

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5年6月8日(木) 18:25~18:52

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）市従民生支部長、副支部長、書記長、書記次長、他2名

4. 議 題：要求書の提出に関する交渉について

5. 発言内容：

（組合）

当局のみな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。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。

新型コロナウイルスが5類に引き下げられ、ようやく以前の暮らしが戻りつつありますが、物価高騰や光熱費等の値上げなど、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次長の塩見より行なわせていただきます。

貴職におかれましては、平素より市民生活の「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夜ご尽力されておりますことに対し、心から敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経過し、先月8日より感染症法上の位置付けが5類に引き下げられました。これによって、市民にもやっと普通の生活が戻りつつあります。しかし、円安と歴史的な物価高騰などによって、国民のいのちと暮らしが危機的な状況に陥っています。飲料食品の値上げに加え、電力料金をはじめとする光熱費の高騰、ガソリン代の高止まりなど、生活悪化に拍車がかかる中、市民生活の基盤を担う公共サービスの現場では、市民の信頼と期待に応えるべく、職員は高い使命感と責任感を持つ

て懸命の奮闘を続けています。

今後起こりうる、すべての感染症や頻発する自然災害への対応をはじめ、厳しい財政状況でも、私たちは直営堅持を基軸に、日々の業務に創意工夫を重ね、福祉・公共サービスの資質向上を図り、効率的な行政運営と多様化する市民ニーズに、的確かつ即応性を高め、実践をしています。市民が安全で安心してらせる公共サービスの拡充と資質向上をめざし、自治体における行政責任を放棄することなく、直営で事業を行うとともに、職員が安全で安心して業務を遂行出来るよう、労働安全衛生・職場環境改善など、下記の10項目について、誠意を持って速やかに善処されますよう要求します。

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、安心して子育てが出来るまちの実現をめざしていくとしている。その為、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、事業局は安易に行政責任を放棄することなく、課題を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協議を促すとともに、現場の声を無視することなく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考えます。

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うこと。

3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応出来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。

技能労務職員の多くは、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。それを活用出来る制度へと移行していただきたい。

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、長期間の欠員となっていることから、労働過重となっていることは明白である。労働環境の改善に努めること。

単独少数職場については、一人で行うことが困難な業務があり、効率的に業務が行えるよう働きやすい労働環境の改善に努めること。

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。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・実現出来る。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、病欠や事故が相次いでおり、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出来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、新型コロナウイルスを含む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出来るよう、健康管理にも十分配慮したうえで、新型コロナウイルスを含む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出来るよう、事業局として感染症防止に必要な物資は引き続き確保しておくこと。また、職員が業務など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。

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

や出務職場への裏付け雇用が困難であることは明白である。その趣旨を踏まえ欠員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の欠員見込み数を十分に精査し、差異が生じないようにするとともに、今年度も実施されている労務職員採用選考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。

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出来る円滑な制度運用を行うこと。

定年退職後、再就職を希望する組合員が安心して働き続けることが出来る職場環境を整えること。また、今年度から定年の段階的引き上げが始まるのに際し、市として今後、退職者から 60 才以後の勤務の意思を確認することとしている。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られることが出来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労使で十分に協議を行うこと。

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出来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出来る。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知識や業務内容を熟知している技能労務職員に管理的地位を作り、働きやすい組織を構築すること。

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 3 点発言させていただきます。

一つ目に総合療育センターの食器洗浄機について、現在、食器が入ったラックが移動して洗浄が行なわれ、続いてすすぎに移行していくタイプが設置されています。設置から 10 年以上が経過し、部品交換や修理などのメンテナンスは随時行なっていただいておりますが、経

年劣化による洗浄能力の低下がみられます。洗剤がきれいにすすがれず洗い残しがある為、確認して再度洗浄をやりなおすこともあります。これらの作業における職員の身体的負担を払拭し、衛生的な食器で利用者に安全・安心な食事提供を行なう為、新しく機能性の高いエコタイプの食洗器への買い替えを要望いたします。

また、昨年度要望していたスチームコンベクションオープンについては、今年度の購入で検討に入っただけにこの場で感謝申し上げます。機器の選定につきましては、現場の職員から要望が所属へあげられていることでもありますので、現場職員の意見を十分に聞いていただきたいと思っております。

二つ目に東部・西部療育センターの調理士代替制度についてです

長年、両センターでは正規職員が非常に休暇をとりにくい状況にあります。

現在の調理士代替制度は、肢体クラス給食が開始される以前に作られた制度であり、現在のように給食内容が複雑化している中、旧来の代替制度は機能をはたしておらず、現状に見合った制度に改善が必要です。また、これに加え昨年度は総合療育センターにおいて欠員状況が長く続いたことから、班長を主体とした応援も依頼することが難しい状況も続きました。職員の高齢化が進む現場において、職員が体調不良時にも無理せず休暇の取得ができ、最後まで安心して働けることが出来る職場環境の改善を図る為にも、3療育センターによる相互応援の新たな仕組み作りが急務であると考えます。3センター間の職員がスムーズに応援に行けるように制度の改善を要求いたします。

三つ目にこども家庭センター・自動車運転手の関係についてです。

現在こども家庭センターで使用中の公用車は平成25年登録の日産セレナです。

現在の総走行距離23万7620キロに達しており、10万キロを超えたあたりからトラブルが多くなり重要部品の交換や修理を行ないました。また、走行中にエンジントラブルが発生し、走行が出来なくなったことからレッカー移動をしてもらったケースも生じています。今後も児童の輸送を安全・安心に行なう為、また、職員の労働安全衛生の部分からもリースや買い替えも含めた改善を要求いたします。

次に同センターでは自動車運転手がゆっくりと休憩をとれる休憩室がありません。他職員と共同の部屋はあるものの、長時間運転の後などに体を休められる環境にはない為、現在ある部屋を有効活用するなど職場環境の改善を要求いたします。

私の方からは保育所関係について3点発言させていただきます。

一つ目に保育所管理員出務制度の改善についてです。去年も触れましたが、保育所管理員は出務職場を除き1人勤務の職場が基本となっており、寒暖差の激しい時期でも専用の事務スペースや休憩室、管理員同士による応援体制がないことから心身の体調不良を起しやすいつ職種となっています。そのような中、病気休暇などによる出務事案も増加の一途を辿

っていますが、それを補う為の出務派遣元職員が現行の2ヶ所2人体制では、派遣元職場側の労働環境も同時に悪化している状況です。これから定年延長も迎え職員の高齢化が進む中、派遣先・派遣元職場で職員が無理なく制度の円滑な取得と運用が図れるよう、出務制度の改善を要求いたします。

二つ目に保育所調理士職場における職場環境の改善についてです。保育所調理現場では、普段から通常の給食提供に加えアレルギー食、離乳食、宗教食などの個別対応も同時に行なっています。近年これらに加え、重度な療育を必要とする児童への形態食(きざみ、とろみ、ミキサー食)の提供も一部保育所で始まっています。しかし一方でこれまでとは全く別の専門性が要求されるにも関わらず、受け入れに際しては十分な説明も研修も、人員も専門機材もない中、現場職員は手探りで提供を行なっている実情があります。また、この調理作業工程は他の形態食の提供も平行して行なう中、大きく人手も時間も取られることから、対応する職員の不安や負担を軽減することは、保育所全体の安全・安心な給食提供を維持する為にも必須であると捉えています。受け入れに際しては十分な受け入れ体制を整えていただくよう要求いたします。

三つ目に緊急時の備蓄食の確保についてです。近年では異常気象などによる大規模な自然災害の多発により、公共交通機関の運行が運休になるなどの措置がとられることも多くなりました。現在の保育所の実情としては、これらの事由により、分散少数配置である調理士の出勤が全員困難になった場合でも、十分な緊急用の備蓄食の確保が出来ていない状況にあります。自治体職員として、こうした緊急時の災害時はもとより、その他の事由についても可能な限り出勤に努め職務を全うすることを使命としていますが、いつ職員の身に直接的な危険がふりかかるか、また、いつやむをえず給食提供が滞る事態にならないかと危惧しています。今年1月に発生した大雪では交通網の麻痺により一部の保育所で調理士の出面が揃わず、保育士だけで簡易調理を行なった保育所もあると聞いております。必要な物資の確保も含め、現場で発生しうる様々な欠員のケースを考慮した対応と備えを図っていただくよう要求いたします。

(組合)

ただ今、各担当の交渉員から要求書に関する補足説明を行ないました。

最後に私の方からも発言させていただきます。

新規採用と定年延長に関する部分になります。

当支部において長年新規採用が見送られていることで生じている課題については、趣旨説明で述べた通りとなりますが、とりわけ現場では年齢構成の歪みが深刻化しています。これまでと違い若年層が高齢層を支える構図もすでに限界にきており、現状で働く職員の

大半が高齢期を迎えようとしています。一方で肉体労働を基本とする労務職場内では、現在のところ定年延長時も含め加齢に伴う体力面を憂慮したポストはなく、そのどれもが加齢困難職種とされています。このような中、今後も市民サービスの質を落とさぬよう、また、そこで働く職員の誰もが活力を持って仕事ができるよう、新規採用の再会と同時に、現状の職場環境の改善も職員の意見を聞きながら推し進めていただくよう要求いたします。

(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、先ほどの発言も踏まえ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。

保育所調理士職場での職場環境の改善に関しましては、重度な療育を要する児童への形態食提供の現状等を把握し、安全・安心な給食提供を維持できるよう、受入体制整備の検討に努めてまいります。

療育センターに関する職場環境の改善に関しましては、職員が働きやすい制度の運用に努めてまいります。

緊急時や災害時の対応についても引き続き検討してまいります。

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ると考えており、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。職員が安心して働くことができる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。

新型コロナウイルス感染症等の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、国や他都市の動向を注視しながら、全市的な観点で検討が進められるものではありませんが、局としましても、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。

また、本市の財政状況については、これまでの感染症への対応、物価高騰への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。

さらに、人口減少・少子超高齢社会、東京一極集中など社会経済情勢の変化による課題にも直面していることから、ポスト・コロナにおけるこれらの課題解決に向けて、スピード感をもって取り組んでいく必要があります。

そのため、「行財政改革方針 2025」を強力かつ着実に実行し、事務事業の見直しや業務プロセスの見直し、官民の役割分担の的確な見極め等に取り組むことで、スリムな組織・職員体制を構築して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、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、よろしくお願いたします。

(組合)

発言は以上となります。本日、交渉員が要求した内容に対し、10月19日の回答交渉ヤマ場に向け誠意ある回答がいただけること、また、勤務労働条件に関する事項については労使での十分な協議が行なわれることを再度求め、本日の現業公企統一闘争提出交渉を終了させていただきます。お疲れ様でした。