

神戸市職員労働組合民生支部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年10月20日(金) 18:28~18:52
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、係長 他1名
 - こども家庭局こども企画課長、係長 他1名
 - （組合）市職民生支部長、副支部長、書記長、会計、他3名
4. 議 題：勤務労働条件の改善について
5. 発言内容：以下のとおり

（組合）

本日は、支部局による労使交渉の場を設けていただいたことに感謝します。

民生支部の職場は市民福祉の最前線として、いずれの職場も厳しい労働環境のもとで日々市民サービスの向上のため奮闘しています。

私達は、毎年組合員の切実な要求や声を職場要求書並びに支部要求書として取りまとめています。そこには人員が足りない、正規職員が減り、非正規職員の比率が上がっているため、正規職員の負担が増大している。余裕がなくなり、新人や若年層の育成が十分できない。などの非常に重要な実態と切実な要求があります。

非正規率が上がる中で、責任もって職務に当たることへの緊張感が増しています。心身の疲労を抱えている職員もいます。公務災害や休職する職員が増えています。心身の不調をきたす職員は個人の特性の問題だけに済ませず、労働環境を検証していただきたいです。中途退職する職員も増えています。健康に働き続けるために、勤務労働環境の改善をお願いします。業務改善や超勤縮減の取り組みだけでなく、正規職員を増やすことを現場は切実に求めています。

ただ今から、職域ごとの実態と勤務労働環境の改善要求について発言させていただきます。当局として職場実態を把握し、職員にとって働きやすい職場環境を実現するための方策をはかっていただくことをお願いします。

（組合）

くらし支援課や障害担当課では新生活保護システムと新福祉情報システムの導入が財務会計システムの変更時期と重なりました。システム変更時におこる多くの不具合事象に対する対応に追われる中で、慣れない財務会計システムの運用の連携をしなければなりません。生活保護費の支払いの遅れ等大きな問題が起こると短期間で現場対応を迫られるなど、非常に大きな負担に晒されています。

福祉職場は生活保護関係等を除けば多岐にわたる制度や施設・相談機関等に対する担当者が単数で配置されているものが多く、隣席の職員であっても各担当者の仕事の内容はほとんどわからない場合があります。そのため管理職以外は担当者同士が負荷の大きな時期

に助け合うという事が意外にも難しい状況にあります。今回のシステム変更が人事異動の時期と重なった事で、慣れない部署へ転入し、体調を崩したという職員の声も寄せられています。財務会計システムへの対応等も十分にわからない中で、現場からのシステムへの問い合わせや要望に対応しなければならず、しかも周囲は皆忙しそうにしており対応を相談しにくい状況の中でした。

今後も障害者手帳や生活保護等の全国的なシステムの標準化やマイナンバーとの連携等も予定されています。見切り発車で走りながら対応するという考えではなく、事前に現場職員の意見を十分に聞き想定される問題を修正する中でシステム変更がなされてゆくよう丁寧な対応を求めます。

また、財務会計システム等全体に影響するシステム変更等に対しては、部課を越えて職員の対応支援を行える体制の充実を求めます。

超過勤務については、多くの職員が週2～3日は19時～20時までの超過勤務をしているとの声もあり、システム変更や臨時特別給付金の対応等イレギュラーな業務負担に対応した時期は土日の何れかは休日出勤せざるを得ない状況でした。しかも今年の夏の酷暑でも、1号館は超勤時間帯に冷房がなく窓も開けられないという事で身体に堪えたという声も寄せられています。超勤時間帯での部分的な冷房の対応等、職員の健康と安全を守る環境の改善を求めます。

また、民営化が打ち出されている和光園については利用者への適切な対応がなされるよう必要な措置を講ずると共に職員の今後の勤務等への不安が取り除かれるよう十分な意向の聞き取りと丁寧な対応が図られるよう求めます。

さらに、居室の個室化を行う更生センターにおいては、改修後の業務変更等について十分に現場意見を踏まえた運用がなされるよう求めます。

(組合)

移転した「こども家庭センター」では、国の強化プランによる人員増等もあり、勤務労働環境の改善につながっています。しかし、現場の実態はまだまだ十分だとは言えません。虐待案件が増え続け、対応に追われています。夜間対応の当番は不測の対応に加え、事後の事務処理もしていると徹夜になり、そのまま翌日の業務につくこともありますが、責任と業務に対して手当は1回700円と全く見合っておりません。さらに国からは、虐待の予防策を打ち出すことや、職員の人材育成を掲げて更なる人員増の目標も設定されています。人材育成は大きな課題ですが研修も緊急事案や業務の都合で受けられないことがあります。改善を求めます。

発達相談は相談待ちの期間が3か月もあります。相談の待機期間をなくすためには人員が必要です。現場職員は本当に献身的に職務に向き合っています。職員が健康に安心して働ける環境に改善してください。

一時保護所はユニット制になったことで、夜間小中学生を違う部屋で見ることになりました。しかし、夜間の人員体制は、2人体制です。緊急入所や対応に対応する人員がないため、一人対応にあたると、2部屋を1人で見なければなりません。しっかりと見守れません。夜間の保護児童の安全に大きな不安を抱えています。

こども家庭センターの職員は業務量の多さだけでなく、職種の特殊性から、正規職員で対応すべきケースが多く、緊張とストレスで心厳しい労働実態にさらされています。安心して働ける環境にしてください。

以上、体制の確保と職場環境の改善をお願いします。

(組合)

正規で時差勤務を担う職員が少なくなっていることによって、正規保育士の負担が増大しています。

会計年度フルタイム職員は、4月保育所部会の調査で80人の欠員がありました。欠員のところは、短時間勤務の会計年度職員でのつぎはぎで対応や、全く見つからない職場もあり、その日その日を短時間勤務の職員でやりくりしている現状です。

正規職員の中でも特に、時差勤務をしている職員は、朝夕は、クラス以外の慣れない年齢のこどもを保育し、保護者対応、クラスでの朝から夕方までの保育の責任がかかります。職員の休みが重なると、限られた職員のなかで超勤対応もしています。休憩も十分に取れず、事務時間も保育に充てることもあります。保護者対応、保育準備などがあり、時間内に事務が終わらず、超勤をせざるを得ない状態ですが、超勤が付けにくい状況も変わっていません。時差勤務のため、年休も取りにくく、夏季休暇期間に研修や健康診断などが重なるので、夏季休暇も希望通りには取りにくいです。過重労働の状態を何とか改善してください。欠員の解消を早急をお願いします。

時差勤務ができる職員の数が少ない保育所ほど早朝勤務回数が多くなり負担が大きいです。

早朝勤務では、前日から、家庭生活の準備や、遅れてはいけない緊張もあり、心身ともに、負担が大きく、通常の公共交通機関が始発でも間に合わない人は、遠回りをして、他の交通機関を使い、通勤時間が長くなる人もいます。タクシーを利用している人もいますが、予約が確実にできなかつたり、手続きなどの業務が増えたり、通勤に困難を感じている人もいます。早朝勤務の回数は、保育所によって差があり、勤務回数の多い保育所では、月に3、4回あり、遅出勤務も同じく回数が増え、時差勤務の負担がより大きくなっています。特に、子育て世代職員の家庭生活や家族にかかる負担も大きく、今は、時短で7時勤務をしていなくても、今後、時差勤務に入って働き続けることへの不安も大きくなってきています。7時勤務の柔軟な体制含めて、職場や個人の意見を聞いて検証をし、改善してください。

また、早朝勤務職員が退勤した後の保育も、休暇が入ると誰かが超勤しなければ、クラスを分けて保育することができないなど、ギリギリの人数で保育しています。こどもたちが、安心して過ごせるよう改善をお願いします。

新しい取り組みである ICT 化、カメラ設置については、本当に必要な内容かどうかの検討と、システムダウンした時の対応など職場の意見をよく聞いて進めてほしいです。カメラ設置についても、十分な検証を行ってください。

定年延長については、保育士が働き続けられる制度を整えてください。保育士の仕事は重労働で、時差勤務もあるので、年齢を重ねると、体力的にもかなり厳しくなります。

職員一人一人の実情に合わせて様々な選択肢ができるよう、本人の希望をよく聞いてもらい延長後もやりがいをもって仕事ができるようにしてください。

子育て支援センターがなくなり、担当係長が7名体制で、全保育所で地域子育て支援をおこなっていますが、十分な支援機能が果たせるような取り組みは難しいです。担当者の話をよく聞いて、子育て支援業務に必要な手立てをしていただけるようお願いいたします。

(組合)

2024年4月から児童福祉法が改正されます。その中で、障害児支援の質の底上げがうたわれています。

「幅広い高度な専門性に基づく発達支援・家族支援を行う」「地域の障害児通所支援事業所に対して支援内容の助言・援助などを行う」といった児童発達支援センターの役割・機能を明確にして適切な発達支援の提供を行うこととされています。

保育所等訪問支援は卒園児や在園児だけでなく、地域のこどもの訪問も受け入れていきます。ケース検討や支援グッズの紹介なども行い、障害児支援の助言など地域の関係機関の後方支援にも取り組んでいます。また、幼保事業課の保育所巡回指導にも同行しています。今年度は新たに地域の中でセンターとしての役割を發揮できるよう取り組みをしています。センター職員の専門性を活かし、地域全体の障害児支援の底上げに尽力しています。

現在、保育所等訪問支援には支援員として学園職員が訪問しています。しかし相談内容によってはセラピストや心理職の専門的な知見が必要な場合が多く、連携の必要性があります。支援員としてセラピスト・心理職を配置する必要がありますが、常時配置が難しい場合、例えば必要に応じてセンターのセラピスト・心理職が訪問に同行する、あるいは訪問支援のケース検討会にセラピスト・心理職員が参加できるシステムの構築と人員配置が必要です。

しかし、このような取り組みを行うための人員は確保されないばかりか、2022年度に職員が減員されたままで復元されず、職員体制の厳しい中での取り組みとなり、在園するこどもたちにしわ寄せがきていることも事実です。今後もセンターのこどもたちへの直接支援と家族支援・そして地域支援の充実のために、児童発達支援センターの役割を担える人員配置をお願いします。

現在、児童発達支援センター3センターに1名の代替保育士がいますが、複数職員の休暇が入ったり、保育所等訪問事業に複数職員が地域支援に出たりする場合に代替の要請をしても、他のセンターとの兼ね合いで対応が不可能な状況もあります。年次有給休暇や夏季休暇も取得しづらい現状です。代替職員の複数配置が必要です。

学園には、玩具など何でも口に物を入れるお子さんも多い他医療的ケア児が感染症による重篤な病状を引き起こすハイリスク児もいます。コロナウイルス以外にもノロ等の感染防止のため、療育後の清掃、消毒作業(床、壁、椅子、テーブル、ロッカー、おもちゃ、遊具、トイレ等)に最低でも毎日40分以上かかります。コロナ5類移行後、清掃の仕方を見直すなどの業務改善が行われていますが、大きくは変わっていません。自立訓練の保育室清掃の対応の無い学園では保育室や遊戯室は毎日職員が清掃を行います。バスが4台と台数の多い園でもあり、添乗する職員が抜けるため、清掃や消毒に携われる職員数が少なく、時間がかかる実態があります。そのため毎日休憩時間を30分以上削らざるを得ない状況で

す。フレックスタイムが導入され、8時前に出勤する職員も多く、バス添乗や清掃後まで働くことが常態化し、降園バス添乗まであたる日や降園後に懇談が入る日には8時間近く休憩をとれず働く日も少なくありません。休憩時間の保障、休憩室の確保などの状況改善をお願いします。

2022年度にバスが民間委託されましたが、その後全国的にバス内のこどもの取り残しをはじめ、バス内での事故が相次ぎ、保護者も不安になるニュースが後を絶ちません。

バスには気管切開で吸引が必要なお子さん、食物アレルギーのアナフィラキシーでエピペンを持ち込むお子さんがいます。また、糖尿病治療のためバス内でインスリン注射が必要なお子さんのG6モニター(持続血糖モニター)が作動せず治療が必要かどうかを判断できないというトラブルがあり、添乗員(会計年度短時間職員)も不安を感じています。バスの民間委託後の問題の実態の把握、検証をお願いします。

(市)

平素より皆様方には市民サービス向上のため、何かとご理解、ご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。

それでは先ほどお聞かせいただきました勤務労働環境の改善要望に関しまして、両局を代表してコメントさせていただきます。

ただいま、各職場実態と勤務労働条件に関する具体的で多岐にわたるご要望の声をいただきました。私どもとしましても、各職場実態の把握に努めていますが、度重なる制度改革や新規事業への対応が求められており、勤務が過重になっている職場につきましては、その実態を踏まえ、また労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら、状況の改善に努めてまいりたいと考えております。

特に、時間外勤務の執行について、縮減・解消に向けて取り組むよう、かねてより行財政局から通知されていますが、職員が健康に安心して働くことができるよう、引き続き実態の把握及び状況の改善に努めてまいりたいと考えております。特に長時間勤務の削減には組織をあげて、最優先の課題として抜本的に取り組まなければならないものと考えております。

また、年次有給休暇の取得促進についても、各所属において、適宜取得実績を確認し、取得しやすい環境を整えるよう働きかけていきたいと考えております。

今年度から段階的に引き上げられる定年延長につきましては、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を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。

今後とも、市民サービスの維持・向上を図るとともに、職員が安心して働くことが出来る、安全な職場環境の確保に向け、労働安全衛生対策にも取り組んでいきたいと考えております。

風通しのよい職場風土・職場環境の実現に向け、引き続き、様々な機会を捉えて、職員の意見を聞きながら、職場実態の把握に努めるとともに、勤務労働条件の改善に努めてまいりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

(組合)

本日は現場の状況と要望についてお聞きいただき、感謝申し上げます。
発言の背後にも非常に多くの真摯に働く職員の声があることを受け止めていただきますようお願いいたします。真に風通しの良い職場づくりのために、現場職員の意見を十分聞くことや、労働組合との協議も幅広く行っていただきますようお願いいたします。

本日の発言は組合員の意見に基づいてまとめられたものです。局の皆様におかれましても、真摯なご検討をお願いするものです。どうかよろしく申し上げます。