

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月6日（木）18：00～18：50
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）市職副委員長、書記長、執行委員3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、16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。新型コロナウイルスによる業務量の増加により、特定の部署では、すでに3年近く、長時間労働が続いています。市としてこの間、業務の効率化や定数増などの対策もされていますが、追いついていないというのが、現場の声です。8月の交渉の際にも申し上げましたが、区保健センターの組合員から、現場は過酷な勤務状態にあり、一刻も早く改善してほしい。という声が届いていました。現在は感染が少し落ち着き、事務の簡略化も言われていることから、この機会に長時間労働を減らす取り組みを進めていただきたい。また、それ以前から慢性的に時間外勤務が続いている職場においても、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が続いています。勤務労働環境の改善を早急にしていきたい。

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。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、今年も昨年と同じ、2割という回答になっています。当局としてこの間、通知も発出されていますが、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再度徹底し、違反があれば厳格に対応していただきたい。特に、安全衛生委員会の中でも、時間外勤務の状況だけでなく職員からアンケートを取るなど、実態を把握すべきと考えます。

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」への影響も懸念されます。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。特に、パワハラについては、こちらの方でも聞いている事案があります。該当職場で意見を上げているとも聞いています。当然ながら、そういう声があれば、迅速、適切に対応していただくよう強く求めます。

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、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のでしょうか。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。昨年度より、一部区役所で実施されている民間委託では、市民の区役所滞在時間が伸びており市民・職員にとってマイナスの結果となっています。導入時から検証後に全区への展開が決定されていましたが、検証が進んでいるように思えませんし、職場の声なども反映されるのかと不安もでています。検証結果について、職員・市民へ明らかにすることは当然ですが、検証時には職員や市民の意見も取り入れたり、すでに民間委託をして数年が経過している他都市の状況も踏まえる必要があります。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の軽減を図ることが必要です。

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、新型コロナウイルス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、最大限の努力をいただくよう6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。これ

はある職場において、消毒液の設置を求めたところ、「そんなお金はない」とあっさり断られたようです。消毒液については、いまやどの施設でも当たり前の状況です。そういう中で、神戸市の事務所の中で、予算がないから消毒液を配備しないという言い訳は、通用しないというか、恥ずかしいと思いますので、早急な対応を求めます。

(5) 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。

(6) 保育所や施設の用具等の消毒は、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活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点目、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に説明していただきたい。

10点目、2号館や各区役所の建て替えについては、十分に意見を聞き職場環境の充実を図ること。ここ数年で建て替えがあった区役所では、市民動線と職員動線の混在による職場レイアウトの不具合やエレベータ台数の少なさ、遅さの声が出ています。また会議室の少なさの声も出ています。現在建て替えが進められている2号館については、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あります。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ていただきたい。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点目、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点目、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
ーションを大切にし、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。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。
風通しは悪くなったという声が多くあります。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、そして現場からでてくる意見について、
該当する所管課、神戸市幹部のみなさんが、真摯に耳を傾けていただきたい。

14点目、定年引上げをはじめ高齢期雇用制度に対応できる職場環境を整備する
こと。定年引上げに伴い、60歳以降の働き方の選択肢が増えました。高齢者部分
休業の取得や、再任用短時間など、フルタイムでなく短時間勤務を希望される方
が、気を使うことなく、安心して働けるように職場環境を整えていただきたい。
保育士など、体力的にきつくなる職種の仕事の在り方について、65歳まで働き続
けられるよう職場づくりを検討していただきたい。

15点目、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
充実に努めること。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。せっ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に求めます。

16点目、最後に、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5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

新型コロナの流行後、在宅勤務やフレックスなど、勤務形態が多様化し、コロ
ナ関連業務を除けば以前のような慢性的な時間外勤務は減ってきているように思

えます。一方で、所属全体の時間外勤務が減っていたとしても、特定の数名だけが月に100時間を超える時間外勤務をしているという実態もあります。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やはり限界があります。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

3号館跡地に中央区の新庁舎が完成し、供用が開始され、完成までは不便だった1号館と4号館の往来も便利になりましたが、1点不便なことが残っています。それは4号館からのごみの排出です。日常のごみ袋で出す程度なら中央区役所の通用口を通り抜けることができますが、古紙などの台車で運ぶ必要がある場合などには、3号館の解体後と同様に南側道路まで出て、大きく回り込まなければなりません。特に、今は1号館の西側の自動車用スロープが閉鎖されているので、東側まで回らないといけない状況になっています。4号館にごみ集積場を設けるか、中央区役所の集積場に排出できるよう、検討いただけないでしょうか。また、2号館の建設計画も進みつつありますが、民間ビル等に仮移転している所属が気になるのは「いつ戻れるのか」「どこに戻るのか」「そもそも自分たちは戻るのか」ということです。早期に移転計画を明示するとともに、各所属が使いやすい新庁舎となるよう、意見をしっかり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

今年4月から、改正育児介護休業法が施行され、男性の育児休業取得も増えつつあります。また、10月からは出産・育児と仕事の両立支援のため、育休取得回数制限の緩和や育児参加休暇の取得対象期間が拡大されることから、さらに育児に参加しやすくなりました。一方で、今後、公務員の定年引上げが段階的に始まれば、勤務形態はさらに選択肢が増え、コアタイムを除く時間帯や特定の曜日には正規職員が少なくなることが予想できます。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、任期付職員の負担が多くなっている職場もあります。複数の育休取得者のいる職場には正規職員の配置を検討いただきますよう、お願いします。

4. 三宮証明サービスコーナーについて

三宮証明サービスコーナーで勤務する会計年度任用職員は、休日・時間外の業

務があることは理解したうえで配属されており、サービスコーナーの業務にやりがいをもって働いています。それでも、みんな家庭があり、家族の休みに合わせて旅行などに出かけたいという思いもあります。ですが、ローテーション勤務をしながら休日の出務の振り替えを平日に取得しているため、連休が取りにくい状況となっています。ハッピーマンデーの祝日は休みとするなど、サービスコーナーの職員が健康的で、意欲をもって働けるような勤務環境の検討をお願いします。

5. 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、5項目について述べさせていただきます。

1. 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. 技術継承が確実に行える環境づくりについて

現場対応では、実務や実体験を通じて培われてきた経験やノウハウの蓄積が重要です。一定の職員配置がないと継承が円滑に行えないだけでなく、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、引き続き十分に配慮をいただくようお願いします。

3. 育児に関する改善について

職種によって、育休代替職員の確保が困難という状況があります。そうした職種においては、例えば取得実績を踏まえて採用者を増やすなど、育児休暇や育児短時間勤務を取得する職員にも職場にも負担が増えないよう代替配置などの職場環境の改善をお願いします。また、育休代替職員が会計年度任用職員の期間を経て再度育休代替職員となる場合、会計年度任用職員での処遇を特定事務枠として給与面での改善を進めていただき、代替職員がより確実に確保できるよう検討をお願いします。

4. 技術系パソコン、リモートワークやオンライン会議に必要な機器等の配備・増強について

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が通常となっています。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、ツール・備品の配備が不足しています。また、CADなどの専門性の高いソフトウェアを使用する必要がありますが、事務用パソコンでは能力が足りず処理に苦慮しています。必要な能力のパソコン導入や計画的なソフトウェア更新など、業務上必要な機器等の配備をお願いします。また、ネットワークなどICT環境の改善も引き続き進めていただきたいと思います。

5. 庁舎に関する職場設備の確保について

建設関係職場では本庁職員も毎日現場に出かける必要があります。今後、再移転が行われるにあたっては、男女別の更衣室・休憩室や帰庁時の洗浄設備などの確保が必要です。また、図面・図書類は著作権・原本性・保存規定などで電子化できないものが多く、保管場所についても必要性を十分に配慮した設置をお願いします。また、老朽化した出先事業所について、バリアフリー化など職員だけでなく来庁する市民にとっても使いやすくなるよう、計画的な改修・更新をお願いします。

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。どうぞよろしくをお願いします。

(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

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、7時勤務が始まりました。当局側から欠員状態の解消や必要人員の補充等の説明がありました。欠員状態が解消されず一人あたりの7時からの勤務回数が保育所によってばらつきが生じています。施設や保育所などで児童が使用する遊具などは現在も毎日消毒作業を行なっています。これは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。密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。センターの移転を控え、職場は通常業務と並行して移転後の運営に支障が出ないよう業務に取り組んでいます。老朽化していた施設が新しくなるのは子どもたちにとっても良い環境になると思うの

で、一時保護所の組合員も開所に向けて頑張ります。勤務時間変更の提案もありましたが、新しいセンターをより良くしていくためにも現場の声をしっかり聴いていただきたいと思います。

次に和光園と更生援護相談所、更生センターについてです。現在、各施設の今後のあり方について検討がなされているようですが、施設で働く職員からは不安の声があがっています。仮に施設のあり方について見直しがある場合には、職員の勤務環境に大きな影響が出るため、見直しにあたっては職場の意見や支部の意見を聞いていただきたいと思います。

次に本庁職場です。福祉局および子ども家庭局では、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、よろしくをお願いします。

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。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ない状況です。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、よろしくをお願いします。

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) 私からは区役所と税務部関連について、10点発言いたします。

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、今後人口減少社会が進行していてもシステムだけではなく、職員のマンパワーが非常に重要ですが、職場では欠員も含め人員不足の声が多く出されています。制度の変更や新たな業務が発生する時には、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・応対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. 昨年度から一部の先行区で市民課・保険年金医療課窓口業務の外部委託が開始されてきました。十分な議論・準備がなされないままスケジュールありきで委託が導入されましたが、市民の待ち時間・応対時間が伸びており、市民・職員にとってマイナスとなっています。また、先行実施の検証を踏まえ、今年度中に他区展開のスケジュールが決定されますが、検証が進んでいる様子は見えず、職場では不安が広がっています。これ以上、市民サービスを低下、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い他区展開のスケジュールを決定すること。同時に、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示されていましたが、スマート化については進んでいません。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。市民サービスの向上、職員の負担軽減のためにも、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. 新型コロナ感染症対策について、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

業への人事異動で、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・窓口受付から終了までの対応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、国などに働きかけること。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。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. 区役所・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。この数年で複数の区が新庁舎に移転し、各区市税事務所は新長田合同庁舎に移転集約されました。移転の際に、市民・職員の動線などのレイアウトや職場環境について、職員の意見を十分に反映できていないという声が出されています。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。

8. 北神区役所の執務スペース問題を解消することを求めます。北神区役所では昨年度から市民課・保険年金医療課業務の外部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。また、業者のスキル向上が進まず、職員のサポートが必要な状態が続いています。一方で委託業者のスタッフの配置が当初の想定よりも多くなっていることから、狭小な執務スペースに多くの職員・スタッフが詰め込まれています。職員と委託業者の動線が混在したり、それぞれのスペースが必要以上に密接することは、偽装請負の

発生にも繋がりがねません。事故を未然に防ぎ、職員の勤務労働環境をこれ以上低下させないよう、問題の改善を求めます。

9. 区役所代表電話交換業務の改善を求めます。総合コールセンターと併せて区役所代表交換が外部委託され数年が経ちますが、電話交換業務に職員が振り回される状況が続いています。電話を受ける職員の対応が悪いようにだけ言われますが、委託後に電話交換の質が低下していることは明らかであり、多くの職員から苦情が寄せられています。自所属と関係のない電話を振られて、正しい所管課を調べて繋ぐことを多くの職員が押し付けられています。良質なマニュアルを整備し、正しい所管課への電話交換がなされるよう具体的な解決を求めます。

10. 令和5年度から新財務会計システムが稼働し、それに伴い、各区会計担当が廃止され、本庁会計へ集約されます。新財務会計システムについて、十分に研修を行うこと。区会計廃止とともに銀行派出所も無くなります。新庁舎移転後の中央区役所では既に銀行派出所が廃止、入出金機が導入され、先行実施がなされています。入出金機が本格導入されると、各課で保管していたつり銭資金は入出金機で管理することとなります。今までのような銀行派出所でのつり銭の両替はできなくなるので、中央区ではつり銭を倍増しましたが、それでも不足する小銭の両替のため、本庁会計が対応しています。本庁と隣接する中央区ではそういう対応ができて、他の区ではできません。また生活支援課の生活保護費の支給日以降の支払いや援護貸付なども入出金機を利用することとなるので、その影響は大きくなっています。令和5年度以降の支出命令書の審査は本庁会計が行うこととなっていますが、区会計の廃止時期が明確になっていないため、令和5年4月から5月の出納閉鎖期間の審査を、どこで誰が行うのかははっきりしていません。また入出金機他区への導入時期も明示されていないので、来年4月以降の現金の授受がどのようになっていくのかも不明です。来年4月は統一地方選挙の真ただ中でもあることから、年度末・年度初めは各区とも例年以上に忙しいのは明らかであるため、その時期を問題なく乗り切れるよう十分な事前の検討・準備を行い、職員の負担が増えないよう適切な事務執行体制を確立することを求めます。

(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、最前線で懸命に対応いただいている職員をはじめ、ワクチン接種業務など、多くの職場・職員にご協力いただいておりますことに、あらためて心より感謝を申し上げます。引き続きワクチン接種の取り組みを推進するとともに、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、今後、超高齢社会の進展に伴い、経済規模の縮小や市税収入の減少が懸念され、社会保障関係費のさらなる増加や、国際情勢による原油価格・物価高騰、ポストコロナ時代への施策転換に係る財源確保など、本市を取り巻く財政状況はより一層厳しくなることが予測されております。そのような中においても、財政の健全性を保ちつつ、市民の暮らしの安心・安全を守り、人口減少対策をはじめ、神戸が将来にわたり持続的発展を遂げ、まちの魅力を高めていく取り組みを着実に進めていくため、「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、我々職員の業務に目を向けると、市民ニーズも更に多様化・高度化・複雑化していく中で、行政手続き等のスマート化を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16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、生き活きと働ける職場環境の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ました。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良い職場風土・職場環境の実現に向けて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、これまで在宅勤務やフレックスタイム等についても、LTE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すが、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、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、また安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、職員の皆様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、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、一定業務は増加しておりますが、関係部局への人事異動・兼務発令・出務等により、全庁一丸となって対応しており、また、これまでの働き方改革・業務改革の取組みの成果も持続していることから、一人一月あたりの時間数及び長時間勤務者は、昨年度と比較して減少傾向にあります。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、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等、業務の再配分や、柔軟かつ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」を図っております。他にも「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の促進・デジタル化など「働き方改革やDXの推進による業務量の削減・効率化」についても、各局室区長の強いリーダーシップのもと、職員の皆様の協力も得ながら、取り組んでいきたいと考えております。

また、賃金不払い残業が発生するようなことは決してあってはならないと考えております。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等により周知を図っており、全課長級職員に対しても別途周知してきたほか、各局においても所属長を対象とした会議で注意喚起するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところです。引き続き、適切な勤務時間の管理について取り組みを徹底し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、三密の回避、人と人との距離の確保、適切なマスクの着用、手洗い等の手指衛生、換気等、各職場における基本的な感染予防を継続するとともに、引き続き、在宅勤務やフレックスタイム等の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必要な人員を配置し、体制の確保に努めてきたところでございます。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、これまでに引き続き、令和4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でございます。

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も、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、育児・介護と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改善に加え、10月より、地共済制度における短期給付・福祉事業の適用対象の拡大、退職手当の支給要件の改善を行ったところです。引き続き、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。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の65歳への段階的な引上げに向け、皆さま方も真摯に協議・交渉を重ね、8月に妥結に至ったところでございます。引き続き、高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう、職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

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) ただいま、回答を受けました。回答の中で、区役所の委託の検証について触れられていませんが、先行区の検証を行い他区の展開を実施していくことは、当局が言っていることであり、その検証に職員の声を反映させることや、その結果を明らかにすることは、当局の責任で実施すべきと考えています。

時間外勤務の縮減について、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等との話がありましたが、委託化や、JOB型雇用が進められており、他の業務や災害対応など、緊急時に対応ができる人員が減っています。そういう意味では、職場実態をきちんとつかんでいるのか疑問に思います。

また、「やめる・減らす・かえる」と言いながら、現場では、業務負担は減っていません。定数を増やすのか、業務を減らすのかの判断は当局ですが、いずれの方法でもいいので、市民サービスを引き下げず、職員負担を減らすよう強く改善を申し入れます。

回答については、持ち帰り協議いたします。

- (市) 我々といたしましても、職員が生き活きと働きやすい風通しのよい組織風土にしていくことで組織の活性化や市民サービスを向上させていくことが大変重要であると考えております。職員が健康で安心して働き続けることができるよう、引き続き、職員の皆様の意見も聞きながら、責任をもって取り組んでまいりたいと考えております。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。