

## 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8年3月16日（月）18：00～18：36
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
  - （市）教育委員会事務局：教職員給与課長、労務制度係長、他1名
  - 文化スポーツ局：スポーツ企画課長、係長、他1名
  - （組合）教育支部長、副支部長代理、書記長、他3名
4. 議 題：2026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） 日頃より、教育行政、文化スポーツ行政において教育支部組合員への勤務労働条件や執務環境改善にご尽力をいただきありがとうございます。2026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に向かえるように要求書を提出します。本来でしたら2025年内に提出すべきところ、諸般の事情で遅くなり、年度末のこの時期になりましたこととお詫びします。要求書の前段にも述べていますが、教育支部は組合員の所管が3局にまたがっていること、市教委・文化スポーツ局と2つの本庁職場を持ち、さらに出先事業所や少人数職場や各種専門職の職場、教員をはじめ他職種との連携を強く求められる職場など、多種多様で様々な業務を行っています。それぞれの、職場、職種でたくさんの課題がある中、2018年の市職労の不適切な専従問題に端を発した労使関係の見直し以降、コロナ禍を経て、労使交渉自体が難しい時もありましたが、ここ数年は新しい労使関係の下で地道に勤務労働環境に関して交渉を継続して行うことでお互いの信頼関係も高まっていると感じています。また、なかなか大きな成果ということは難しいですが、この地道な交渉の継続と信頼関係の構築により、確実に勤務労働環境に関しては改善が実っていると実感できることも少なくありません。2026年度に向けても、本日提出した要求書に沿って少しでも環境改善がなされ、組合員が安心して働きやすい、そして風通しの良い、働き甲斐のある健康的な職場環境が構築されますようお願い申し上げます。

さて、要求書の項目は、すべてが組合員の切実な要求ではありますが、多岐に亘りすべてを説明できませんので、重点的なことをお伝えします。

前段の共通項目の1から15までは市職労本部の要求と同じものです。既に神戸市当局から回答をいただいておりますが、こちらは教育委員会、文化スポーツ局ともに組合員からも強く要望のあるものです。

また、16の項目については現在の教育支部では専門職群の組合員の比率も高く、これまでも継続して強く要望しております。専門職群にとって、知識・技術

の継承は必須です。当局としては管理運営事項との認識もあるでしょうが、組合員にとっては業務遂行における大きなモチベーションでもありますので、支部としては勤務労働環境に関するものであると考えております。十分に考慮いただきたいと考えています。また、特にその専門職群からは、図書館、博物館、埋蔵文化財職場などからは休日出勤の問題や、各種イベントへの動員などや夜間での勤務のことなど変則勤務、ローテーション勤務の過酷さなどが切実に改善の要望が上がっております。できるだけ改善をいただきますようお願いします。

次に教育委員会の本庁ですが、こちらもなかなか改善は難しいですが、現在の庁舎に移転後からも継続して要望が出ております、窓がない閉鎖的空間の問題、におい、温度や湿度などの空調の問題、夜間・休日の空調問題などです。少しでも改善いただきますようお願いします。また「教職員の働き方改革」が進む中、教員との混在職場でのアンバランスなども課題となっています。2026年度から高校事務室に学校事務職員が配置されることになり、そのメリットをお互いに最大限活かせるようなフォローアップが必要かと思えます。また、現在、全市的にも全国的にも公務を取り巻く、カスハラ、不当要求問題についてはマニュアルの作成や毅然とした対応が進んでいるところではありますが、特別支援学校ではその特殊性から従来から根の深い問題となっております。抜本的な対応とともに目の対応についてはできるだけ早く対応いただきたいと考えております。

図書館では従来よりも少ない職員で新規建て替えが続き、また度重なるシステム変更などで職員が疲弊しております。博物館ではやはり夜間開館の負担が大きいとの訴えが届いております。そのほか公民館をはじめ、出先機関その他においては執務スペースだけでなく建物そのものの老朽化などの問題もあります。職員の労働環境だけでなく市民にとっても切実ですので計画的な改修、建て替えなどご検討をお願いします。

#### <教育委員会事務局>

(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、あらためて心より感謝申し上げます。ただいま、20項目からなる「2026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、組織の活性化や市民サービス向上のため、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに、生き生きと働ける職場環境の構築を進めてまいりました。引き続き、信頼関係のある強い組織を築くため、働きやすい職場環境や、モラルが高く一人ひとりが尊重される風通しの良い職場風土の実現に向けての取り組みを進めてまいります。

特に各種ハラスメントについては、社会的に許されない行為であるだけでな

く、円滑な公務を妨げかねない問題です。職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいくため、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を策定し、全職員への研修等による啓発を行っております。

教育委員会におきましては、保護者等からの不当要求行為につきまして、学校園が組織として毅然と対応できるよう、令和4年度に「不当要求・クレーム対応マニュアル」を策定し、合わせて不当要求をテーマに研修を実施することで、学校園における対応の周知を図りました。令和7年度からは、不当要求をはじめとした対応困難事案において、学校法務専門官の同席を含めた支援を制度化しております。また、今後、学校園向けの「不当要求・クレーム対応マニュアル」の更新を予定しており、その中で、「対応時間が30分を超過し、同一内容の要求が繰り返される場合」は、カスタマーハラスメントに該当しうることや、具体的な対応手順等を示す予定です。電話対応については、現在ほとんどの小中学校で手動での録音が可能となっているほか、録音を行うことの事前アナウンス機能や自動録音機能についても、学校からの求めに応じて個別に対応しています。なお、特別支援学校や高等学校については非対応となっている学校が多いため、外付け機器の設置を提案するなど技術的な相談に都度対応しています。引き続き、事務局と学校園が連携し、不当要求行為等に適切かつ毅然と対応できるよう、学校園の支援に取り組んでまいります。

また、各種制度の取得につきましては、今年度より育児休業取得者等の担当業務を代替する職員に対しての勤勉手当の加算制度を導入したほか、育児部分休暇の新設や育児部分休業・育児部分休暇の取得パターンの多様化等に取り組んできたところです。育児休業代替任期付職員の配置についても、育児休業期間が1年以上の場合に配置をしておりましたが、令和8年度からは産前・産後休暇期間を含めて、合計6月以上取得する場合に見直すなど、より制度が取得しやすい環境づくりに努めております。職務の性質や人員体制等に留意しながら、引き続き、各種制度を取得しやすい職場風土の醸成や職員が取得しやすい制度設計などにも、取り組んでまいります。

次に、時間外勤務につきましては、継続した業務改革への取組み等により、一人一月あたりの時間外勤務時間数及び長時間勤務者は、全体として減少傾向にあります。引き続き、職員の健康確保の観点から、時間外勤務の縮減、特に長時間勤務の解消には組織をあげて、最優先の課題として抜本的に取り組まなければならないものと考えております。そのためにも、原因に応じた具体的な対応が必要であり、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等、業務の再配分や、柔軟かつ積極的な部内局内応援制度の活用、事前命令と適切な履行確認のさらなる徹底など「局内・所属長等によるマネジメントの強化」を図っております。「やめる・へらす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、DXの推進による

業務量の削減・効率化についても、管理職の強いリーダーシップのもと、職員の協力も得ながら、さらに取り組んでいく必要があると考えております。

また、賃金不払い残業が発生するようなことは決してあってはならないと考えております。適切な勤務時間の管理については、これまでも、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところです。引き続き、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。

欠員や、業務増等が発生している職場につきましては、その実態を把握した上で、過重となっている職場につきましては、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら対応していきたいと考えております。また、突発的な業務への対応につきましては、今後も様々な方法を取り入れながら、必要な体制を確保してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員制度につきましては、病気休暇の有給化、子の看護等休暇などの取得要件の変更をはじめとした各種休暇制度等の見直しを実施してきたところです。いずれにいたしましても、会計年度任用職員の処遇につきましては、引き続き適切な給与水準、勤務条件になるよう努めてまいります。

定年の引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性或能力に応じた役割を担っていただくこととしております。こうした中で、職員が 60 歳以後の勤務の意思を決定できるよう、今後も適切な情報提供や意思確認に努めるとともに、高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう対応してまいりたいと考えております。

現庁舎の移転等の計画につきましては、行財政局の所管になりますが、入居部局が提示され次第速やかに各所属に伝達させていただきます。時間外・休日の空調につきましては、所属から稼働させたい日時やエリアをご連絡いただき、稼働させる必要があると認められる場合にはビル管理者に延長稼働の申請をさせていただきます。リースによる大型加湿器の導入は費用面から困難であり、個々に適切と感じる環境は異なるため、個別に対応いただきたいと思います。隣接ビルの排気については、既に総務課よりビル管理者に報告し、ビル管理者が原因を調査し対応しており、再度の調査は不要と考えております。

外の様子が見えるモニターについては、教育委員会会議室前に設置しております。また、ご指摘の植栽の配置については、維持管理の観点から現状検討はしていませんが、執務室の壁に絵画を掲示するなど、職場環境の改善に取り組んでおります。各課に設置されている電波時計の時刻管理は、所属で適切に対応していただきたいと思います。

会議室の改修につきましては、各所属の予算で対応しており、改修の可否について課内で協議いただきたいと思います。なお、音を遮断する工事は、過去に必

要に応じて行っていますが、消防法上の問題などから対応が難しい場合もあります。また、現状でも課をまたいで会議室を共有し、利用が出来るようになっていきます。教育委員会事務局内 KIIF のアクセスポイントにつきましては、現在、4か所に設置しており、総務課、教職員人事課、教職員給与課、学校経営支援課、学校環境整備課、健康教育課とその周辺にある会議室や執務室をカバーしております。Wi-Fi 環境の拡大については、KIIF 端末の利用頻度や用途、費用対効果などを勘案する必要があるため、どの場所でどのように KIIF 端末を利用されるかを学校経営支援課まで個別にご相談いただきたいと思います。

各種システムの変更につきましては、当該システムに関係する部署に対し、必要に応じて情報共有や意見交換等を行いながら進めてまいりたいと考えております。また、研修やマニュアル作成等を通じて、職場に混乱が生じないよう努めてまいります。

休養スペースにつきましては、庁舎の敷地面積には限りがあるため、拡大は難しい状況です。教職員給与課の南側にある休憩室を必要に応じて利用していただきたいと思います。

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も含め、事務局職員が学校園に対する文書の精選および発出を適切に行えるよう、毎月、通知件数の周知に加え、文書精選用チェックリスト・文書発出前確認用チェックリストを共有し、確認すべき内容の周知・徹底を図っています。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。

ペーパーレス化の定義や目的については、令和3年8月24日付の総務課通知「ペーパーレス化等の推進について」において既に事務局内に周知しております。また、令和6年7月29日付「ペーパーレス化の拡大について」において更なる改善について通知しております。

障害児教育支援専門員につきましては、特別支援教育を取り巻く環境は変化しており、それに応じて、障害児教育支援専門員の業務について検討しているところであります。研修体制につきましては、特別支援学校の児童生徒が安全に安心して学校生活を送ることができるよう業務を遂行するための知識や技術の習得が求められることから、資質向上研修の予算を確保するとともに、外部の研修実施機関等が開催する研修を職務として受講できる制度を設けております。また、人事交流として、こども家庭局と連携し、支援専門員と神戸市総合療育センター職員との合同研修を実施しております。

特別支援学校の児童生徒に対する通学支援につきましては、スクールバスの運行などを事業者と契約の上で行っており、契約内容を学校の通学部と共有し、スムーズな業務遂行ができるように努めてまいりたいと考えております。また、

スクールバスの今後の登下校時の安全対策については、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、対応してまいりたいと考えております。

主任看護師につきましては、県主催による看護師研修や、本市主催の医療的ケアに関するテーマ別研修、また、自身が所属する以外の学校で医療的ケアの状況を実際に視察し、情報交換を行う実地研修により知識の更新を図っているところですが、今後も、医療的ケア児を支援するために必要な知識・技術を取得できる研修を実施してまいります。なお、必要な物品等については、エプロン等を支給させていただいております。修学旅行や野外活動など泊を伴う行事では、プログラム・指導終了後の時間や、児童・生徒の睡眠時間中であっても、児童・生徒の安全管理に配慮する必要があるため、学校での勤務以上に、休憩時間の確保についての工夫や教員間の連携が必要となってくるものと認識しています。泊を伴う行事においては、標準的な運用例を参考にしながら、休憩時間や睡眠時間を適正に確保した上で勤務時間の割り振り変更を行うよう、管理職に対し指導してきたところであり、引き続き今後とも適正な勤務時間の割り振りを行うよう指導を続けてまいりたいと思います。宿泊行事における手当については、現時点で新設する予定はありませんが、心身の負担が大きいという点についてはご意見として受け止めさせていただきます。

老朽化している施設・設備につきましては、老朽化の状況により補修・改修の緊急性および必要性を勘案のうえ、総合的に判断して対応を検討してまいります。

常勤講師等の健康保険や福利厚生に関する手続きについて、対応を依頼する際には、分かりやすく通知をするとともに、適正な運用を図りながら、引き続き簡素化できるように図っていきたくと考えております。また、各種手続きのご不明点につきましては、所管課にお問合せいただきましたら、都度、説明させていただきますので、遠慮なくご連絡ください。

時間講師を含む会計年度任用職員については、各任用担当課が予算やサービスの管理を行っているところです。任用担当課や学校園の負担軽減につながるよう、引き続き任用の運用や体制を整理し、検討を進めてまいります。

高校事務室の業務内容につきましては、教育事務職員としての経験や専門性を活かせるものであり、多様な職場体系・業務経験を通じた教育施策に係る豊富な知識の習得や実務能力の向上が期待できることから、高校事務室・教育事務職員双方にメリットがあると考えています。新たな取り組みとして高校事務室の運営がスムーズに行われるよう関係者に周知してまいります。

今後とも、職員に必要な情報が適切に周知されるよう努めるとともに、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、職場実態の把握にも努め

てまいりたいと考えております。また、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よろしくお願いいたします。

#### <文化スポーツ局>

(市) 今年度は、文化スポーツ局が発足して6年目となり、一人でも多くの市民がスポーツや文化を通じて「チャンスと希望が持てるまち」「幸せを感じられるまち」を目指して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、事業の実施にご尽力を賜りましたことに、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。

はじめに、文化交流課について回答いたします。コロナ禍で縮小した各種の活動については、回復がみられることを踏まえ、文化芸術関係者の支援については、若手アーティストの活動機会創出に重点を置いて支援をしています。令和8年度は「KOBE まちなかパフォーマンス」や「サブウェイアート」の拡充のほか、新たに空き家や空き店舗などを活用した制作、発表、交流の拠点整備として「アートのたまり場」事業に取り組んでいきます。今後も、適切な事務配分のもと、事業推進体制の維持に努めてまいります。

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、ひっ迫している状況は承知しており、早急に新たな保管場所を確保したいと考えております。併せて保管場所の確保は長期的な視点をもって、計画的に検討するなど、業務に支障がないよう十分配慮いたします。埋蔵文化財センターにおける給水機の設置については、熱中症対策としての必要性があれば、検討してまいります。

次に、博物館について回答いたします。ナイトタイムエコノミー活性化を目的とした夜間開館延長については、2024年6月から毎週金曜、土曜に20時まで実施しており、少しずつ周知が図られ、入館者数も増加してきているところです。開館延長により職員に負担がかかることについては十分に認識しており、できる限り負担のかからないよう丁寧にご説明しご理解をいただきながら進めていくことが重要であると考えております。そのような観点から、長時間の勤務とならないよう、遅番の勤務体制について設定しているところです。今後とも、利用者の利便性の向上、近隣地域の回遊性の変化、職員の負担軽減や費用対効果等を注視しながら、市民ニーズに応えられるよう夜間開館を含む開館時間に関しては、神戸市立博物館条例や同施行規則に基づき、柔軟に対応していきます。来

訪者のニーズに沿った設備の充実は、来訪者へのホスピタリティ向上や対応する職員の負担軽減の観点からも重要なことであると考えており、引き続き来訪者のニーズを注視しながら適宜対応してまいりたいと考えております。

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、北図書館、三宮図書館の整備を行っていきませんが、今後とも新館整備を担当している職員の話をお聞きしながら、情報共有とスケジュール管理を密にして、業務の切り分け、割振りを行い、互いに手助けがしやすい職場環境の構築を目指してまいります。また、次期図書館システム契約更新に向けては、大幅更新のタイミングを再検討し、長期スパンで計画し検討できるように見直したところです。その上で、直近の機器更新についても年度スケジュールを立て、デジタル戦略部と連絡を密に取り、計画的に準備してまいります。システム担当者を中心としたチームで取り組むとともに、入札や契約など事務面での連携も図ることで体制を整え、職員の皆様に過度な負担をかけないように、効率的な事務執行に努めてまいります。執務スペースや休憩スペースの改善については、既存建物の中での工夫となるため、抜本的な改善は難しいですが、改修に合わせての環境改善や現在の運用の再調整で可能となるものは改善していきたいと考えております。

次に公民館について回答いたします。会議打合せなどのスペースの確保やエレベーターの設置等については、建物の構造や多額の費用を要することから抜本的な改善は難しいものもありますが、浸水想定エリアの近くに位置している玉津南公民館については、エレベーター設置に向けて設計を行っております。今後も、利用者のニーズも踏まえ、優先順位をつけながら検討してまいります。また、市民利用のない時間帯に空いている会議室等を有効活用いただくなど、利用状況に応じて、柔軟にご対応頂き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、専門的な知識の継承は非常に重要であると考えており、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。

次に、イベント開催の際の休日出勤についてですが、神戸まつりや神戸マラソン等の全市的なイベントにおいて、局内あるいは庁内で協力していくことの必要性についてはご理解をいただきたいと考えております。一方で、博物館、図書館、埋蔵文化財センター、公民館などは土曜・日曜・祝日も開館しており、職員でローテーションを組みながら対応いただいている状況も踏まえ、現在もイベントへの職員動員には可能な限り配慮させていただいているところでございます。イベントへの市職員の動員を減らせるよう委託等の活用も進めており、今後も職員の負担軽減となるよう検討してまいります。

今後とも、職場や職員の皆様の声を聞かせていただき、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むとともに、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、どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

(組合) 色々と要求をお伝えさせていただきましたが、日々ご検討いただき改善されている箇所もあると感じていますので、今後とも職場環境の改善に向けてご協力をいただきますよう、宜しくお願い致します。