

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) 18:30～19:02
2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）
3. 出席者：
（市）こども家庭局こども企画課長、係長、他1名
（組合）副支部長・書記長・書記次長・各執行委員（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。

本日はよろしくお願いいたします。

（組合）

続いて、要求書の提出を行ないますので、支部長・課長どうぞ前へお越しください。

引き続き、書記次長の塩見より各要求項目と趣旨説明を読み上げさせていただきます。

1. 自治体行政の責任としてこどもに関わるすべての事業を直営で行なうこと。
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。
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。

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。
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。
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。
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。
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。
9. 子育て支援事業・児童発達支援センター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)

続いて、各担当の交渉員から補足説明を行なわせていただきます。

私の方からは各療育センター、若葉学園、こども家庭センター関連に共通する事業要望を伝えさせていただいた後に、各療育センターに関する具体的な要求内容を述べさせていただきます。

はじめに、全施設共通の課題である事業要望についてになります。

一つ、児童施設に伴う事業の充実に図られたい。

二つ、利用者の安全性・プライバシー保護の観点からも、労務職員(管理員・営繕工・調理士・自動車運転手)について安易な国基準配置を行わず、直営堅持されたい。

三つ、感染対策に必要な物資はもちろんのこと、業務を行ううえで、必要とされるものについては、柔軟な対応を図られたい。

以上となります。

続いて、総合療育センター関連の要求です。

全ての職場に言えることですが、長年続く採用抑制と近年の定年延長により、高齢期の職員同士で業務を担う職場が増えています。その一方で、現在の業務や配置は年齢や体力の変化に十分な対応ができておらず、高齢期職員の負担や若年層への業務的偏りが生じています。

このままでは組織全体に影響が出る為、全職員が安心して働ける環境づくりが必要です。高齢期職員が安心して働き続けられる職場環境の整備に向け、諸課題の整理を要求します。

引き続き、東部療育センター関連の要求です。

他の療育センターと比べ、東部療育センターは形態食を調理するスペースが格段に狭く、今後、定員がいっぱいになった場合に支障が起こらないかと危惧しています。長年要望している課題であり、前向きに調理室の拡張工事など、改善策を検討していただくよう要求します。

最後に、東部療育センター及び西部療育センターの共通要求になります。

昨年度から運用が始まった代替調理士制度によって、複数回、西部療育センターから代替調理士が東部療育センターに応援に行くことができました。今年度当初は会計年度任用職員の入れ代わりがあり、欠員状態の中で派遣が行なえない状況でしたが、このたび会計年度任用職員も全員揃い派遣を行なえる体制が整いました。

今後の課題としては、正規職員が出務により不在となる際には、調理業務をはじめとする業務の継続に必要な体制確保が求められるが、業務内容の専門性などの観点から人材育成には一定の期間を要しています。また、業務分担や役割の整理が十分でない状況も見受けられ、業務運営への影響が懸念されます。

については、職員の負担軽減と業務の円滑かつ安定的な運営に資するよう、業務実態を踏まえた適切な人員配置と支援体制の充実化を要求いたします。

また、代替調理師制度は正規調理士の休暇取得時のみの出務となっている為、会計年度任用職員の休暇時の代替については課題が残っています。昨年度から稼働したばかりの制度であり、当初想定しなかったような課題も生じる中、職員が必要とする休暇を安心して取得できるよう改善を要望いたします。

(組合)

私の方からは、管理員職種における適正な人員配置による労働環境の改善について要求させていただきます。

局内の管理員職種の配置基準において、基本的に各事業所で1人配置といった運用方法が見直されていない中、現場で働く職員の高齢化が大きく進んでいます。敷地面積や施設建屋規模の大きな保育所では、以前から業務量が相当な水準に達しており、近年になって身心の

不調を理由とした休職者が増加しています。定年も延長し退職まで体力がもつか不安だとの声も多く聞かれる中、規模が全く異なる施設間で業務負担に大きな差が生じている現状は、改善されるべき課題であると考えています。

旧来からこの運用体制は変わっていませんが、一人で行なう管理業務は保育士側からのサポートも必要とすることがある中、近年の保育士不足によりそれも望めなくなりつつあり、依然より負担は増加し年休の取得もままならなくなっています。

一方で、保育人員が不足する保育施設において、施設の管理業務を任せられる管理員の存在は益々重要な位置付けとなっています。今後も利用者に対し、事故がなく衛生的で安心した保育環境を提供し続ける為にも、管理員における配置基準を現在の業務実態に応じた適正なものに見直していただき、労働環境の改善を早急に行なうよう要求いたします。

(組合)

私の方からは兼務保育所における労働環境の改善について要求させていただきます。

今年度から段階的閉所を行なっている保育所と、近隣地の保育所との間で調理士の兼務発令が行なわれ、閉所保育所側の職員が実質1人ずつ減員状態となっています。減少する両保育所間の児童数を換算した配置が、数字のうえでは適正な配置であったとしても、基本的に正規2人で運用される少数分散職種において2ヵ所を3人で運用することは、公休や年休取得も容易ではなくなります。

また、兼務合算後に正規4人で運用されている現場についても派遣元の児童数は多く、それを補う為の会計年度職員の勤務時間数が減ったことにより困窮しています。とりわけ、鈴蘭台南町保育所と君影保育所では2ヵ所合わせて正規職員が3人といった運用体制である為、派遣の際には派遣元である児童数が多い保育所において常に正規1名と会計年度職員のみとなります。

結果として単体での施設規模でみれば到底適正な配置とは言えない状態となっています。今後も兼務保育所の運用体制が続くのであれば、派遣に行く方も派遣を受ける方も双方が安心し安全に負担がなく業務へ従事できるよう、「数字上の適正化」ではなく「実際の運用実態」に基づいた労働環境の改善を要求いたします。

(組合)

只今交渉員の方から発言がありましたが、現時点で答えられる部分にお答えいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(市)

日頃から、支部の皆さまには、市民福祉の向上のため、第一線の職場で、職務にご精励いただいておりますことに、この場をお借りして感謝申し上げます。

ただ今、「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、先ほどの発言も踏まえて回答をさせていただきます。

勤務労働条件に関するものについては、皆様方と十分に協議していきたいと考えております。

調理士現場が欠員となっている状況等は認識しております。勤務実態が過重になっている職場や課題となっている職場環境については、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、様々な方法を考えて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。

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や各事業場の衛生委員会の場合など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。

熱中症対策については、令和7年度より必要な職場へ「ベスト型のファン付作業服」を導入し、対策を講じているところです。また、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、令和7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されています。

夏季作業手当については、実態に応じた申請が行われるよう、必要に応じて各所属への状況確認等の実施について検討してまいります。

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、感染症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問題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に引き続き努めてまいりたいと考えております。

定年延長制度については、全市的な観点で検討が進められるものではありませんが、局としても、高齢職員をはじめすべての職員が安全に安心して働き続けられるよう、勤務労働条件に関することについては皆さまのご意見もお聞きしながら取り組んでまいりたいと考えております。

なお、本市の財政状況につきましては、国際環境の不確実性等に起因する長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめ、公共事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。

このような状況の中でも、持続可能な大都市経営を実現していくため、外的要因に左右されない強い財政基盤の確立が重要であり、物価高騰の見通しなど社会経済情勢が極めて不透明な中、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。

いずれにしても、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、現場の状況などを十分に検討したうえで、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)

最後に私の方からも、繰り返しになりますが幾つか労働安全衛生の部分で発言させていただきます。

まず、酷暑対策についてです。

先ほどの発言にもありましたが、日常的に炎天下での作業や火器の使用を伴う業務に従事しているこども家庭局の現場において、熱中症対策は喫緊の課題です。

厚生労働省の「職場における熱中症予防基本対策要綱」のガイドラインでは、高温・多湿な作業場所における適切な通風や冷房設備の整備・点検を行うこと、また場所などの制約要件はあるが、作業場所の近くに冷房設備を備えた休憩場所や日陰などの涼しい休憩場所を確保することが求められています。

当局におかれましても、職員への注意喚起や空調服の支給、夏季作業手当の対象範囲拡充などの対策が講じられていることは十分に承知しております。しかしながら、日よけ設備や空調機器の設置など、熱中症リスクを軽減する為の環境整備については、依然として各現場の創意工夫に委ねられている部分が大きいのが実態です。

熱中症対策は労働安全衛生上の重要課題であり、職員の健康と安全を守る為にも、施設ごとの実情や優先順位を十分に踏まえたうえで、ハード面を含む具体的かつ実効性のある対策を早急に講じるよう求めます。

続いて、職員配置の適正化についてです。

保育所及び療育センター関係の職場からは、採用抑制や定年延長に伴う高齢期職員の増加などにより、現場運営に大きな負担が生じている実態が報告されました。

これまでは対応できていたという過去の状況を前提とするのではなく、業務内容や労働環境の変化など、現状を十分に踏まえた人員配置のあり方を検証する必要があります。

職員が安全かつ安心して働くことができ、市民サービスの質を維持・向上できる体制を確保する為、業務実態に応じた適正な人員配置を実現し、労働環境の改善を図るよう要求いたします。

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。