神戸市従業員労働組合民生支部との交渉概要

１．日　時：令和８年 10 月 15 日(木)　18:24～18:41
２．場　所：こども家庭局大会議室（本庁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）市従民生副支部長、書記長、書記次長、他２名
４．議　題：要求書に関する回答交渉
５．発言内容：
（市）
日頃から支部の皆さまには、福祉の第一線で市民サービスの向上のため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。

それでは、６月１５日にいただいた『現業統一闘争要求書』について回答させていただきます。また、提出交渉時にすでに回答をさせていただいているものに関しては省略させていただきますので、ご了承ください。

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、引き続き丁寧に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、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。

なお、本日回答させていただいた項目以外についても、引き続き、労使協議によって解決を図り、健全な労使関係を保っていきたいと考えております。
以上でございます。

（組合）
只今、課長より６月に提出した支部要求書に対する回答をいただきました。
引き続き、回答に対して担当の交渉員から発言を行なわせていただきます。

私の方からは２点申し上げます。
１点目は、先の提出交渉において、東部療育センター調理士の負担軽減と、業務の円滑化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求めました。東部療育センターについては、調理士の不在時に他センターからの出務応援を受ける側の現場であり、常時配置されている人員は限られています。
今後、児童数が大幅に増加した場合には、現在の人員面だけでは対応が難しくなること

が見込まれます。つきましては、利用児童数が急激に増加した際には、速やかに人員の手配などの対応を行なっていただくよう再度要望いたします。
この件について、どのような対応がとれるか考えをお聞かせ願いたいと思います。

２点目は、療育センター調理士班長制度についてです。
現在、療育センター間の調理士班長が不在である為、各センター内だけでは解決が困難な課題が生じた場合には、当該現場の班員のみで解決を図らなくてはならず不安を感じています。
現在は、個々の現場の努力で日々業務を遂行していますが、市内各所に分散する形で働く調理士同士の連携が取りにくく、業務への影響も懸念される状況は、早急に改善されるべきだと考えます。
今後も各センター共通の諸課題に対し、一つの班として迅速かつ効率よく対応する為には、療育センターの現場を熟知した調理士班長の配置が必要不可欠だと考えています。来年度に向けて、班長の欠員補充を行なっていただくよう要望いたします。

先の提出交渉でもお伝えしましたが、改めて、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します。現状、管理員は基本的に１人で職務を担っております。しかし、職員の高齢化が進む中で、業務負担が大きく、心身の不調を理由に休職される方が増加しています。
休職後の出務制度もありますが、これはあくまで体調を崩された後の措置となっています。体調を崩す前から心身ともに健康で、定年まで働き続けられるよう、業務量に応じた適正な人員配置基準の見直しを求めます。

また、酷暑対策については、昨年度に空調服を導入していただきましたが、今年度も前年度を更に上回るような気温となりました。その様な中、依然として管理員業務の特性上、炎天下での外部作業や、湿度の高い室内作業が回避できないことから、熱中症リスクが非常に高い状態が続いております。
昨年には、厚生労働省での労働安全規則も法改正され、熱中症対策が義務化された中で、可及的速やかに切れ目のない対策を講じ続けていただきたいと考えております。この点について、今後はどのような対応がとれるか、具体的な考えがありましたらお聞かせいただきたいと思います。

併せて、夏季作業手当の申請についてです。年度を通じて、現場の職員から「実態に応じた３時間以上の申請がしづらい」という声が上がっています。熱中症リスクが高い環境下で業務を回避できなかった職員については、しっかり申請できるよう、改めて手当の概要と申請基準の運用について周知をお願いいたします。

調理士の出務制度について要望します。

現在、正規２人職場の職員が止むを得ず休職する場合には、他所の正規３人職場から出務調理士がフォローに派遣されています。この制度は現場職員の案で施行されました。施行から 20 年以上にわたり、同じ専門職の職員で、お互いがお互いを助け合うことを趣旨として運用され、今や現場に必要不可欠なものとして定着しております。

しかし近年では、職員の高齢化により、傷病や介護を理由とした要請件数が増加傾向にあります。一方、出務に向かう側の現場でも高齢化が進み、同じような理由から迅速に対応できない事情も発生しています。新規採用が停滞していることもあり、実働要員として動ける若年層への技術継承が進まない中、この状況は今後さらに深刻化することが予想されます。

つきましては、派遣による出務配置元職場の業務負担が分散・軽減できるよう、また、今後も安全で安心した給食提供が継続出来るよう、裏付け雇用が常時配置された出務職場の拡大を講じるなど、早急に改善策を講じていただくよう要求いたします。

交渉員から発言は以上となります。

これらの発言に対し現時点で回答していただけるものにお答えいただけますようお願いいたします。

とりわけ、発言にもあった「保育所調理士・管理員関連の課題」、「療育センター関連の課題」について回答をいただきたいと思います。

併せて、前回の交渉時にも要求している、「労働安全衛生上の酷暑対策」について、今後どのような対策を講じられるのかも考えがあれば、お聞かせ願いたいと存じます。

（市）

ただいま、保育所調理士・管理員業務関連の課題について、様々な現場のお話をお伺いし、皆さんが日頃から真摯に業務に取り組まれ、尽力されていることを実感しました。改めて、日頃より現場の第一線でご尽力いただいていることに、この場をお借りして感謝申し上げます。

また、東部療育センターの業務過重に関する懸念や療育センター班長制度の課題についてもお伺いしました。

繰り返しにはなりますが、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、引き続き丁寧に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、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。

調理士・管理員における熱中症対策についてご意見をいただきました。
熱中症対策については、2025 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ございますが、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います。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、現場が必要とする厚生物資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。

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、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されています。
こちらに関しては、実態に応じた申請が行われるよう、各職場へ制度内容を再周知すると共に必要に応じて各職場の状況確認等の実施について検討してまいります。

いずれにしても、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。

勤務労働条件に関する事項については、引き続き、皆さまと十分に協議してまいり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）
厚生物資の支給実施など具体性のあるご回答ありがとうございます。
支部としては、様々な現場からの要望が多い、アイスベストや飲料水、経口補水液等の支給開始を想定しておりますが、いずれにしましても支給にあたりましては迅速なご対応をよろしくお願いいたします。

私の方からも、最後に発言させていただきます。
まず私たちは、現業統一闘争要求書に基づき、保育所の調理士・管理員、そして療育センターの調理士に関わる勤務実態の課題について、具体的な改善を求めて交渉を重ねてきました。現場では人員面の制約や高齢化の進行により、業務負担が増し、休職や健康不安にもつながりかねない状況が続いています。

また、東部療育センター調理士の負担軽減と、児童数増に備えた迅速な人員手配、さらにセンター間の連携を支える調理士班長制度の欠員補充について、今後も、業務の安定運

営と職員の安心につながるよう実効ある対応を求めます。

加えて、労働安全衛生、特に酷暑対策（熱中症対策）については、これまでベスト型ファン付作業服の導入経過、それに装着するアイスベスト等、必要とする厚生物資の支給、危険性評価に基づく夏季作業手当の制度運用の周知・適正申請に向けた再確認など、新たに一定の回答が示されました。

しかし、異常高温が常態化する中で、「運用されているか」「必要な現場に適切に届いているか」「申請が実態に沿ってできる状況になっているか」といった点を、現場の声を踏まえながら継続して検証し、切れ目のない対策としていくことが重要です。

当局には、今回の回答にとどまらず、職員が安心して働き続けられるよう、現場実態の把握を継続し、労使協議の場も活用しながら具体化を進めていただきたいと思います。

最後に、こども家庭局全般の課題として、新規採用の再開について申し上げます。

長期にわたり採用が滞っていることから、職員の高齢化が進み、休職者の増加につながっています。さらに近年では早期退職者の増加傾向も見られ、その影響で年度当初からの欠員も深刻化しています。とりわけ調理現場では欠員補充が喫緊の課題となっており、次世代への技術継承と年齢構成の歪み是正、そして安定的な公共サービスの提供のためにも、採用の再開は不可欠だと考えます。

一方で先月、公立保育所 5 カ所の民間移管に関するスケジュールが示されました。人員や今後の保育所のあり方は、新規採用再開の議論にも直結する極めて重要な方針ですので、支部としても今後の動向を注視しています。

この現状を踏まえ、当局としてどのように考えているのか改めてこの場でお聞かせください。

（市）

新規採用についてもご意見をいただきました。本市の保育ニーズは 2022 年をピークに減少傾向にありますが、地域別・年齢別では需給バランスに差が生じています。また、公立保育所においては、全体的に施設の老朽化が進んでおり、今後は大規模改修や老朽改築等の対策が一層必要となります。

これらの状況を踏まえ、「神戸っ子すこやかプラン 2029」に基づき、将来の保育ニーズを見据えたうえで、民間による公立保育所の建替えを行うとともに、需給バランスの乖離が大きく拡大した地域においては、施設の老朽度や入所状況、各区における施設の立地状況等を勘案し、公立保育所５カ所の再編を行うという方向性について、2026 年 9 月に公表いたしました。

こうした状況をふまえつつ、今後欠員の発生が見込まれ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するとともに、今後も事業が安定的かつ継続的に行えるよう、様々な方法を考えながら、対応したいと考えております。

（組合）
こちらからは以上となります。
それでは最後に副支部長より、今交渉におけるまとめと今後について発言を行ないます。どうぞよろしくお願いします。

当局のみな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、あらためて敬意を表します。
また、私たち民生支部組合員の労働条件の維持・改善に対し、ご理解とご協力いただいておりますことに、重ねて感謝申し上げます。

「神戸っ子すこやかプラン 2029」ではすべてのこどもが健やかに自分らしく成長でき、また誰もが安心して、こどもを産み育てることができるよう、切れ目のない総合的なこども・子育て支援を行なうとしています。このプランにもあるように、誰もが安心してこどもを育てることができるよう、こどもに関わるすべての施設では利用者目線に立った質の高いサービスを提供しています。

しかし残念ながら、施設の老朽化や少子化が進み 2030 年までに５つの保育所で民間移管が決定しています。
長年にわたって進められてきた行財政改革も終わり、その成果は「神戸 2030 ビジョン」や「第６次神戸市基本計画」といった新たな基本計画へと引き継がれています。人口減少や少子高齢化が進む中で、神戸が将来にわたり持続可能な街づくりを実現するための方針が示されており、短期的な効果にとどまらず、長期的な視点で未来を見据えた都市の持続可能性を最重視することを基本姿勢としています。ここについても、私たちは共に、神戸市の福祉サービスをより良いものにしていきたいと考えています。

今回の回答は、本部総体での取り組みとなっていることから、然るべきのちにご返答させていただきたく思います。
本日は貴重なお時間を頂戴し、ありがとうございました。