

2022年12月26日

文化スポーツ局

局長 加藤 久雄 様

神戸市職員労働組合教育支部

支部長 黒田 崇

## 2023年度職員の勤務労働環境の改善に関する要求書

日頃から、貴局におかれましては、職員の勤務労働条件と執務環境改善にご尽力いただいておりますことにお礼を申し上げます。2023年度に向けて、さらなる、働きやすい職場環境を創り、職員が健康で安心して、業務がすすめられるように、下記のように要求しますので誠意をもって対応いただくようお願いいたします。

なお、教育支部は2020年度から文化スポーツ局を教育支部帰属としましたので、勤務労働環境に関する要求も2局に亘りますが、要求書については各局ごとに提出いたします。

文化スポーツ局では、旧教育委員会事務局所管の社会教育を担う専門的職場、市民スポーツや市民の文化振興を担う職場と多岐にわたっており、さらにコロナ感染拡大の大きな影響を受けています。

また、職場によっては、限られた執務スペース、老朽化が著しい職場もみられますので、各職場の状況を鑑みてご対応を宜しくお願いいたします。

### 記

#### <教育委員会・文化スポーツ局共通の要求>

1. 業務内容の変更や業務量の増加に伴う事項については労働組合と協議をすること。
2. 恒常的に長時間の時間外勤務が発生している職場の改善を行うこと。
3. サービス残業は絶対にあってはならないという認識を所属長へ徹底すること。
4. パワハラ・セクハラなどのハラスメントについては、受けている側の立場が弱いため発覚がしにくい。あらゆるハラスメントに対し、迅速に対応すること。
5. 制度変更や新規事業の実施により業務量が増大する見込みの職場について、当局の責任において職員への通知や体制の確保を行うこと。
6. 民間委託によって、市民サービスを低下させないこと。また職員の負担強化とならないようにすること。
7. ウイルス感染対策や災害時にも十分に対応できるよう、リスク管理も含めた人員体制を確保すること。

- (1) 出勤調整を行う場合は職場間・職員間の不公平感をなくす努力をすること。
  - (2) 各所属において優先する業務を明確にし過度な負担をなくすこと。
  - (3) 在宅勤務、リモート会議などの対応のため、LTE接続端子と業務用タブレットを増設し、簡素な手続きですぐに貸し出せるようにすること。
  - (4) 消毒液など必要な備品を十分に確保し、必要な所属へ配布すること。
  - (5) 感染症対策に直接携わる職場や市民が集中する職場は過重労働となることが明らかであり、平常時からそういったリスク管理を行うとともに体制を確保すること。
  - (6) 長年培ってきた知識や経験を活かせるよう人事異動サイクルを適正なものとする。
8. 会計年度任用職員の労働条件の改善を行うこと。また、理由のないポスト削減には反対します。
  9. 病気休職等により欠員が生じている職場では、他の職員の過重労働につながるため、代替の配置を行うこと。
  10. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属におけるコミュニケーションを大切にし、所属長等が職員の意見を十分に聞いて働きやすい職場づくりをすすめること。
  11. 定年引上げをはじめ、高齢期雇用制度に対応できる職場環境を整備すること。  
また、専門職を含めた全ての職種および職場において、応募認定退職制度を導入すること。
  12. 育児短時間勤務制度、在宅勤務制度やフレックスタイムなど多様な働き方の選択が可能となるなか、職員が安心して制度が利用できるよう職場環境の充実に努めること。
  13. 教育委員会・文化スポーツ局独自の各専門職群については、専門職としての知識・技能の継承等が円滑に行われるように、計画的な採用試験を実施し人材の確保を行うこと。

#### <文化スポーツ局独自要求>

文化スポーツ局では各職場から以下のような要求が挙げられている。

14. 文化交流課では、コロナ禍の下、各種イベントや事業等が中止・延期されているが、今後収入が減少し冷え込んだ文化芸術関係者を支援し、文化活動の需要の回復を目指す体制を維持すること。
15. 文化財課では以下のような要求が挙げられている。
  - (1) 在宅勤務日については、個人的事由により変更ができるような柔軟な勤務体制にすること。また、自宅電話からの外部との調整については職員の個人情報保護やコンプライアンス等の観点から対策を講じること。

- (2) 新型コロナ対策に伴う職員の一時的な異動については事前の調整をしっかりと行い、できるだけ早く内示を出すこと。また異動によって元の職場に過度な負担や職務に偏りでないよう配慮すること。
- (3) 発掘調査現場の労働安全衛生及び担当職員の勤務労働環境においては担当者の複数配置や緊急時の応援体制など、執行体制を十分整備をすること。
- (4) 休暇の取得について、特に長期にわたって実施する発掘調査現場においては、担当者の意向に沿って取得できるように配慮すること。
- (5) 発掘調査担当職員は終日現地で業務を行うことが常であり、システムの利用に困難が生じているため、LTE 端子の増配を行うこと。
- (6) 防災指令発令時の深夜待機職員が翌日の業務に支障をきたさないように仮眠等のための備品の充実を図ること。
- (7) 取り扱う文化財の多様化に伴い、現職員の専門外の知識が要求される。より広い専門分野からの職員採用や配置を行い、専門研修参加機会の確保をすること。
- (8) 近年、局内連携事業や埋蔵以外の文化財の業務増加に伴い、埋文業務にかかる人員不足が既に発生している。これについての対応方針を早急に明らかにすること。
- (9) 新庁舎竣工に伴い、文化スポーツ局の移転の予定がある場合には早急に協議すること。
- (10) 出土資料をはじめとする各種文化財の収蔵保管場所については、既存の施設における許容量を超えている。抜本的な対応策を明確にされたい。
- (11) 埋蔵文化財センターの夏季の来館者や職員の熱中症対策のため、給水機の設置を検討すること。
- (12) 休日の出務が多く、振替えを前提として出務している。本来の休日を出務し家族とは別に休みをとる職員に手当の支給を検討すること。

16. 博物館施設群では以下のような要求が挙がっている。

- (1) 教育委員会から文化スポーツ局への移管に伴い、社会教育施設としての運営において以下のような根本的な問題が継続して発生している。早急に改善を行うこと。
  - ・特に博物館において「連携事業」と称してコンサート会場、イベント会場としての『貸し場所』的な利用が依然として行われている。現状は、現場との具体的な打ち合わせや調整がほとんど行われないまま、対応を迫られることが多く、展覧会来場者の鑑賞環境や博物館資料の保存に悪影響を及ぼしかねない事業内容を決定事項として、急遽対処する必要があり、必ずしも「連携」とは呼べない状態である。また、連携事業のみならず、これまで調整や検討を重ねて作り上げてきたルールや仕組みを度外視したイレギュラーな対応を迫られることで、内外との信頼関係に悪影響を及ぼしている。特に職制に対しては、本来の社会教育施設としての博物館施設の役割や使命を十分に理解し、現場の職員との打ち合わせや調整を明確に行ったうえで事業を進めること。

- ・夜間開館についてはライトアップにかかる光熱費、運営スタッフ費などに要する費用、職員の負担がかかっている。コロナ禍で予算削減が必要となる中、他の事業に過度な負担を強いているにも関わらず、この事業を継続するならば問題と考えている。現状を踏まえて夜間開館の在り方について再度検討を行うこと。
- (2) ナイトエコノミー活性化を目的とした週2回の夜間開館導入について下記事項を検討した上で早急に改善すること。
- ・夜間開館を継続する場合、勤務体系の変化による業務の負担が増えている点について、以下の事項を改善すること。
  - ・財務会計システムなど勤務時間中に使用できない時間があり業務に支障があり、本庁と同一化すべきかを含めて改めて検討すること。
  - ・遅番体制の昼休憩（14時15分—15時15分）では生活リズムが不規則になり、負担が大きいため、対策を講じること。
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に伴う在宅勤務導入をはじめとする業務の変化について以下の改善を行うこと。
- ・博物館、小磯記念美術館、ゆかりの美術館では在宅勤務の環境は改善された一方で、時間や場所に関わらず対応を迫られることが多くなった。また、特に博物館においては、課同士の連携がとれているとは言えず、超過勤務の偏りが顕著である。職制として、単なる「働き方改革」や「超勤時間縮減の呼びかけ」のみにとどまらず、業務の中身や優先順位、課を越えた業務配分に配慮した業務命令を心がけること。
  - ・会議の効率化が求められる一方、3館いずれにもインターネットや小型端末を十分に活用する環境が整っておらず、WEB会議の場所や時間が制限されている。3館全体のさらなる業務の効率化、またペーパーレス化を推進するために、LTE 端末の利用台数の十分な確保、本庁と同じくイントラネットのWi-fi化、未だ認められていない職場専用Wi-Fi環境の早急な整備を行うこと
- (4) 従前から継続した勤務労働条件の申し入れについて
- ・博物館施設では、それぞれが管理、収蔵する貴重な資料や財産をそれぞれの法律によって専門職が中心に大切に保護しながら市民に還元・活用を図っている。引き続き、収蔵環境を適切に整備し、専門職の勤務労働環境を守り、適切な管理が行われるように配慮すること。
  - ・博物館施設では、専門職として社会教育施設の使命として、それぞれで、これまでの知識技術の継承が行われ、計画的な職員の研修や採用を行ってきた。これらのことを今後も継続していくこと。
  - ・土日勤務、夜間勤務は、職員の大きな負担となっているため、改善をはかること。
17. 図書館職場では以下のような要求が挙がっている。
- (1) 図書館では、2021年3月に開館した名谷図書館の開館業務において、労働環境を顧みない無理な業務計画が進められた。またその反省が活かされることなく2022年7

月に三宮図書館仮移転、2022年10月に西図書館の移転も行われた。今後も複数の図書館の移転計画があるため、さらに経常業務量が恒常的に増加することが見込まれる。これらを踏まえ、業務計画の速やかな立案と体制の強化を行い、これ以上職員の労働環境の悪化につながらないように改善をはかること

- (2) 図書館業務用のコンピューターシステムは、2023年1月に大幅なシステム更新を迎える。これまでも、この準備作業のために職員への負担が増している状況を訴えてきたが、公休日の振替や休日出勤、経常的な超過勤務などを前提とする状況が続いており、正常な労働環境が維持されていない。また、システム更新のために設けられた休館期間に、当初予定されていなかった部分開館を行うなど、システム変更後の業務の停滞や混乱を助長し兼ねない計画が進められており、部分開館の準備による負担が増えるだけでなく、職員の不安やストレスが増大している。早急に適正な体制を整えとともに、システム更新時の十分な休館期間の重要性を再認識し、部分開館に際しても利用者対応が必須となるサービスは実施しないなど、適切な措置を講じること。また、今後、同様の事態を繰り返さないためにも、業務計画の在り方について、抜本的な見直しを行うこと。
- (3) 年末年始の返却ポスト対応、土日祝の行事対応、及び感染症対策への対応などについて、休日出勤や超過勤務を前提とした業務計画が常態化しており、多くの組合員が経常的に著しく疲弊している。変則勤務は通常勤務より心身の負担が大きいことも考慮し、働き方改革を名ばかりのものとせず、ワークライフバランスを考慮した抜本的な改革を行うこと。
- (4) 図書館は変則勤務の開庁職場が多く、社会生活における不利益が生じやすい。特に病気・子育て・介護などを抱える職員には負担が大きい。さらに、専門的知識や経験を要する業務も多いため、職員の退職や休職に伴う欠員補充について現状の対応では不十分である。窓口等のローテーション維持も困難である。そのため、業務の水準を保つための研修への参加、必要な休業制等の利用、休暇の取得などにも支障をきたしている。また、必要に応じて休職を取る職員の職場復帰にも心身の負担が大きい。誰もが安心して働き続けられる環境を実現するための体制を早急に確保すること
- (5) 市長部局への移管後においても社会教育施設である図書館としての使命、役割を果たすために必要な職場環境を守るため、当局は社会教育全般や図書館についての理解をさらに深めるように努力すること。
- (6) 窓口業務に配置されている派遣職員は正規職員の窓口業務量を低減するために導入されたが、継続した市民サービスを保障するため、正規職員によるサポート業務が毎年発生し負担が増えている。制度の見直しを行うこと。
- (7) 専門職の異動は、多様な読書要求に答えられる専門性の発現を考慮した運営方針や、その役割を明確の元、本人の希望を最大限尊重すること。
- (8) 市民の要望や不当要求、問題行動への対応が増え多くの組合員が疲弊している。対

処方法の明確化や法務支援課等との連携強化など必要な対策を講じること

- (9) 感染症対策のため、窓口職場におけるフレックスタイム・在宅勤務の導入促進や、職員の密集を防止するための執務及び休憩スペースの確保、窓口職場における基本的な感染対策など、組合員が安心して市民対応できる環境を実現すること。
- (10) デジタル化に対応したOA対応の事務机や狭小な執務スペースに対応した小型ブックトラックの追加、ペーパーレスに対応したタブレットの導入やLTEの増設、Wi-Fi機器の設置など執務状況に応じた設備を整えること。
- (11) 中央図書館の執務スペースは来館者の立ち入るエリアと上部空間がつながっており、業務上の会話や電話音声の漏れにより、利用者からの苦情が出ている。音漏れ軽減の対策を早急に講じること。
- (12) 図書館では休日にも開庁しているため、コロナウイルスにかかる休日の応援業務に出務できる職員が約半分であるにもかかわらず多くの応援人数を要請されるため、出務に困難が生じている。さらには、神戸マラソン等への対応などについても休日の応援要請が行われている。職場の特性を考慮し、適した応援要請数とすること。
- (13) 防災指令発令時の深夜待機職員が翌日の業務に支障をきたさないように仮眠等のための備品の充実を図ること。外郭団体では、市派遣職員に負担が集中しやすい業務状況となっているケースがある。法人としての外郭団体のあり方をチェックし、特定ポストに負荷が偏らないようなマネジメントとなるよう監督すること。