

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7年3月6日（木） 18：00～18：25
2. 場 所：神戸市役所1号館17階 文化スポーツ局会議室
3. 出席者：
（市）文化スポーツ局スポーツ企画課 スポーツ企画課長 他2名
（組合）神戸市職員労働組合教育支部 支部長、副支部長 他3名
4. 議 題：2025年度職員の勤務労働環境の改善に関する要求書に対する回答
5. 発言内容：

（組合） 2020年度からの文化スポーツ局創設ということで5年経ちました。いろいろと教育委員会所管の時代からの課題もありますし、社会教育としての使命を市長部局の中で果たすということのメリットやデメリットもあるかと思います。今年度は「2024世界パラ陸上競技選手権」という大きなスポーツイベントもありました。文化スポーツ局、神戸市を挙げて大きな対応であったかと思います。コロナ禍で2度の延期を経ての大きな国際大会として運営等本当にお疲れさまでした。

そのパラ陸上については、局も現場も初めてのことであり、手探りの中での運営となる部分もあり、早朝出勤や休憩時間の確保などの課題、また土日を含む休日出勤等、結果的には職員への負担も大きかったように聞いています。

そのことについては、組合員の声を含めて支部からの要望もあり真摯に意見交換を図っていただきありがとうございました。文化スポーツ局の性質上、神戸マラソンや神戸まつりその他土日に勤務を要することも多くあり、これらを見据えて意見交換会を行うことができてよかったと思っています。

また、博物館、図書館、文化財課などの専門職群については市長部局移管後も社会教育の使命を果たすべく奮闘しています、今後も市民の大切な財産を保存、啓発、活用をするためにモチベーションを維持できるようにお願いします。本日はよろしくお願いします。

（市） ただいま22項目からなる2025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、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でお答えできるものについて回答させていただきます。なお教育委員会・文化スポーツ局共通の要求項目につきましては、来週の教育委員会事務局との交渉の場で回答させていただく予定としておりますので、本日は省略させていただきます。それでは文化スポーツ局独自要求のうち共通事項と関連するものを除き、ご回答いたします。

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、一定回復が見られることを踏まえ、文化芸術関係者の支援について

は、アーティストの自立的な活動支援にシフトしています。令和7年度は、神戸まちなかパフォーマンスの推進をはじめ、神戸・六甲ミーツアートへの開催支援、COMING KOBE 神戸への開催支援、地下鉄海岸線における若手アーティストの作品展示などの事業を通じて、活動機会の創出、まちのにぎわい、都市の魅力向上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、一部施設は今年度末で使用できなくなるため、早急に新たな保管場所を確保したいと考えております。あわ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器の設置については、熱中症対策としての必要性があれば検討したいと考えております。

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、毎週金曜・土曜に20時まで実施しており、本年度の秋以降は特別展の開催に合わせ、夜間の来場者も増加しているところです。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をしており、できる限り負担が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。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。

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すが、今後とも新館整備を担当している職員のお話をお聞きしながら、引き続き職員の業務負担を踏まえつつ、業務の切り分け・割り振りを行い、特定の職員に負担が集中しないような職場環境の構築を目指し、事業を実施してまいります。また、次期図書館システム契約更新に向けては、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ながら、システム担当者を中心としたチームで取り組めるよう、計画的に準備することで、職員の皆様に過度な負担をかけないよう適切に行い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、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いただ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ご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ついては配慮させていただいているところでございます。今後、イベントへの市職員の動員を減らせるよう、委託等の活用も含め、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、これまで通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) ありがとうございます。色々と踏み込んで回答頂いており、こうして毎回交渉等やっていくことで少しずつ進むことがあるかと思います。組合と当局とで真摯に話し合えば、少しでも解決していく、もしくは解決する糸口が見つかるということを最近よく感じていますので、今後とも継続してやっていっていききたいと思っております。

個別事項として各職場での意見等をお伝えさせていただきます。

図書館では、様々な業務が増加して、それぞれの職員が忙しくしていますが、普通であれば、館長から課長・係長を通じて、各職員に仕事が流れるようなことが普通かなと思います。それぞれの担当職員の業務量というものを、館長、課長、係長という順に把握していったら、全体のバランスも取りながら、無理が出ないように配分するというようなことが本来の姿ですけれども、最近は、館長が直接、プロジェクトチームを立ち上げて、業務を推進するというようなことがあります。今、神戸の「本」文化振興プロジェクトに図書館も参加していますが、そういったプロジェクトに関しても、館長が直接担当者とやり取りをしてということがあったりします。ただ、そうしてしまうと、誰も個々の職員の業務量を把握できていない状態になっています。ラインや課を超えた形で職員が協力し合うこと自体は良いと思うのですが、ただ、労務管理をちゃんとしていただかないと、特定の職員に業務が偏ったり、あるいは本来やるべき仕事ができずに新たな仕事を行なったために本来の業務は後回しにするようなこと、あるいは本来取るべき休暇が取れなくなってしまうと残業が増えてしまう、そういったことが実際に起きているそうですので、そのあたりはしっかり考えながら、労務管理をちゃんと構築していただくということは必要と思っております。

文化財の出土品の保存については、全国的に共通している問題であり、先日

も、文化庁から収蔵庫問題にかかる全国自治体に向けたアンケートが来ており、国もこの問題については重く捉えているようです。また平成 31 年の文化財保護法改正により、文化財活用の推進に関する枠組みが見直されているところですが、活用に先立つものとして適切な保管をすることが、結果的に適切な活用に結びついていくのかと考えておりますので、要求させていただいている通り、適切な保管について、引き続きお話しさせていただければと思います。近隣市では、奈良市において文化財施設の新設を、また京都市も収蔵庫の新設計画を進めているとのことですので、その辺も勉強しながら我々も進んでいきたいと考えております。

また、専門職は、自分たちの専門分野にプライドを持って、仕事をしているという職員も多く、自分の仕事に対する思いがある中で、当局との方針にちょっとギャップが出てくるのかなというところもあると感じています。

働き方に関してですが、育児等で時短勤務をとっている職員が増えて来ています。この場にはいらっしゃらないと思いますが、時短勤務の分は、周りの職員が残業してカバーすれば良いのではないかと、あるいは残業時間が少ないから職場全体として余裕があるのではないかと見ている方もおられるように思います。しかし、過度な超過勤務はストレスとなり、不公平感を生む可能性があります。さらには、休暇・休業制度の利用控えにも繋がりがねません。超過勤務に関する誤った考え方が組織全体を壊していくきっかけになるので、申し上げておきたい。

最後になりましたが、このような場できっちり話をできることは大変ありがたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

以上