

◇神戸市職員労働組合教育支部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年12月26日（月）18：00～18：20
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
  - （市）教職員課長、労務制度係長、他1名
  - スポーツ企画課長、総務担当係長、他1名
  - （組合）教育支部長、書記長、他3名
4. 議 題：2023年度職員の勤務労働環境の改善に関する要求書について
5. 発言内容：

（組合）要求書の冒頭でも述べておりますが、日頃より職員の労働環境の整備にご尽力いただき、ありがとうございます。また、年末の多忙な時期に団体交渉の設定をいただきありがとうございます。

2020年度より教育支部は教育委員会と文化スポーツ局に亘って2局の組合員、2局との交渉ということと、いわゆる本庁職場以外にも出先事業所等が多いことや多職種、専門職群、少数職場で成り立っており要求も多岐に亘っております。

要求のとりまとめについては、ここ数年のコロナ禍で、職場懇談会等の開催も難しく、一人一人の勤務労働環境の改善について意見を集約することも難しい中でも、支部としては工夫をしながら要求書作成に至りました。支部組合員の切実な要求でありますので、勤務労働環境に関しましては真摯にご回答をいただき、改善いただけることについては早急をお願いしたいと考えております。

また、管理運営事項としてご回答が残念ながらいただけない項目もあるかと思いますがこちらも組合員の切実な要求であることに相違はありませんのでその趣旨については少しでもお汲み取りいただけると幸いです。本来でしたら、一つ一つの要求について趣旨説明をさせていただくところですが、時間の関係もあり具体的なことは割愛させていただきます。

教育委員会に関しましては、仮の庁舎ということで、様々な勤務労働環境に関して抜本的な改善が難しいところは承知しておりますが、空調や換気の問題など少しでも改善がなされるようにご検討を継続してお願いしたいと考えております。また、高専に関しましては、2023年度の独立行政法人化に伴い様々な課題が生じるかと思われます。少しでも組合員が安心して移行できるようにご配慮いただきますようお願いいたします。

また、文化スポーツ局に関しては、教育委員会から市長部局移転時に支部から申し入れをさせていただいた課題の多くが引き続き組合員の切実な要求に反映されております。また、専門職群の特有の課題については趣旨をお汲み取りいただ

ければと思います。

最後に、両局ともに共通する、神戸市職員全体にも関わりますが、超過勤務の増大やサービス残業、あらゆるハラスメントの問題、コロナに関する課題なども含めて、風通しの良い職場づくりについて引き続き努力をいただきますようお願いいたします。

(市) 平素より皆さま方におかれましては、様々な取り組みに対して、ご理解、ご協力をいただき、また、この間、新型コロナウイルス感染症対策において、各方面にて、日夜ご尽力いただいていることに対し、感謝申し上げます。

ただいま、22項目からなる「2023年度職員の勤務労働環境の改善に関する要求書」をお受けし、黒田支部長より、趣旨説明をいただきました。いただいたご要求のうち、勤務労働条件に関するものについて、回答させていただきます。

皆様ご承知のとおり、これまで本市では、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組み、生き生きと働ける風通しのよい組織風土の再構築を進めるとともに、組織の活性化、市民サービスの向上に繋げていくよう取り組んできたところですが、引き続きその取り組みを進めてまいりたいと考えております。

次に時間外勤務につきましては、特に長時間勤務の解消に向けて、「やめる・減らす・かえる」の視点に基づく具体的な業務の縮減をはじめ、業務の計画的執行や、適正な事務配分の推進等に取り組んでいるところです。併せて、課内での柔軟な職員配置や、部内局内応援制度なども活用しながら、職員間のアンバランスの是正に努めるほか、業務プロセスの見直しや、RPAを活用した業務の縮減や効率化などの取り組みについても、進めていきたいと考えております。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策についてでございますが、職員の健康確保につきましては、我々としても大変重要な問題であると認識しており、引き続き、基本的な感染予防策である手洗い・手指の消毒、三密（密閉・密集・密接）の回避、こまめな換気に努めるなど、職場における感染予防のための取り組みを継続してまいります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、これまで在宅勤務やフレックスタイム等についても、LTE接続端子の追加配布やテレワーク兵庫の導入をはじめとした環境整備のほか、取得要件の一部緩和等を図ってきたところですが、各種制度の取得しやすい風土の醸成や職員が利用しやすい制度設計などにも、引き続き、取り組んでまいります。

業務が増加している職場の環境整備については、その実態を把握した上で、労働安全衛生の観点やワーク・ライフ・バランスの観点からも、専門職を含めたすべての職員にとって働きやすい職場環境の確保に向け、適切に対応させていただ

きたいと考えております。

高齢期雇用における環境整備につきましては、高齢職員が安心して働き続けることができるよう、職場の意見を聞き、様々な方法を考えながら、責任をもって対応してまいりたいと考えております。

専門職群における知識・技術の継承は、職員の資質向上や組織の活性化、市民サービス向上の観点からも重大な課題であると認識しております。会計年度任用職員制度につきましては、育児・介護と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改善に加え、令和4年10月より、地方公務員等共済組合制度における短期給付・福祉事業の適用対象の拡大、退職手当の支給要件の改善を行ったところであります。引き続き、国や他都市等の動向を注視するとともに、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えております。

現庁舎の移転等の計画や空調稼働につきましては、行財政局の所管になりますが、移転計画等の長期的な展望が示された場合は速やかに伝達させていただきます。隣接するビルの排気や空調温度等につきましては、定期的にビル管理者が濃度や湿度を測定し原因の調査対応をしているところですが、引き続き同様の事例が続く場合は、具体的な場所・時期等を報告いただければ、ビル管理者へ報告させていただきます。

庁舎内の女性用トイレの個数についても「事務所衛生基準規則」で定める基準に基づき設置しております。混雑する時間帯もございますが、時間をずらしたり、所属から離れた位置にあるトイレを含めてご利用いただいたりするなど、ご協力をお願いいたします。なお、入口等の危険箇所については、構造上改修することは困難でございますが、可能な範囲の対策として、鏡を設置する等の対策を検討しております。

音漏れしない会議室の設置につきましては、各所属において改修の必要性を協議のうえ、所属より申出がございましたら、ビル管理者に設備変更申請を行い、認められた場合には各所属の予算内で整備を行うこととなります。なお、既存の会議室の稼働率はいずれも高いため完全な共用会議室を調整することは困難ではありますが、総務部・学校教育課においては、課の会議室のうち一部の防音対応会議室を事実上の共有会議室として、局内の全職員が利用可能になっております。

KIIF ネットワークについては、限られた予算内で学校園の情報化推進のために設置されており、Wi-Fi 環境も学校園にのみ認められているため、現状の有線 LAN をご利用いただきますようお願いいたします。また、休養スペースにつきましても、教職員課南側の休養スペースをご利用いただきますようお願いいたします。スペースが限られている状況ではございますが、引き続きご要望をお聞きしながら対応してまいりますのでよろしくをお願いいたします。

適切な勤務時間の管理については、これまでも行財政局において各局室区長宛での通知を発出しているほか、令和4年度より、勤務終了時刻と退勤時刻との間に一定の乖離がある場合に、確認が簡易に行えるよう庶務事務システムを改修しております。引き続き、あらゆる方法を検討し、適切な勤務時間の管理について取り組みを徹底してまいりたいと考えております。

また、内部ルール等の変更に対する周知についても、新たに教育委員会事務局へ異動してきた職員にも認識していただけるよう、年度当初に事務局内に向けて通知する等、今後も KICS 通知文書等の適正化に向けて継続して取り組みを進めてまいります。旅費請求における庶務事務システムについては、12月2日に通知をさせていただいた通り、ご要求を受けて、各学校園の所在をシステムに登録いたしました。ペーパーレス化については、事務局内において通知を発出しておりますが、周知方法を検討してまいりたいと考えております。

工業高等専門学校におきましても、繰り返すにはなりますが、教育委員会の各職場と同じように、風通しのよい組織風土の再構築を進めるための取り組みや、超過勤務の縮減のため、具体的な業務の削減、適正な事務配分の推進等に取り組んでいるところでございます。今後も、職場実態の把握に努め、引き続き、対応を進めていきたいと考えております。

特別支援学校につきましては、在籍する様々な職種の職員が十分に能力を発揮し、かつ連携することにより安全安心かつ安定的な学校運営体制を確保できるよう、引き続き、学校と密接に情報共有等を行いながら、支援に努めていきたいと考えております。また、多職種との交流については、こども家庭局と連携し、支援専門員が神戸市総合療育センターの職員とともに学びあう機会もあり、研修の機会を設ける等、資質向上についての取り組みを進めてまいります。

通学体制につきましては、児童生徒の安全・安心な通学保障の強化に努めているところでございますが、障害児教育支援専門員会での議論を中心に、各特別支援学校とも情報共有を行いながら、検討を進めていきたいと考えております。

主任看護師につきましては、医療的ケア指導医による指導・助言をもらう機会もあり、研修の機会を設ける等、知識の更新を図っているところですが、今後も、必要な知識・技術を取得できる研修を実施のうえ、備品等についても、必要性を検討してまいります。

楠高校については、令和5年度に大規模改修工事を予定しており、今年度、現地調査・設計業務を行っているところです。その中で事務室の老朽化状況についても確認を行い、必要に応じて対応を検討してまいりたいと考えております。

今後とも、様々な機会を捉えて、職員の皆様のご意見をお聞きしながら、職場実態の把握に努めるとともに、勤務労働条件に関する事項はこれまでどおり協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

いたします。

(市) 続きまして、文化スポーツ局独自要求について、回答させていただきます。

今年度は、文化スポーツ局が発足して3年目となり、より一層、文化・スポーツ振興施策の一体的な推進に取り組んでまいりました。それぞれの職場、組合員の皆様には、限られた状況の中、創意工夫され、事業の実施に向けて、ご尽力を頂戴しましたことに、この場をお借りして御礼申し上げます。

それでは、文化スポーツ局独自要求について、共通事項と関連するものを除き、勤務労働条件に関するものでお答えできるものについて回答させていただきます。

まず、文化交流課について回答いたします。

コロナ禍により活動自粛を余儀なくされたアーティスト等に対し、これまで文化芸術活動にかかる経費や、施設利用料について支援を行いました。今後も適切な事務配分のもと、引き続きアーティスト等の支援を実施しながら、市民の心や神戸の街を元気にすべく、まちなかでのアートイベントが自律的に実施されるよう施策を検討してまいります。

次に、文化財課について回答いたします。

発掘調査現場の労働安全衛生については、委託業者への指導も含め、できる限りの配慮をしたいと考えております。

また、各種文化財の収蔵保管場所については、新たな保管場所の確保を引き続き検討するなど、支障がないよう十分配慮いたします。

次に、博物館について回答いたします。

地域等との連携を通じ、都市の魅力を向上させ、広く市民の教養、調査研究、レクリエーション等に資するとともに、博物館資料の収集・保管・展示・調査研究といった本来の役割・業務を適切に果たしていけるよう事業を実施してまいります。

次に、中央図書館について回答いたします。

中央図書館においては、垂水図書館や北図書館、三宮図書館の整備を行っていきませんが、引き続き職員の業務負担も踏まえつつ、事業を実施してまいります。

また、図書館システムの更新に際しては、休館期間を十分に取るなど、職員の皆様に過度な負担をかけないように、適切に行いたいと考えております。

次に、各専門分野における知識の継承ですが、職員への研修について機会があれば各所属において参加できるよう努めてまいります。

最後に、各職場の職員の働き方に関連して一括して回答いたします。

職員への新型コロナウイルス感染症まん延防止の観点から、在宅勤務制度やフレックスタイム制度については、業務実態を考慮したうえで、柔軟に取り組んでま

います。また、変則勤務の職場を含め、年次有給休暇について最低5日以上を取得するなど、計画的に取得しやすい職場づくりに努めてまいります。

今後とも、職場や職員の皆様の声を聞かせていただき、コロナ禍における困難な状況の中、局一体となって市民のニーズに応えられるよう各職場の果たす役割を踏まえて取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

私どもからは、以上でございます。

(組合) 要求のなかでも、既にご対応いただけている部分もあるかと思えます。今後とも勤務労働条件に関して、色々なことがでてくるかと思えますが、引き続き要求とこの回答に沿って、改善できるところにつきましては、改善していただきたいと考えております。最終回答として受け止めたいと思えます。ありがとうございました。