

## 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7年6月10日（火） 17：57～18：21
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：現業統一闘争要求について
5. 発言内容：

（組合）

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、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ためのものではなく、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）

それでは、現業統一要求書を提出いたします。

続いて、要求書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が重要であり、生じた課題については早急に解決する責務がある。市民サービスの最前線の現場で働く職員が主体となった会議を促すとともに、現場の声を十分に汲んだ協議内容を尊重し反映すること。

また、これまでの行財政改革に基づき移管が実施された施設に対しても、その後の検証を行なうことが、今後の市民サービスの向上に繋がり、行財政改革 2025 の本来の目的を達成する為に必要であると考え。この様な中、更生センターにおいて、昨年度より若者困窮者支援事業「ここからプレイス」が新たに稼働し、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、社会で自立できるよう施設と制度の両面で機能強化が図られた。この新事業の更なる拡充と検証を図り、中・長期的な直営施設としての役割を明確化すること。

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うこと。

3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応が出来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、様々な法改正や市民ニーズの変化に伴い、業務はますます複雑多様化し、その勤務実態から労働過重となっていることは明白である。実態に応じた班長制度へと労働環境の改善に努めること。また、技能労働職員の多くは、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。中でも施設の著しい老朽化については、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、職員の意見を聞きつつ、随時、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。

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出来る円滑な制度運用を行うこと。

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出来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、多様化・高度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)

1981 年 10 月に立行荘、東雲荘の後を受け更生センター・更生援護相談所は設置され、今日まで多くの生活困窮者やホームレスの社会復帰の支援を行なってきました。

1992 年のバブル崩壊により、全国的にホームレスが増加し問題視され始め、神戸市では阪神淡路大震災の混乱もあり、その頃よりホームレスが急増しました。それにより、更生センター・更生援護相談所の様相も一変したと記憶しています。当施設の利用者や市内のホームレス数が急増し、更生業務員の仕事量も一気に増加しましたが、当時も職員数を増やすことなく何とか乗り越えてきました。現在は、ホームレス数は大きく減少したものの、利用者の精神疾患や知的障害などの問題が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の人数は、数字的には欠員とはなっていませんが、夜勤のローテーションとして班に入っている職員数が 1 名ならず、昨年から引き続き会計年度任用職員で補充されています。更生業務員のスキルや技術の継承をしてゆく意味からも、来年度には正規職員での補充をお願いします。また、来年度には再任用職員の満期退職が控えていますので、こちらに関しても正規職員での補充を要求いたします。

昨年度は、更生センターが開所して以来の大規模な改修工事が行われました。あわせて一般企業より多くの家具の寄贈を受けたこともあり、見違えるような施設へと変貌しました。

改修工事後は、新たな取り組みとして「若者居場所支援事業」を行なっています。この若者居場所支援事業を利用する入所者には、居場所と食事を提供することを基本としています。入所時には既に就労しているか、求職

活動中である為、更生センターで生活保護を受給している入所者とのコミュニケーション不足から、お互いを理解する機会が少なく、何かをきっかけに衝突する可能性もあり、注意深く見守りながら生活指導を行なっています。

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が衝突することも少なくありません。そのような際も、各班の班長を中心とした職員で解決しています。現在、3人一組の4班体制で夜勤業務を行ない、各班に班長を配置していますが、福祉局が任命した3人の班長と、くらし支援課の課長が面接を行ない任命された1名の班長が存在します。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ます。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いたします。

#### (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。

勤務労働条件に関するものについて、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。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。

今年度から、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、ファン付きベストの配備をはじめ、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、今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、昨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、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。

更生センターでは、昨年度より若者居場所支援事業「ここからプレイス」を開始したところです。皆さまには、この新しい事業に取り組む中、ご苦勞されていることも先ほどお伺いしました。今後、取り組み状況を把握しな

がら、事業の検証をしていきたいと考えております。

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、内容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、よろしく願いいたします。

(組合)

最後に、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。当支部において福祉局所管の職場は更生センターのみになりました。先程も発言があったように、現在の職員体制では夜勤業務に必要な人員が不足職員への負担が増大しています。前年度からは若者支援事業も始まり、日々新たな課題が生じる中、その対応と解決にあたる職員の配置は十分なものでなくてはなりません。現在の状況は、様々な雇用形態の運用にて、かろうじて均衡が保たれている状態であり、施設運営を今後も安定し持続可能なものとするには、正規職員の存在がなくてはなりません。来年度以降から、更に著しい職員数の減少が発生する為、更生センターにおける労働環境の改善を図っていただくよう要望いたします。

これらの諸課題と要求項目に対し、きたる 10 月 16 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。