

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7年6月10日(火) 18:30～18:55
2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）
3. 出席者：
（市）こども家庭局こども企画課長、係長、他1名
（組合）支部長・副支部長・書記長・書記次長・各執行委員（2名）
4. 議 題：現業統一闘争要求について
5. 発言内容：

（組合）

当局の皆さまにおかれましては、市民生活の安全安心を守るとともに、暮らしやすく快適なまちづくりに日々ご尽力されておりますことに、敬意を表します。また、私たち民生支部組合員の労働条件の維持・改善にご協力いただいておりますことを重ねて感謝申し上げます。

本日、現業統一闘争の要求書を提出し、現場で働く全組合員の声を伝えさせていただきます。この声は、私たち職員が単に働きやすくするためのものではなく、市民や利用者がより安全で安心して施設を利用できるかを考えた現場の総意です。物価高騰や税収の減少など、厳しい財政状況であっても、福祉サービスの質の低下を招かぬよう、自治体の責任として、市民に信頼される公共サービスの拡充と資質向上をめざし、直営で事業を行なうとともに、職員が安心して業務を遂行できるよう、労働安全衛生、職場環境改善など、誠意をもって速やかに善処されますよう要求いたします。

本日はよろしくお願いいたします。

（組合）

それでは、現業統一闘争要求書を提出いたします。

続いて、要求書項目と趣旨説明を行なわせていただきます。

1. 自治体行政の責任としてこどもに関わるすべての事業を直営で行なうこと。

神戸市における子育て施策として、地域の保育ニーズを把握しつつ、保育の受け入れ枠の確保を図っていき、保育人材の確保対策や多様な保育ニーズへの対応など、様々な施策を充実していくことで、総合的に保育環境の充実を図り、安心して子育てができるまちの実現をめざしていくとしている。今後もこれらの子育て施策が拡大実施されようとしている中、公的福祉施設には、社会的弱者に対する市民セーフティネットとしての役割があることから、市民の生命を守る行政責任として直営による事業運営を継続すること。その為に必要な将来の業務体制の構築については、現場の声を傾聴し労使が一丸となって協議することが重

要であり、生じた課題については早急に解決する責務がある。市民サービスの最前線の現場で働く職員が主体となった会議を促すとともに、現場の声を十分に汲んだ協議内容を尊重し反映すること。また、これまでの行財政改革に基づき移管・委託が実施された施設や業種に対しても、その後の検証を行なうことが、今後の市民サービスの向上に繋がり、行財政改革 2025 の本来の目的を達成する為に必要であるとする。

2. 勤務労働条件における事前協議制の遵守ならびに労使確認事項については、速やかに実施すること。

勤務労働条件に関する事項については事前協議を行ない、妥結した事項については遵守し、速やかに実施すること。また、将来的に勤務労働条件に関わる事項は、現場の職員へ下ろすのと同時に組合への情報提供も速やかに行なうこと。

3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応ができる業務執行体制の確立を図るとともに、業務内容や業務量など実態に応じた班長制度に改革すること。

班長制度導入以降、様々な法改正や市民ニーズの変化に伴い、業務はますます複雑多様化している。また、長期間の欠員が生じていることから労働過重となっていることは明白であり、労働環境の改善に努めること。併せて、単独少数職場については、一人で行なうことが困難な業務があり、効率的に業務が行なえるよう、班長を主体とした働きやすい労働環境の改善に努めること。また、技能労働職員の多くは、市民・利用者とのインターフェースの役割を担い、その経験から培った知識や情報・ノウハウは常に最新、最有力の情報源であり、事業局にとっては何にも代え難い政策情報であると考えている。専門性やスキルを持った直営の職員が、今後も最大限に能力を発揮できるよう、管理的地位を含む体制の確立を図ること。

4. 労働災害など働くうえでの危険は多様化しており、再発防止策の早期の策定はもとより、災害を未然に防ぐ労働安全衛生管理体制の強化・拡充などの施策を協議、実施すること。また、心の健康問題に積極的・計画的に取り組むこと。

労働安全衛生管理体制の強化・拡充については、職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成や公務災害の防止を図ること。また、労使による安全衛生委員会の適宜開催において、委員の意見を反映し公務災害の事前防止に努めるなど、更なる活性化を求める。中でも施設の著しい老朽化については、職員が安全・安心に業務を遂行する為にも早急に対策を講じる必要がある。不具合や危険性がある箇所については、随時、職員の意見を聞きつつ、備品購入や改修工事などの対策を行なうこと。

心の健康問題では、正規・非正規に限らず欠員による労働過重がメンタル不調の要因の一つと考えられ、勤務労働条件とも密接に関係している。長時間労働を減らすことや精神的負担を軽減することにより、組合員の健康維持、家庭や地域生活においても子育て期、中高年期

といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる。より良いワークライフバランスの実現の観点からも、労働環境の改善に向けて積極的・計画的に取り組むこと。

保育所管理員職場では、近年、病気休暇や事故が相次いでいる。それに伴い、出務元の労働過重が顕著に表れていることから、管理員出務制度の改善に向け取り組むこと。また、こども家庭局内の労務職場においては、未だに男女別のトイレや更衣室、作業後、ゆっくりと休むことができる休憩室の場所も確保されていないところも多く、メンタルや体調不調の要因となっている。職場環境の改善に努めること。

行政として、自然災害を含む様々な有事を想定し、緊急事態から市民・利用者、職員の安全をしっかりと守り、市民サービスの停滞を防ぐ必要がある。地域特性や職場環境に応じた各種マニュアルの作成、必要な物資の確保を行なうとともに、現場への周知・徹底を図ること。

5. 職員が安全で安心して働けるよう、引き続き、各種感染症防止対策を講じること。

職員が安全で安心して業務を遂行できるよう、健康管理にも十分配慮したうえで、各種感染症防止対策について現場の意見を聴取し、労働安全衛生の観点から、労使で十分に協議すること。今後、いかなる事態が発生したとしても、安定した市民サービスの提供と現場で働く職員が安全で安心して職務に専念できるよう、事業局として感染症防止に必要な物資は常に確保しておくこと。また、職員が業務上で感染したと思われる場合は、後遺症なども十分に踏まえ、速やかに公務災害に関する必要な手続きをとるなど、丁寧かつ適切な対応を行なうこと。

6. 市民サービスを停滞させることなく、安定的に提供する為に必要な人員の確保と配置を行なうこと。また、欠員の補充については速やかに正規職員で完全に補充すること。

長年、欠員が正規職員で補充されないことにより、現場や出務職場に過度の負担を強いることは明白である。その趣旨を踏まえ欠員が生じた場合については速やかに解消すること。民生職場では、長年、新規採用が再開されないことにより職員の高齢化を招き、病気休暇、介護休暇の増加を引き起こしている。技術の継承や年齢構成の歪みなどの解消も含め、今後の定年退職者や、年度途中で生じる欠員見込み数の推移を十分に精査すること。そのうえで、今年度も実施されている労務職員採用試験の実施状況も踏まえ、新規採用の再開も見据えた安定的かつ持続可能な将来の労働環境を構築すること。また近年、各職場で出務制度や日常業務のサポートを行なう、会計年度任用職員の欠員も喫緊の課題となっている。特に、職員の公休や休暇取得時、他職場からの応援出務で成り立つ分散少数配置職種において、裏付け雇用の確保は極めて重要な部分となっている。円滑な制度運用を図る為にも、引き続きあらゆる手段を講じ欠員解消に取り組むこと。

7. 高齢期雇用対策については、労使で十分に協議し、高齢職員はもとより、誰もが安心して働き続けることができる円滑な制度運用を行なうこと。

定年退職後、再就職を希望する職員が安心して働き続けることができる職場環境を整えること。また、定年の段階的引き上げについては、市として 60 才以後の勤務の意思を確認することとしている。職員の意思と相違がないよう丁寧な意思確認を行ない、円滑な制度運用を図ること。併せて、高齢職員の多様な働き方を確保し、誰もが 65 才まで安心して働き続けることができる職場環境の実現を図る為にも、定年延長に関わる制度運用については引き続き労使で十分に協議を行なうこと。

8. 男女共同参画の推進・次世代育成支援対策推進法に対応する為、男女がともに性差なく働き続けることができる職場環境の整備を図ること。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を実行する為に協議すること。

働き方の多様化が進む中、男女双方が働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮することができる。また、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、多様化・高度化するニーズを敏感に捉え、的確に対応していく為にも男女とも性差なく働ける職場環境を構築すること。

9. 子育て支援事業・児童発達支援センター事業の充実に努めること。

10. 以上の要求に対する回答については、誠意を持って文書回答するとともに、合意事項については文書協約を交わすこと。

(組合)

引き続き各担当の交渉員から要求書の補足説明を行なわせていただきます。

(組合)

私の方からは西部・総合・東部療育センターについて発言させていただきます。

今年度から施行された、休暇取得による代替調理士制度の改定について、現場からの改善要望を汲んでいただき感謝を申し上げます。しかし 4 月からの実施でありながら、現在まで、西部療育センター3 時間 45 分勤務の会計年度任用職員枠が欠員となっており、この新制度の運用ができていない状態となっています。また制度要綱では、正規調理士の休暇取得の場合にのみ出務することになっている為、会計年度調理士の休暇取得時には出務がないことから、業務に支障をきたすなどの課題が生じています。改善していただいたこの制度が、更に実用的かつ現場のニーズに沿ったものとなり、休暇取得の面で安心して働ける制度となるよう、各療育センターの所長や当局の相互理解を求め、課題解決に取り組んでもらいたいと要求いたします。

また、総合療育センターにおいても、依然として欠員が続いたままで新年度が始まっています。欠員は残された現場職員の過重労働を招き、職員が必要とする時の年休取得も困難と

なる為、心身の重大な不調をきたす恐れもあります。総合療育センターでは、今年度から調理員が配属され OJT が実施されていますが、日常業務で必要とする人員が不足している中、調理業務を教える方も学ぶ方も十分な環境下で研修が行なわれているとはいえません。両療育センターにおいて欠員が速やかに補充できるよう、早急に対策を講じていただくよう要求いたします。

私の方からは、保育所調理士・管理員職種における安全衛生対策について発言させていただきます。

酷暑対策については、近年の暑さは異常とも言えるほどであり、暑さ対策は喫緊の課題と認識しています。調理場内においても、大鍋で湯を沸かすなど火気を使用することが常であるため、相当な暑さとなります。各自で工夫を凝らして対応していますが、限界に近づいており、全ての職場で熱中症が頻発してもおかしくない状況です。組合員が暑さによる体調不良を起こすことなく職務を行えるよう、職場環境の整備を強く要求いたします。また、管理員につきましても今年度よりファン付きベストの支給が行われますが、それで暑さへの対策が万全であるとは言えません。具体的には、未だ管理員専用の作業机や空調設備のある作業部屋すら無いところも多く、施設管理機材についても、老朽化した旧式の物を使用し続けています。夏季時の業務内容の見直しや、作業中でも一息つくことができるような職場環境の整備を含め、早急に対策を講じていただきますよう強く要求いたします。

害虫対策については、多くの保育所が築年数を経ていることもあり、各現場でも様々な対策を講じているところです。昨今、給食への異物混入などが社会問題となることもあります。調理現場の衛生環境を整える上でも、専門業者による防虫作業の強化など、必要な対応を要求いたします。

続いて私の方からは、職変を伴う新規転入保育所管理員へのフォロー体制の充実化について発言させていただきます。

今年度、和光園より多くの介護業務職員が職変で保育所へと異動し、管理員の業務に就いていますが、数回規模の研修では日々の業務における疑問や不安などを解消出来るものではありません。配属先での実地研修なども含め、今後も継続的なフォロー体制の充実化が必要であると考えます。管理員という職種上、各職場に1人のみといったことが多く、孤立しやすい状況にありますので、異動されてきた職員が不安を感じることをないよう、現場が望むしっかりとしたフォロー体制を継続していただきますよう要求いたします。

また、このような場合において率先して現場への指導やフォロー、職場ごとに全く違う業務内容の調整を行なえるのは、専門職である班長が最も適任であると考えますので、以前より要求しております管理員班長制度の施行実施についても併せて要求いたします。

(組合)

只今交渉員の方から発言がありましたが、現時点で答えられる部分にお答えいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(市)

日頃から、支部の皆さまには、市民福祉の向上のため、第一線の職場で、職務にご精励いただいておりますことに、この場をお借りして感謝申し上げます。

ただ今、「現業統一闘争要求書」をいただき、ご説明をお聞きしました。

私から、勤務労働条件に関するもので、現時点でお答えできるものについて、回答をさせていただきます。

勤務労働条件に関するものについては、皆様方と十分に協議していき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や課題となっている職場環境については、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。なお、発言にもありました西部療育センターの会計年度任用職員の欠員の状況については認識しており、療育センターにおける代替調理士制度の運用の観点からも、必要な対応について検討させていただきたいと考えています。

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。公務災害を発生させないために、未然防止が特に重要であり、これまでに発生した事案を踏まえ、再発防止に向け必要な対策を行うとともに、マニュアル等に沿った作業の徹底に努めてまいりたいと考えております。また、酷暑対策については、今年度より必要な職場にファン付きベストの支給を行うなど、必要な対策を講じているところですが、引き続き、職員が安心して働くことができる快適で安全な職場環境の確保に向け、局の安全衛生委員会や各事業場の衛生委員会の場なども活用しながら労働安全衛生対策に取り組んでいきたいと考えております。

各種感染症については、今後も引き続き状況を注視しながら、感染症対策に取り組んでいく必要があるものと考えております。局としても、職員の健康確保・感染予防は大変重要な問題であると認識しており、各職場における業務内容・執務環境等を踏まえ、職場の意見も聞きながら、感染防止のための取り組みの徹底に引き続き努めてまいりたいと考えております。

定年延長につきましては、全市的な観点でその制度運用が行われるものではありませんが、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、勤務労働条件に関

することについては皆さまのご意見もお聞きしながら取り組んでまいりたいと考えております。

ご発言がありました職種変更を伴う新規転入職員については、転入者を含めたこども家庭局に所属する職員が安心して働くことができる職場環境の確保に向け、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。特に、今年度和光園からの転入職員の皆さまに対しまして、局として異動前から研修を実施したところですが、今後は必要に応じ管理員の実地での研修も予定しているところです。転入後円滑に業務に従事していただけるよう、引き続き職員が安心して働ける職場環境の確保に取り組んでいきたいと考えております。

本市の財政状況につきましては、長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめ、光熱費の高騰や公共事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。

このような状況の中でも、未来を見据えた循環型社会を創造し、持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化をはじめとした「行財政改革方針 2025」に引き続き全力で取り組んでいく必要があると考えております。

いずれにしても、本日いただいたご要求、ご意見については、ただいまお受けしたところですので、現場の状況や先ほどご要求いただいた内容を十分に検討したうえで、勤務労働条件に関するものについては、改めて回答させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(組合)

最後に私の方からも、繰り返しになりますが幾つか労働安全衛生の部分で発言させていただきます。

今年度、保育所分会の要望に応じ、管理員のファン付作業服の導入に踏みきっていただき感謝申し上げます。この作業服が、長年、酷暑下でも作業に従事してきた保育所管理員の健康維持に貢献できることを願っています。ただし一方で、貸与予算の確保から支給枚数の減や支給年数が延長されるなどの改定も行なわれています。改めて貸与予算に関しても、その時世に合わせ柔軟に対応していただけるよう要望いたします。また、火気の使用を行なう調理士やその他の職種についても、熱中症予防に関してどのような手立てが講じられるのか、引き続き、労働安全衛生の観点から労使で知恵を出し合っていきたいと存じます。

続いて、保育所及び療育センター間で発生している会計年度任用職員の欠員については、使いやすく改訂したはずの出務制度が、年度当初から運用出来ていないなどの機能不全を

引き起こしています。日頃から、正規の公休時や年休取得時、また、施設ごとに事情が違う業務格差の補完を担う会計年度任用職員は、今やどの施設運営にもなくてはならない存在となっています。全国的に生産労働人口の減少や、人材獲得競争の激化が進む中、神戸市においても人材の確保が難しくなっていることは承知していますが、様々な対応策を講じ迅速に配置していただくよう要望いたします。

これらの諸課題と要求項目に対し、きたる 10 月 16 日に配置された回答交渉ヤマ場に向け、一つでも多くの解決を図っていただきたいと申し上げ、本提出交渉を終わらせていただきます。