。

人間としての尊厳をもてるような生活を保障することは、自治体が果たすべき責任ではないだろうか。

③民間の経営手法とはいえない指定管理者制度の矛盾

指定管理者制度は、行政に民間の経営手法を導入したものだといわれる。本当にそうだろうか。ほとんどの事例は経費削減を目的化している。例えば、入館料などの利用料金を指定管理者の収入にする利用料金制を導入している場合でも、自治体は予め一定の利用料金を差し引いて指定管理料を設定している。NPOが工夫して予想以上に収入を増すと、次年度にはその増加分を差し引いて指定管理料を設定しなおすこともある。または、利用料金制を導入しないこともある。この場合は、有料館でも利用料金はNPOの収入にはならず役所の歳入になる。

民間企業であれば、製品の売上が好調で業績が上がれば、社員にも相応の報酬が支払われ、社員のモチベーションは維持される。しかし、NPO館では利用者へのサービスを向上して増加させても、何も報われることはない。これでは学芸員のモチベーションは低下し持続的に目標を達成することは困難である。

5. 学芸員のキャリア形成

以上のように、仕事の成果に見合った待遇が得られないことは、学芸員であると同時に、ひとりの人間としての尊厳を維持・成長させていく上での妨げになる。

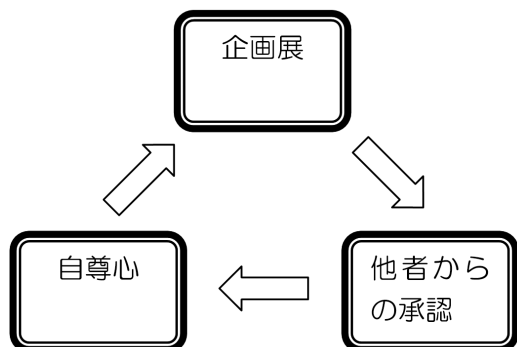
図6は、学芸員のキャリア形成の模式図である。学芸員は専門職としての仕事を通じて職業人として、かつ人間として成長していく。そこで、この図では、業務の一部である企画展を事例にして、それを通じたキャリア形成のあり方をみることにする。

まずは、企画展のテーマを設定して資料や現地調査などをする。それを基に企画書を作成して館内会議にもかける。計画が認められれば具体的な準備を進める。担当者の目的意識、意欲、能力が試される。その後、学芸員は猛烈に仕事をこなしていく。スタッフの協力もあり企画展が完成する。

企画展がオープンすると、反響が寄せられる。来館者からの評価や、マスコミで紹介される。来館者数が予想外に多いことある。やりがいを実感する。これは学芸員の仕事が住民や社会から「承認」されたことを意味する。

人は、他者から承認されると、自尊心を得る。そうすることで、さらに地域の人たちに喜ばれる良い仕事をしようと思う。3者は正のスパイラルの関係性を持ち、経験を重ねるにつれて、さらに大きな成果を出していくものである。尊厳を支え

図6 学芸員のキャリアの循環



るものは、「衣食住」である。家庭を営むことも支えになる。

しかし、これまで述べてきたように、成果をあげていながらも、それに見合う待遇が得られなければ、人間としての自尊心を支える基盤ができない。給与問題は、こうしてキャリア形成に障害を及ぼすことになるのである。

6. 指定管理者制度の限界と改善に向けた提言

(1) 自治体は指定管理者制度を経費削減策にするという問題

本来、この制度の目的は、単なる経費削減策ではなく、住民サービスの向上であるにもかかわらず、経費削減のために利用されてきたということが基本的な問題になっている。

こうした問題点を背景として、平成23年1月5日の片山総務大臣による閣議後の記者会見の発言がある。片山総務大臣は、自治体が指定管理者制度を単なる「コストカットのツール」として使っていることを問題にした。その結果、「官製ワーキングプア」を大量に作ってしまったことを認めている⁴⁾。

そのため、総務省が自治行政局長名で各都道府県知事や各指定都市市長などにあてた通知〈指定管理者制度の運用について〉（平成22年12月28日付）によれば、指定管理者制度の運営上の問題点が整理され、その適切な運用に努めることを周知している。

その中に、「指定管理者の選定にあたっては、指定管理者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるように留意すること」を上げている。

しかし、全国の自治体は、この通知をほとんど無視したといってよい。どの自治体も、指定管理者制度の運用について目立った改善は行われなかった。しかし、現実には、本稿で取り上げた事例のように、専門職のワーキングプアが顕在化している。予算の削減によって更に低額化すること

はあっても、昇給する見通しがないままである。

つまり、現行の自治体による指定管理者制度の運用は行き詰まり状態をきたしている。

(2) ファシリティからインスティテュートへの転換

厳しい財政事情の中、行政改革の推進は、どの自治体にとっても最も重要な課題といえる。しかし、行政改革の目的は、単なる経費の削減ではなく、住民サービスの質を低下させることなく経費を削減すること、経費の増大をともなうことなくサービスの質の向上を図ることにある。さらに言えば、経費が若干増加してもサービスが大幅に向上することも行政改革のひとつである。

帝塚山大学教授の中川幾郎は、公共施設に指定管理者制度を導入する前提条件のひとつとして、その施設をファシリティかインスティテュートなのかを見極めることを問題提起している⁵⁾。この考え方を根拠にすると、前者であれば、施設管理を主な目的にする施設であるから専門性は問われないが、後者ならば施設の公益的な政策使命を明確にするもので、職員の専門性が問われることになる。

ことに博物館の学芸員は高度な専門性が要求される。学芸員の能力やキャリアにより博物館のサービスは、質・量とも大きく変わる。これは、他の公共施設と比べて、際立った特徴である。

これまで自治体は、公共施設に指定管理者制度を適用してきたが、両者の仕切り分けをすることなく、一律的に経費削減策にあててきた。しかし、自治体の政策に則した公共施設については、“インスティテュート”とみなし、政策を実現させていくために必要な条件整備をはかることである。重点政策であれば、なおさらのことである。そのうえ、役所の人材では実現が困難な専門性が要求されるものも、それに当てはまる。それには次のような要件が必要である。

- ①適正な職員体制や施設の維持管理をする。
- ②職員は高度な専門性が要求される。

- ③現役世代の専門職は、正規公務員に準ずる一定の給与水準を確保する（昇給制度）。
- ④施設や設備の修繕やリニューアルなどの最適化をはかる。
- ⑤指定期間を長期にして継続性を保つ（例えば10年）。

本稿で取り上げたように、学芸員の給与問題は、

- ③で改善をはかることができる。

但し、そのためには、自治体が指定管理者制度の公共施設について、両者間の異なる役割を認めることである。“インスティテュート”とみなした公共施設は、職員の人員数、組織、その雇用の継続性を適正化することや、施設の維持管理や契約期間などについても安定化をはかる。

それにともない、事業評価をセットにすることである。自己点検や外部評価を導入して、その進捗状況を公開する。

それならば、指定管理者にせず、直営でも同じだと思いがちであるが、直営では成果を上げることはむずかしく、費用対効果も上がらない。それは仕事の成果とは無関係に、勤務年数だけに応じて給与が上がっていくことや、役所の重層的な意思決定の仕組みなどが、市民サービスの向上を図ることを妨げているからである。また、事業評価も適切さを欠くものが多いことも問題である。

むしろ、NPOなどの指定管理者に任せることにより、直営では達成することができない成果を上げることが可能になるし、その効果に対する費用も低くおさえることができる。

おわりに

2003年に指定管理者制度が公共施設の運営に導入されるようになり、公立博物館の運営形態も民間が運営する事例が増えている。全国で70以上の公立博物館をNPOが運営しているが、その問題点は、専門職である学芸員の給与水準が低いことである。

それを検証するために、自治体の直営、財団法

人運営、NPO運営の博物館の給料水準を比較した。その結果、直営の博物館の場合、学芸員の給料は平均で年約561万円（役職手当含まず）。財団館は約642万円（同手当含め）。NPO館は約247万円であることが判明した。

同じ指定管理者でありながら、財団館は自治体に準じて右肩あがりの昇給カーブであるのに対し、NPO館の場合は、一般的に250万円前後のまま昇給する見通しはない。つまり、現状は自治体が専門職のワーキングプアを生産しているのである。

そもそも指定管理者制度を公共施設の経費削減策にすることは、政府の主導によるところが大きい。自治体は、経費削減策のために、それを利用したわけである。本来ならば、その利用法については事前に整理しておくべきであったが、それを怠った。

しかし、良い点もあった。それは直営よりも、NPOが運営する方が成果の上がることが分かったことだ。もちろん全てがそうだとは言わないが、そうした事例は多い。

そこで、問題は、今後、NPO館の運営をどうしていくかにある。現状の制度の運用の仕方を続けていくならば、運営の継続は厳しい。“ファシリティ”から“インスティテュート”への転換をはかるという考え方は、その問題の改善をはかる上での一つの案である。少しでも多くのNPO館が転換できるとよい。

しかし、その前提として、自治体が、その案を導入することを認めるかどうか問われる。自治体によって政策は異なる。また、指定管理者を適用する公共施設は他にもある。図書館、公民館、保育園、体育施設などもある。そうした施設で働く専門職との整合性や仕分けをすることが求められることになる。

注

- 1) 金山喜昭『公立博物館をNPOに任せたら—市民・自治体・地域の連携—』同成社, 2012.

- 2) 県内の大卒初任給は千葉県ホームページ参照。
年取は、自治体ごとの計算式〔(給与月額+地域手当月額) × 15.95 (期末・勤勉手当)] により算出。
<http://www.pref.chiba.lg.jp/shichou/press/2011/h23-kyuuyo.html>
- 3) 文部科学省「社会教育調査」(平成20年度):
http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000
- 4) 総務省ホームページ:
http://www.soumu.go.jp/menu_news/kaiken/02koho01_03000154.html
- 5) 中川幾郎「公共文化施設と指定管理」『ガバナンス 第143号』2011, p17-19

The issue of salary and problem of the curator of the public museums which NPO run

KANAYAMA Yoshiaki

This article makes clear that the yearly income of NPO curator running a public museum is a small sum more remarkably than the curator of the public museum which the local government runs. And I suggest the remedy of the problem. And I suggest the remedy of the problem.

A designated manager system comes to be introduced into administration of the public accommodation, and the examples that the private sector runs of the administration form of the public museums increase. NPO runs public museums more than 70 in Japan. The problems are that the pay level of the curator who is employment is low.

I compared the salary standard of the curator of the NPO with the curator of the public employee to inspect it. As a result, the former is approximately 5,610,000 yen a year on the average. The latter was proved to be

approximately 2,470,000 yen.

In the first place it depends on leadership of the central government to make a designated manager system a cost reduction plan of the public accommodation. The local governments used it for a cost reduction plan.

However, there was a by-product. This is because the one that NPO runs understood that a performance becomes higher. Of course I do not say that all is so, but there are many such examples.

However, the continuation of the administration is difficult if we continue a way of the use of the present system. There will be the problem in future what kind of method we guarantee continuity by the administration of the public museum which NPO runs. The way of thinking consulting with about the switch from facility to the institute is one plan on planning the improvement of the problem.