

## 取組を行った待遇

基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・ 休職制度	教育訓練	その他
		○			○		

## 基本情報

企業名	公益財団法人やまなし文化学習協会
業種	その他
都道府県	山梨県
社員数 (2023/03 時点)	正規職員:15名 非正規(年度任用)職員:22名
事業概要	①山梨県立男女共同参画推進センター管理運営(指定管理)事業 ②甲斐市双葉ふれあい文化館管理運営(指定管理)事業 ③山梨県生涯学習推進センター業務受託事業 ④(山梨県)山梨ことぶき勸学院業務受託事業 ⑤(山梨県)「森の教室」等普及啓発ゾーン業務受託事業 ⑥(山梨県)山梨近代人物館業務受託事業

## 取組のポイント・概要

背景	国の働き方改革の流れに加え、組織力向上、より質の高いサービス提供等のため、ワーク・ライフ・バランスの強化、風通しよく働きやすい職場環境等を目指し、改善を図ってきた
取組	非常勤(年度任用)職員の通勤手当の上限規定を撤廃、休暇・休職制度を正規職員、非正規職員ともに山梨県庁に準じた休暇・休職制度への改善を実施

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
通勤手当	上限あり	通勤手当の上限を撤廃
休暇・休職制度	一部の休暇・休業制度(傷病休暇、婚姻休暇等)はなし	山梨県会計年度任用職員に準じた特別休暇・休業制度に改正、正規職員、非正規職員ともに休暇・休業制度(傷病休暇、婚姻休暇等)を拡充した

効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員満足度向上</li> <li>・新規休業制度について該当する職員の取得実績があった。</li> </ul>
----	---

## 取組の詳細

### 取組に向けた検討プロセス

国における働き方改革の流れがあることに加え、組織力向上、より質の高いサービス提供等のため、ワーク・ライフ・バランスの強化、風通しよく働きやすい職場環境等を目指し、改善を図ってきた経緯がある。

取組のプロセスとしては、職員間における不合理な待遇等の見直しを行い、山梨県庁に準じた休暇・休職制度への改善と、一部手当の不合理な待遇差改善の必要性があると考えた。

制度導入時の労使間の調整は、まずは組織内にて情報共有を行い、質問・意見等の募集をし、最終案を提示して、理事会・評議員会による承認を受け、全職員からの書面による合意を得て、制度改正へと至った。

図表 雇用区分と主な職務内容等

雇用区分の名称 (人数)	主な職務内容、配置の変更の範囲等
正規職員 15名	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務:施設の管理運営、事業の企画・実施、等</li><li>・ 配置変更:あり(全事業所対象)</li></ul>
非正規(年度任用)職員 22名	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務:正規職員の補助(窓口対応、事務、館内整備、等)</li><li>・ 配置変更:原則なし</li></ul>
アルバイト労働者 (随時雇用)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務:職員の補助(作業補助等)</li><li>・ 配置変更:なし</li></ul>

### パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善状況の詳細

職員間における不合理な待遇等の見直しを行い、「山梨県庁に準じた休暇・休職制度改善」と「一部手当の不合理な待遇差改善」の必要性があると考えられたため、この2点の改善を行った。

#### 【手当】

パート職員の通勤手当の上限規定を撤廃し、同法人の正規職員と同一基準とした。

#### 【休暇・休職制度】

正規職員、非正規職員ともに、山梨県に準じた特別休暇・休業制度に改正し、休暇・休業制度(傷病休暇、婚姻休暇等)を拡充した。

これにより非正規職員も正規職員同様、傷病休暇・婚姻休暇等の取得が可能となった。

### 取組による効果

- ・職員満足度向上
- ・新規休業制度等の取得実績