

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和3年10月13日（水）18：00～18：40
2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）
3. 出席者：
（市）行財政局給与課長、給与課担当係長3名
（組合）市職副執行委員長2名、書記長、青年女性部長、他6名
4. 議題：勤務労働環境の改善に関する交渉
5. 発言内容：

（組合） それでは、職員の勤務労働環境の改善に関する要求書についての趣旨説明をさせていただきます。要求項目については、15項目となっています。

まず、1点目ですが、業務内容の変更や業務量の増加に伴う事項については労働組合と協議をすること。業務内容の変更や業務量の増加は、勤務労働環境や過重労働、そして、定数や組織に密接に関係しています。職員の過重労働とならないよう業務の進め方も含めて協議をしていただきたい。

2点目に恒常的に長時間の時間外勤務が発生している職場の改善を行うこと。何年も長時間労働が続いている職場の抜本的な改善が必要です。しかし、時間外勤務を減らすための改善が行われず、マンパワーに頼りきっている状況になっています。特にコロナ対応により大幅に増加をした時間外勤務は1年以上続いており人的な対応が必要です。

3点目にサービス残業は絶対にあってはならないという認識を所属長へ徹底すること。恒常的に時間外勤務が発生している職場では、業務は減らないまま、時間外勤務を減らすことが優先され、結果として時間外勤務の申請がしづらくなっています。市職のアンケートで、時間外勤務を申請できていない人は、去年が3割、この間、当局として通知も発出され、一定の改善は見られますが、今年も2割という回答になりました。サービス残業があるという事実を受け止めていただき、各所属長への意識の徹底や法律違反・パワハラ行為にあたるということを徹底し、違反があれば厳格に対応していただきたい。

4点目です。パワハラやセクハラなどのハラスメントは、受けている側の立場が弱く、なかなか訴えることができません。また、上司に対してハラスメントを訴えることで、「人事評価」への影響を懸念されます。ハラスメント対策について被害を受けている人を迅速に守れるような対策を進めていただきたい。

5点目に制度変更や新規事業の実施により業務量が増大する見込みの職場については、当局の責任において職員への周知や体制の確保を行うこと。私たちは、

業務量増加に伴い過重労働となる際は、労使協議で解決を図るべきだと考えていますが、予算・定数・組織については管理運営事項であり、職制の責任で、所属長を通じて職員の意見を聞きながら決定することとなりました。しかし、実際には、最近の神戸市の進め方は、現場の所属長の意見が反映されず、上から決められていることを職場に押し付けるというトップダウン方式がとられ、所属長でさえ職場の意見が無視されているというあきらめムードがでています。そんな中で職場のモチベーションが保たれるでしょうか。もっと現場の意見を大事にする神戸市になっていただきたい。

6点目、民間委託によって市民サービスを低下させないこと。また職員の負担強化とならないようにすること。10月1日より始まった区役所の民間委託では、委託することのメリット・デメリットが職場で議論されることなく決定され、定数が削減されました。市民の区役所滞在時間も伸びており市民・職員にとってマイナスの結果となっています。これ以上、市民サービスを低下させないためにも、実施後の検証を進めると同時に、申請書作成支援のツールや入力支援ツールなどの導入による事務負担軽減を図ること。

7点目、新型コロナウイルス感染症予防対策について以下のとおり改善することですが、神戸市でも新型コロナウイルス感染症予防対策やそれに関連した業務が増加をしました。今後も、新型コロナに対する感染予防や、対策などの業務が続いており、最前線で働いている職員の健康と安全を守り安心して働き続けられるよう、最大限の配慮をいただくよう7点について要求します。

- (1) 出勤調整を行う場合は職場間・職員間の不公平感をなくすよう努力すること。
- (2) 各所属において優先する業務を明確にし過度な負担をなくすこと。
- (3) 在宅勤務、リモート会議などの対応のためLTE接続端子と業務用タブレットを増設し、簡素な手続きですぐに貸し出せるようにすること。
- (4) 消毒液・マスク・ゴーグルなど必要な備品を十分に確保し、必要な所属へ配布すること。
- (5) 人事異動の凍結などによる過重労働を防ぐための対策を講じること。
- (6) 感染症対策に直接携わる職場や市民が集中する職場は、過重労働となることが明らかであり、平常時から、そういったリスク管理を行うとともに十分な体制を確保すること。
- (7) 保育所や施設の用具等の消毒について職員への負担が大きくなっており、消毒のための要員を配置するなど早急に対応を検討すること。

8点目、長年培ってきた知識や経験を生かせるよう人事異動サイクルを適正なものとする。職員の削減や人事異動サイクルの短期化により、各部署において経験や知識豊富な職員が減ってきています。自治体の業務はすべてマニュアル

どおりでやればできるというものではありません。長年の知識や経験が必要です。こうした人的財産を大切にしていきたい。

9. 区役所では通常業務以外にも、災害時の対応など市民の安全・安心を守る使命があります。今後の区役所のあり方について市としての考えを明らかにすること。区役所の職員は阪神淡路大震災当時よりも大きく減少しており、災害が起きた時の初動対応ができる体制となっていません。市民のいのちと安全を守るために、そして出務する職員の健康と安全を守るために、神戸市全体の課題として考える必要があります。また、災害や選挙、今回のような感染症対応時に、区役所内での応援などは限界となっており機動性も失われつつあります。市として今後の区役所のあり方の考え方を、職員に丁寧の説明していただきたい。

10. 2号館や各区役所の建て替え・移転については、十分に意見を聞き職場環境の充実を図ること。現在、建て替えが進んでいる2号館や中央・西区役所など、職員が使いやすく、市民が利用しやすいものとする。また休憩室や会議室の確保など職員の意見を十分に聞いて反映していただきたい。

11. 点目になります。会計年度任用職員の労働条件の改善をすること。また、理由のないポスト削減を行わないこと。会計年度任用職員について、以前はフルタイムであったところが、短時間勤務になっている職場が多く見られます。その結果、各職場において過重労働となっています。職場に負担を押し付けないよう対策を講じる必要があります。また理由のない安易な削減については認められません。労働条件面では、会計年度任用職員制度の特別休暇について現在無給となっているものについて有給対応とするなどの改善と庶務事務システム・出退勤システムが利用できるよう改善するよう求めます。

12. 病気休職等により欠員が生じている職場では、その業務を他の職員が持つことになり、本人の業務に支障がでてきています。業務を進めていくための定員があり、その定員に欠員が生じた場合は、当局の責任においてすみやかに欠員補充を行うよう求めます。

13. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属におけるコミュニケーションを大切に、所属長等が職員の意見を十分に聞いて働きやすい職場づくりをすすめること。この間、「風通しの良い職場」というフレーズだけが行きかっていますが、現場レベルで話をすると以前より、自由に意見が言えなくなったという声の方が多くなっています。業務を進めていくためには、職員同士のコミュニケーションは不可欠です。職員同士、所属長と職員がもっと自由に意見を交わしあう職場をつくり、職員が働きやすい職場づくりを進めるよう求めます。

14. 育児短時間勤務制度、在宅勤務制度やフレックスタイムなど多様な働き方の選択が可能となるなか、職員が安心して制度が利用できるよう職場環境の充実にも努めること。この間、育児・介護などを中心に、いろんな制度ができています。

ただ、制度だけつくっても仕事のことが気になって取りにくい、まわりに迷惑をかけてしまうなどで、使えない人もいます。せつかくできた制度を安心して使えるように、職員の代替や業務の在り方なども含め職場環境の充実を求めます。

最後の項目です。各支部が局に対し提出している要求について誠意をもって回答すること。現在、各支部・局においても勤務労働環境改善の交渉が進められています。各支部・局ではより具体的な話が進められていると思いますが、各局に対して、各要求について誠意をもって対応するように徹底するよう求めます。

私からは以上ですが、この後の各ブロック担当の発言についても、よく聞いていただき改善をしていただくようお願いいたします。

(組合) 私から、本庁ブロックの要求について4点述べさせていただきます。

1. 時間外勤務の縮減について

本庁職場では恒常的な人員不足による時間外勤務の発生しているところが多くあります。また、新規事業などがある場合には、さらに時間外業務は増大しているとも言えます。時間外勤務の上限規制の通知があつて以降、職場内で工夫しながらその抑制に努めてはいますが、個々の努力や職場内での業務の分担だけでは限界があり、多くの職員が疲弊しています。本庁職場の時間外勤務縮減のため、体制や業務の見直しを含めた措置を検討していただき、新規事業等を行う際には新たに担当を配置するなど、職員の負担を軽減する措置の検討をお願いします。

2. 庁舎建て替えに伴う対応について

本庁舎建て替えに伴い、多くの職場が周辺の民間ビルに移転しました。民間ビルなので、共用部の清掃や管理などは行き届いていますが、テナント内の清掃や時間外の空調稼働などは、局内の予算内での執行となります。衛生面の観点からも、年度当初からの予算配分をしていただきますよう、お願いします。また、新庁舎の配置計画について早期に明らかにしていただくとともに、再移転にあつては現在の仮庁舎での状況も検証のうえ、それぞれの職場が利用しやすいよう、十分に意見を聞いていただきますよう、お願いします。

3. 複数の育休代替には正規職員の配置を

本庁ブロックの職場では若い職員が多く、活気をもって業務に取り組んでいます。当然ながら結婚や出産の対象者も多く、1つの課で複数名の育休取得や育児短時間勤務の取得者がいるところもあります。育休取得者の代替には任期付職員が配置されていますが、複数名の育休取得者がいる職場では、任期付職員が多くの時間外勤務をしている職場もあると聞いています。複数の育休取得者のいる職場には正規職員も配置するなど、過度の時間外勤務が発生しないよう、検討いただきますよう、お願いします。

4. 局支部交渉の尊重

この間、各支部と局で交渉が進められていると思われませんが、職場の生の声が届いている支部からの意見をよく聞いていただき、一言で「管理運営事項」と切り捨てるのではなく、局支部交渉を尊重し、丁寧な対応をしていただきますよう、お願いします。

(組合) 建設ブロックの要求を、4項目について述べさせていただきます。

1. 自然災害に対応する予算・体制の確保について

気候変動による大規模災害リスクが年々大きくなってきています。市民の安全・安心を支える都市インフラの保全や更新、防潮や地すべり対策などの防災・減災対策に継続的な取り組むことができる予算・体制の確保に配慮をお願いします。

2. ノウハウや技術継承が確実にできる環境づくりについて

現場対応においては、何よりも実務や実体験を通じて培われてきた経験やノウハウが重要になってきます。業務進捗により減員が続いている職場もありますが、そういう職場では、事後の業務や残事業対応において、いわゆる中身の濃い案件への対応が増加してくるケースも多く、単に件数だけで判断できない業務量というものがあります。一定の職員配置がないと継承が円滑に行えないどころか、一般的な苦情対応や問い合わせにも対応できなくなります。再任用職員など高齢職員の活用にも限界があります。特に小規模職場での継承問題については十分に配慮をいただくようお願いします。

3. 育児休業代替職員の確保について

職種によっては、育休代替職員の確保が困難という話も聞いています。そうした職種においては、例えば病院職員のように取得実績を踏まえて採用者を増やすなど、ぎりぎりの体制の中で業務を行っている職場に穴が空かないよう工夫をお願いします。また、産前産後休暇の期間に、育休代替の予定職員を採用する場合、同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員の特定事務枠として採用するなどの工夫をして給与面での改善を進めていただき、代替期間における業務の継続性がより確実に図られるよう検討をお願いします。

4. リモートワークやオンライン会議に必要なツールの増強・配備について

モバイル通信によるリモートワークや、オンライン会議が一般化しています。相手方との協議や打ち合わせもオンラインによるものが増えてきています。タブレット端末を使いその場で直接データに書き込みをしたりするケースも増えていますが、本市では十分なツール・備品の配備がないため、自己の携帯やタブレットを使用して業務にあたっているケースもあると聞いています。インターネット・

PCなどICT環境の改善を早期に進めていただきたいと思います。

職員が元気で意欲を持って働くことのできる職場づくりを、労使で協力して取り組んでいけるよう、各職場においても十分な協議が進められることをお願いし、建設ブロックの要望とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(組合) 民生支部・衛生支部・病院支部の状況について発言します。

1. 民生支部について

まず民生支部についてです。民生支部の業務は多岐にわたるため、それぞれの部門に分けて発言します。まず保育所についてです。保育現場では、大人と違い入所している子全員がマスクを着用できません。また、大人と違いソーシャルディスタンスを意識することも難しく、密集・密接が回避できません。特にコロナウイルスデルタ株が蔓延してからは若年層での感染が広がり、全国的にも保育所でのクラスターが発生しています。大人同士の濃厚接触については本人からの聞き取りで十分感染経路の確認ができますが、保育児童ではそうもいきません。保育所内で感染した職員や児童が出た場合、濃厚接触と判断されていない場合でも保育所内職員についてPCR検査を実施するなど、働く職員の不安軽減とさらなるリスクを回避する手段を検討していただきたいと思います。また、施設や保育所などで児童が使用する遊具なども毎日消毒作業を行なっています。これも感染拡大リスクを下げるため必要なことではありますが、本来業務を圧迫しており、職員にとってかなり負担が増加しています。児童も職員も安心して保育業務に専念できるよう改善をお願いします。待機児童解消のために枠拡大での保育を行うようになって数年経過していますが、枠拡大により保育所内でソーシャルディスタンスは確保できていません。蜜状態を少しでも下げられるよう職場・保育の環境改善をお願いします。

次にこども家庭センターについてです。こども家庭センターでの業務は24時間365日対応が必要な業務も多くあります。職員にかかる負担が大きい業務であり、特殊勤務手当の増額をしていただいた事に感謝申し上げます。近年、子どもの虐待案件は増加しています。職員も増員してもらっていますが、それでも超過勤務で対応せざるを得ない状況が続いています。また、一時保護所では虐待件数の増加に比例して入所児童数や保護日数が急速に増加しています。時間外の入所対応も増えており、時間外勤務が常態化しています。センターの建て替えを控えています。入所児童が安心して過ごせ、職員が労働過重にならないよう、勤務労働環境を整えていただくよう、お願いします。

次に本庁職場です。福祉局およびこども家庭局では、時間外勤務が多く労働過重になっている職場が多くあります。職員一人が対応すべき業務が多すぎること

が要因と考えられます。時間外勤務を削減するように言われていますが、業務の負担が減っていない状況で対応するためにサービス残業を行っている職員もいます。勤務労働環境の改善を求めます。その他、施設などそれぞれの職場からも多くの過重労働環境の改善を求める声が上がっています。局からも話を聞いてもらい、しっかり対応していただくよう、よろしくお願いします。

2. 衛生支部について

次に衛生支部についてです。衛生支部ではコロナウイルス感染拡大防止のため、職員は日々頑張っています。保健師の年度途中の採用や、事務職員の兼務発令など対応いただきありがとうございます。しかし、大幅な増員により人員は確保できたものの、新規採用者は研修もままならないままに業務にあたることになりました。何をすればいいのかもわからない中で感染患者の動向調査や濃厚接触者の現状把握、入院調整など本来であれば先輩や係長の指導のもと、経験を培ってから対応すべき業務にあたらなければならぬ状況です。保健師の資格を持っているからといっても、保健所業務に初めて携わる職員からすれば、その負担は計り知れません。そのため新規採用者の休職や退職が増加しているのではないのでしょうか。人員不足という状況ではありますが、コロナ感染者が増加している中で覚悟を持って神戸市に入庁してくれた職員が、忙しい中でも安心して働き続けられるよう環境整備をお願いします。また、出口が見えない中での対応に、現場はかなり疲弊しています。長期化する中、保健師・事務職員ともに職員の労働過重が改善されるよう、よろしくお願いします。

3. 病院支部について

最後に市民病院についてです。3つの市民病院では、直接的にコロナ感染患者への対応をしています。一部の病棟を閉鎖しコロナ患者の受け入れをするなど、市民の命を守るため日々頑張っています。しかし、コロナ患者の推移は一時的に減少することがあっても、再度増加し満床状態になることを繰り返しています。感染症部門が専門ではない看護師も、自身の知識不足で患者の生命に影響が出ないよう、日々努力しています。病院職員は緊急事態宣言が解除されても外食の自粛や、家族で出かけることも控え、常に院内での感染を起こさないよう、対応する職員が不足してしまう状況にならないよう、私たちでは想像もつかないような自分を律する状態で働いています。昨年度も国や県・市、市民のみなさんからの支援があり、病院の経営状態は危機を脱しました。しかし新型コロナウイルス感染への対応は終息していません。今後も市や県、国からの支援がないと市民病院の運営は成り立ちません。市の財政状況が厳しいことも承知していますが、市民の安心と安全を守るため、引き続きの支援をよろしくお願いします。

(組合) 区役所関連についてです。

1. 区役所は市民サービスの第一線であり、市民にとって一番身近な窓口であると言われ続けています。私たち区役所の職員もそう自負しています。それだけに区役所の窓口業務は幅広い知識や迅速さ、丁寧さが求められています。また市民一人一人に寄り添った対応のためには、システムだけではなく職員のマンパワーも非常に重要ですが、職場では欠員も含め人員不足の声が多く出てきています。制度の変更や新たな業務が増える時には、多くの市民が区役所に来庁されます。市民の窓口での待ち時間を減らすことと同時に、職員の負担を軽減するよう改善を求めます。

2. 10月から先行区で市民課・保険年金医療課窓口業務の外部委託が開始されます。十分な議論がなされないまま委託が決定されましたが、職員の勤務労働環境を悪化させないように、今後十分な検証を行うこと。また、区役所運営体制の最適化では、窓口業務のスマート化と委託化が言われていましたが、スマート化については進んでいないため、職員の負担は増加し、市民サービスは低下しています。神戸市が決定した区役所ロードマップのうち、民間委託のみを先行した結果だと思えます。計画を作った神戸市の責任として、早急な改善を求めます。

3. 新型コロナウイルス感染症対策について、マスクや消毒薬等を確保や、飛沫防止パネルの定期的な消毒、破損に備えて部品等の在庫を確保すること。今後の感染再拡大に備えて、各課の停止業務の検討や来庁する市民を少なくする対策を講じること。区役所の開庁を継続しながら大規模な出勤調整が必要となった場合の具体的な方法を検討すること。また、新型コロナウイルス感染症に直接対応する各区保健センターの保健師はもちろんのこと、ワクチン配送業務、ワクチン接種会場の運営、保健センターへの応援、コロナ関連事業への兼務で、区役所全体が疲弊しきっています。これ以上職員の負担が増えないよう、具体的で実効性のある方策を講じること。

4. マイナンバーカードの普及に伴い、市民課では住民異動手続きに要する時間が伸びています。その結果として、窓口受付までの市民の待ち時間も増加しています。マイナンバー関連の手続きは、市民が区役所に来庁しなくてもできるように、市や国に働きかけること。特に、カードの交付や電子証明書の更新・再設定などについては、区役所来庁者の密をさけるために区役所以外での対応を促進すること。

5. 私たちは災害時に市民の生命や安全を守るために、避難所を開設・運営することは自治体の責務であると考えています。その責務を果たすと同時に職員の健康や安全を守るためにも、避難所運営を区役所職員だけでなく市役所全体の課題として位置づける必要があります。災害の規模がここ数年非常に大きくなっており、市民の防災意識も高まっています。毎年何度も防災指令が発令され、そのたびに避難所が開設され、出務する区役所職員は疲弊しています。今後各区で窓

口業務の外部委託が進められ、区役所職員が減少することになれば、避難所の運営がますます困難になることは明らかです。避難所運営を区役所任せにせず、本庁も単なる応援ではなく防災の主体として位置づけ、市として責任ある対応が取れる体制を構築してください。また、災害時や防災指令発令時、公共交通機関の計画運休が実施される場合は、区役所の「時間外特別窓口」を閉鎖し、市民生活の安全を守ることを最優先するとともに、職員の安全を守ること。

6. 休職者に対する欠員の補充を行うことを求めます。

各区役所では、長期に休職を取得せざるを得ない職員がいます。また年度途中で退職される方も少なからず居られます。職場では欠員となった職員の業務を、他の職員が担うこととなります。とりわけ窓口職場では、窓口ローテーションの回数が増え、自分の業務が積み残ってきています。市職労要求にもありますが、職員に欠員が生じた場合は早急に職員の補充ができるように改善することを求めます。

7. 新長田合同庁舎での各課題について、職員の意見を十分に聴き取り、反映することを求めます。税務部が新長田合同庁舎に移転集約され2年がたちました。移転の際には、集約後のレイアウトや業務の進め方について、職員の意見を反映できる機会がありませんでしたが、職場レイアウトは職員の労働環境に直結する課題であり、今後、十分に職場の意見を聞いていただき、職員が働きやすい職場へ改善するよう求めます。また、慢性的に時間外勤務がある職場もあり、早急に実態を確認し改善すること。

8. 北神区役所の恒常的な繁忙状態を解消することを求めます。

北神支所は2017年に出張所から支所へ、そして区役所へと拡充してきましたが、その体制はまだまだ貧弱なままです。他の区役所と比べ、課や係も少なく、また人員が少ない中で対応しているため、一人当たりの負担が大きくなっています。そして10月から委託が実施されましたが、受付審査や入力審査決裁業務などの業務、内部事務も多く残っています。職員の勤務労働環境をこれ以上低下させず、向上させるよう改善を求めます。

(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、また、この間、新型コロナウイルス感染症対策において、昼夜を問わず最前線での懸命な対応やワクチン接種に係る対応のほか、各方面において、全力でコロナとの闘いにご尽力いただいていることに、感謝を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、ご承知のとおり、政府の緊急事態宣言が解除され、本市を含む兵庫県についても、緊急事態措置を実施すべき区域から除外され、また、本市においても皆さま方のご協力もあって、医療提供体制は改

善に向かっております。引き続き、最終段階に入ったワクチン接種の取り組みを推進するとともに、今後は、必要な医療提供体制の確保や感染拡大防止に努めながら、平穏な日常生活の回復と経済活動とを両立させる取り組みを進めていく必要があります。

さて、本市の行財政運営につきましては、人口減少や少子超高齢化社会の進展に伴う労働力不足、地域活動などにおける担い手の不足、社会保障関係費の増大など、中長期的な課題に対応していかなければならないことから、一層厳しくなっていくことが予測されます。

加えて、コロナ禍による市税収入の減収が見込まれるとともに、新型コロナウイルス感染症対策やwithコロナ・ポストコロナによる追加需要など、より一層厳しい財政運営になることが見込まれております。このような課題がある中、将来にわたって持続可能な行財政運営を維持していくためには「行財政改革方針2025」について、着実に実行していく必要があると考えております。

また、先ほど述べた大都市を取り巻く社会経済情勢の大きな変化も見据え、スピード感のある様々な施策を複層的に展開するとともに、神戸2025ビジョンの実現を通じて、堅実な成長戦略によりさらなる都市の成長を促すという好循環を創出していくべく、令和の時代に間違いなく進化するテクノロジーを取り入れながら、持続可能な大都市経営を行っていく必要があると考えております。

そのような中、市民ニーズも更に多様化・高度化・複雑化し、他方で我々職員の業務に目を向けると、行政手続き等のスマート化が推進していくことを踏まえると、職員は職員でなければできない高付加価値業務に専念することが求められており、職員一人ひとりが成長を続け、その能力を組み合わせることにより、組織の力を高めて市政に取り組んでいくことが必要であると考えております。

ただいま、職員の勤務労働環境の改善に関して15項目からなる要求書をいただき、ご説明をお聞きしました。あわせて、各執行委員から各ブロックを代表して、現場の業務実態を踏まえた上で、様々な観点からお話をいただきました。本日お聞きいたしましたお話につきましては、関係部局にその趣旨を伝えてまいりたいと考えております。

それでは、いただいたご要求について、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、回答をさせていただきます。

ご承知のとおり、これまで本市では、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組み、生き生きと働ける風通しのよい組織風土の再構築を進めるとともに、組織の活性化、市民サービスの向上に繋げていくよう取り組んできたところですが、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よい組織風土を育むため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あり、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いるところであり、引き続き、取り組みを進めてまいります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、各種制度の取得しやすい風土の醸成や職員が利用しやすい制度設計などにも、あわせて引き続き、取り組んでまいります。

いずれにいたしましても、労働安全衛生の観点やワーク・ライフ・バランスの観点からも、すべての職員にとって働きやすく、また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、職員の意見も踏まえながら、引き続き、取り組んでいきたいと考えております。

次に、時間外勤務についてでございますが、これまでの働き方改革・業務改革の取り組みの成果の表れとして、一人一月あたりの時間数及び長時間勤務者について、毎年着実に減少してきたところでございます。一方、新型コロナウイルス感染症への対応やワクチン接種対応等により、増加傾向ではありますが、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、係の大括り化の推進等による職員間のアンバランスの是正や、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」を図るほか、「やめる・減らす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、BPR（業務プロセスの見直し）の促進・デジタル化など「働き方改革（業務改革）やDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進による業務の縮減」についても、各局室区長の強いリーダーシップのもと、職員の協力も得ながら、取り組んでいきたいと考えております。

また、適切な勤務時間の管理については、これまでも各局室区長宛ての通知や局区長会議を実施し周知徹底を図るほか、全課長級職員に対しても別途周知するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところであり、引き続き、取り組みを徹底してまいりたいと考えています。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策についてでございますが、職員の健康確保につきましては、我々としても大変重要な問題であると認識しており、引き続き、基本的な感染予防策である手洗い・手指の消毒、三密（密閉・密集・密接）の回避、こまめな換気に努めるなど、職場における感染予防のための取り組みを継続するとともに、在宅勤務やフレックスタイム等についても、これまでL

TE接続端子の追加配布やテレワーク兵庫の導入をはじめとした環境整備のほか、取得要件の一部緩和等を図ってきたところであり、引き続き、制度の活用を推進していきたいと考えております。

また、新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、職員が一丸となり、全庁をあげて取り組んできた中で、対応にあたる各部局に対しては、人事異動・兼務発令・出務のほか、一般任期付職員の採用等により、いち早く必要な人員を配置し体制の確保に努めてきたところがございます。また、長期化・深刻化する保健師業務に対応するため、専門職の確保による執行体制の強化として、令和2年度に引き続き、令和3年度においても増員を予定しており、9月以降必要に応じて順次採用しているところがございます。

引き続き、一日も早いコロナ終息のためにワクチン接種業務の体制確保を進めるなど、特定の局や所属に負担が偏ることのないように留意しながら、「オール神戸市」として必要な体制の確保に取り組んでまいりたいと考えております。

病気休職等の欠員や、業務増等が発生している職場については、その実態を把握した上で、過重に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。

会計年度任用職員制度につきましては、国や他都市等の動向を注視するとともに、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えております。

なお、本年の人事院勧告において、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」が行われ、非常勤職員の産前・産後休暇の有給化や不妊治療のための休暇の新設等について示されたところがございますが、この件につきましても、今後の制度改正に向けた国や他都市の動向を注視しつつ、皆さま方と協議させていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

今後とも、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、職場実態の把握に努めるとともに、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よろしくお願いいたします。

(組合) 今、要求に対するコメントを受けました。昨年も申し上げましたが、要求に対して、具体的なものが示されていないように思います。また、管理運営事項として、当局の責任で対応するといわれている以上、そうした部分にかかる職員への周知・説明や職員からの意見を吸い上げる体制をきちんと作っていただきたい。

(市) 我々としても、職員にとって働きやすく、健康で安心して働くことができることは大変重要であると考えており、引き続き、責任をもって取り組んでいくと

もに、勤務労働条件に関する事項は、これまで通り皆さま方と誠意をもって協議してまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。