

団体名		公益財団法人 武蔵野文化事業団						
事業部	① 指標名	武蔵野文化事業団の管理するYouTubeチャンネル登録者数			目標値	2,000人	実績値	3チャンネル合計1,587人 (文化事業団1,438人、吉祥寺シアター112人、吉祥寺美術館37人)
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	達成率	79.4%	達成状況	未達成
	(単位: 人)	—	—	—				
	取組内容	※R2年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①文化事業団に関わりのあるアーティスト・施設特性などを活かした動画の制作、配信(音楽30本、美術館10本、演劇42本。一部公演事業からの編集動画もあり)。 ②公演事業とも連動した動画の整備(5件の舞台公演について、有料配信)。 ③メルマガやツイッターを活用し、他市等の文化施設にも周知に協力いただいた。 ④他団体と連携して動画等を制作し、配信についても連携団体のチャンネル等にも協力いただいた。						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ○最終的なチャンネル登録者数は、目標値には達しなかったが、当初ほとんど登録者がいなかったことを考えると令和2年度中に約1,500人の方に登録いただくことができた。過去におこなってきた事業の蓄積を活かし、これまで公演に出演いただいていたアーティストなどの協力を得て、パイプオルガン、室内楽、吹奏楽、茶道、演劇、ダンス、絵画紹介などを、一般向けから子ども向けまでの多様な動画を通じて、コロナ禍においても市民に芸術文化を届けることができた。メルマガ、ツイッターなども活用して周知し、多いものでは、約17,000回以上の視聴回数を得ることができた。また、生涯学習振興事業団の管理する図書館との連携や音楽事務所、劇団のチャンネルでの配信により、新しい客層への周知につながったと考える。						
二次評価	チャンネル登録者数は目標には届かなかったものの、一般向けから子ども向けまでの多様な動画を制作し、多いものでは17,000回以上の視聴を得ることができ、コロナ禍においても市民に芸術文化を届けたことは評価できる。令和4年度に合併する公益財団法人武蔵野生涯学習振興事業団と連携した取組を実施することで、今後も新たな客層の獲得につながるようなコンテンツの作成に期待する。							
財務部	② 指標名	新たな事業収入手法の多様化			目標値	5パターンの試行	実績値	5パターンを試行した
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	達成率	100.0%	達成状況	達成
	(単位:)	—	—	—				
	取組内容	※R2年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①WEB課金に関する調査・情報収集し、noteの機能を使った自由課金を試行した。 ②多様な事業者と連携した動画配信を試行し、視聴ニーズ等を調査するとともに、事業者との契約内容(手数料等)についても検討した。 ③主催による魅力的なコンテンツの配信事業に向け、ハイブリッド公演に適したコンテンツや配信手法の検討等を行った。 ④従来のチケットによらない利用者・顧客からの事業支援として、払戻チケット等の寄付受入や投げ銭等の課金試行に取り組んだ。 ⑤外部のコロナ対策支援(武蔵野市くらし地域応援券)も活用し、チケット販売促進、事業収入増を図った。						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ①吉祥寺シアター『吉祥寺からっぽの劇場祭』で、noteによる課金を試行し、1,526円の収入があった。②音楽事務所2社と提携し、有料動画13本の配信を試行し、手数料(10%)として20,350円の収入があった。無料動画の閲覧はある程度伸びるが、通常の公演価格での有料配信を収入として期待するのは現実的とは言い難いと思われる。③主催による有料動画配信向け、対象となる公演を選定し、配信プラットフォームを検討した。令和3年度初旬に、広範囲の意味合いを重視した低価格での有料配信を実施予定。④文化庁の制度を利用し「払い戻しチケット」(14名20件、77,700円分)を寄附として受付。⑤「武蔵野市くらし地域応援券」に参加し、チケットやアルテアの年会費の支払いに利用いただけるようになり、137枚の利用があった。上記のとおり5パターンの試行については達成。④と⑤については、収入面でも一定の効果があった。①から③について、webにおける直接的な収入については限界があるが、実際の公演につながるために周知し、新規顧客を得るための効果を期待し、引き続きWEB活用の一環として運用を図りたい。						
二次評価	通常の公演収入並の収益を得ることは困難ではあるものの、多様な財源確保のための取組を試行したことは評価できる。新たな顧客獲得のための手段として位置づけ、将来的な収入につながることを期待し、今後も多様な事業形態の検討を継続すること。							
内部管理部	③ 指標名	人事制度の整備			目標値	昇任・評価に関する指標の明確化	実績値	・人事評価に関する規程を制定。 ・昇任に関する内規(課長・係長・主任)を整備
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	達成率	100.0%	達成状況	達成
	(単位:)	—	—	—				
	取組内容	※R2年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 ①「公益財団法人武蔵野文化事業団職員の人事評価に関する規程」を、令和4年度に合併する公益財団法人武蔵野生涯学習振興事業団の規程との整合を踏まえ、制定した。 ②昇任に関する内規(課長・係長・主任)を整備し、職員へ周知した。 ③規程等の指標に基づき、プロパー職員に対する人事評価を実施した。 ④昇任のために必要な研修について整備し、職員に対して、昇任について積極的に促した。 ⑤人事評価を行うための評価者研修について、市派遣管理職は市の研修に、プロパー管理職は外部の研修に参加した。						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ○職員の人事評価について、規程を整備したことにより、明確な指標による人事評価を実施することができた。また、昇任に関する基準を整備し、明確に示すことで、職員の責任感とモチベーションを向上させることができた。今後、プロパー職員に対して、昇任を促すことにより、事業団職員としての意欲・意識を高め、自らの意志で事業団を運営できる、管理職たり得るプロパー職員を育成していきたい。						
二次評価	公益財団法人武蔵野生涯学習振興事業団との合併を見据え、人事評価に関する規程について整合性のとれたものを整備し、それに基づいて明確な指標による評価を実施したことを評価する。合併後も適正に職員の評価が実施できるように準備しておくこと。職員の責任感や意欲向上については、合併後の新法人においても引き続き担保されるよう、仕組みを検討いただきたい。研修に参加した職員の知識やノウハウについて、組織として蓄積し、今後の人事評価に生かすこと。							