

5 応募理由

「当共同事業体」としての思い（全体総括）

●時代の大きな流れの中で「地元での関係づくり」の日々

・開館直後の東日本大震災から以降、全国的に“人と人との絆”の大切さが再認識された。そして、文化芸術分野でも、「文化的コモンズ」の概念で示されたように、地域に根ざした芸術文化(特に伝統的なもの)を通じて、地域の人々が集い、触れ合うことの大きな意義が見出された。

・その間、開館から4年で、私たち、神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体は、本施設において、日々の貸館業務、多彩な自主事業、そして、私たちが特に力を入れてきた「若手アーティスト育成と運動したアウトリーチ活動」(＝レジデントアーティスト事業)を通じて、地道ながら「地域の方々との関係づくり」を懸命に行ってきた。

・鶴見区の新しい文化拠点として、一人でも多くの人に本施設を知っていただきたい、この立派なホールで素晴らしい音楽を味わい、素敵な時間を過ごしていただきたい。そんな一途な思いの下、区内の各団体や施設の方々に、電話や訪問を重ねて、関係づくりに邁進してきた。おかげさまで、日々のサービスや自主事業等へのお褒めの言葉、各諸室の稼働率の高さ、など、各方面から、一定の支持や評価を得てきていると実感している。



●開館5年目でようやく見えてきた“絆”の光

・このことは、本施設の全てのスタッフが一丸となって活動してきた結果であり、開館5年目で、区民の多くの方々に、ようやく本施設のことを認知し、また、来館もしていただけるようになった。

・こうして住民や利用者の皆様との間にやっと出来始めた“絆”をさらに深めていきたい。また、本施設と地域の皆様との関係だけでなく、ここに集う人たち、地元のサークルや団体の人達が、お互いのことを知り、触れ合い、交流していく動きを、本施設を一つの基点にして、是非とも作ってあげたいと感じている。つまり、地域内の芸術文化をめぐる諸活動(鑑賞、体験、参加、創作等)が生まれるこの場所で、人々の新たな出会いが生まれ、相互の理解や交流が育まれていく。そのような、地域の多くの主体が関係し合う動きと流れを作っていきたい。



・ただし、こうした動きは、このサルビアホール、そして、私たち指定管理者だけが、単独でなし得るほど簡単なことではない。人と人との絆や、コミュニティ間の相互理解は、そのプロセスの中で時に反目や軋轢を生むように、しばしば困難を伴うことは理解している。だからこそ、地域の人達・団体・公的機関などの方々といっしょに、地域内での“様々なつながりづくり”に取り組んでいきたいと考えている。

●二期目の「新たなステージ」へ、地域の方々といっしょに

・幸いにも、今の本施設は、二期目の指定管理に向かって着実に成長し、より多くの人々が訪れ、集うようになり、活気が出てきている。地域や行政の皆様と共に、何とかこうした機運を作り出すことができたので、この流れを、開館からこの施設を管理させていただいている私たちに、是非とも、引き続きお任せいただきたいと考えている。

・そうすることによって、これまで築いてきた「地域との関係性」をさらに広げ、また、強めることができ、それが、今回の公募で求められている「地域ネットワークの形成」(文化的コモンズ形成)や「様々な区民の社会参加」(ソーシャルインクルージョン)にしっかりとつながっていく、と確信している。

・そして、このことは、一期目に総合的方針に私たちが掲げた「文化を通じ、鶴見区民をつなぐ交流拠点」という、最初の目的(原点)をかなえることにもなる。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

5 応募理由

「代表団体」(株式会社 神奈川共立)の思い

●開館当初から困難を乗り越え、着実な前進へ

- ・私たちは、開館直後に起こった東日本大震災時では、行政と連携して、開館記念事業や建築構造上の瑕疵対応をこなし、無事乗り切ることができた。今では、本施設の規模を活かして、**区民文化センター最大級のイベント**(オープンデー等)も実現し、大勢の人達で賑わっている。
- ・開館以来、**稼働率は右肩上がり**で、特に平成 25 年度では利用料収入も増加した。平日ホールの利用やギャラリーの利用等、まだ稼働を伸ばせる余地はあるため、二期目には、「集客アップ」(稼働率の向上等)を目標として運営を進めていきたい。
- ・当社は、横浜市で多くの区民文化センターの指定管理者となっており、今後は、その**スケールメリット**も活かして、本施設をはじめ、本市の文化施設のより良い運営に貢献していきたい。各施設の特徴を把握しているからこそ、**本施設ならではの魅力ある運営**が実現できると自負している。



●培ってきた「地域との関係」を深化させ、より良い運営へ

- ・レジデントアーティストを起点とした**アウトリーチ活動**は、今では、鶴見区内の各施設からご依頼をいただいております。私たちの事業に対し一定の評価と信頼が得られているのではと感じています。地元の学校や商業施設とも関係づくりが進んでおり、今後も、**地域との連携・協力**をより強めていきたい。第三者評価でも評価いただいた「**区民企画委員**」など、市民協働の取組も伸ばしていきたいと考えています。
- ・こうした一期目の流れを今後も上手く継続し、さらに発展させていくことによって、代表団体の社是である「**四者共益**」、すわなち、行政、指定管理者、利用者、住民が、それぞれメリットを得られる状況をしっかりと作ることができると確信している。

「構成団体」(株式会社 ハリマビシステム)の思い

●文化芸術活動を支える“縁の下の力持ち”として

- ・維持管理の専門会社である当社から見て、本施設は、まだ歴史が浅いこともあり、綺麗でよく機能していると認識している。今後も、こうした**建物・設備の秩序ある状態**を私たちの手でしっかり維持していきたいと考えている。
- ・代表団体(神奈川共立)が「文化振興の事業」を担っている一方で、構成団体である当社は、“**縁の下の力持ち**”として関わっていききたい。つまり、区民の方々が「**文化芸術活動を快適で安心して出来る『環境』を整える**」ことが当社の役割と思っている。そうした常に良好な状態を作り出され、維持されていることが、**本施設の“財産”**となるようにしたい。



●長年の地元企業として、鶴見区と横浜市への“強き思い”

- ・当社は約40年、**旧鶴見会館の維持管理業務**を担っていた。また、偶然ではあるが、今の本施設の当社担当者(3名)は全員、当時の鶴見会館の業務に携わっていた。このスタッフ達には、4年前に本施設の指定管理者に当社が選ばれた際、「また、ここに戻れて本当に良かった!」という思いが強く、当社としては、これからも、その**初心を忘れることなく、業務に精進**していきたい。
- ・私たちは、**鶴見区という「地域」と、サルビアホールという「本施設」**への愛着は非常に強い。そもそも、当社は、横浜で53年の長い間、仕事をしてきた会社である。例えば、横浜市の受託業務では、日産横浜スタジアムをはじめ、病院施設・区役所等の多数の管理実績があるなど、**長年の地元企業**として、鶴見区をはじめ、横浜市の地域のことをよく理解しており、横浜のまち全体への思い入れが強い。
- ・このように、**鶴見区や横浜市との「長年のつながり」**をはじめ、地域と共に歩んできた当社の歴史を、“**更なる希望**”へとつなげていけるように、是非とも、本施設の指定管理に継続して関わっていききたいと考えている。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

6 応募にあたっての基本的方針（ビジョン・ミッション含む）

本施設の果たすべき役割（＝ミッション）

● 「市の方針」に即した役割の設定

- ・当事業体は、今回の公募資料で示された市の方針に基づき、基本的に、下記の内容を「本施設の果たすべき役割」（＝ミッション）として位置付け、本施設の管理・運営を行っていく。とりわけ、今後、文化的コモンズ形成との関連で、これまで以上に求められる『拠点化』の役割を着実に果たしていく。

<全体概要>

■ 従来の中心的な役割 ～場の提供

- ・市民の文化活動のための場の提供(貸館)
- ・身近な場所で文化芸術に触れる機会の提供(自主事業)
- ・地域人材の育成(次世代育成等)
- ・文化団体からの相談支援

■ 今後重視される役割 ～拠点化

- ・地域の文化的なネットワーク(文化的コモンズ)の形成を牽引
- ・様々な区民の社会参加の機会の創出(ソーシャル・インクルージョン)

<具体的な役割>

| 役割 | 具体的な内容 |
|-----------------------------------|---|
| 文化活動のために施設を提供する(貸館) | <ul style="list-style-type: none"> ・文化活動に最適な仕様(音楽、演劇、ダンス、美術等の文化活動の場)を持つ地域施設として、区民が気軽に利用し、日常的に文化活動を行う場の提供 ・場の提供を通じて、地域の文化活動の振興に寄与 |
| 区民に芸術文化に触れる機会を提供する(自主事業) | <ul style="list-style-type: none"> ・地域にとっての「世界の窓」「文化活動発展の起爆剤」となる ⇒オリジナルな文化活動を創造する契機へ ①優れた芸術文化活動に身近な場所で触れる →地域住民が文化芸術の世界の広さ、多様性に触れるきっかけづくり ②自主事業へ様々な形で関わる →区民の文化活動の刺激となり、地域の文化芸術活動を活性化 ③区民を主体とし、事業を企画・実施する →地域独自の文化を創造 |
| 地域文化を支える人材育成を担う(次世代育成、ボランティア等) | <ul style="list-style-type: none"> ・地域文化をつくり、支える人材を育てることへのサポート ・地域文化創造に寄与する新進アーティストの支援 ・文化事業を支えるボランティア等への参加促進 ・地域での文化活動を主導する人材の育成 ・区内の学校で芸術文化教育プログラムを提供 |
| 文化団体・文化活動をする人の支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・文化団体や文化活動をする人の相談に応じ、文化活動を支援 ・同センターでの利用者の催しの広報を支援 ・区内の文化団体等の情報を集め、広く周知 →団体相互の活動の活性化 |
| 地域のネットワーク形成に寄与する(文化的コモンズ) | <ul style="list-style-type: none"> ・文化関係に限らない、地域の様々な施設や団体(自治会町内会、福祉団体、商店街、他の公共施設等)と様々な機会を通じて連携関係を構築 ・共同事業の実施等を通して「地域のネットワーク形成」(文化的コモンズの形成)を牽引 ⇒文化に限らず、地域の様々な団体や施設についてリサーチして把握 ・施設外での様々なアートプロジェクトを支援するなど、地域文化のコーディネート役を担う ⇒地域の様々なつながりづくりに貢献 |
| 様々な区民の社会参加の機会をつくる(ソーシャル・インクルージョン) | <ul style="list-style-type: none"> ・区全域を対象に、施設に来場できない人、文化活動への参加が難しかった人も対象として事業展開 ・文化活動によって、「様々な境遇にある区民」の社会参加の機会を創出 |

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

6 応募にあたっての基本的方針（ビジョン・ミッション含む）

本施設の管理・運営にあたっての基本方針（＝ビジョン）

課題も踏まえた「今後の方向性」

●想定される「主な課題」

- ・新業務の追加（調査研究等）、各種コスト増（光熱水費上昇等）、施設の経年劣化など、本施設をめぐる状況変化に伴い、今後は、**人的・財政的な負担増**が懸念され、相応の対策が不可避となっている。
- ・地域の文化的民度を高めるため、地域特性や上質さを踏まえた**自主事業の充実**が求められている。
- ・市や地域からの要請や、利用促進等も踏まえて「**地域との関係づくり**」をより強化していく必要がある。

●今後の管理・運営の「方向性」

- ・上記の課題も考慮し、本施設の**管理・運営の方向性**を下記の通り設定する。

1)「地域との連携(つながり)」の強化

特に「文化的コモンズ形成」と「ソーシャルインクルージョン(社会包摂)」の促進

2)「自主事業」の再編・充実化

- ①地域の特性やニーズを反映した事業の実施
- ②“より上質”な文化事業の積極的な展開
- ③事業単体の「収支」の改善

3)「長寿命化」を意識した維持管理(特に修繕)

4)「モニタリング」(PDCA サイクル)の強化

未利用者を含めた「効果的な意見聴取」、点検・評価の仕組づくり、など

5)「収支」の改善(特に収益アップ)

各種コスト上昇への効果的な対応、各種の収益アップ策の導入、など

中期（指定管理5年間）の方針

<全体的な概要（イメージ）>

●文化芸術への「区民の理解や関わり」を深めるサポート

- ・本施設での事業・活動を通じて、地域のより多くの人達が、文化芸術の素晴らしさを体験し、その感性や素養を高めていくサポートをして、鶴見区ならではの「**地域の文化芸術**」の振興に貢献していく。

●文化芸術を通じた「地域ネットワーク形成」の基盤づくり

- ・文化的な営みに携わる人材・情報・活動を包摂した『**拠点**』を目指し、“地域の人達が自由に集まれる場所”となるべく、「**地域文化のコーディネーター**」としての活動を積極的に行っていく。

●行政・地域との「相互理解」と「連携」に基づく最大限の取組

- ・今後、様々な課題や制約（ヒト・モノ・お金等）も想定される中で、行政や地域の方々と**緊密なコミュニケーション**を図り、相互の理解と連携に基づいて、指定管理者として最大限の取組を行っていく。

●「安全」で「快適」に利用できる施設環境の維持

- ・文化芸術活動が展開される場（環境）として、本施設を**良好かつ安全な状態で維持**するため、設備保守、安全対策、緊急時対応等において「**確固たる仕組づくり**」や「**効果的な実践**」を徹底していく。

<個別の重要テーマ（取組等）>

| 分野 | 主な具体的取組 |
|-------------|---|
| 市施策・地域への寄与 | <ul style="list-style-type: none"> ・市の文化政策：「横浜芸術アクション事業」等での積極的な協力 ・多文化共生：「ソーシャルインクルージョン」も踏まえた普及事業の促進 ・市民協働：「区民企画委員制度」の強化(改編) |
| 利用促進(集客アップ) | <ul style="list-style-type: none"> ・幅広い分野での取組：①広報・情報発信 ②各種割引 ③自主事業 ④施設利便性 ・未利用者の声を積極的に拾う取組と努力 ・インターネット・SNSを活用した「即時性の高い情報発信」 |
| 館内業務 | <ul style="list-style-type: none"> ・貸館業務：『誠意ある対応』を徹底した利用者サービス(受付・相談等) ・維持管理：長寿命化を重視した「中・長期修繕計画」の策定、感染症対策への幅広い取組 |
| 外部との連携 | <ul style="list-style-type: none"> ・シークレイン内の連携強化：特に管理組合、国際交流ラウンジ、コミュニティハウス →緊急時対応、維持管理、広報などでの協力関係を深化 ・地域との緊密な連携 地域団体(自治会・商店会等)、地元の教育機関・企業・NPO、など |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度ホール利用停止：正確な説明と事前周知の徹底 ⇒支障のない移行へ |

団体名

神奈川共立・ハリマビステム共同事業体

6 応募にあたっての基本的方針（ビジョン・ミッション含む）

「各業務分野」における具体的な取組方針

<自主事業・運営面について>

● 「より良い事業やサービス」の実現に向けて、各分野での取組を強化

- 自主事業(鑑賞事業等)は、好評なものの継続も含め、更に充実させるとともに、これまで以上に「若手芸術家育成」や「アウトリーチ活動」に注力していく。また、IT・インターネット(特にSNS)を積極的に活用し、情報発信や案内機能を高める。業務評価においては、**地域の方や未利用者の声**がより反映されやすい仕組を確立していく。なお、各分野の主な具体的取組については、下記の通り。

| 分野/様式 | 主な具体的取組 |
|--|--|
| 鑑賞事業 【様式 17】 | <ul style="list-style-type: none"> 世の中のトレンド、来館者ニーズをくみ取った、上質で多彩な事業ラインナップ 区の方針や地元ニーズを踏まえた新規事業等の提案 市の政策(横浜芸術アクション事業等)への協力:音祭り、ダンスダンスダンスなど |
| 普及事業 【様式 18】 | <ul style="list-style-type: none"> 「市民協働」や「若手人材育成」につながる実践的な講座(ワークショップ等) 様々な区民が参加できる各種の取組(障がい者、高齢者、子育て世帯等への配慮) 「多文化共生」をテーマにした事業(インターナショナルカルチャーシリーズ等) |
| 活動支援 【様式 19】 | <ul style="list-style-type: none"> 相談受付・助言で『誠意ある対応』の徹底 個々の利用者の事情やニーズに合わせた「きめ細やかな助言や支援」 利用団体による事業等に関する「広報・情報発信」の充実した体制 |
| 区と施設の特 性を反映した 事業 【様式 20】 | <ul style="list-style-type: none"> 鶴見区の特性を反映した「区民参加型事業」 「複合施設」(シークレイン)の特性を活かした事業 「施設の特性」(特にホールの平土間)を活かした事業の積極展開 「地元伝統組織」との連携・交流:近隣の「総持寺」との連携強化 など |
| 次世代育成事 業 【様式 21】 | <ul style="list-style-type: none"> 登録者や活動先の幅を広げた『アーティストバンク制度』(旧レジデントアーティスト事業) 横浜市芸術文化教育プラットホーム:豊富なアウトリーチ実績を活かして充実化 その他:区民企画委員制度、学生インターンシップ、“ボーイズバレエ”支援、など |
| 連携機能 【様式 22】 | <ul style="list-style-type: none"> 市民協働: 区民企画委員制度の強化、区民サポーターの継続 ネットワーク構築: 2階公益施設(国際交流ラウンジ、コミュニティハウス)との連携 アウトリーチ事業: 病院、老人福祉、障がい者施設等への積極的な展開 鶴見区文化協会等、地元文化団体支援:優先予約・減免。特に区民文化祭での支援 「文化的コモンズ形成」に関連した取組 |
| 調査研究 【様式 23】 | <ul style="list-style-type: none"> 「文化的コモンズ概念」の趣旨に即した取組 ⇒地域ネットワーク形成の基盤づくり 「行政及び地域関係者」との緊密な連携 「外部の専門的な人材・機関」による助言・協力 |
| 広報・プロモ ーション 【様式 24】 | <ul style="list-style-type: none"> 「定番の各種取組」(館内情報コーナー、催し物案内等)の更なる充実 施設オリジナルキャラクター「サールくん」の“増殖・強化” 地域団体との連携強化:公共・商業施設等へチラシ配架(200件以上) ⇒自治会・商店会等、地元の連携先の更なる拡充へ 「シークレイン内」及び「駅周辺店舗」との積極的連携 「マスメディア」への広告&働きかけ(記事掲載) 区民(特に未利用者)への「直接的な働きかけ」 *本番宣伝を兼ねた「屋外ミニ演奏会」:シークレイン1階 *地域の人への顔と声でのアプローチ:「アウトリーチ活動」の場の有効活用、など |
| インターネッ ト・SNSの活 用(広報面) 【様式 24】 | <ul style="list-style-type: none"> 既存ツール(ホームページ、メールマガジン等)の充実化 「ツイッター」「フェイスブック」での活発な発信 「ネットでの動画配信」(ユーチューブ・ユーストリーム等)の活用 「LINE(ライン)」の導入 |
| 貸出業務 【様式 26】 | <ul style="list-style-type: none"> 法令に即しつつ、個々の来館者に合わせた「丁寧な案内・対応」 多様な利用ができるホールへ「地元のニーズ」も踏まえて柔軟に対応 平成30年ホール利用停止に関する「正確な説明」と「迅速な広報」 |
| 利用促進 【様式 26】 | <ul style="list-style-type: none"> ホール・ギャラリー稼働率アップ:認知度向上を目標に広報・情報発信に注力 利用促進策:広報・情報発信、各種割引、自主事業の拡充、施設利便性の向上 年間稼働率アップへの「数値目標」の設定 ⇒より「実効性」のある取組へ 新規利用者を増やす工夫:地域連携強化、未利用者へのリサーチ強化 等 |
| 要望・苦情対応 【様式 27】 | <ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルとして実効ある仕組:多様な受付手段、3種のアンケート調査、等 地元関係者が参加する「運営懇談会」の定期開催 「未利用者の声」を積極的に拾う各種取組の導入 *来館歴のない人限定のWEBアンケート(委託)や街頭アンケート、など |

団体名

神奈川共立・ハリマビステム共同事業体

6 応募にあたっての基本的方針（ビジョン・ミッション含む）

<維持管理・安全管理等について>

●「本施設を取り巻く状況」を踏まえた上で、効果的・効率的な業務遂行を追求

- ・昨今の社会経済情勢(光熱水費・人件費等上昇)、防災や感染症対策等への意識の高まり、本施設の経年劣化など、多様な状況を十分に踏まえた上で、「本施設の安全・安心」のための各種取組を、これまで以上に効果的かつ効率的に実施していく。
- ・また、分野ごとの各業務については、区をはじめ「各行政機関」や「地域関係者」と緊密に連携しながら、スムーズな業務遂行に努める。なお、各分野の主な具体的取組は、下記の通り。

| 分野/様式 | 主な具体的取組 |
|-----------------------------|---|
| 設備保守/清掃 【様式 26】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「ホール管理のスペシャリスト」として実効性の高い管理体制 ・「品質重視」の業務実施 ※ISO9001 認証済の構成団体のノウハウを活用 ・緊急センター等による24時間対応バックアップ体制 ・清掃業務における臨機応変な人員体制、業務遂行上の「きめ細やかな配慮」 ・清掃:「インスペクション制度」による業務品質の維持 |
| 修繕 【様式 29】 | <ul style="list-style-type: none"> ・長寿命化のための「中・長期修繕計画」の策定 ⇒効率的かつ経済的な修繕へ ・日常点検を基点とした「体系的な仕組」を確立 ・「予防保全」の積極適用 |
| 緊急時対応 /安全対策 【様式 30】 | <ul style="list-style-type: none"> ・事前準備の徹底(専用マニュアル策定など) ・シークレイン内各施設との連携強化 ・出演者・観客等も交えた実践訓練(避難コンサート)、AED、防災備蓄、保険、等 |
| 緊急時バック アップ体制 【様式 30】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「業務時間外」でも対応できる緊急時対応体制 ・本社や近隣施設からの「強力なバックアップ」(人員派遣等) ※代表団体:指定管理施設(8件) 構成団体:鶴見区内で16か所の作業拠点 ・緊急センター:エンジニアが指示・完了確認・報告まで一貫して責任ある対応 |
| 衛生管理 (感染症対策等) 【様式 30】 | <ul style="list-style-type: none"> ・アルコール除菌剤、感染時出勤制限、流行時注意喚起、予防接種補助 ・衛生管理での「標準予防策」(スタンダード・プリコーション)への理解の徹底 ・接触感染予防の実践教育(経路認識 DVD 教育、ATP 拭きとり検査の実践演習) ・その他: エリア別清掃道具色分け、EPA登録洗剤、資機材の衛生処理徹底、ノロウイルス対策(嘔吐物等の効果的な処理)、「スマートクリーニング」、等 |
| 防災取組 【様式 31】 | <ul style="list-style-type: none"> ・緊急事態を未然に防ぐ「事前対策」、事後の悪影響を緩和させる「事後対応」の徹底 ・「スタッフ教育」の重視(訓練、研修等) ・BCP(事業継続計画)を意識した体制(マニュアル改訂等)→早期の事業再開へ ・帰宅困難者支援:水、トイレ、情報提供(災害状況、道路情報等) |
| 個人情報保護/ 情報公開 【様式 32】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「厳格な情報セキュリティ体制」の構築《構成団体の取組》 ※プライバシーマーク、情報セキュリティマネジメントシステム認証取得済み ・幅広い分野での各種取組の徹底(個人情報の漏えい・紛失・不正利用等) ・個人情報保護方針の公開、責任者の明確化 ・情報公開:法令遵守、開かれた運営、個別研修、情報公開請求時の的確な対応 |
| 人権尊重 【様式 32】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「市の方針・計画」を遵守した積極的な取組 ・文化・芸術分野のソーシャルインクルージョン推進:豊富なアウトリーチ経験を活用 ・「障がい者団体」との連携: 授産施設による館内出店、等 |
| 環境への配慮 【様式 32】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「市の方針」と「PDCAサイクル」に基づく実効性ある体制の確立 ・G30・ヨコハマ3R夢等の取組徹底。環境負荷情報(光熱水・ゴミ排出等)の収集・分析 ・「幅広い分野」をカバーした積極的な取組 |
| 市内中小企業優 先発注 【様式 32】 | <ul style="list-style-type: none"> ・「長年の地元企業」として責任ある対応 ①消耗品・飲食等における「鶴見区内業者」の優先的な採用 ②維持管理業務における「横浜市内業者」への積極的な委託 |

団体名

神奈川共立・ハリマビステム共同事業体

7 運営組織の構造、開館時間の勤務シフト、休館日設定の考え方

運営組織の考え方

基本的な考え方

組織体制上のポイント

●実効性が高く「安定的で責任ある体制」

- ・本施設業務のメインである「運営・企画」及び「舞台管理」を、当分野の専門企業として豊富な実績を持つ「神奈川共立」が代表団体として担う。「維持管理」(舞台以外)と「緊急時の一次対応」については、地元の有力な維持管理会社である「ハリマビシステム」が担当する。
- ・メイン部分を舞台専門企業である代表団体が担いつつ、それ以外の業務分野を他社と分担することによって、「実効性が高く、安定した組織構造」を構築している。
- ・また、館全体の統括会社が舞台管理を委託しているケースが多い中、両業務を「同一の企業」(＝神奈川共立)が担うことで、信頼性と効率性の高い業務運営を可能にしている。

●各スタッフの「常勤」の必要性

- ・「本施設の設備特性」(多様な舞台転換パターン等)や「稼働率の高さ」(特に音楽ホールはほぼ100%)などの理由から、開館当初より、事業・事務系スタッフは「常勤」が不可避となっている。
- ・また、館長を始め各責任者も「常勤」としているが、行政当局や利用者に対して「責任と信頼性の高い運営・管理」を実現している。

●大規模な複合施設として「施設間での緊密な連携」

- ・本施設が駅前の大規模複合施設である特性を踏まえ、特に「シークレイン管理組合」(防災センター含む)と「2階の公共施設」(国際交流ラウンジ、コミュニティハウス)を重視した組織体制とする。これまで以上に、「維持管理」「緊急時対応(防災等)」「広報」「自主事業」などでの連携を進める。

●「市民協働」(区民参加)を積極的に推進

- ・本施設運営には「区民の参画」を積極的に採用している。具体的には、「企画委員」と「サポーター」という仕組みを通じて、「自主事業の企画・実行」「当日対応(レセプション業務等)」など、区民に参与其中をいただく。これにより、地域(区民)レベルでの「芸術文化の振興」への側面的支援としている。

本社レベルでの「幅広いサポート体制」

●代表団体(本社)による「効果的な全体マネジメント」

- ・代表団体は、現場の自主性を尊重しつつも、①大局的立場からの管理・監督(現場業務の把握、重要案件への対応、全体方針の提示等)、②区当局との連絡調整、③緊急時・繁忙時のバックアップ、など、現場のスムーズな運営・管理のために「幅広い支援」を行っていく。

●「繁忙期」や「緊急時」における強力なバックアップ

- ・繁忙(人気イベント等)や緊急(事故等)の場合は、代表団体及び構成団体の「本社」や「周辺施設」から、人員派遣等の応援を速やかに出来る体制を確立している。

●「緊急センター」による不測時の迅速な対応

- ・設備異常等の不測事態に対しては、24時間対応の緊急センター(構成団体内)が、エンジニアによる直接対応により、出動要員・メーカー等への指示・完了確認・報告まで、迅速で的確な対応を行う。

●「維持管理業務」(舞台以外)における応援体制

- ・維持管理面で本施設スタッフが対応困難な場合、第一次対応として「構成団体本社」又は「緊急センター」(前述)に連絡し、下記の本社3部門が応援に出向くなどのバックアップ体制を構築している。

①神奈川本部

本施設の担当部署であり、県下に「800超の管理物件」と「2000人超の従事者」を抱えており、緊急時等にその動員力を発揮し、本施設の業務に支障が出ないように、手厚くバックアップ。

②技術統括本部

清掃・設備・警備の職種毎に専門知識と技能を習得人員が所属し、維持管理をトータルサポート。

③神奈川エンジニアリング部(定期保守業務支援)

給排水設備・電気設備・建築設備等の定期点検業務での専門性のあるエンジニアが所属し、各メーカーや設備点検業務を取りまとめ、建物の設備機器の本来役割を維持するためのサポートを実施。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

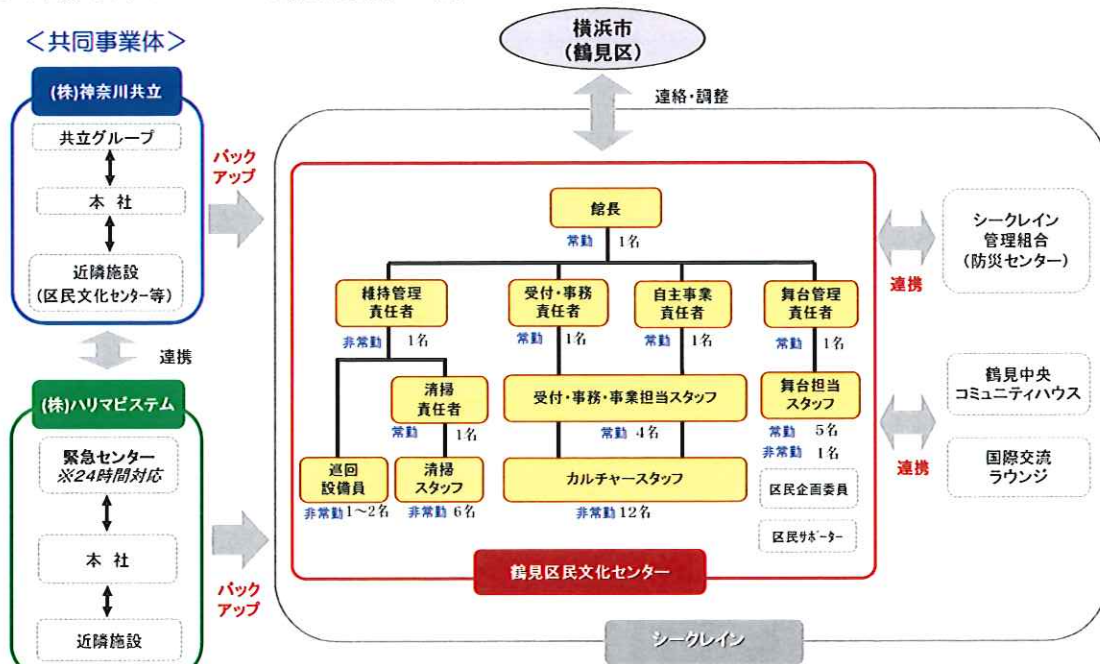
7 運営組織の構造、開館時間の勤務シフト、休館日設定の考え方

組織図

基本的な考え方

●「効率的」かつ「効果的」な組織体制

- ・館長のリーダーシップの下、各分野(①自主事業企画、②受付・事務、③舞台管理、④維持管理)ごとに「責任者」を配置し、役割分担や指揮命令系統を明確にしている。また、各分野が連携・協力することで、効率的でスムーズな業務運営が可能となっている。



主なポイント

- 全体マネジメント業務** ⇒館長
 - ・本施設の最高責任者として、業務全体の統括、区との連絡・調整、地域連携、外部との連絡調整などを、責任を持って行う。各分野のスタッフを指揮・監督し、全体としての整合性や一体感を確保する。
- 受付・事務** ⇒受付・事務責任者(1名)&カルチャースタッフ(12名)
 - ・カルチャースタッフは、多数の人員で細かいシフト(早・中・遅3交代)で対応。緊急・繁忙時にも柔軟に対応でき、長い開館時間(朝9時～夜10時)で「途切れのない円滑な業務運営」を実現する。
- 自主事業** ⇒自主事業責任者(1名)&受付・事務・事業担当スタッフ(4名)
 - ・一定のマンパワーを確保した上で、縦割りではない柔軟さや迅速さで、重要さを増す多様な業務を的確に遂行する。一定の役割分担があるが、各人が「マルチスキル」を発揮し、受付・事務にも臨機応変に対応。
- 舞台管理** ⇒舞台管理責任者(1名)&舞台担当スタッフ(6名)
 - ・舞台管理専門会社として、一定のマンパワーを確保し、「高いレベルの安全性の確保」と「きめ細やかな対応」を行う。近年、音楽ホール等での高い稼働率、舞台特性(平土間対応等)、利用者ニーズの高さ・細かさへの対応から業務量が増加しており、現状の担当者5名に対し「非常勤1名」を増員する。
- 維持管理**
 - * **清掃(日常・定期等)** ⇒清掃責任者(1名)&清掃スタッフ(6名)
 - ・施設特性上、毎日稼働状況が変化するため、利用範囲・催事内容・催事日程により最適な人員を「週ごと」「作業区分ごと」(日常清掃・巡回清掃等)に設定し、配置する。
 - * **設備保守**
 - ・原則、月2回の巡回点検(本社の設備巡回員1～2名で対応)により「各種設備の点検」と「軽微な修繕」を行う。その他、個別機器等の保守については、各メーカー等に依頼(外注)する。
- 緊急時対応**
 - ・「シークレイン内防災センター」と「警備会社」による対応に加え、構成団体の緊急センター(前述)が、同本社(専門部署)と連携し、突発的な事故・トラブル等で一次対応(現状復帰等)を実施。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

7 運営組織の構造、開館時間の勤務シフト、休館日設定の考え方

開館時間

「開館時間」(利用区分との関連) について

●基本的な方針

- ・基本的に、現行通りで、条例及び条例施行規則の定めにある「午前9時から午後10時」とする。
- ・利用区分については、現行の通り、ホール・音楽ホールは「3利用区分」とし、リハーサル室・練習室は「5利用区分」を継続するが、開館時間全体には影響しないものとする。
- ・なお、諸室については、従来の通り、各利用区分間にインターバル(一定の間隔)を設けることにより、「利用者間トラブルの回避」や「点検・清掃時間の確保」につなげる。

●原則を維持しつつ「状況に応じた柔軟な対応」

- ・前後の利用延長等の希望が寄せられた場合は、「仕込みから撤去までの時間を含む」ことを丁寧に説明し、理解をいただくように努めることを原則とする。ただし、利用形態やお客様の事情等によっては、可能な範囲で、部分的な延長も含めて臨機応変に対応する。

「休館日」について

●基本的な考え方

- ・「より多くの利用機会の確保」と「施設の安全性」という観点を十分に踏まえて、原則として、現行通りとする。具体的には、下記の場合に休館とする。

- ①施設点検日(月1回):施設・設備の保守点検
- ②年末年始(12月29日～1月3日まで)

●休館日の「周知方法」について

- ・鶴見区への申請や横浜市市民利用施設予約システムでの処理を的確に行った上で、「ホームページ」「月間催し物案内」「施設受付窓口」などを通じて、一定の期間を設け、告知を徹底する。
- ・また、シークレイン全体での点検休業等が発生する場合には、点検がスムーズに行われるように、柔軟に対応・協力していく。

「施設点検日(月1回の休館日)」について

●点検日設定における注意点 ～「利用機会の確保」への配慮

- ・利用者の施設利用機会を拡げるために、「貸出可能日数の確保」を優先して、既存の利用計画に極力支障にならないようにする。
- ・具体的には、下記のような方法を想定する。

- ①定期的な設定(例:毎月〇日、または毎月第△週◇曜日など)
- ②利用傾向として稼働率の低い曜日での設定

●「休館日以外の施設点検」における配慮

- ・各諸室において、稼働率が常に高い音楽ホール等を除いて、基本的には、抽選後に判明する利用空き日を「点検日」に設定し、ホームページや受付窓口などで十分な告知を行う。
- ・この他、「保守点検や法定点検を同じ日に行う」「点検時に利用エリアを部分閉鎖にとどめる」など、メンテナンス業者とも緊密に連携しながら、
- ・「より多くの利用機会」を確保するように工夫する。



休館日を活用した「接遇研修」の様子

●施設点検日の「有効活用」

- ・施設点検日(月1回の休館日)においては、施設点検作業以外にも、スタッフ全員が集まる機会として有効活用し、各種研修・職員ミーティング・訓練などを積極的に実施している。

8 必要人材の配置と職能、主要人材の能力担保

各職種の職能・勤務形態等(類型化)

●「運営」(受付・自主事業・舞台管理・危機管理等)の関連

| 役職 | 職能 | 業務内容 | 勤務形態 |
|-------------------------|--|---|---------------------------|
| 館長 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 文化施設勤務経験 10 年以上、または同等の能力や経験 区等の関係各所との折衝能力 現場スタッフへの指導力 区の方針に合わせた運営業務に導くリーダーシップ | <ul style="list-style-type: none"> 管理運営の統括 区内外他施設との調整・連絡、利用承認 防災管理者、個人情報保護責任者 備品管理・購入予算提案・更新長期計画策定 スタッフの監督・指導 シフト作成・管理 その他 | 常勤 |
| 自主事業 責任者 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 文化施設経験 5 年以上、または同等の能力や経験 文化芸術全般に幅広い知識と経験 高度なプロデュース能力 | <ul style="list-style-type: none"> 自主事業の統括(企画・調整・実施・当日対応等) チケット販売・促進、広報宣伝、販売状況管理 外部との連絡・調整(アウトリーチ実施時) サポーター運用、広報(HP管理含む) 調査・研究の統括 その他 | 常勤 |
| 受付・事務 責任者 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 文化施設経験 5 年以上、または同等の能力や経験 受付・貸館業務に精通し、お客様ニーズに合わせた提案力 親切・丁寧で、高い接客能力 | <ul style="list-style-type: none"> カルチャースタッフの監督・指導 貸館日程管理、申請手続き対応 維持管理対応(窓口・調整、管理記録等) 利用案内、事前打合せ、利用当日の応対等 チケット販売、HP管理 その他 | 常勤 |
| 受付・事務・ 事業担当者 (4名) | <ul style="list-style-type: none"> 各責任者のもと運営業務に必要な専門知識と経験 効率性も考慮した実務遂行能力 | <ul style="list-style-type: none"> カルチャースタッフの監督・指導 貸館日程管理、申請書手続き対応 維持管理対応(窓口・調整、管理記録等) 利用案内、事前打合せ、利用当日の応対等 各種事業の企画・調整・実施(当日対応含む) チケット販売・促進、広報宣伝、販売状況管理 外部調整(アウトリーチ実施時)、調査・研究 サポーター対応、広報(HP管理含む) その他 | 常勤 |
| 舞台管理 責任者 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 文化施設の舞台技術業務経験5年以上または同等能力・経験 舞台特殊設備の技術的アドバイスができ、安全管理で十分に配慮できる知識と経験 舞台技術担当者への監督・指導力 | <ul style="list-style-type: none"> 舞台技術担当者の監督・指導、労務管理 施設利用対応(事前打合せ・立会い、当日対応等) 舞台設備の点検、定期点検立ち会い 舞台備品の貸出、日常管理 利用希望者からの相談・下見対応 舞台備品・消耗品の管理 その他 | 常勤 |
| 舞台管理 担当者 (6名) | <ul style="list-style-type: none"> 文化施設の舞台技術業務経験3年以上または同等能力・経験 舞台特殊設備の適切な技術的アドバイスができ、安全管理に関し十分に配慮できる知識と経験 | <ul style="list-style-type: none"> 施設利用対応(事前打合せ・立会い、当日対応等) 舞台設備の日常点検、定期点検立ち会い 舞台備品の貸出、日常管理 利用希望者からの相談・下見対応 舞台備品・消耗品の管理 その他 | 常勤 (5名) 非常勤 (1名) |
| カルチャー スタッフ (12名) | <ul style="list-style-type: none"> 優れた接客能力 文化・芸術への興味 | <ul style="list-style-type: none"> 窓口業務(申請手続き対応、金銭授受等) 貸館日程管理 利用案内、事前打合せ、利用当日の応対等 自主事業の補助、チケット販売 その他 | 非常勤 |

●「維持管理」(清掃・設備保守等)の関連

| 役職 | 職能 | 業務内容 | 勤務形態 |
|---------------------|---|---|------|
| 維持管理 責任者 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 維持管理業務経験 3 年以上 維持管理に必要な知識と技能。優れた判断力 清掃等の高い知識・技能 問題の発見・解決力、一般的なビジネスマナー 資格: 甲種防火・防災管理者、ビルクリーニング技能士、エネルギー管理講習者、安全管理者選任時研修者 等 | <ul style="list-style-type: none"> 維持管理業務(舞台関連以外)の統括 維持管理計画(修繕含む)の作成 清掃、衛生管理の指導・監督 | 非常勤 |
| 清掃責任者 (1名) | <ul style="list-style-type: none"> 業務経験2年以上、的確な指揮、指導力 コミュニケーション力、状況への判断力・実行力 清掃等の高い知識・技能、問題の発見・解決力 一般的なビジネスマナー 資格: ビルクリーニング技能士、または、同等の社内検定及び事前研修修了者 | <ul style="list-style-type: none"> 清掃・衛生管理業務・統括 清掃スタッフの指導・監督 | 常勤 |
| 清掃スタッフ (6名) | <ul style="list-style-type: none"> 基本的な清掃作業力、一定の理解力、実行力 マナー・コミュニケーション力 | <ul style="list-style-type: none"> 清掃、衛生管理業務 | 常勤 |
| 巡回設備員 | <ul style="list-style-type: none"> 設備管理経験: 1~15 年 基本的な設備知識及び修繕能力(小破修繕: 照明器具交換・ドア修繕・水回り修繕、等) 資格: 第二種電気工事士、危険物取扱者乙種第 4 類 等 | <ul style="list-style-type: none"> 設備全般の点検 修繕(簡易なもの等) | 非常勤 |

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

8 必要人材の配置と職能、主要人材の能力担保

各職員の確保 (採用等)

基本的な考え方

●「現職員の継続雇用」をベースにした職員配置

- ・館長等、責任者クラスをはじめ、基本的に現在のスタッフを継続して雇用・配置する予定である。
- ・なお、次期も配置を予定している「責任者クラス(候補)」について、業務の経歴概要は下記の通り。

| 役職 | 経歴 (概要) |
|--------------|------------|
| 館長 | [Redacted] |
| 自主事業 責任者 | [Redacted] |
| 受付・事務 責任者 | [Redacted] |
| 舞台技術 責任者 | [Redacted] |
| 維持管理 責任者 | [Redacted] |

●「地元出身者」の優先的な雇用

- ・受付スタッフ(カルチャースタッフ)を中心に、区内在住者を中心に「地元出身者の雇用」を優先的に進める。これにより、「地元での雇用機会」の創出につなげる。

●「芸術文化」に精通した人材の積極的な活用

- ・芸術文化系学科のある教育機関とも連携し、同分野での専門性や興味の高い学生を積極的に採用する予定。また、インターンやアルバイトでの学生等の受入れも歓迎し、就職状況が厳しいと言われる「文化芸術分野での若手人材」の育成に貢献する。

【過去の採用実績】

- * 大学：東京芸術大、早稲田大、昭和音楽大、日本大学、フェリス女学院大、桜美林大、新潟大学、大阪芸術大、武蔵野美術大、女子美術大、成城大、東海大、和光大、洗足学園短期大、琉球大 等
- * 専門学校：日本工学院、尚美ミュージックカレッジ、東放学園、千代田テレビ電子、千代田工科芸術、東京写真、ヤマハ音楽院、日本写真芸術、菅原学園、東京ミュージック&メディアアーツ尚美 等

●「若者世代」も働きやすい勤務体制

- ・労働時間制限の設定を「最低4時間」とすることにより、学生をはじめ、若者世代も働きやすい勤務体制にしており、「芸術文化分野での若手人材の育成」を側面的にサポートしている。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

8 必要人材の配置と職能、主要人材の能力担保

「スタッフの育成」の取組方法

研修制度

●幅広い研修メニュー

| 研修項目 | 実施内容 | 頻度 |
|--------------------------|---|-----------|
| 接遇・マナー研修 | 挨拶・笑顔・身だしなみ・思いやり等の接遇マナーの基礎を学ぶ。 | 年1回 |
| 介助・人権研修 | 介助・人権について習得する。 | 年1回 |
| 個人情報保護研修 | 個人情報保護に関する講義・演習等で実務能力の向上を図る。 | 年1回 |
| 舞台研修 | 舞台技術スタッフ以外への研修で、舞台知識を深める。 | 年1回 |
| タブレット操作研修 | タブレット操作を習熟し、お客様へのサービスツールとして使いこなせるようにする。 | 年1回 |
| 業務マニュアル研修 | 業務におけるマニュアルを学び、解釈の違い等を無くし、業務の理解度を高める。 | 年1回 |
| ヒューマンエラー研修 | コンプライアンス(法令遵守)や安全管理を含む、事故や不具合を未然に防ぐノウハウを学ぶ。 | 年1回 |
| 安全衛生研修 | 労働安全衛生法をベースとした安全管理ノウハウを学ぶ。 | 年1回 |
| 普通救命・AED研修 | 有事の際の救命方法やAEDの使用方法を習得する。 | 年1回 |
| 消防・避難訓練 | 非常放送機器操作、消防設備機器操作、来館者避難誘導等。 | 年2回 |
| 避難訓練コンサート | 実際にお客様を招待し、コンサート中に避難訓練を実践する。 | 年1回 |
| 基本研修/OJT研修 (清掃スタッフ向け) | 標準作業書の内容や施設や施設利用者への対応等を学ぶ。 ※業務水準を維持・向上のため、品質点検結果や苦情を踏まえた内容 | 配属時 |
| 責任者研修 (清掃スタッフ向け) | 責任者として清掃技能・知識の向上とともに、構成団体の品質マネジメントシステムや清掃業務のマネジメント手法を学ぶ。 | 昇格時 随時 |
| 現場実地研修 (清掃スタッフ向け) | 他現場を含めた「クレーム事例」や清掃業務の最新の作業方法や要望方法等を紹介し、現場スタッフの知識を向上する。 | 年1回 |

●その他の研修 《適宜実施》

- ・(社)全国公立文化施設協会のアートマネジメント研修など、外部研修会に積極的に参加している。
- ・代表団体の指定管理施設(泉区・栄区民文化センター等)で、若手を中心にスタッフの相互派遣を活発に行うことで多様な現場経験を積ませて、「幅広い視野」と「柔軟な対応力」を身に付けさせている。

●「他機関でのインターシップ等」への支援

- ・当代表団体は、文化芸術分野のスキル向上を望むスタッフに対し、勤務シフトの調整等の支援を行っている。最近では「(財)地域創造」の地域支援事業や「神奈川芸術劇場」でのインターン等の実績がある。

「清掃業務」における独自の取組

●「基本行動方針」の周知徹底

- ・「ホスピタリティ」「リレーションシップ」「クイックリー」「フレキシビリティ」の4基本方針を全ての清掃スタッフが備えるため、業務上の基本事項が記載した『携帯マニュアル』(10の実践)をスタッフ全員に配布し、朝礼や職場ミーティング等を通じて、その周知を徹底している。

●「作業品質」を高める、実効性ある研修

- ・新入社員への基本研修(座学と実習。清掃知識・技術、挨拶・マナー等の習得)に加え、清掃スタッフについては、「場所別の清掃手順書」も活用しながら、OJTを徹底している。
- ・また、最新の技術・資機材の使用法については、本社(技術統括本部社員)が定期的に指導。
- ・責任者クラスは、本社での「インスペクション研修」や「責任者研修」に参加し、リーダー資質向上や他現場でのトラブル事例などの情報交換を行い、日々の業務に反映させている。

●「ホスピタリティ」の重視

- ・管理施設へのコンシェルジュ派遣・教育を担う構成団体の部門が、定期的な接遇マナー研修を実施し、ロールプレイング方式によって、挨拶や話し方等の習得状況をその場での確認にチェックしている。

●「自立型人材」の育成

- ・職場ミーティング(月1回)を通じて、現場・現物を重視して、具体事例を基に個人やチームで考え、発言させる環境づくりを行っている。また、セルフモニタリング結果に基づいて個別のOJTも実施し、正しい作業方法を習得させるとともに、課題・目標を設けて「自己啓発」を促している。

団体名

神奈川共立・ハリマビシステム共同事業体

8 必要人材の配置と職能、主要人材の能力担保

「チームワーク醸成」の取組方法

基本的な考え方

●多様な業務分野を踏まえた「相互理解」と「協働」によるチームワーク

- ・本施設には、受付、事業企画、舞台、維持管理等、多様な業務分野があるため、各分野のスタッフが互いを理解し、一体で業務に当たることが「本施設ミッション」と「お客様満足」のために重要である。
- ・当事業体の一期目での実績も踏まえ、今後も、下記のような具体的な取組を積極的に実践していく。

具体的な取組（現場レベル）

●ITを活用した「独自の職員ミーティング」（月1回）

- ・各スタッフが業務上の疑問や提案を自由にウェブ上に書き込み（グーグルの機能を活用）、そこで集まった意見を関係スタッフ全員で集まって対応を協議している。意見は他のスタッフも常時閲覧可能であるため、業務改善だけでなく、多忙なスタッフどうしの「効果的な意見交換の場」になっている。

●受付業務で「引継ノート」を最大活用

- ・多数の人員で勤務シフトを回している受付業務では、「正確でスムーズなお客様対応」を担保するため、「引継ノート」（用途別の各種帳票類）を盛んに活用している。開業時から導入され、その膨大な記録は、当事業体が持つノウハウの蓄積として“大きな財産”となっている。

●各分野スタッフによる「活発な協同作業」～施設の「一体感づくり」へ

- ・異なる各分野のスタッフは、下記のような局面で、積極的に協働して業務に当たっており、サービス向上とともに、「相互理解」の点でも効果を上げている。

- ①利用者対応：下見、打合せ、本番等の立会いなど、随時、各分野のスタッフが共に参加。
- ②自主事業の舞台演出：演出への意見出し、大道具制作等、舞台管理スタッフ以外にも積極的に参加。

●「舞台研修」を通じた理解促進

- ・舞台スタッフが受付等スタッフに対し、現場で定期的に行う研修（＝舞台研修）を通じて、普段は業務や作業場所が異なるスタッフ間で、互いの業務事情や考えを知り、交流を深める貴重な機会となっている。

●事務所内の“フリーデスク化”

- ・開館当初から個人用デスクを用意せず、座席を自由化している（※ノートパソコン等は支給）。その都度、隣席の人が変わるため、職場内で「自由で多様なコミュニケーション機会」を生んでいる。

●利便性の高い「IT情報共有ツール」の活用

- ・情報共有のITツールとして有名なサイボウズを運用し、各スタッフが、お互いの予定等を、いつでもどこでも確認や調整ができています。多忙時や不在時でも「職員間のスムーズな情報共有」が可能。
※登録メンバーのみで情報共有するインターネット経由のITソフト。イベント・会議日程等の情報を入力。

具体的な取組（会社全体）

●「施設間の応援派遣」を通じた一体感の醸成

- ・繁忙時等の応援として、当代表団体では「本社や他施設の人員」を現場に適宜派遣している。普段は接触が少ない施設スタッフ間との連携により、「会社全体の一体感」が生まれ、「現場の業務改善」にも役立っている。

●代表団体の「グループ企業間の連携」

- ・舞台管理業界で最大手である「共立グループ」の一員として、当代表団体は、その全国ネットワーク（計14社で160件以上の施設管理実績）を活用し、研修講師など、人員の相互派遣を行っている。また、自主事業の共催（企画・実行等）など、「運営面での協力」も適宜、行っている。

団体名

神奈川共立・ハリマビステム共同事業体