

(公印省略)  
伊監第124号  
令和6年2月2日  
(2024年)

様

伊丹市監査委員 堀口 明伸

伊丹市監査委員 齊藤 真治

### 監査結果報告に対する措置通知報告について

地方自治法第199条第9項の規定に基づく財政援助団体等監査結果報告に対し、同条第14項の規定により講じた措置の通知がありましたので、次のとおり報告します。

#### 記

#### 1 監査の種別

財政援助団体監査、公の施設の指定管理者監査

(地方自治法第199条第7項による監査)

#### 2 監査の対象部局

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

伊丹ミュージアム運営共同事業体

都市活力部	まち資源室	文化振興課
教育委員会事務局 生涯学習部	—	社会教育課、スポーツ振興課

#### 3 措置を講じた部局

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

(所管部局：都市活力部 まち資源室 文化振興課)

#### 4 監査の期間

令和5年(2023年)10月24日～令和5年(2023年)12月25日

#### 5 監査結果提出日

令和6年(2024年)1月23日

6 措置の内容

別紙令和6年(2024年)1月30日付け伊活ま文第1245号の通知文書のとおりです。

( 公 印 省 略 )  
伊活ま文第 1245 号  
令和 6 年 1 月 30 日  
(2024 年)

伊丹市監査委員 堀口 明伸 様

伊丹市監査委員 齊藤 真治 様

伊丹市長 藤原 保幸

監査結果報告に対する措置について

地方自治法第 199 条第 9 項の規定による監査結果に対して講じた措置を、第 14 項の規定に基づき、下記のとおり通知します。

記

1 監査の対象部局

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

2 措置を講じた部局

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

(所管部局：都市活力部 まち資源室 文化振興課)

3 監査の種別

財政援助団体等監査

(地方自治法第 199 条第 7 項による監査)

4 監査の期間

令和 5 年(2023 年)10 月 24 日～令和 5 年(2023 年)12 月 25 日

5 措置の内容

別紙のとおり

( 公 印 省 略 )  
い文ス財第266号  
令和6年1月26日  
(2024年)

伊丹市長 藤原 保幸 様

公益財団法人 いたみ文化・スポーツ財団  
(伊丹ミュージアム運営共同事業体 代表団体)  
理事長 二宮 叔枝

### 監査結果報告に対する措置について

地方自治法第199条第7項の規定による監査結果に対して講じた措置を、次のとおり通知します。

#### 記

1 監査の対象部局

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

2 監査の種別

財政援助団体等監査

(地方自治法第199条第7項による公の施設の指定管理者監査)

3 監査の期間

令和5年(2023年)10月24日～令和5年(2023年)12月25日

4 措置の内容

別紙のとおり

監査結果に対する措置について

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

伊丹ミュージアム運営共同事業体

指 摘 事 項	講 じ た 措 置
<p><b>Ⅰ 組織管理について</b></p> <p><b>(1) 過重労働と労務管理について</b></p> <p>公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団が指定管理を行っている7施設について、労働基準法に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定(36協定)を締結し、法定労働時間を超える労働時間の上限を、1カ月45時間及び年間360時間等と定めています。また、全施設において、臨時的に上限を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想されるため、特別条項付き協定を締結し、時間外労働の上限を1カ月100時間未満、年間720時間、2カ月間から6カ月間の各期間の平均80時間及び1カ月45時間を超える月数が6カ月とする旨等が定められています。</p> <p>令和4年度及び令和5年4月から8月までの労働時間について調査したところ、伊丹ミュージアムにおいて、令和4年度の時間外労働時間が、1カ月100時間以上の職員が5名(延べ8件)、そのうち4名の職員について、2カ月間から6カ月間の各期間の平均が80時間を超えていました(延べ29件)。さらに1名の職員の時間外労働時間が、年間720時間を超えていました。</p> <p>これらは、伊丹ミュージアムの開設に引き続き、企画展の準備が主な事由ですが、開設準備や企画展準備は想定されたことで、事前対策により労働基準法に違反した過重労働は、回避できたはずです。労働災害を未然に防止するためにも、事務事業の合理化・効率化、平準化、事</p>	<p>時間外労働については、伊丹ミュージアムのオープニングという特異な事情はありながらも、その体制が万全に取れておらず、結果として職員に大きな負担を課しており、労務管理体制に不備があったと認識しております。</p> <p>また、職員各人により業務量や残業時間に偏りがあることから、施設長や該当職員からヒアリングを行うこととし、問題意識の共有をはじめ、施設現場の実態を把握し、事務事業の合理化・効率化、平準化、事業の質の標準化について協議を進めています。</p> <p>労務管理体制については、旧来の紙による勤怠、休日出勤申請・承認を勤怠管理システムと一体化させることで、常に時間外労働時間を把握できるシステムに変更する準備を進めており、複雑な勤務体系にも対応できるよう変更いたします。</p> <p>今後、市と十分に連携・協議し、法令遵守はもとより、職員の健康管理を第一に体制の強化を図ります。</p>

## 監査結果に対する措置について

公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団

伊丹ミュージアム運営共同事業体

指 摘 事 項	講 じ た 措 置
<p>業の質の標準化、事務分担や協力体制の見直し等、必要な対策を講じて適正な勤務実態を維持するよう取り組んでください。</p> <p>また、令和4年9月、令和5年10月の二度にわたり伊丹労働基準監督署から労働基準法違反等については是正勧告等を受けたことを受け止め、市とも十分に連携、協力して事務局総務部門や各事業所での労務管理、組織管理の充実・強化を図ってください。</p>	