

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8年6月15日（月） 17：58～18：21

2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）

3. 出席者：

（市）福祉局政策課長、政策課係長 他2名

（組合）市従民生支部副支部長、書記長、書記次長、他2名

4. 議 題：現業統一闘争要求について

5. 発言内容：

（組合）

当局の皆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す。この声は、私たち職員が単に働きやすくする為のものではなく、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。物価高騰や税収の減少など、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）

要求書提出 ※別紙のとおり

要求項目と趣旨説明をさせていただきます。

（組合）

1. 自治体行政の責任として福祉事業を直営で行うこと。

神戸市における福祉施設においては、社会的弱者に対する市民セーフティネットとしての役割があることから、市民の生命を守る行政責任として直営による事業運営を継続すること。その為に必要な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。

現在、更生センターにおいて新事業として稼働している、若者困窮者支援事業「ここからプレイス」が2年目を迎えている。制度発足当初からの趣旨でもあった、不安定な就労・居住状況で生活する若者が生活の安定を取り戻し、社会で自立ができるよう日々業務に邁進している。この間、運用を進める中で様々な効果や課題が確認されていることから、事案の検証を早期に開始し、整理を図る中で中・長期的視点に立った直営施設としての役割を明確化されたい。また、検証の実施にあたっては、市民サービスの最前線で働く現場職員の意見や実態を十分に踏まえた協議を行なうとともに、その内容を尊重し適切に反映すること。

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ない、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なうこと。

3. 高度化・多様化する市民ニーズへ十分に対応ができ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。

班長制度導入以降、度重なる法改正や社会情勢、市民ニーズの変化に伴い現場の専門職に求められる業務内容は、より高度なものとなり多様化している。その中で、利用者対応を含む円滑な施設運営の遂行に至っては、班員をまとめる班長制度が必要不可欠なものとなっている。現場実態を十分に踏まえた班長制度への見直しを行なうとともに、適正な業務配分や人員体制の整備など、職場環境の改善に努められたい。また、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。専門性やスキルを持った直営の職員が、今後も最大限に能力を発揮できるよう、管理的地位を含む体制の確立を図ること。

4. 労働災害など働くうえでの危険性は多様化しており、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。

また、更生センターは築年数が相当経過しており、施設の著しい老朽化部分の改修については職員が安全・安心に業務を遂行する為にも、早急に対策を講じる必要がある。不具合や危険性がある箇所については、随時、職員の意見を聞きつつ備品購入や改修工事などの対策を行なうこと。

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、勤務労働条件とも密接に関係している。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・実現できる。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。

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と守り、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なうとともに、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、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できるよう、健康管理にも十分配慮したうえで、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できるよう、事業局として感染症防止に必要な物資は常に確保しておくこと。また、職員が業務上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なうこと。

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なうこと。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。

長年、欠員や市民サービスの安定的な提供に必要な人員が、正規職員で補充されないことにより、現場に過度の負担を強めてい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で生じる欠員見込み数の推

移を十分に精査すること。そのうえで、今年度も実施されている労務職員採用試験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。

併せて、今年度より職員体制の大幅な見直しが実施された。今後、直営施設としての役割を明確化していくにあたり、円滑な事業運営を継続できる職員体制の構築は重要であると考え。その為にも、現場職員の意見も踏まえながら、現行体制について十分な検証期間を設けるとともに、今後あるべき体制について継続的に協議・検討を行なうこと。

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できる円滑な制度運用を行なうこと。

定年退職後、再就職を希望する職員が安心して働き続けることができる職場環境を整えること。また、定年の段階的引き上げについては、市として 60 才以後の勤務の意思を確認することとしている。職員の意思と相違がないよう丁寧な意思確認を行ない、円滑な制度運用を図ること。併せて、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ることができ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引き続き労使で十分に協議を行なうこと。

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でき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できる。また、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、高度化・多様化するニーズを敏感に捉え、的確に対応していく為にも男女とも性差なく働ける職場環境を構築すること。

9. 福祉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)

神戸市内もホームレスは減少したものの、更生センター・更生援護相談所利用者の高齢化が進む中、精神疾患や知的障害などの問題が高度化・多様化し対応は複雑さを増しています。

今年度の更生業務員は、夜勤のローテーションの運用方法を大きく見直し職員 2 名と警備員 1 名で夜勤業務を行なっています。しかし、今年度末にも再任用職員の満期退職が控えており、現行の運用体制ではそれに対応ができないことから、また新たな方法を模索しなくてはなりません。冒頭の趣旨説明でもありましたが、今後、直営施設としての役割を明確化していくにあたり、円滑な事業運営を継続できる職員体制の構築は重要であると考えています。現場で働く職員が安心し、質の高い公共サービスを提供できる職場環境の改善を図る為にも、現場職員の職員とともに現行体制について検証を行ない、今後あるべき職員の運用体制について協議を行なうよう要求します。併せて更生業務員はスキルを身につけるのに時間がかかる職種です。技術の継承をしていく必要があることから、正規職員での補充を要求いたします。

新たな事業として稼働している「若者居場所支援事業」については、事業を利用する入所者に対し居場所

と食事を提供することを基本としています。現状としては、入所時点ではすでに就労または求職活動中の方が多く、同一施設内で生活の状況が異なる入所者との接点がない場合があります。その為、互いを理解する機会が十分に生まれにくく、生活上のやり取りの中で誤解や行き違いが生じることもあります。こうした状況を踏まえ、より落ち着いて過ごしていただけるよう、従来とは異なる形での生活指導を行なっています。

他の利用者対応についても、更生センター・更生援護相談所では土・日曜日や深夜帯といった職員が少ないときに、普段抱えている不満などで衝突するケースも少なくありません。その様な際も、各班の班長を中心とした更生業務員で解決していますが、今年度に関しては2人1組の5班体制で夜勤業務を行なっています。その中に福祉局より任命された班長3人と、くらし支援課の課長が面接を行ない任命された班長が1人存在します。任命権者は違いますが、職務については全く同じ責任を担っていることから、各班に福祉局より任命された班長を配置していただくよう要求します。

(組合)

ただいま、交渉員から要求書に関する補足説明を行ないました。

現時点で返答いただけるものがありましたらよろしく願いいたします。

(市)

日頃から皆さまには、福祉の第一線で市民サービス向上のために、業務に従事いただいております、心から感謝を申し上げます。

ただいま、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、数点お答えさせていただきます。

まず、勤務労働条件に関するものについては、皆さま方と十分に協議していきたいと考えております。また、職員への「情報の周知」については、適宜必要な情報が職員に行き渡るように努めてまいりたいと考えております。

勤務実態が過重になっている状況については、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。

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。また、施設の老朽化対策を実施する際には、職員の意見を聞きながら、安心して業務に取り組める職場環境づくりに努めてまいります。心の健康問題を含め、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等の場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。

昨年度から、労働安全衛生規則の改正により、職員に対する熱中症対策が義務化されています。局としましては、昨年度ファン付きベストの配備を行ったところではありますが、今年度も引き続き職員の健康確保に必要な対策を講じてまいりたいと考えております。また、熱中症リスクの高い環境下での業務が避けられない職員に対しては、昨年度から創設された「夏季作業手当」を適切に支給してまいります。

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、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こと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や安全衛生上必要な資材の確保について引き続き努めてまいりたいと考えております。

定年引上げについては、令和6年度から制度運用が開始されています。局としても、職員の勤務意向を確認して、再就職を希望する職員が安心して働くことができる職場環境の確保に向け、勤務労働条件に関することにつ

いては、職場の意見を聞きながら引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

また、今年度は勤務体制の変更もありましたが、日々ご尽力いただきありがとうございます。更生センターでは、令和6年12月より若者居場所支援事業「ここからプレイス」が開始されており、引き続き取り組み状況を把握しながら、事業の検証をしていくとともに、今後の方針について検討を進めていきたいと考えております。

いずれにしましても、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すので、内容を十分に確認して、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、よろしくお願いいたします。

(組合)

只今、課長の方より若者居場所支援事業の検証と、今後の方針について検討を行なうと回答をいただきました。そのことを踏まえたうえでの繰り返しとはなりますが、昨年度に長年継続してきた職員配置の運用方法が見直され、本年度より新たな勤務体制で運用が開始されています。

その一方で、今後も職員の退職が見込まれる中、現行の勤務体制の運用には改善すべき課題が残されており、安定的な業務運営を確保する為には、現行体制について早急な検証と見直しが必要であると考えます。

つきましては、新体制の運用状況について速やかに検証を行ない、その結果を踏まえた職員配置の適正化及び労働環境の改善を図られるよう要求いたします。

また、その都度毎に現場職員へ過度な負担が生じることのないよう、現状を十分に把握するとともに、施設の将来的なあり方も見据えた中・長期的な視点に立ち、持続可能な運用体制の構築に取り組まれるよう併せて求めます。

これらの諸課題と要求項目に対し、きたる10月15日に配置された回答交渉ヤマ場に向け、一つでも多くの解決を図っていただきたいと申し上げ、本提出交渉を終わらせていただきます。