

# 公益財団法人岡山シンフォニーホール行動計画

すべての職員が、その能力を十分発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について、地域に貢献するよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間【第2期指定管理期間】

## 2. 内容

### ■働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### ①目標：職員の採用及び継続就業の計画的雇用環境整備の実施

男女共同参画社会基本法により、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会となっています。この男女共同参画社会の実現は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を作ることであり、その目指すべきは、①固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会、②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会、③男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会、④男女共同参画に関して国際的な評価を得られる社会であります。

当法人においては、まず職員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、働く意欲が向上し、職場での定着率が上がり、さらには法人の業績向上に効果があると考え、働きやすい職場づくりを目指しています。

また、平成27年8月に「女性活躍推進法」が可決・成立し、301人以上の労働者を有する企業は、平成28年4月1日までに女性の活躍に関する自社の課題の分析や行動計画の策定などを行うことが義務付けられました。

当法人の職員は25名であることから法人の法的義務はありませんが、全体の約64%の16名が女性で、いまや財団業務を支える人的戦力で欠かせない存在となっており、女性の活躍が顕著となっています。今後も採用において、非正規から正規へのキャリアアップを検討していきます。

更に改正高年齢者雇用安定法において、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入(再雇用、勤務延長など)、③定年の定め廃止のいずれかにより、年金支給開始年齢の引き上げにあわせ、段階的に雇用確保措置を講ずることが義務化されており当法人においては、継続雇用に関する取扱要領に沿い、平成25年度以降の対象者と面談により、労働者自身の希望や健康状態などの個別の事情に応じるとともに、経営環境に柔軟に対応していきます。

(対策)

- 平成28年4月～ 臨時職員2名採用(公募)
- 平成28年7月～ 臨時職員1名採用【産休】(公募)
- 平成29年1月～ 職員募集(公募) 平成29年4月から2名採用
- 平成29年4月～ 継続雇用職員採用による規定の見直し
- 平成29年12月～ 臨時職員1名採用(公募)
- 平成30年4月～ 臨時的任用職員就業規則の細分化による規定の見直し  
(準職員Ⅰ・Ⅱ・嘱託職員・臨時職員・パートタイマー)  
継続雇用職員採用による規定の見直し  
(就業規則・給与規程)  
無期労働契約への転換申請受付開始予定
- 平成30年7月～ 臨時職員1名採用(公募) 平成31年1月より準職員Ⅱ
- 平成31年4月～ 無期労働契約開始予定 臨時職員1名採用(公募)

## ②目標: 職員の所定外労働時間削減

(対策) 36協定の締結

各個人の法定労働時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとにすべて45時間未満であることを部署ごとで実態の把握をします。働き方改革関連法の施行に伴う労務管理の見直しを図ります。

- 平成28年4月～ 残業時間の削減に法人として取り組むことを周知する。
- 平成29年4月～ 残業時間の削減に法人として取り組むことを周知する。
- 平成30年4月～ 残業時間の削減に法人として取り組むことを周知する。
- 平成31年4月～ 残業時間の削減及び年次有給休暇の取得に法人として取り組むことを周知する。

## ③目標: 職員のキャリアアップの実施

指定管理業務等を実施している各専門分野が集う研修会において、課題克服のカギとなる問題定義と情報交換会への積極的な参加を計画します。

また、ビジネスマネジメントスクールにおいて、ビジネスマナー研修(新人研修)、コミュニケーション力を養う手法の習得等ビジネスに特化した研修及びサービス介助士等資格取得によるキャリアアップを図ります。

(対策) 毎年度受講等体制整備

- 平成28年4月～ 公益社団法人全国公立文化施設協会研修会への参加  
ビジネスマネジメントスクールの受講(延べ18名)
- 平成29年2月～ サービス介助士等資格取得(1名)
- 平成29年8月～ サービス介助士等資格取得(6名)
- 平成31年2月～ 認知症サポーター養成講座受講(31名)
- 平成31年4月～ サービス介助士等資格取得予定

## ■雇用環境の整備に関する事項以外の次世代育成支援対策

### ①目標: 若年者に対するインターンシップによる就業体験機会の提供

「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律 第十三条(人材の育成及び確保等)」の取り組みでは、岡山県内の大学とのインターンシップ協定の締結協定によるアートマネジメント専攻等の学生の受け入れ、また岡山市内の舞台技術やビジネスの専門学校等の課外授業も積極的に受け入れていきます。これにより劇場が行う実践の流れの中での動きや対応、技術的な説明や指導並びに危機管理などを体験し、劇場や音楽堂等の仕事に携わる人材の育成を行って参ります。

(対策) 毎年度インターンシップ受入体制整備

- 平成28年9月～ 岡山市役所文化振興課からの受入
- 平成28年9月～ 学校法人作陽学園からの受入
- 平成29年9月～ 岡山市役所文化振興課からの受入
- 平成29年9月～ 日本オーケストラ連盟からの受入
- 平成30年5月～ オゼンヌ高等学校上級技手資課程からの受入
- 平成30年7月～ フランツ・リストワイマール音楽大学院からの受入
- 平成30年9月～ 岡山市役所文化振興課からの受入
- 平成31年9月～ 岡山市役所文化振興課からの受入予定