神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

１．日　時：2026 年 10 月 15 日（木）　21：20～21：55
２．場　所：１号館 13 階　行財政局会議室
３．出席者：
（ 市 ）行財政局給与課長、給与課係長３名
　　教育委員会事務局総務部教職員給与課長、教職員給与課係長、他１名
（組合）市従副執行委員長１名、書記長、書記次長、他６名
４．議　題：要求書に関する回答交渉
５．発言内容：
（ 市 ）　皆さま方におかれましては、市民が安全で安心して暮らせるために、現場の第一線で業務に従事いただいており、心から感謝を申し上げます。
　さて、要求書をお受けした際にも申し上げましたが、地方自治体を取り巻く情勢は非常に厳しいものがあり、とりわけ私ども地方公務員の給与等の勤務条件につきましては、引き続き各方面から強い関心を集めているところでございます。
　また、本市を取り巻く情勢として、長引く物価高騰や少子高齢化の進展に伴い、財政状況は一層厳しくなることが予測されております。そのため、徹底した行財政改革に取り組むことが重要と考えております。
　このような状況の中でも、都市機能の維持など、公の役割が強く要請される業務については、若手職員への技術継承を図りつつ、行政サービスの安定供給を果たすため、職員を新規採用しているところです。引き続き、行政需要や市民ニーズに応じた更なる公的サービスの充実に努めるため、官民の役割分担を明確化した上で、職員体制を見直し、市職員でなければできない、より付加価値の高い業務にこれまで以上に取り組んでいただく必要があると考えております。

　それでは、本日は６月１日に要求をいただきました件につきまして、回答させていただきます。
　職場環境の整備についてでございますが、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、活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、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて取り組みを進めてまいります。
　2026 年 10 月には、職員が心理的に仕事から離れる時間を確保し、仕事と私生活の調和がとれた働きやすい職場環境の実現を図るため、勤務時間外の業務連絡に関するガイドラインとして「神戸市オフタイム・ポリシー」を策定し、11 月からの運用に向けて職員研修等を進めているところです。
　引き続き、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるように、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取り組んでまいります。
　労使での確認事項の遵守につきましては、勤務労働条件に関することについて、労使合意事項を一方的に変更したことはなく、今後もその姿勢に変わりはありません。今後とも、健全な労使関係を構築しながら、皆様方と協議を続けてまいります。なお、給与水準につきましては、労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、2020 年４月より見直しを実施いただ

いていますが、長時間勤務の解消の観点からも引き続き、経常的・構造的な時間外勤務の解消などに取り組む必要があると考えておりますので、皆さま方には、改めてご理解いただきますようよろしくお願いします。

労働安全衛生対策につきましては、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、そのために局の安全衛生委員会の場なども活用しながら、全庁的な情報共有を図るなど、再発防止に向け検証・対策を行ってまいります。

特に、近年の記録的な高温における熱中症対策につきましては、2022 年度より、業務の内容や実態に応じて、「ファン付作業服」の貸与を実施しておりますが、2025 年度からはこれまでの長袖に加えて「ベスト型のファン付作業服」を導入し、さらなる対策を講じているところです。

あわせて公務の運営のためやむを得ず熱中症リスクのある環境において、業務に従事する必要があるものについては、2025 年度より夏季作業手当を支給し、業務の危険性を評価した手当も創設したところでございます。

また、職員が活き活きと働ける職場の実現のために、心の健康も非常に重要であると考えており、全職員を対象としたメンタルヘルスチェックや健康相談、「心の健康づくりのための指針」に基づく予防対策や早期対応に加えて、「プレ出勤」の導入、長時間勤務者等に対する産業医面談をはじめとしたアプローチやフォローの強化など、充実を図ってきたところでございます。その他、2025 年度に、本市の考え方等をまとめた「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定し、職員向けマニュアルを整備したほか、研修や相談・対応支援を行うなど、組織的な対策の強化に向けて取り組んでいるところですが、その他の迷惑行為についても、対象職員や公務への影響をふまえ、適切に対応してまいります。

今後とも、職員の健康管理の充実に努めるとともに、公務災害の防止も含めて、すべての職員が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、労使が一体となって安全衛生対策に取り組んでまいりたいと考えております。

感染症への対策についてですが、各職場において基本的な感染対策を引き続き実施してまいりたいと考えております。

欠員について、年度内退職等で代替職員の配置がない所属においては、業務を代替する職員の負担を考慮し、2025 年度より勤勉手当の支給額を加算することとしておりますが、欠員対応についてはこれまで通り、引き続き丁寧にその実態を把握した上で、過重労働となっている職場につきましては、職員に負担が著しく生じることのないように、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら、職員が安心して働き続けられるよう対応させていただきます。

人事評価結果の給与への反映については、勤勉手当において、職員がモチベーションを高く持って日々の業務に取り組めるよう、2021 年度６月の夏期手当より、上位区分の人数配　分の拡大、反映月数の拡大を行っております。

なお、人事評価制度がより納得性の高い公平・公正な制度となるよう、2023 年度より人事評価制度の見直しも行っております。

今後も制度検証を進めながら、より一層納得性の高い人事評価制度の運用にしていくとともに、引き続き、職員の意欲を引き出すため、頑張った職員が真に報われる制度となる

よう、査定昇給の拡充など、更なる給与への反映について検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員制度についてですが、2024 年度より勤勉手当の支給を開始し、積極的に給与水準の引き上げを実施したことに加え、2025 年度より病気休暇、今年度より育児時間、子の看護等休暇、短期の介護休暇を無給の取扱いから有給に変更し、改善を図ってきたところです。引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ、皆様方のご意見も伺いながら、検討してまいりたいと考えております。

定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、技術力、専門性を活かしながら、個々の適性やその能力に応じた役割を担っていただくこととしておりますが、同時に、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。

いずれにしましても、引き続き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。

障害者の雇用につきましては、これまで以上に積極的な採用活動が重要になると認識しております。また障害のある職員一人ひとりが能力や意欲を有効に発揮できる職場環境づくりに引き続き取り組んでいきたいと考えております。

福利厚生事業の改善につきましては、今年度、「KOBE ベネフィットステーション」において、ジム・フィットネス補助の実施や宿泊補助の拡充を行うなど、職員のニーズに合った制度となるよう取り組んでいるところでございます。今後とも、より魅力的なものとなるよう、皆さま方と十分協議しながら、さらなる福利厚生事業の充実に引き続き取り組んでいきたいと考えております。

私どもからは以上でございます。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が、交渉員より何点か指摘をさせていただきます。

（組合）　職員が安全に安心して働き続けられる快適な職場環境の整備に向け、今後も労働安全衛生に必要な対策を進めていく考え方が示された。

しかしながら、近年の危険な暑さは日常化しており、夏季だけでなく春先や秋口にも熱中症のリスクが高まっている。本年の神戸市においても、7 月初旬の梅雨明けとともに気温が急上昇し 2000 年以降で最も激しい変化となるなど、体にこたえる暑さとなった。

厚生労働省の発表によれば、2025 年に職場で熱中症により死傷した労働者は 1,803 人に上り、前年比 546 人・約 43％の増加となった。また、死亡者は 19 人に達し統計開始以来最多を記録している。こうした深刻な状況の中、要求書提出時に述べたとおり、特に野外や高温多湿の屋内で業務に従事する職員にとって、現在の職場環境は依然として過酷な状況であり、この間の取り組みにより一定の改善は図られているものの、熱中症の危険性は依然として高いと考える。そのため、WBGT 値に応じた作業管理や健康状態への配慮など、従前の取り組みに捉われない熱中症予防対策の強化を引き続き求める。

さらに、2026 年の異常高温を踏まえれば、熱中症対策として職員への飲料水や経口補水液などの支給が必要と考える。特に屋外作業や高温環境下での業務に従事する職員にとって、こまめな水分・塩分補給は生命・健康を守るための最も基本的かつ重要な対策であるため、今後も、最新の現場の声を踏まえ、業務実態に即した熱中症対策の強化とともに、

実効性ある予防策の導入を強く求める。

（組合）　定年引上げに伴い、60 歳を超える職員の職務の在り方については、各業務の特性に応じな対応を進める方針が示された。

引き続き、すべての組合員が 65 歳まで安心して働き続けられるよう、現場の状況を十分に踏まえ、多様で柔軟な働き方を可能にする制度の一層の充実と改善に向け、柔軟な対応を改めて求める。

（組合）　近年、地震・豪雨・台風・土砂災害などの大規模自然災害が頻発し、全国各地で甚大な被害が発生している。とりわけ、本年においては、７月 28 日に発生した熊本地震で最大震度７の激しい揺れにより広域にわたりライフラインが寸断され、多くの住宅が被害を受け、ピーク時には 10,000 人以上の住民が学校施設などにおける避難生活を余儀なくされるなど甚大な被害となった。さらに、８月 13 日の千葉豪雨で全国初となるレベル５の大雨特別警報が発令されて以降、全国各地で線状降水帯の発生による記録的な豪雨となり、都市部でも浸水や土砂災害が相次いだほか、台風による強風・高潮・倒木被害が広範囲で発生するなど、気象災害の激甚化が改めて浮き彫りとなった。

そのような中、神戸市では阪神・淡路大震災から 31 年が経過し、これまで震災の教訓を活かした防災都市づくりや、被災地支援に積極的に取り組んでいるが、震災を直接経験した職員の減少により、災害対応力の継承が課題となっている。

こうした中、この度の熊本地震においても多くの職員が被災地支援に赴いており、現業職員からも健康局で働く職員が、衛生環境の確保や物資輸送など、現業ならではの機動力と専門性を活かした支援を実施してきた。また、こうした現場の実経験を震災を経験していない職員へ引き継ぐ取り組みを進めている。

今後も高い確率で発生が予想される南海トラフ巨大地震への備えに加え、近年激甚化する線状降水帯や台風などの自然災害、さらには、政府の地震調査委員会が公表している活断層の地震発生確率において、阪神・淡路大震災を起こした、六甲・淡路島断層帯が最も危険度の高いＳランクに位置付けられた状況を踏まえ、市民の生命・安全を守る初動体制の整備や防災・減災に携わる人材の育成は極めて重要な課題と考える。多様化する災害リスクに直面する今、災害対応の最前線を担う各現場の重要性と必要性について、当局の認識を伺いたい。

（組合）　市民ニーズに応じたさらなる公的サービスの充実やこれまで以上に付加価値の高い業務に取り組んで行く必要性に対する考えが示された。私たちも多様化する市民ニーズに応え、より質の高い公共サービスを安定的に提供することが市職員としての責務だと考えている。そのためには、さらに高度化するニーズや様々なサービスに対応するためにも職員が持つスキルを最大限発揮できるような研修体制の充実や強化が必要と考えるが、職員のスキルアップの取り組みについて、当局の考えを伺いたい。

（組合）　私たち、労務職員は市民が安全に安心してくらせるよう、行政サービスの維持・向上をめざし日々業務に取り組んでいる。また、より質の高い市民サービスの提供に向け、取り組み強化を図っている。私たちは日常的に市民生活に密着した業務を行なっていることか

ら、市民ニーズなど、行政運営にとって有益な情報を有している。この情報を市政に反映させていくことが神戸市のさらなる発展につながると考えるが、当局の考えを伺いたい。

また、職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組み、活き活きと働ける職場環境の構築を進めるとともに、組織の活性化を図り市民サービスに繋げていく考え方が示された。

私たちも、社会情勢が大きく変化し生産年齢人口が減少するなど、今後、行政サービスの維持がこれまで以上に厳しい状況となることが予想される中においても、引き続き、市民が必要なサービスを効率的に利用でき、将来にわたって安定的に行政サービスを提供できるよう、取り組んでいきたいと考えている。そのためには、これまで各職種・職場で培ってきた技術・技能・知識・経験、そして専門性を継承していくことが必要不可欠と考えるが、職員が「働きがい・やりがい」を持って業務を行なえる職場環境整備についての考えを伺いたい。

（組合） これまで、労使で常に市民サービスの維持・向上を最優先に考え、日々の業務に取り組んできた。今後も、安定的かつ継続的な公共サービスの提供は、私たちの重要な責務であると認識している。

しかし、現在、職員の高齢化が著しく進行しており、全体に大きな影響を及ぼしている。

これまで、職員一人ひとりが創意工夫を凝らしながら業務を遂行し、様々な課題に対応してきたが、人的・技術的な対応には限界を感じている。特に年齢構成の偏りによる年齢の空洞化が進み、技術や知識の継承が困難となっている状況は深刻と考える。

さらに、高齢化に伴う身体的負担の増加により、公務災害のリスクも高まっており、職員の安全確保に対する取り組みがこれまで以上に重要となっている。

これらの課題に対する考えを伺いたい。

（ 市 ） ただ今、各委員のみなさまからお話をお聞きしました。

本日お聞きいたしましたお話しにつきましては、関係部局にもその趣旨を伝えてまいりたいと考えております。

労働安全衛生につきましては、先ほども申し上げましたが、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。

特に熱中症対策については、昨今の異常高温を踏まえ、引き続き取り組んでいく必要があると考えております。今後もそれぞれの業務における熱中症のリスク及び法令に基づき、飲料水や経口補水液等の支給を含め実効性のある対策を実施してまいります。

引き続き、公務災害の未然防止に努め、すべての職員が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、取り組んでまいりたいと考えております。

定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、先ほども申し上げましたように、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。

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、責任を持って適切に対応してまいりたいと考えております。

災害対策につきましては、南海トラフ巨大地震を想定した津波対策として、防潮堤の整備や防潮鉄扉・水門の遠隔操作化が完了したほか、防潮鉄扉等の閉鎖が円滑に進むよう訓

練を実施しております。また道路・河川等の日常のパトロール等により危険個所の早期発見に努め必要な対策を行うことや、防災体制を整備するなどの対策も重要と考えております。

災害発生時の対応につきましては、毎年、各局室区において防災組織計画を作成し、防災指令が発令された場合における職員の配備計画について、整備しているところです。今年度、新たな防災指令の運用を開始しましたが、各災害対応後には十分な検証を行いながら、引き続き、より適切な体制の構築と対応に取り組んでまいります。また、災害発生を想定した「情報伝達訓練」や「職場研修」を行い、初動対応についての確認についても適宜実施しております。

今後の巨大地震発生リスクも踏まえ、2025 年度に引き続き、今年度につきましても各局室区の職員を対象として「神戸市総合防災訓練」を実施する予定です。

災害対応の最前線を担う職員は、公衆衛生の確保や都市機能の維持において、極めて重要な役割を果たしているものと認識しております。本市では、南海トラフ地震への備えに加え、神戸市においても大規模な直下型地震はいつ発生してもおかしくないとの認識のもと、これまでも防災対策を進めてまいりました。引き続き、必要な対策を着実に実施してまいります。

研修の充実につきましては、職員個人がそれぞれのニーズに応じて受講できる研修に加えて、各職場でのサービス向上・課題解決等のために実施する研修への支援についても行っており、組織としても個人としても能力向上をめざす仕組みづくりに、取り組んでいるところでございます。引き続き、職員のスキルアップが図られるよう取り組んでまいります。

また、職員一人ひとりが専門性を高め、新たな課題に対応していくためには、スキルアップにつながる研修や講習の受講機会を確保することも重要です。研修や講習の受講については、業務上必要な知識や技能の習得につながるものについて、受講に要する経費や業務への活用効果等を踏まえ、総合的に検討した上で、適切に対応してまいりたいと考えております。

職場環境の整備につきまして、現場の最前線で市民と直接接する業務に従事する職員が有する情報を活かし、業務の効率化を図ることは重要だと考えております。また、社会情勢が大きく変化し行政運営にも多くの課題がある中、より質の高い公共サービスを提供するための施策を実行するには、労使が一体となり、知恵と力を結集し取り組みを進めることが重要だと考えております。

職員が高いモチベーションをもって業務に取り組むためにも、コミュニケーションが活発に行われ、職員の有する情報を活用できるよう、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、引き続き、取り組みを進めてまいりたいと考えております。

今後も安定的かつ継続的に公共サービスを提供することは、基礎自治体において重要な責務であると認識しております。そのため、公の役割が強く要請される業務については、若手職員への技術継承を図りつつ、戦略的に人材確保に取り組んでまいりたいと考えております。一方で、更なるサービスの充実に努めるため、官民の役割分担を明確化した上で、職員体制を見直し、より付加価値の高い業務に取り組む必要があると考えております。

職員の安全確保につきましては、先ほども申し上げた通り、公務災害の未然防止に努め、すべての職員が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、取り組んでまいりたいと考えております。

（組合） 執行部からの発言も含めて、当局の考え方が示されたが、まず、近年、自然災害が頻発・激甚化しており、全国各地で甚大な被害が発生している。阪神・淡路大震災から 31 年が経過した今、あらためて非常時においても、市民の安全・安心なくらしを守り、公共サービスを確実に提供していく体制が求められている。これらは現場を熟知した直営の現業職員による迅速かつ的確な対応が不可欠である。私たちも市民の生命と公共サービスを守る一翼を担うべく、強い使命感を持って職務に邁進しており、平時はもとより、災害時における初動体制を含め万全を期するよう強く求める。

併せて、現業職場全体を見ると近年の新規採用を持って、各職場が抱えている諸課題が解消されたとは言い難い状況にある。私たちが有する技術や知識、そして現場で培ってきた経験を次世代に継承することで、安定的かつ継続的な市民サービスの提供が可能になると考える。

このため、適正な業務執行体制の確立を強く求めるとともに、今後もすべての職種・職場の実態を的確に把握し、早期に方針を示し、労使が連携して課題解決に向けた協議を進めることを求める

（ 市 ） 勤務労働条件に関する事項につきましては、これまでどおり皆さま方と十分に協議していくという姿勢に変わりはありませんので、引き続きよろしくお願いいたします。