

神戸市職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年8月16日（火）18時15分～18時25分
2. 場 所：給与課会議室（1号館13階）
3. 出席者：
（市）組織制度課担当係長1名、給与課担当係長1名
（組合）書記長1名、執行委員1名
4. 議 題：新型コロナ対応における保健師の夜間勤務体制について

5. 発言内容

（市） 平素より皆さま方におかれましては、様々な取り組みについて、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をはじめ、各方面にて、ご尽力いただいていることに対しまして、心より感謝申し上げます。

さて、本日は、「新型コロナ対応における保健師の夜間勤務体制」につきまして、ご提案させていただきたいと考えております。

《資料配布（別紙1）》

「1. 趣旨」ですが、新型コロナウイルス感染症対応に係り、令和4年1月12日から夜間勤務を実施しておりますが、対応の長期化により担当する職員には大きな負荷がかかる状況にあります。一方、この間の新型コロナウイルス感染症対応により職員の経験が蓄積されてきたことや、夜間勤務について業務マニュアルの整備も進んできたことから、夜間勤務対象職員の範囲を拡大し、夜間勤務の頻度を減らすことで、各職員の負担軽減を図るとともに、安定的な夜間勤務体制の構築を図ります。

「2. 実施内容」ですが、「本庁・区の課長級、係長級、10年目以上の担当職員から1日2名」となっている夜間勤務対象職員の範囲を「本庁・区の課長級、係長級、5年目以上の担当職員から1日2名」に拡大いたします。なお、家庭の状況等で対応不可な職員は夜間勤務から除くとともに、課長級もしくは係長級が必ず出務するようローテーションを作成いたします。

「3. 実施時期」ですが、令和4年9月16日のシフトから適用することといたします。ただし、9月15日以前に、夜間勤務体制のシフトに欠員等が生じた場合、5年目～9年目の職員も含め調整を行うことといたします。

説明は、以上でございます。

（組合） 3点、質問をさせていただきます。

まず、保健師の負担軽減のための取り組みとして、夜勤に入る対象職員について10年以上としていたものを5年以上とするということですが、なぜ5年以上と

されたのか理由を教えてください。

次に、昨年、夜間勤務の導入に際して、「現場の保健師からの意見も踏まえ」とされていましたが、実際に現場の職員からは、なぜこのような提案になったのか。という声もだされてきました。今回の提案は保健師の意見を踏まえたものなのか、意見を踏まえたものなのであれば、具体的にどこのどういう声なのか明らかにしていただきたい。

また、各区保健センターはひっ迫状態にあり、各区役所においては他課応援が減るよりむしろ増加しており、業務を圧迫している。これについてはどのように考えていますか。

- (市) まず1点目、夜間勤務の対象職員を5年目以上とする理由です。この間の新型コロナウイルス感染症対応により職員の経験が蓄積されてきたことや、夜間勤務について業務マニュアルの整備が進んだことにより、一定の経験を積んだ職員なら夜間勤務対応が可能と考えておりますが、保健師の人材育成計画において「新任期職員」となる3年目までの職員及び、採用後初の異動となる者が多く、職場での業務習熟を優先すべき4年目職員を除いた、5年目以上の職員を対象として設定しております。

次に2点目、保健師意見の具体例です。今年6月に、各区保健センター長を通じ、夜間勤務を実施することによる各職場での影響について、意見集約を行っております。「夜間勤務を実施していることで、21時以降は区に電話がかからなくなり、業務負担が減った」という意見がある一方、「夜間勤務従事により管理職やベテラン担当職員が不在となり、適切な時に相談等の時間が取れない」といった意見や、「ベテラン担当職員が不在になることで、事業運営に必要な体制の確保が難しい」といった意見がありました。これらは、夜間勤務職員の対象を拡大し、夜間勤務頻度を減らすことで一定の改善を図ることができると考えております。

3点目ですが、第7波のような急激な感染拡大局面においては、原則人材派遣職員の増員をもって業務増に対応することとしておりますが、人材派遣職員の体制が整うまでの間、各区にて保健センターへの応援体制を構築していただいております。

負担軽減の取り組みとして、自宅療養中の軽症者・無症状者へのファーストコンタクトを取り止め、重症化リスクのある方への電話対応に重点化した他、重症者・中等症含めた就業制限通知書の全件発送を取り止め、本人からの申請に基づく確認請求書の発行のみ実施するなど、業務見直しを進めております。

引き続き、人材派遣職員等を活用するとともに、業務負担軽減の取り組みを継続してまいります。

(組合) この間、保健師の増員がされてきましたが、依然厳しい状況が続いています。また、採用された職員も、非常事態の職場に配属され、人材育成やフォロー体制が十分でない中で、退職や病気休職をせざるをえない状況に追い込まれています。職員が健康で安心して働くことができるよう、人材を大切にしていきたい。

精神保健福祉センターで実施していた業務を区保健センターで、実施することになりました。しかし、人的補充はなく、今回のような感染拡大が起こると支援が難しくなります。また、9月から精神保健福祉手帳の申請時に保健師が全員面談をすることになっています。コロナの状況で手一杯なのに、これ以上業務が増えても対応できないという声が出ています。

先日、区保健センターの組合員から、厳しい職場実態を改善してほしいという声が届きました。今年に入って時間外勤務が80時間を下回ったことがない。先月も100時間を超えた。過酷な労働や病気を理由に退職を決意した保健師がここ1年でも数名いる。

また、通常のコロナ業務が多忙すぎて、予定通りに昼休みが取れない日が常態化している。夜間勤務について、対応件数が多い日には休憩が取れない時がある。現場は過酷な勤務状態にあります。一刻も早く改善してほしい。という声です。

提案については、負担軽減のための夜間体制の一部変更として受けとめ、了承します。しかし、遅出勤務、夜間勤務を恒常化させることについては、反対であり、長期間にわたって長時間労働を強いられている保健師の負担軽減のために、増員は当然ながら、もっと有効な手段を検討していただくようお願いします。