
令和6年5月

新人材育成方針について

公益財団法人東京都歴史文化財団

新人材育成方針の策定について

- 財団の「長期ビジョン2030」実現に向けて、専門家集団である財団職員の専門性の一層の向上及びエンゲージメントを高める取り組みが必要であることから、以下の通り、新人材育成方針を策定しました。

【長期ビジョン2030 基本方針】

キーワードは“ともにつなぐ”

- (1) 芸術文化の継承：過去を受け継ぎ今に「つなぐ」
- (2) 次世代の育成：これからの世代に「つなぐ」
- (3) 先端的取組への挑戦：新しい芸術文化を未来に「つなぐ」
- (4) 連携による活性化：東京と日本・世界を「つなぐ」
- (5) 共生社会の実現：あらゆる人へ芸術文化を「つなぐ」

【2030年に向けて目指す東京・社会の姿】

芸術文化により新たな発想を促し、東京の持続可能な発展を支え、未来に開かれた都市にする。

芸術文化の力で人々の想像力を高め、誰もが互いの違いを認め合い、一人一人が自分らしく居られる社会を実現する。

新人材育成方針策定の背景

- 芸術・文化をめぐる社会情勢及び労働環境の変化に対応するため、職員の専門性の維持向上を図る。
- 職員がより一層活躍できるよう、その意欲を高め、能力を十分に発揮できる職場環境を整備する必要がある。

主な課題

- 固有正規職員の職種が「事務」「学芸」のみであり、当財団が運営する多様な文化施設や事業に対応していない。
- 初任層を中心とした職員のモチベーション向上のために、給与等の処遇面で改善の余地がある。
- 人事評価における「当財団が求める成果・行動」を、より具体的かつ重視して評価することが必要である。

新人材育成方針のコンセプト

多様な職種の
専門性向上に資する仕組み

職員の雇用安定化・
定着化に向けた処遇改善

職員の業績等に対する
適正な評価と処遇への反映

新人材育成方針の全体像

・新人材育成方針は、等級・給与等の処遇に関する人事制度、職員の能力向上を図る人材育成体系から構成されています。

新人材育成方針

人事制度	等級制度	多様な職種を有する財団で、各職種の専門性を活かす等級制度 <ul style="list-style-type: none">・ 固有正規職員の職種を「事務」「学芸」「舞台制作」「舞台技術」の4区分に改定・ 職級・職種ごとのキャリアプランに基づいた人材育成
	給与制度	職員のキャリアの蓄積と職責に適応する給与制度 <ul style="list-style-type: none">・ 初任層の本給カーブの底上げなど、給与水準の改善・ 毎年度の人事評価に応じた適正な昇給の実施
	評価制度	年間の成果・行動をバランス良く評価する評価制度 <ul style="list-style-type: none">・ 当財団の組織目標に基づく課題の達成度や、職級ごとに求める行動を評価・ 評価の仕組みを点数化し、評価の開示を進めることで、より公正・透明化
	雇用形態 転換制度	契約職員から固有正規職員への転換を後押しする転換制度 <ul style="list-style-type: none">・ 契約職員時のキャリアを維持し、より活用することが可能な制度に改定・ 雇用形態転換後の給与等の処遇を改善
人材育成体系	各職級・職種にふさわしいスキル・能力の習得支援を行う育成体系 <ul style="list-style-type: none">・ 財団独自の職級別研修・実務研修・専門研修の提供・ 派遣研修や自己啓発支援事業など職員の自発的なスキル・能力向上施策	

新人材育成方針：等級制度の概要①

- 当財団の等級制度は5階層から成り、職級ごとに役割を定めています。あわせて、職務内容に応じて、各職員の職種を区分します。

各職級の役割

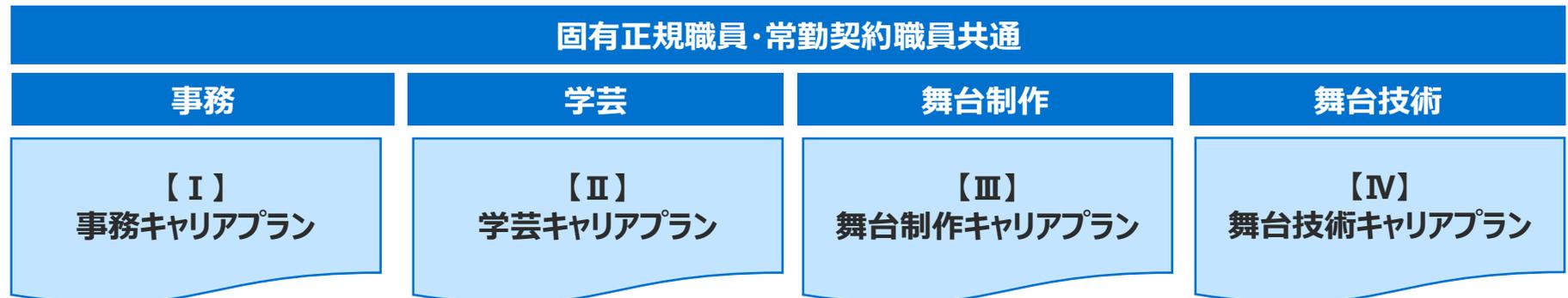
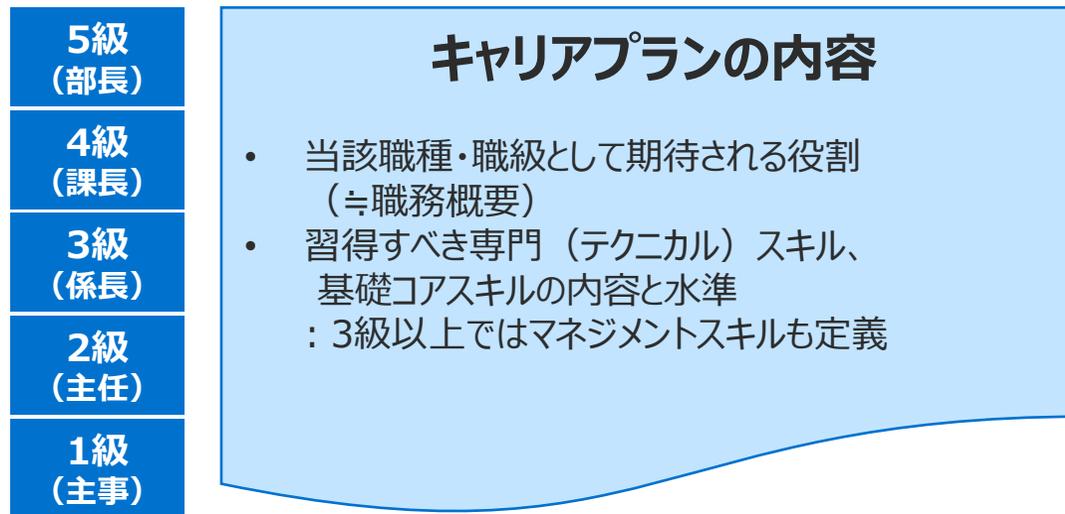
職級	雇用形態	役割概要	役職
5級	固有正規職員 常勤契約職員	館/部の管理・運営	部長級
4級		課の管理・運営	課長級
3級		係の管理・運営	課長補佐
			係長級
2級		熟練定型 非定型業務、指導	主任
1級		定型業務	主事

雇用形態と職種

雇用形態	職種
固有正規職員	事務 学芸 舞台制作 舞台技術
常勤契約職員	図書館司書 技術 研究
短時間契約職員	一般事務 専門調査員 専門技術員 専門研究員 非常勤研究員 保存科学調査員 芸術文化調査員

新人材育成方針：等級制度の概要②

- 当財団では、新卒入団に限らず、中途入団や常勤契約から固有正規への転換など、キャリアの入口は多様です。さらに、各職員が異動に伴う幅広い経験と知識を獲得し、多様なキャリアを構築していくことが期待されます。
- そうした中で、各職種のカリヤ構築の指針となるキャリアプランを設定しています。



新人材育成方針：給与制度の概要

- 当財団が職員に支給する主な給与項目は以下の通りです。安定的な給与水準を維持しつつ、評価によって給与額の変動が生じる仕組みを取り入れています。

主な給与項目

本給

- ✓ 固有正規職員・常勤契約職員ともに、年間の人事評価に応じて号給が進行し、昇降給が実施される。
 - 高評価になるほど高い昇給が適用される。
 - 初任層を中心に昇給幅をより大きく設定

号給	本給
1	〇〇円
2	〇〇円
3	〇〇円
4	〇〇円
...	...

人事評価に応じて決まった進行号俸数分、昇降給が実施される

諸手当

- ✓ 役職遂行への対価としての手当や、生活支援目的の手当など、様々なシーンに対応した諸手当が支給される。
 - **役職手当**：主任級以上の職務にある職員に対して毎月一定額を支給
 - **扶養手当**：配偶者や子供など扶養親族のある職員に対して毎月一定額を支給
 - **住居手当**：賃貸に居住する職員に対して毎月一定額を支給（年齢による上限有）

※上記以外の手当もあります

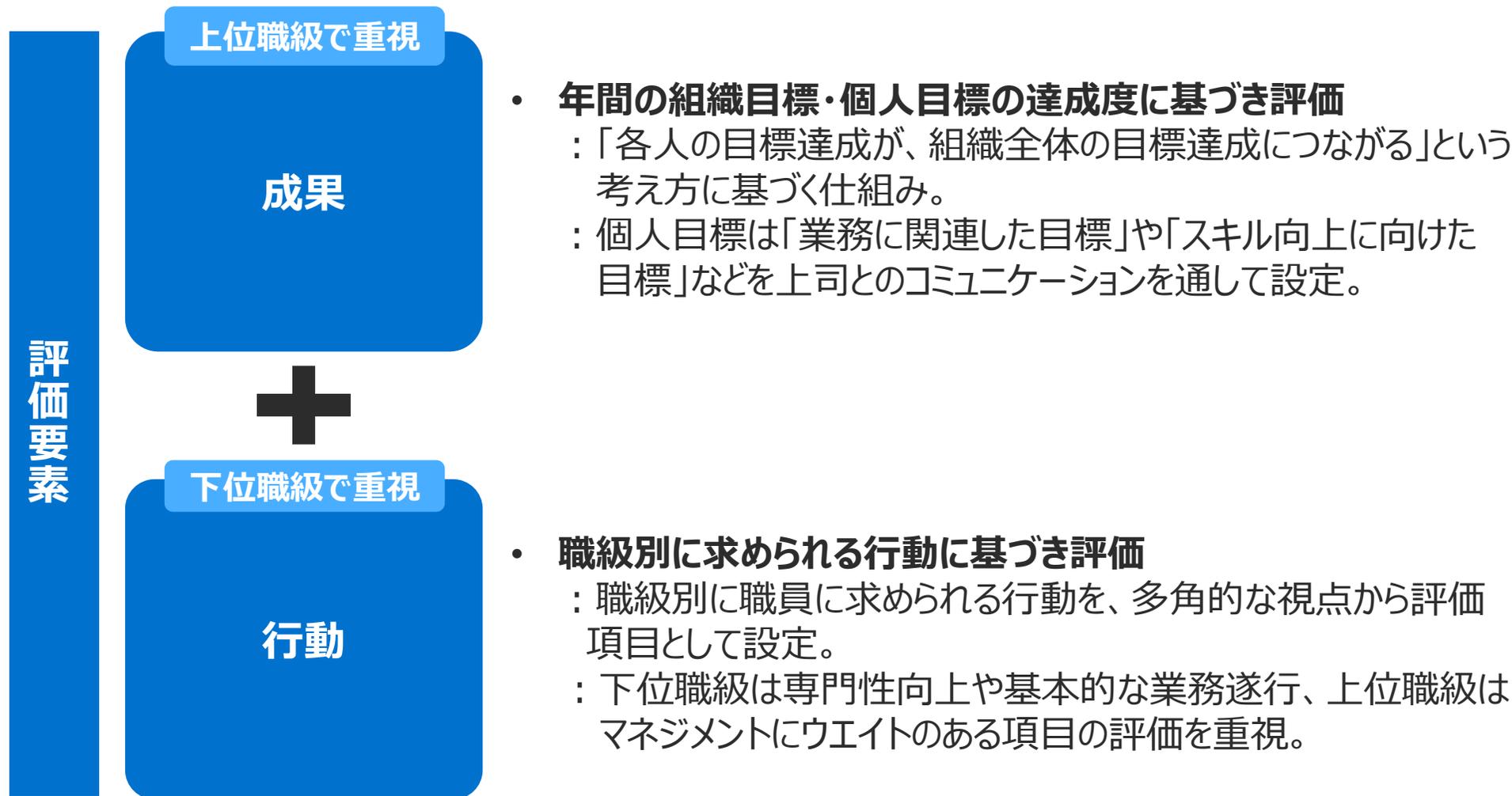
賞与

- ✓ 前年度の人事評価に応じて、賞与が変動する仕組み
 - 上位職級・高評価になるほど、高い賞与額が適用される。
 - 固有正規職員の賞与表は予め設定されており、安定的な賞与支給を実現

		職級		
		1級	2級	3級
評価	5	〇〇円	〇〇円	〇〇円
	4	〇〇円	〇〇円	〇〇円
	3	〇〇円	〇〇円	〇〇円
	2	〇〇円	〇〇円	〇〇円
	1	〇〇円	〇〇円	〇〇円

新人材育成方針：評価制度の概要

- 当財団では、職員が実際に達成した業績及び職務遂行上見られた行動について、評価する仕組みを整えています。職員に求められる事項が、課題評価・行動評価として具体化されており、それらによって評価を実施します。



新入材育成方針：雇用形態転換制度の概要

- 当財団では、契約職員が固有正規職員への転換にチャレンジできる仕組みを設けています。契約職員時のキャリアの蓄積を極力ふまえて、雇用形態転換後の処遇が決まるようにしています。



契約職員から固有正規職員への転換が可能となる制度

転換後の処遇方針

- **契約職員時の経験を加味した本給適用**
：固有正規職員転換後の本給は、契約職員時等の経験を加算します。
- **契約職員時の職級・役職を継続可能**
：雇用形態転換選考に合格後、同年度に昇任選考に挑戦することが可能です。合格すれば、契約職員時の職級・役職が継続します。

新人材育成方針：人材育成体系の概要

- 財団が提供する研修のみならず、外部派遣研修やスキルアップ支援も実施しており、職員の意欲次第では積極的にスキル・能力向上を図ることができる仕組みを整備しています。

人材育成体系

財団研修

- 当財団が職員の業務スキル・能力向上を目的に提供する研修**
 - ：全員参加の悉皆研修や、対象者を限定して実施する研修（ex. コーチング、実践力向上研修など）がある
 - ：上記以外にも、財団内の実務に活用できる実践的な研修として、以下の3種類の研修を実施
 - ①職層研修 ②実務研修 ③専門研修

外部派遣研修

- 普遍的な知識習得や職種固有の知識・スキル習得を目的とした、外部機関が提供する研修**
 - ：係長・課長などへの昇任時は、マネジメントの基礎を学ぶ外部研修も受講
 - ：希望者のみの職種限定研修も提供(ex. 文化庁主催の研修)

スキルアップ支援

- 職員の自発的なスキルアップを支援する各種制度**
 - ✓ 派遣研修：国内外の文化施設等への長期派遣
 - ✓ 自己啓発支援：自己啓発活動への費用補助
 - ✓ 学術休職：国内外の学校・研究所等で、学術調査・研究を行う場合に休職できる制度