

神戸交通労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和8年3月25日（水） 17：30 ～ 18：15
2. 場 所：御崎 U ビル 1 階大会議室
3. 出席者：【当局】局長、副局長、副局長、高速鉄道部長、業務改革担当課長、
職員担当係長（書記）
【組合】執行委員長、副執行委員長、書記長、高速鉄道部長、自動車部長、
（書記）
4. 発言内容：別紙のとおり

【当局】 平素より、神戸交通労働組合の皆様方には、交通事業の運営についてご理解・ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。また、市民生活に不可欠である「市民の足」として市バス・地下鉄の運行を安全・安心に毎日継続して行っているところであり、現場の皆様のご尽力にあらためて感謝申し上げます。本日は、2月18日にいただいた「神戸市営 交通事業 経営計画 2030」及び「管理委託契約更新に伴う市バス営業所体制の再編」に関するご要望・ご意見について、各部長から、現時点での回答及び説明をさせていただきます。

【当局】 「①現場の管理職との信頼関係、一般職員から上司を評価する制度の導入」について、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。管理職には、組織の運営、人材育成や指導、チームの目標達成、経営と現場の橋渡し役など様々な役割があり、これらを確実に実行するためには、現場職員との信頼関係の構築が重要であることは認識している。毎年実施している職員アンケートの中で「職員のやりがい」や「満足度」に関する値が低下傾向にあることについては、公営交通を取り巻く厳しい環境の中、様々な見直しに取り組む必要があるが、それらの趣旨目的や効果について十分に浸透できていない部分があるのではないかと考えている。この度策定した「経営計画 2030」も含めて、各職場の班会議の場を活用するなどし、丁寧に説明・周知していくよう努めてまいりたい。

管理職に対する評価であるが、現在課長級以上に導入されている360度フィードバック制度については、いわゆる評価ではなく、対象者への気付きやマネジメント行動を改善することを目的としている。交通局では、管理職のマネジメント能力の向上を図るため、毎年度実施している「職員アンケート」において、職場や上司に対して意見も述べられるように設問を工夫するとともに、令和7年度から所属を細分化しており、匿名性を担保しつつ、集約分析を行ったうえで、管理職にフィードバックを行う取り組みを進めてまいりたい。

人事評価制度については、客観的で納得性の高い制度となるよう令和6年度より改正し運用している。その中で、担当職員の評価については、基本的に係長級が1次評価、課長級が2次評価を行うことは以前と同様である。なお、評価結果をより丁寧に説明することを目的に、職員数の多い一部所属において期末面談を1次評価者が行っている。また、新たな評価制度の変更点やポイントについて、期首面談、期中面談・評価、期末面談のそれぞれのタイミングで、評価者に対して評価者研修を実施している。引き続き、評価・面談を行う管理職の人事評価制度に関する理解を高め、客観的で納得性の高い評価制度となるよう取り組んでまいりたい。

「②日勤職員の超過勤務の平準化」についてであるが、勤務・労働条件について、回答させていただく。日勤勤務者の時間外勤務については、全体として減少傾向にあるが、一部の所属においては、多くの時間外勤務が発生している現状があることは認識しており、改善を図っていく必要があると考えている。当該所属に対しては、毎月

の安全衛生委員会の中で改善を促している状況であり、引き続き業務の平準化、業務の見直し、事務分担の弾力的な変更などにより、時間外勤務の削減・平準化に努めてまいりたい。また、『経営計画 2030』において、『D Xによる業務改革』を推進することとしており、これまでも各所属において取組みを進めているところであるが、令和 8 年度は、「A I 活用によるバス運行計画の最適化」を進めていく。バックオフィスをはじめとする全部門において、デジタル技術を前提とした業務の再設計を行い、組織全体の生産性向上と働き方改革を推進してまいりたい。

「③最終電車の繰り上げ」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。最終列車を繰り上げれば、全体的に営業時間が短くなるため、超過勤務時間が削減されると認識している。当然のことながら、当局としても、最終電車の繰り上げについては検討すべき事項であることは認識しているが、終車延長は、市会や婦人懇をはじめ市長への手紙、モニター等から多くの要望が寄せられたため、実施してきた経緯がある。その後、運賃改定の際にも一部終車の改正をおこなっており、実施については、他鉄道からの乗継状況も調査したうえで、実施時期や具体的な内容については、慎重に判断すべき事項と考えている。

「④職員の安全確保、有事の際のマニュアル作成」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。地下鉄の取組みであるが、現在運輸課では「安全対策対応会議」を立ち上げ、マニュアルの作成を進めている。マニュアルに関しては、(1)西神・山手線ワンマン化 (2) 委託駅の解消 (2 人勤務体制) (3) 駅遠隔化システムの導入に分けてマニュアルの作成を進めている。なお、(1) (2) に関しては発出済みであり、(3) については今後同会議体の中で検討を進めていく。

「安全対策対応会議」のメンバーは運輸係、運転指令区、名谷乗務区、駅のメンバーで構成し、各部署からの意見を出し合いながら、現場の運用に合わせた形で丁寧にマニュアル作成を進めている。また作成したマニュアルは研修所とも連携を取りながら、研修への活用なども視野に入れている。またマニュアルの作成に関しては一度発出して終わりということせず、マニュアルに追記する内容などがあつた際には随時更新する予定で、職員やお客様の安全確保を第一に考えた形で進めているところである。

高速鉄道部において令和 3 年以降、警察や消防との合同訓練（令和 3 年、令和 4 年、令和 6 年）を行っており、今年度については令和 8 年 1 月 26 日にワンマン運転状況での車内刺傷事件を想定した合同訓練を実施し、訓練の中で確認した課題については、応急措置を職員に向け事務連絡で共有し、課題解消時にも情報共有を行った。令和 8 年度の教育訓練においても、非常時対応訓練を予定しており、合同訓練の結果を踏まえ現場職員へ教育を行っていく。

市バスにおいては、バスジャック等のテロ対策や地震などの災害発生時における対

応について、「自動車運転士ハンドブック」をはじめ、各種規程やマニュアルを整備し、職員へ周知しているところである。ご指摘のとおり、お客様の安全確保を最優先とするためには、まず職員一人ひとりが、これらの規程やマニュアルの内容を正しく理解していることが極めて重要であると認識している。そのうえで、職員自身が有事の際に安全な行動をとることができるよう、既存のマニュアルや訓練の実効性を一層高めていくことが重要であると考えている。

また、市バスでは、現場職員が有事の際にも適切な判断と行動がとれるよう、令和8年1月17日に市民参加型の防災訓練を実施したところである。この訓練では、実際に実車を使用し、中央営業所の路線において、本庁管理職をはじめ、運行管理者および運転士も参加し、市民の皆様とともに、市バス営業中に南海トラフ巨大地震が発生した場合を想定した訓練を行ったものであり、本庁と現場が一体となった訓練として実施したところである。今後も、このような実践的な訓練を継続して実施してまいりたい。また、必要な研修・訓練については引き続き継続的に実施し、現場の安全・危機管理体制の一層の充実に努めてまいりたい。

「⑤組合交渉のあり方」について、勤務・労働条件について、回答させていただく。勤務・労働条件に関する協議メンバーについては、これまでも労使確認の上で進めてきたところであり、今後とも誠意をもって、丁寧に進めてまいりたい。

「⑥大幅な運賃改定の働きかけ」について、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。各種委託費用の算定についてであるが、各業務における労務費、資材費等を含む委託経費については、毎年度の予算編成過程において、各業務の性質や優先度、執行体制等の実態に即した精査を行ったうえで、必要性が明らかにされた業務の労務費・経費等については予算総額の範囲内において適切に計上している。

神戸市内を走る民間事業者の運賃であるが、民間事業者の運賃について、「神戸市バスが料金改定しなければ、民間バス事業者が単独で料金改定をするのは難しい」とのことであるが、ご存じのとおり、運賃制度の仕組みは、各交通事業者が適切に原価を算定し、自らの経営判断に基づき、国へ申請し、国（運輸局）の認可を受けるものであり、現に阪神バスにおいては、神戸特区が廃止され、当該エリアも含め2025年9月1日に運賃改定を実施されたところである。特に、多額の公費等による支援もいただいているところであり、最大限の企業努力なくして、公営交通事業に対する市民の信頼・理解を得られるものではないと考えており、仮に、最大限の企業努力をもっても運行に支障をきたす事態が生じる環境に直面し、運賃を改定せざるを得なくなった場合には、適切に対応する。

「⑦割引制度の戦略的見直し」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。平成17年10月から開始した「エコファミリー制度」は、環境負荷の低減を目的として、大人1人につき同行する小学生以下2人までの市バス・地下鉄料金が無料となる全国でも類を見ない制度であり、子育て支援サービスの

充実という観点から、令和 6 年 10 月の市バスの運賃改定時に、対象期間を土日祝、夏季休暇等から通年化したところである。これらの取り組みもあって多くの方にご利用いただいているところであり、エコファミリー制度があることによって市バス・地下鉄をご利用いただいた方や、同伴する大人の運賃の増加による収入増の効果もある。

また、令和 8 年度には、市バス・地下鉄連絡定期券割引（10%）を見直すとともに、地下鉄 1 日乗車券や神戸 1 day パスなどの料金見直し、市バス昼間割引定期券や地下鉄・市バス 1 日乗車券の廃止など、社会情勢の変化などをとらまえて、鋭意見直しを図っている。

「経営計画 2030」における K P I は、単なる活動報告（アウトプット）ではなく、収支改善における「成果（アウトカム）」を重視することとしており、『収支バランス向上 増収策』については、乗車人員と乗車単価の両面で進捗確認をしていくこととしている。利用促進等収入増加にかかる個別の施策については、伊川谷駅前開発による定住人口増加に向けた取り組み、映画「8 番出口」とのタイアップ、中古部品販売会など様々な取り組みを実施してきたところであり、この 3 月にも駅メモと連携した地下鉄 1 日乗車券の発売が好評を得るなど、挑戦的な取り組みも行っている。今後の新たな取り組みについては、関係する相手方の意向等を慎重に調整しながら進める必要があるため、具体化するまでオープンにできないことについては、ご理解をいただきたい。

今後も引き続き、様々な相手方との連携・調整を進めていくことで、ひとつでも多くの増収策を具体化し、これらの目標値を達成できるよう努力していきたい。

「⑧職員、お客様の安全確保のためのワンオペ業務の見直し」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。

地下鉄では、延伸時に採用した職員が令和 10 年度末から大量退職を迎えており、「事業継続のために如何に少人数で地下鉄業務を実施できるか。」に焦点をおいている。これは、全国の鉄道社局においても同様の傾向であり、「労働人口が減少していく中で、それを加味した配置を検討していくことが必要」である。

ワンオペ業務でも安全を担保するために、（1）ホームドアの設置により線路への転落を防ぐ（2）防犯カメラの設置（3）駅務機器遠隔システムの導入（4）業務用電話携帯による関係各所への連絡ツールの配備、（5）スマートペンダントによる警察・警備会社との連携（6）駅務指令からの遠隔放送支援の投資をおこなって安全の確保に努めていく。

また、ソフト面では、暴行等の緊急対応について、他社局の状況を調べたところ、現状ではお客様と職員の安全を守りながら警察の来駅を持つという考えが基本となっていることから、現在作成中のマニュアルに反映しているところである。引き続き、駅業務においては、1 人体制時でも、お客様や職員の安全を確保しつつ対応できるよ

う、他社局の状況や実際のケースも参考としながら検討を継続し、必要に応じてマニュアルのブラッシュアップをしていくなど、安全・安心に力を入れていきたい。

なお、時差仮眠を提案している管区及び荏藻乗務区の業務については、現場の業務内容や臨時業務の発生頻度等を確認の上で、運行に支障がないように調整してまいりたい。

市バス営業所の時差仮眠導入後に一人に対応する際の業務だが、対局交渉で回答した通り、深夜時間帯は、終業点呼及び鍵閉め業務等である。また、早朝時間帯は、鍵開け及び 1～2 名の運転士に対する始業点呼が中心となる。また、臨時対応として故障車に対しては予備車使用、当欠があった場合には、予備勤務者対応となる。これらは従前と同様であることから対応可能と考えている。

「⑨自然災害時等の連携体制、防災時の出務」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。市バスと地下鉄の連携は必要であり、自然災害や重大なシステム障害に関わらず、台風、積雪などの際にも、局長以下、関係者で事前に対策会議を開催するなど、情報共有を絶え間なくおこなっている。この度の大雪でも、市バス・地下鉄で連携をおこない、市バスの運休情報を地下鉄で案内した。また、新神戸トンネル不通時の 64 系統の地下鉄振替についても同様に、交通局内部の連携をおこなっている。現在、これらを発展させて連携体制を強化する取り組みを進めており、地下鉄管理職で使用している「ラインワークス」を活用し、市バスとの更なる連携をはかることとしている。

なお、委託事業者については、駅業務を受託している近畿日本鉄道神戸営業課においても、当局と同様の出動対応を依頼しており、防災指令 3 号発令時にはスムーズな対応ができるスキームを構築している。また、市バス営業所受託事業者についても、過去の事故対応、代替輸送訓練では問題なく代替輸送を実施できており、こういった実績から代替輸送も含め、災害時は問題なく対応できると考えている。

「⑩女性の活躍推進」についてであるが、勤務・労働条件について、回答させていただく。令和 7 年 2 月に策定したキャリアプランについては、性別に関わりなくすべての職員について、求められている役割や責任をきちんと果たした職員が真に報われるように、より職務職責に応じた制度となるように見直したものである。

女性職員向けの設備（仮泊、洗身、手洗い設備等）については、市バス営業所については中央営業所、地下鉄駅においては西神中央駅、名谷駅、新長田駅、三宮駅にそれぞれ整備している。今後は地下鉄海岸線の直営化も予定されていることから、女性職員の勤務可能な駅は情勢を見ながら拡大していく方針である。なお、女性バス運転士の勤務環境整備については、令和 5 年度からの取り組みを進めているところであることから、現場で意見を聞いたうえで、適宜必要な見直しは行ってきたところである。女性職員が安心して働き続け、またキャリアプランが実現できるよう、将来の体制も踏まえながら、引き続きどのような対応ができるか検討してまいりたい。

「⑪職員のやりがい意識が向上する職場づくり」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。「神戸市営交通事業経営計画 2030」では、非常に厳しい環境のもと、令和 8 年度からの 5 年間で聖域なきコスト構造改革と収益力の徹底強化を断行する「再建・体力回復期」と位置づけているが、「収支バランスの向上」「価値向上」の目標を達成するためには、これらを実行する「組織」と「人材」こそが「最も重要な基盤」とあるという認識のもと、「事業基盤の強化（組織改革・人材育成・情報発信・地域協働）」を 3 本目の柱に据えている。

令和 8 年度の組織改正では、市営交通を支える人材の確保やマネジメント、働きがいのある職場づくりの役割が重要となっていることを踏まえ、「経営企画課」から、人事・総務を担う「人事総務課」に分離・新設することとしている。

また繰り返しになるが、現在進めている見直しなどについて、趣旨目的や効果がしっかりと伝わるよう、各職場で丁寧に説明・周知していくとともに、「職員アンケート」の結果を活用し、所属ごとの特徴や課題を踏まえて、対応を検討してまいりたい。風通しの良い職場づくり、キャリアプランの実現、経営理念の浸透や行動変容などを通じて、職員一人ひとりが将来に希望を持ち、誇りと高い意識を持って働き続けられる職場環境を整えてまいりたい。

「⑫遅延の発生しない仕業や駅の作業ダイヤの作成」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。

指差喚呼を実施することは、安全のために必要であると考えている。この度のダイヤ改正においては、列車走行時間は A T O 運転の運転曲線より作成しており、固定値となっているため、遅延の原因は、停車時間であると考えている。

ダイヤ作成にあたり、ワンマン運転を想定した運転士の作業時間に、全駅の時間帯別停車時間を割り出した時間を加算しており、ダイヤ作成において、取り入れることができる要素を全て盛り込んでダイヤを決定している。そのため、作業手順通りであれば遅れることはなく、それ以外の要素が加わり遅延が発生していると考えており、現在遅延の分析を進めている。ワンマン運転開始以降、遅延対策として、三宮駅の夕ラッシュ時間帯において、駆け込み乗客の対応ために、ホーム旅客等状態注意をおこなっている。遅延分析の際に、どの時間帯のどの列車がどの駅で遅延が発生しているかを統計分析しており、乗務員によって作業手順の時間に多少の誤差があることは認識しているが、この度の調査対象ではない。今回の調査には直接関係無いが、他の乗務員に比べて、常態的に遅れる運転をしている乗務員については、どこに遅延の原因があるのかを添乗して確認し、指導する必要があるか否かを判断するため調べることは業務上必要であると考えている。

「⑬市バス営業所の 2 営業所体制の維持」についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。組織体制、人員配置は管理運営事項であるが、必要な情報は決まり次第その都度お伝えしており、この度の営業所再編の方向性について

ては、1月22日に説明をさせていただいている。また、検討の過程で勤務労働条件に関わる事項が生じた場合については、その都度協議させていただく。なお、垂水支所を廃止することとしているが、この度の営業所再編において直営部門が担当する業務量は現状同等を維持することとしており、組合員の雇用は守られている。引き続き安定的に市バス事業を継続していくため、回送の縮減や乗務時分のあり方など、さらなる生産性の向上や間接コストの見直しなどあらゆる効率化を図ることは大前提となる。その中で、人材確保が極めて難しくなりつつある民間委託をどのように考えるかという点を含め、この度の営業所再編では直営部門の担務能力を維持していくこととしている。

次に、営業所再編の必要性についてであるが、回送距離に着目した能率的な営業所体制や、エリア単位でのマネジメントを行う上で、六甲道駅や阪急六甲など営業運行拠点に近い石屋川営業所は、そもそもの収容能力（75両）を最大限に活かした運用を行うことで経済性を発揮する。加えて、魚崎営業所と担当エリアが重複しており、これらをエリアマネジメントすることで車両や要員融通などによる能率性の向上が期待できる。中央営業所は市バス営業エリアの中心点でもある都心に所在し、指摘の災害対応力や拠点性の高さの観点からも事業の中心的役割を担うべき拠点であり、これを直営で維持することは意義のあることと考えている。これらの役割が期待される中央営業所に直営の持つ能力を集中させ、市バスが果たすべき期待に十分に答えることの出来る組織体制としたい。

この度の営業所再編についての収支改善効果及びその内訳であるが、提案競技の結果これが成立すれば、令和17年度までの9年間で約29億円の効果額を見込んでいる。内訳としては、垂水支所の廃止効果について、土地売却、施設管理費、管理人件費を含めて、計15億円、石屋川営業所の廃止効果は、管理人件費で約6億円、回送削減効果は、約8億円を見込んでいる。

仮に3拠点体制を維持した場合の経営見通しであるが、営業所再編の29億円の削減効果は、「経営計画2030」にも織り込まれており、現状の3拠点体制を維持した場合、29億円が悪化する。令和8年度予算時点で、資金不足比率が19.5%に達し、コロナ特別減収対策企業債等の償還の増加や、これまで通りの高速鉄道事業会計からの支援が期待できない中、営業所再編を行わなければ、即時の経営健全化団体への転落は確実である。

また、仮に2拠点体制にした場合の体制及び経営見通しであるが、回送率の削減は、営業出庫先に対して、最も回送距離が短くなる位置の営業所から出庫を行うことを前提としている。そのため、石屋川営業所は、認可上限の75両一杯を使って運用、中央営業所は廃止する中央南営業所の31両分の業務量すべてを受け持つことで実現しようとするものである。仮に現行と同様の中央・石屋川の2拠点体制となれば、石屋川営業所の削減効果約6億円、回送削減効果約8億円ともに実現できなくなり、9年間

で約 14 億円の収支悪化となる。この 14 億円、年間では約 1.6 億円もの収支悪化を、本来計画していた水準に回復するには、16 組分（約 13%）の業務量に相当するノルマアップによる生産性の向上が必須である。ノルママップについては、点検時分・渡り時分・待機時分等を見直すことにより、時間外勤務を増やすことなく、ハンドルの拡大を図ることなどが考えられる。つまり、現在の状況に加え、さらに、現行直営人員体制で 141 組相当の業務を、所定勤務の範囲で実現しなければならず、かつ別途人件費を要する超過勤務は当然見込むことはできないという状況である。

【組合】 ①現場管理職との信頼関係、一般職員から上司を評価する制度の導入について
職員アンケートの中でやりがいや満足度に関する値が低下傾向にある要因が、取り組みの趣旨目的や効果について浸透できていないとの認識であるようなら、現場職員の気持ちを全く持って理解していないとしかいいようがない。

先行きが不透明で不安がなく、何かトラブルを起こせば、その原因をすべて現場職員に押し付け、職員を守ろうと考える管理職はごく一部であると感じている。そのような職場環境で、現場職員がやる気を起こす気になれるのか疑問である。このような状態であることを把握できていないのであれば、「移動に感動を」のコンセプトは絵にかいた餅であり、夢物語でしかない。もっと真剣に現場職員の声に耳を傾け、誰もが安心して、明るく楽しい職場環境を構築するよう改めて申し入れておく。

一般職員から上司を評価する制度の導入について、「職員アンケート」を工夫するとのことであるが、評価制度を導入できないのであれば、匿名性を担保した上で、全職員から回答をもらう形で実施するよう申し入れる。

②日勤職員の超過勤務の平準化について、日勤勤務者の超過勤務時間について、7 月に開催予定の中央労働安全衛生委員会において、係長も含めた 2025 年度分の超過勤務時間をグラフにして提出するよう申し入れておく。

③最終電車の繰り上げについて、終車延長を実施してきた経緯について述べられているが、当時、それらを考慮し、組合として、仮眠時間が大幅に減少する分を超過勤務で対応することについて、各支部ともに組合員に理解を求め、労使合意してきた経緯がある。健康管理を名目にしながら、超過勤務を大幅に削減するような提案しかない現状を踏まえれば、その当時の労使合意を反故にするのと同じであると感じている。現場職員には民間会社と比べるような話をよくしているようであるが、今の財政状況を改善するのであれば、最終電車を繰り上げることが、一番効率がいいのは誰もが理解できることである。市会や婦人懇等からの要望が多かったから、最終電車の繰り下げを実施してきたのであれば、最終電車の繰り上げの実施にむけて、市会や婦人懇等にきちんと説明していくことも当局の役目ではないのか。運賃改定も重要であるが、まずは、現状の最終電車の乗客数なども的確に把握した上で、最終電車の繰り上げの実施に向けて、市会や婦人懇等へのアプローチを早急

に実施するよう強く申し入れておく。

【組合】 ⑩女性の活躍推進について、キャリアプランについて回答があったが、制度が形骸化することなくジェンダー平等で、真に報われるキャリアプランになるようしっかりと現場で働く組合員の仕事を評価していただきたい。

また、これまでも幾度となく申し入れているが評価される者が納得できる評価、それに対する納得できる説明を当局として責任を持って行なっていただくよう引き続き評価者研修に努めていただくよう強く申し入れておく。

女性向けの設備への回答がありましたが、地下鉄においては駅の配置拡大についての考え方が示されているもののそれ以外の職場での具体的な設備の新設や拡大については示されていない。

また、市バス営業所については中央営業所のみ女性設備が整備されているという回答であったが、今後、市バス女性運転士の採用拡大が必須であることは明白であり女性の働く環境改善が急務ではないか。

当局回答では改善を進めてきたとの回答に留められており、今後の具体的な取り組みや現状の課題についてなんら示されていないことに、人材確保が課題の交通事業者として遅れをとるのではないかと不安を感じざるを得ない。現場で働く女性組合員の職場環境の改善を引き続き行なっていただくこと。また、人材獲得競争に負けない神戸市交通局となるよう一歩先をいく取組を強く要望する。

⑪職員のやりがい意識が向上する職場づくりについて、働きがいのある職場づくりについて「経営企画課」から、人事・総務を担う「人事総務課」に分離・新設するとの回答があったことについてはしっかりと当局として現状を認識するなかでの対応であると評価したい。

また、毎年行っている職員アンケートが形骸化せず、職員の声が反映される風通しの良い職場になったと認識できるような取組を期待する。モチベーションは業務に直結しそれがお客様サービスの向上に繋がることは言うまでもないが、現状、現場の管理職や係長がそれらを十分認識しているとは到底思えない。

当局として回答をした内容についてしっかりと意識を共有し職員に浸透するマネジメントを行うことができる組織体制を当局として責任を持って進めていただくよう申し入れる。

【組合】 ⑧職員、お客様の安全確保のためのワンオペ業務の見直しについて、ワンオペ業務に対する回答について、現状、必要な箇所に防犯カメラの増設もされておらず、ホーム画像が見れない状態である。回答の(3)～(6)についても現状では未整備であり、ワンオペ業務への対応は出来ていない。

⑫遅延の発生しない仕業や作業ダイヤの作成について、停車時間に問題があるような回答であったが、ダイヤを作成した際の作業手順と現在の作業手順は一緒なのか。何度も指摘しているが、例えば「インターロックよし」の指差喚呼も増えてお

り、1 駅あたり 3 秒指差喚呼時間が増えたら、片道で何秒増えるか。他にも作業手順は増えている状況であり、そもそもワンマン化以降、当然ながら各駅での慎重な開閉扉作業が必要となっているなか、運転士からは見にくい箇所も存在しているとの意見も聞いているが、意見の吸い上げも不十分であり、言っても聞く耳持たない組織に何を言っても一緒とも思われているのが現状である。

「作業手順通りであれば遅れることなく」との回答には理解しがたく、当局として未だにこのような考えであることに憤りさえ感じると伝えておく。

【組合】 ⑬市バス営業所の再編案について、この間、事務レベルでの折衝及び団体交渉を重ねる中で、組合が一貫して求めてきた石屋川・中央の 2 営業所体制の維持について、協議・検討の余地が示されたことは、組合として重く受け止めている。

一方で、これまで組合として、1 営業所となった場合のさまざまな問題点やリスクについて繰り返し指摘しているが、とりわけ、感染症蔓延時や災害時の対応をはじめ、現行の 2 営業所体制による相互補完機能を後退させ、営業所機能を実質的に中央営業所へ集中させることによる事業継続上のリスクについては、依然として懸念が残っている。

加えて、職場では将来への不安やモチベーション低下による退職・転職を懸念する声もあり、人材確保の面からも組合として不安を抱いているのが現状である。この間、多数の組合員から営業所再編に関する進捗状況を尋ねられており、「現行の 2 営業所を残してほしい」「1 営業所になれば将来的なキャリアアップの道が狭まってしまうのではないかなど、職場にはさまざまな思いや不安の声が渦巻いている。

さらに、今回示された回答の中にも、現段階で直ちに受け入れ難い部分があります。これまでの間も、ハンドル時分の確保については現場において内部努力を積み重ねてきたところであり、これまで以上の大幅なノルマアップについては、事故の増加など安全面への影響も強く懸念される。

また、勤務間インターバルをはじめとする時間的制約がある中で、当局回答で示したノルマアップが現実的に可能なのかについては精査が必要であると考えます。

したがって、今回の回答については一定の内容が示されたものと受け止めるものの、組合員への丁寧な説明が求められる状況のなか、本日この場で結論を出せる段階ではない。一方で、結果の如何を問わず、今後のスケジュールがタイトであることも理解しており、いたずらに結論を引き延ばすことが本意ではないため、回答内容を持ち帰り、改めて職場の意見集約を行ったうえで、組合としての最終的な申し入れを行いたいと考えている。

【当局】 本部役員の皆様より、様々な課題に関するご意見・申し入れをいただいた。繰り返しになるが、当局としても、職員の満足度、やりがい意識の向上は、非常に重要であると考えており、「職員アンケート」の結果を活用した所属ごとの対応。それから企業理念の実現のためには、まずは働く職員の満足度の向上が前提であると考えており、

各職場での取組みを令和8年度においても継続し、それを通じての働きやすく風通しの良い職場づくりに努めていく。そして職員一人ひとりが将来に希望を持ち、誇りと高い意欲を持って働き続けられる職場環境を整えてまいりたい。

また、これまでも説明してきた通り、この度策定した「神戸市営 交通事業 経営計画 2030」は、事業の存続を揺るがす「危機的な経営状況」に直面しているなか、価値向上、収支バランス向上、事業基盤強化の3つの柱立てとし、「市民の足」としての役割を果たし続けられる、持続可能な事業構造へ転換させ、「次世代への安定経営の礎」を築いていくための経営計画として策定している。

また、「市バス営業所体制の再編」については、市バス事業を取り巻く状況は厳しさを増しており、回送率の削減、エリアマネジメントによる管理コストの見直しをはじめとした徹底した効率向上に取り組まなければ、経営健全化団体への転落など、公営交通としての存立すら危ぶまれる事態となっていることから、市バス営業所体制の再編を進めていく必要があることについて、改めてご理解をいただきたい。

これらの取り組みを進めるにあたって、安全の確保を最優先とすることはもちろんのこと、勤務・労働条件に関する事項については、誠意をもって、丁寧に協議を進めてまいりたい。

いずれにしましても、本日いただいたご意見・申し入れについても、持ち帰り精査をさせていただき、実現可能なものについては検討を進めていきたい。