

## 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6年10月17日(木) 17:46～18:03

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）市従民生支部長、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。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。

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。

私の方からは先ほどの回答を踏まえ4点発言させていただきます。

1点目に総合療育センターにおける施設機材関連についてです。6月の提出交渉時に食器洗浄機の買い替えを要求させていただき、故障が多いと申し上げましたが、それ以降も不都合の頻度が多く、使用できなくなるのも時間の問題ではないかと現場で危惧していま

す。安全・安心な給食提供と労働環境の改善の為に、早急に買い替えて頂くよう強く要望いたします。

2点目に東部療育センター調理室拡張工事についてです。

分会からの要望書にも記載しておりますが、今の調理スペースでは定員がいっぱいになった場合に給食提供ができなくなります。改めて拡張などの対応を要望いたします。

3点目に東部・西部療育センターの調理士代替制度関連についてです。

これも提出交渉時に両センターの代替調理士制度では、職員の休暇取得が難しいと説明させていただきましたが、現在でも職員の高齢化に伴う身体の不調、家族の介護など年休を取得したいときに取得が困難な状況が依然として続いています。長年新規採用がない中、定年も延長されたことから、これまで以上に働くうえでの環境改善は必要だと考えます。職員が安心して年休を取得でき、職場で安全に仕事ができる環境の改善を要求します。勤務労働条件にも関わることから当局としての考えをお聞かせ願いたいと思います。

4点目につきましては、折角の場合もありますので、こども家庭センターにおける自動車運転手業務について発言させていただきます。私の業務は児童の送迎を主に、緊急保護や病院受診の送迎、また近年では一時保護のケースに至ることも多く、一時保護所に入れない児童については、関連する児童養護施設や自立支援施設などに保護委託をかけて送迎をしております。また、新生児から2歳児までは、保護所には入ることはできないので、神戸市が特定の施設に委託しております。また、一時保護所で暮らしている児童の病院受診の送迎はもちろんのこと、委託先での児童の受診につきましても送迎を行なっています。困難な事案としては、保護する児童が乗車する前から抵抗し、乗車してからも車内で暴れる場合もあります。その様な中でも、同乗している職員が制止にあたる中、専門の運転手として不慮の事故が発生しないよう運転業務に専念しております。これらの他にも、こども家庭センターにおける公用車の重要性につきましては、一時保護が決まってから迅速に車で迎えに行く必要があること、また児童のプライバシーに関する質問もすることから、公用車であることが望ましいと考えています。専門の運転手がいることで、事案が発生した児童への聞き込みや関係部署への連絡などを迅速かつ効率的に専念しやすいとのことで、自動車運転手は必要不可欠だと考えています。現状、公用車の動ける範囲につきましては、こども家庭センターでは「準在勤地」の範囲しか動けないことになっておりますが、児童施設や、里親宅、児童自立支援施設などで準在勤地を超える場所もある為、こども家庭センターの現状に特化した常識範囲での距離・範囲などの拡大も検討していただくよう要望いたします。

私の方からも先程の回答を踏まえ3点発言させていただきます。

1点目は、提出交渉の時にも伝えさせていただいておりますが、今年度3名の保育所調理士の欠員が発生しております。6月の提出交渉時にも課長の方から「調理士現場が欠員などとなっている状況は認識している。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るが、引き続きその実態を把握したうえで、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く。」と回答をいただいておりますが、改めて、欠員の発生現場では職員が困窮していることから正規職員による欠員の解消を要求いたします。

2点目は、保育所管理員の出務制度の改善についてです。これも繰り返しにはなりますが、職員の高齢化により管理員の出務事案も年々増加しています。それに対し出務職場の数が現在の2ヶ所だけでは少なく、出務管理員自身の負担はもとより、配置先の事情によっては上手く運用出来ない状況に陥ることもあります。またその配置先についても、現在は大型の保育所が指定されていることもあり、出務で出た際に残された配置元職員の業務負担が大きくなり労働荷重になっている状況があります。改めて出務管理員の配置先保育所の見直しや増員も含め改善を要求いたします。

3点目は、近年の夏場の猛暑は異常であり、保育所調理士のように調理作業を行う時に火器を使うことが多い職種は調理室内が非常に高温になり、常に熱中症の危険と隣り合わせと言っても過言ではありません。とりわけ保育所管理員職種においては、保育室など特定の空調設備が設置された部屋に留まる時間は少なく、一番気温が上昇する日中を含めそのほとんどを所庭などの外部作業や、空調設備がなく湿度が極めて高いトイレやシャワー室の清掃業務に当たっており、他職員と比べても熱中症の危険性は極めて高い職種となっています。来年度からは、職員が夏場において少しでも安全で安心して業務に当たれるよう、早急に必要の空調設備の設置はもとより、外部作業の為に空調服などの導入を視野に入れた対策を切に要求します。

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。

療育センター関連に関する施設機材関連については、そのどれもが安全・安心な給食提供の維持向上を図る為であり、職員が安全に働く為にも必要不可欠な要望となっています。よく現場の状況を把握していただき、必要な対応をとっていただきたいと私の方からも要望いたします。また、西部・東部療育センター間における調理士代替制度の改善については、長年要求している事項であり、年次有給休暇の取得が困難となっている現状は、労働安全衛生対策にもある職員の健康確保、ワークライフバランスの実現の観点からも早急に改善を要す事項だと認識しています。このことについての考えと今後の対応についてお聞かせ願いたいと思います。

併せまして、こども家庭センターの自動車運転手についても発言がありました。近年様々な諸事情により家庭環境が複雑・多様化する中、緊急的な対応を要す児童への支援は何ものにも代えられない最優先事項となっています。一時保護所には、その迅速な対応を実現する手立ての一つとして自動車運転業務もあり、専門的なスキルをもった職員が居ると認識しています。今回だされた課題に対しては改めて検討を開始していただきたいと要望いたします。

引き続き保育所関連については、調理士の欠員をはじめとする過重労働の実態と、管理員職種と調理士職種における熱中症予防、管理員出務制度の改善のことについてふれられました。これらの課題は保育所に限ったことではありませんが、新規採用が行なわれない中、職員の高齢化による歪は日頃の業務の遂行が困難になるだけでなく、それを補完する為であった出務制度でさえ制度疲労を生じさせています。少しでも出務職員の一人あたりの負担を軽減し、改善を図っていただきたいと考えます。

また、熱中症対策についても、軽度の熱中症を発症した経験をもつ職員は相当数いると認識しており、職員自身での水分補給などの自己管理だけでは、近年の酷暑には対応出来ないところまでできていると感じています。命にもかかわる状況であることから、業務上で激しい気温差が生じる職種については、来年度の夏場に向けて公務災害の未然防止の観点からも必要な対応をとっていただきたいと考えていますが、いかがでしょうか。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。

(市)

ただいま、こども家庭センターの自動車運転業務、療育センターや保育所の調理士・管理員業務等、様々な現場のお話をお伺いしました。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。

療育センターにおける出務制度についてですが、年次有給休暇の取得が困難な状況について、改善は必要だと認識しております。現場の状況も伺いながら、対応について検討させていただきたいと考えております。

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上で、過重労働となっている職場につきましては、職員に負担が著しく生じることをないように、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら、対応させていただきます。

保育所管理員についてお話を伺いましたが、職員の年齢層が高齢化している職種においては、勤務実態が過重になっていないかなど、引き続き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。

また、調理士・管理員における熱中症対策についてもご意見をいただきました。近年の記録的な高温における熱中症対策につきましては、業務の内容や実態に応じて、必要な対策を皆様方と協議していきたいと考えております。

いずれにしましても、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)

本日は、前回の要求書提出の際にも申し上げましたように、単に自分達が働きやすくする為ではなく、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。

定年延長についてですが、多くの組合員から「65 歳まで働きたいが正規職員と同じ仕事をして働き続けられるか不安」という声を聞きます。それと共に、「新規採用が見送られ、高齢化が進み、正規職員の労働荷重」も懸念されます。職場の配置等の考慮が必要な定年延長対象者には十分なヒアリングをしていただけるようお願いし、新規採用の必要性の理解を求めます。

保育所においては、久元市長が掲げる「若者のまち神戸」を実現するには、保育所の数や正規職員を安易に減らすことなく、多くのスキルを持った保育士、調理士、管理員が存在する公立保育所の存在が不可欠だと考えます。しかしながら神戸市は原則 2025 年度から保育所や認定こども園の新設を認めない方針を打ち出しました。少子化や老朽化による閉所や合併を安易に行なわず、未来の神戸市を担う子どもたちの育成を支える直営での保育所運営を要望します。

また、療育センターにつきましても、担当執行委員からあったように、3 センター間においての出務制度が存在するにも関わらず、機能していない状況にあります。療育センターでの調理はミキサー食などの形態が異なった給食を提供しなければならない為、誰でも出務可能というわけにはいきません。正規職員の増員や新規採用を含めた検討と、制度の見直しを重ねてお願いいたします。

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、単に数字を並べて切り捨てるのではなく、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考えます。

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。