

神戸市従業員労働組合民生支部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月13日（木） 17：00～17：15
2. 場 所：福祉局中会議室（1号館19階）
3. 出席者：
（市）福祉局政策課長、担当係長 他1名
（組合）市従民生支部長、副支部長、書記長、書記次長、執行委員2名
4. 議 題：現業統一闘争要求書に対する回答について
5. 発言内容：

（市）

日頃から皆様には、福祉の第一線で市民サービス向上のためにご精励いただきまして、誠にありがとうございます。また、本年におきましても新型コロナウイルスの猛威が続く中、利用者・職員に多数の感染者が発生した職場もありましたが、皆様のご尽力により危機を乗り切っていただきましたことに、この場をお借りして、改めてお礼申し上げます。

それでは、6月9日にいただいた「現業統一闘争要求書」のうち、勤務条件に関するものについて、回答させていただきます。

「労働安全衛生対策」については、職員が勤務するにあたって最も重要な事項のひとつであると認識しております。これまでに発生した事案も踏まえ、公務災害の未然の防止を図り、安全な業務の遂行を確保するため、マニュアル等に沿った作業の徹底や安全パトロールなどの取り組みを継続して実施していきたいと考えております。万が一公務災害が発生した際には、速やかに必要な手続きの案内ができるよう引き続き努めてまいりたいと考えております。新型コロナウイルス感染症対策については、職員の健康確保・感染予防の観点から、我々としても大変重要な問題であると認識しております。その上で、各職場における業務内容や執務環境を踏まえ、感染防止のための取り組みを継続していく必要があると考えており、各所属での感染防止対策の徹底のほか、検査キットなど必要な資材の確保にも引き続き努めてまいりたいと考えております。

心の健康問題については、「神戸市職員心の健康づくりのための指針」が策定されており、その具体的な取り組みの一つである「職場復帰サポート制度」が令和3年度に拡充され、現在は「プレ出勤制度」となっています。また、職員がメンタルヘルスの不調から職場を離れると、本人だけでなく、同じ職場で働く周囲の職員への負担も大きくなることから、所属長を中心として日頃から職員のサポートをすることも重要であると考えております。また、職員の健康確保、ワークライフバランス実現の観点から、長時間勤務自体の解消についても、一層取り組みを進めていく必要があると認識しております。

いずれにしましても、公務災害を防止し、職員が安心して働くことのできる、安全な職場環境の確保に向け、労働安全衛生対策の充実に努めてまいりたいと考えております。

職員への「情報の周知」については、適宜必要な情報が職員に行き渡るように努めるとともに、風通しの良い職場環境が保たれるようにしてまいりたいと考えております。

「勤務実態が過重」になっている職場については、早急に対応することが困難なものもありますが、引き続きその実態を把握した上で、労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら必要な対応をさせていただきたいと考えております。

「高齢期雇用」については、引き続き、高齢職員をはじめすべての職員が安全に安心して働き続けられるよう、職場の意見を聞きながら、取り組んでまいりたいと考えております。

なお、本日回答させていただいた項目以外についても、勤務条件に関わる問題については、引き続き、労使協議によって解決を図ってまいりたいと考えております。

また、健全な労使関係を構築する中で労使の信頼関係は保っていきたいと考えており、労使協議によって解決した事項につきましては、誤解を生じないように今後とも対応していきたいと考えております。

以上でございます。

(組合)

ただいま、現業統一闘争における支部要求書に対する回答をいただきました。

引き続き、回答に対して各担当の交渉員から順に発言を行なわせていただきます。

(組合)

私の方からは、和光園における班長制度の拡充と、調理士の人員配置の2点について発言させていただきます。

介護業務員については、現在、2名の班長がルーチンから外れて日勤業務を行なっています。班長の業務として入所に関する問い合わせや面接、施設見学の対応や他職種との情報確認や連携をスムーズに行なっています。土日祝はナースも相談員も休みで不在である為、入居者のトラブルや体調不良者が出た時の対応も班長が行なわざるをえません。これらの業務を日勤班長が行なうようになり、業務の幅が広がり他職種とも連携が良くなったりと、スムーズに園内の運営がまわるようになりました。園外においても、他施設や自治会、福祉協議

会などとも連携し、情報の交換や収集をすることで入居者への支援が増えています。しかし、これらの業務を担っている班長には大きな負担となっています。和光園は、現在、行財政改革に基づいて民間活力の導入の具体的な検討に入っています。まだ検討段階において具体的な方針は示されていませんが、いずれにしても新たに班長の業務が増えることは間違いないと考えております。これ以上の負担を増やさない為にも、これまで要望してきた総括班長制度の導入と併せ、もう 1 名の班長配置の拡充を要望いたします。

調理士については、現在、職員と同じ仕事内容が出来る短時間再任用枠に会計年度任用職員が配置されています。現在ではこの配置となっていますが、過去、この枠には嘱託制度から再任用制度と変わる中、嘱託職員や短時間再任用職員が長年配置されてきた経過があり、現在の雇用形態の変更はその職責の違いから、現場職員の労働過重へと繋がっています。現場実態に応じた再任用での配置をしていただきたいと要望いたします。

また、今年度から調理員制度での過員が解消され、現在では短時間再任用をつけていただいておりますが、今後も引き続き配置を要望いたします。

最後になりますが、行財政改革に基づく民間活力導入の検討については、入居者と職員の処遇を一番に考えて頂きたいと切に望みます。よろしく願いいたします。

(組合)

私の方からは更生センターの班長業務について述べさせていただきます。

更生センターでは再任用職員が 5 名配置され、そのうち 3 名が夜勤業務を行なっています。夜勤業務は体力や精神力が必要な働き方と理解していますが、フルタイム勤務での再任用職員が夜勤に従事することは、職場で一度も議論されないままに導入されています。

一方で、来年度より段階的に 65 歳まで定年が引き上げられることもあり、我々職員としては、再任用を含めた高齢期の働き方について大きな不安を抱えており、再任用職員の負担軽減を考える現場の班長には大きな負担となっています。このような中で班長に任命されていない職員 1 名は、班長と全く同一の業務を行なっております。職場が一体となる指示系統が確保され、全員が最後まで安全で安心して働ける職場であり続けるよう、また、安全で安心な職場環境になるよう班長制度の拡充を要望いたします。

また、最近の班長が行なった対応事例を挙げると、某法人より、施設の駐車場に車中泊をする男性がいるので話を聞いてやってほしいと連絡がありました。その際、更生センターでホームレスの自立支援を担当する班長が中心となり段取りして、ホームレス巡回相談員と調整し、現地に出向し本人と話をすることが出来ました。その後、年金収入がある為、更生センターへの入所は難しいことがわかり、近隣の区役所に繋げることとなりました。その後、

法人や区役所の協力もあり、一時生活支援事業を利用することでホームレスから脱却することとなりました。

このように更生センター職員の班長が中心となり、物事が進むことは少なくありません。現場として利用者にとって安心してもらえるサービスを滞ることなく提供して行く為に、また、現場主体の施設運営を確保する為にも、班長制度の拡充はもとより、技能労務職員の管理的地位の確立は急務と感じていますので検討を要望いたします。

(組合)

私の方からも一言申し上げます。

ただいま交渉員から各現場で抱えている現状報告や、所属単位では解決が困難な諸課題について発言がありました。

とりわけ、発言の中に多くあった、和光園・更生センターにおける、あり方検討の部分については、方針が定まるまで職員や利用者に関わる処遇が明らかに出来ないのは理解するが、現場職員は日々、施設の今後について不安を抱えながら業務を遂行しています。現場は検討中であっても、方針が出てからも利用者の為に業務を全力で遂行することには変わりなく、内容によっては自身の処遇についても同時に考えねばなりません。

方針が示された後について、これまでの要求内容を含め、定年延長にかかる諸課題等、早急に解決が図れない課題についても勤務労働条件に関わる部分については、変わりなく誠意ある協議を続けていただければか再度この場で確認したいと考えています。

交渉員からの発言は以上となります。現時点で発言に対し返せるものについては返していただきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

(市)

ただ今、何点かお話を伺いました。

和光園や更生センターのあり方については、行財政局から方針が示されましたら、改めて情報提供させていただきたいと考えております。

その中で、いただいたご要望のうち勤務労働条件に関する事項については、引き続き、十分に協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(組合)

本日は、要求書提出の際にも申し上げましたように、単に自分達が働きやすくするためにではなく、利用者の立場に立った、組合員の切実な声を代弁させていただきました。

更生センターと和光園に関しましては、将来の不安を抱えながら、日々業務をしています。とりわけ、介護業務員につきましては、市民病院の業務委託によって、病院業務員から、斎場や墓園への異動を経て、介護業務員に異動になった方もいらっしゃいます。同じ介護職員でも、ひよどり台ホームやさざんか療護園の民間委託から和光園に異動になった方も多くいらっしゃいます。女性活躍推進法や男女雇用機会均等法などは、労務職には存在しないのでしょうか。私たちが安心して、やりがいを持って仕事をしたいと思うのは、贅沢な望みなのでしょうか。

また、更生センターの更生業務員に関しましても、神戸市のセーフティネットの役割を担う施設として誇りを持って従事してまいりました。今まで、地域住民との大きなトラブルもなく運営してこられたのも、公営施設としての存在が大きく、その職員としてプライドを持って従事してきたからだと確信しています。

行財政改革を断行中の神戸市の立場は十分理解した上で、単に数字を並べて切り捨てるのではなく、同じ市民の目線で考えていただき、労使が一体となり、一緒に神戸市の福祉サービスを作り上げていただきたいと思います。

今回の回答については、本部総体での取り組みになっていることから、然るべき後にご返答させていただきたく思います。本日は、貴重なお時間を頂戴し、ありがとうございました。