

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6年10月17日（木） 17：26～17：41
2. 場 所：こども家庭局7階大会議室
3. 出席者：
（市）福祉局政策課長、係長、他2名
（組合）市従民生支部 支部長、副支部長、書記長、書記次長、執行委員2名
4. 議 題：要求書に関する回答交渉
5. 発言内容：

（市）

日頃から皆様には、福祉の第一線で市民サービス向上のためにご精励いただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、6月11日にいただいた「現業統一闘争要求書」のうち、勤務労働条件に関するものについて、回答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るとともに、風通しの良い職場環境が保たれ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」になっている職場については、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。これまでに発生した事案も踏まえ、公務災害の未然の防止を図り、安全な業務の遂行を確保するため、マニュアル等に沿った作業の徹底や安全パトロールなどの取り組みを継続して実施していきたいと考えております。万が一公務災害が発生した際には、速やかに必要な手続きの案内ができるよう引き続き努めてまいりたいと考えております。

心の健康問題については、「神戸市職員心の健康づくりのための指針」が策定されており、その具体的な取り組みの一つである「プレ出勤制度」を実施しております。また、職員がメンタルヘルスの不調から職場を離れると、本人だけでなく、同じ職場で働く周囲の職員への負担も大きくなることから、所属長を中心として日頃から職員のサポートをすることも重要であると考えております。併せて、職員の健康確保、ワークライフバランス実現の観点から、長時間勤務自体の解消についても、一層取り組みを進めていく必要があると認識しております。

いずれにしても、公務災害を防止し、職員が安心して働くことのできる、安全な職場環境の確保に向け、労働安全衛生対策の充実に努めてまいりたいと考えております。

「各種感染症の対策」については、職員の健康確保・感染予防の観点から、我々としても大変重要な問題であると認識しております。その上で、各職場における業務内容や執務環境を踏まえ、感染防止のための取り組みや安全衛生上必要な資材の確保にも引き続き努めてまいりたいと考えております。

「定年引き上げ」については、今年度から制度運用が開始されたところです。職員の勤務意向を確認し、引き続き、高齢職員をはじめすべての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、取り組んでまいりたいと考えております。

なお、本日回答させていただいた項目以外についても、勤務労働条件に関わる問題については、引き続き、労使協議によって解決を図ってまいりたいと考えております。

また、健全な労使関係を構築する中で労使の信頼関係は保っていきたいと考えており、労使協議によって解決した事項につきましては、誤解を生じないよう今後とも対応し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、課長より現業公企統一闘争における6月期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順に発言を行なわせていただきます。

(組合)

私の方からは和光園の現状について説明させていただきます。

10月から移管先法人光有会の職員の方が和光園に来られ、本格的な引き継ぎが始まろうとしており、7月から配置の班長も慣れない業務を一生懸命自分なりに頑張っているところです。3人の班長を中心にスムーズな移行を目指していきます。

ただし一方で、基本ルーチンに加えての業務が増えることに変わりなく、このモチベーションを保って業務を継続できるか不安な状況でもあります。

また、移管に際しての職員処遇については、和光園現業職員に対して行なわれた意向調査とアンケートにて、細かい意向を聞き取っていただきましたが、あまりの情報量のなさに来年度の自分達のことを考えると不安が尽きません。この調査がただの職員へのガス抜きにならないよう、少しでも分かりましたら情報を下ろしていただきますよう、よろしくをお願いします。

(組合)

私の方からは更生センター関連について発言させていただきます。

現在、更生センターは大規模改修の真っただ中です。この改修工事について何点か問題が発生しています。工事内容については更生センター側（西側）と更生援護相談所側（東側）に分けて工事を進めることは理解していました。更生センターは入所を一時止めている関係で、トイレや洗面所が使用できなくても問題ありません。工事前の説明では更生援護相談所のトイレの改修工事をする際は、更生センターのトイレを使用する為、問題ないとのことでした。

しかし、実際の工事では、更生センター内（3階部分）に入ることはできず、1基のトイレを更生援護相談所の宿泊者約30人で使用することとなり、工事が少し遅れ、約2か月間不便な状態が続くこととなりました。また、その工事に伴い職員用のトイレも使用できないことから、普段は女性用として使用しているトイレを工事期間のみ、女性職員と男性職員が共同で使用することとしています。この工事については他にも問題が発生し、工事期間中は職員が使用している水道が完全に止まることから、風呂、洗濯機、給湯器が使用できなくなることを工事開始の直前に知らされました。これでは急なホームレスの対応をした職員の清潔が保てないことから、各班長が中心となって、所管課や工事業者と調整し、工事の仕方を直前に変更するといった対応を取り、何とか回避できました。

この改修工事終了後から新たな事業「若者支援」が始まります。現在その準備に追われ、要綱や若者が入所してからの生活のきまりなどを整備しています。更生センターの入所者と違い、支援の方法や支給できるものに違いがあり、同じ建物内で行なう難しさに苦慮する場面は多く、始まる前に整備しておかないと利用者が混乱してしまうことから、ケースワーカーと各班長を中心に進めています。新たなことを始める難しさを痛感しています。

このように班長を中心として職員の意見を吸い上げ、まとめているため班長としての責任は非常に大きく、更生センターの職員としてとても必要なものとして機能しています。

このように更生業務員は班長を中心として日々の業務を進めています。4班体制で3人の班長と正式に任命されていない班長が1名存在していますので、ここの部分を解消していただきたい。

また、職員体制について、今年度は当初より、夜勤のローテーションとして班に入っている職員数が足りず、再任用職員を満期退職した職員を会計年度任用職員として迎えています。来年度には正規職員での補充をお願いします。また、再来年度には新たに再任用職員の満期退職を迎えることとなり、こちらに関しても正規職員での補充をお願いします。

(組合)

交渉員から発言は以上となります。只今発言があった内容は担当役員が各現場から負託

された中でも特に重要とする課題についてとなります。

和光園に関しましては、繰り返しにはなりますが、今年度いっぱい直営での運営は終了となります。事務折衝などの実務者協議は変わらず今後も継続しますが、全員が揃った支部・局間単位での大きな団体交渉の場は今回が最後になろうかと考えます。

また、これから本格的な引継ぎ業務に入る中、発言にもあった、今後の業務の継続不安と職員処遇への情報の下ろし方についても考えをお聞かせ願いたいと思います。

続きまして、更生センターに関しましては、発言の中であったように新事業を滞りなく始動させる為に施設の改修工事への対応と併せ、現場の班長を中心に職員が一丸となって日夜環境整備に取り組んでおります。そのような中で、施設内での情報の周知や風通しのよさといったものは職員が働くうえでのモチベーション維持や健康維持、労働災害防止の観点からも労安上、特に重要なことだと支部としては認識しています。欠員対応を含めここについても考えをお聞かせ願いたいと思います。

(市)

和光園におかれましては、令和7年4月からの指定管理者制度導入に向けた引き継ぎ等の業務に、また、更生センターにおかれましては、大規模改修工事後に開始する新たな若者支援事業の事業開始に向け、それぞれご尽力いただきありがとうございます。

先ほど、和光園や更生センターのあり方に関していただいたご要望のうち、勤務労働条件に関する事項については、引き続き、十分に協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

また、和光園の指定管理者制度への移行につきましては、職員にとって非常に影響の大きいものであると考えておりますので、適宜必要な情報が職員に行き渡るようにするほか、可能な限り丁寧な対応を心がけてまいりたいと考えております。

移行に伴う引継ぎ等の業務が発生する中ではありますが、勤務実態が過度に過重とならないよう、今後も引き続き留意するとともに、その実態を踏まえ、労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら対応させていただきたいと考えております。

いずれにいたしましても、指定管理者制度への移行まで半年を切ったなか、残った課題については、現場の皆さまとともに、解決を図って参りたいと考えております。

また、更生センターの大規模改修工事につきましては、水回りの使用に際してご不便をおかけしたところです。

先ほども申し上げた通り、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るとともに、風通しの良い職場環境が保たれるように努めてまいりたいと考えております。

職員の欠員につきましては、引き続き丁寧にその実態を把握したうえで、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、対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

(組合)

本日は、前回の要求書提出の際にも申しあげましたように、単に自分達が働きやすくする為にはなく、利用者の立場に立った、組合員の切実な声を代弁させていただきました。

和光園に関しましては、先行きの不安を抱えながら、日々業務をしています。多くのスキルを持った職員を安易に職種変更させるのではなく、それぞれの特性を活かした職場配置になるよう調理士も含め、密なるヒアリングを通して希望に沿った配置異動をお願いいたします。また利用者が不安に感じることがないように、丁寧な引き継ぎ業務の遂行をお願いいたします。

また、更生センターの更生業務員に関しましても、神戸市のセーフティネットの役割を担う施設として誇りを持って従事してまいりました。新しく若者支援事業が開始されますが、職員がどのような業務に携わるか明確にはされていません。大規模改修後の新しい更生センターの形が利用者にとってより良い施設になると共に、すべての職員がやりがいを持つためにも、新規採用も視野に入れた業務拡充の取り組みをお願いいたします。

行財政改革を断行中の神戸市の立場は十分理解した上で、同じ市民の目線で考えていただき、労使が一体となり、一緒に神戸市の福祉サービスを作り上げていただきたいと思います。

今回の回答については、本部総体での取り組みに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。