神戸市職労ニュース
No. 3
2026.10.9
●発行　神戸市職員労働組合教宣部

給与課団体交渉

職場課題の改善を申し入れ

市職は、10月7日、勤務労働環境の改善に関する要求書を提出し、職場課題の改善に向けた申し入れをしました。給与課長からは、「今後とも、様々な機会を捉えて、職員のみなさまのご意見をお聞きしながら、職場実態の把握にも努めていきたい。勤務労働条件に関する事項はこれまでどおり協議していきたい」との考え方が示されました。

＜書記長趣旨説明＞

１．業務内容の変更や業務量の増加は、職員の過重労働と密接に関係しています。ここ数年申し上げていることですが、職員の過重労働とならないよう業務の進め方も含めて協議をしていただきたい。

２．安全衛生委員会では、時間外勤務について減少傾向にあるとされていますが、月に45時間、60時間超の時間外勤務があるのも事実です。人事委員会の報告も、「特定部署や時期等に業務が集中する状況が見受けられる。このような長時間勤務は職員の健康を阻害し、生産性の低下につながる可能性がある」と指摘しています。恒常的に長時間勤務が発生している職場には人員配置を行うなど、具体的な解決を図っていただきたい。

３．市職のアンケートで、時間外勤務を申請できていない人は減ってはきているものの根絶できていません。また、申請できない理由として、「上司から言われている。職場の雰囲気」という回答もあります。「上司から言われている」のはパワハラにも該当する事項です。当局としてこの間、通知も発出されていますが、各所属長への意識の徹底など図っていただきたい。

４．パワハラ・セクハラは、受けている側の立場が弱く、なかなか訴えることができません。ハラスメントを受けている人が相談しやすい環境整備を進めていただきたい。神戸市では外部相談窓口を設けていますが、その窓口がどこに掲載されているのかもわからない職員もいます。もっと利用しやすいように周知徹底をすること。

５．私たちは、業務量増加に伴い過重労働となる際は、労使協議で解決を図るべきだと考えていますが、予算・定数・組織については、職制の責任で、所属長を通じて職員の意見を聞きながら決定することとなりました。しかし、所属長の意見が反映されず、上から決められていることを職場に押し付けているだけで、現場の意見が反映されていると思えません。職員が安心して働き続けられるよう職場の意見を大事にし、過重労働の解消をしていただきたい。

６．区役所窓口の民間委託では、導入時は、業務の集約化とセットで進め、人口減少による労働力不足に対応するとして進めながら、最終的には人件費の高騰による理由で委託を中止するという、行政として無責任な方向性が示されました。民間委託が目的化してしまった神戸市の失敗で職場は混乱しました。現在、保育所で、さらなる民営化が進んでいますが、際限のない民営化に反対します。そもそもそれ以前に、7時勤務を導入した際に約束した欠員の解消をすすめることや、配置基準を守るような定員確保を求めます。

７.現場対応では、実務や実体験を通じて培われてきた経験やノウハウの蓄積が重要です。一定の職員配置がないと継承が円滑に行えないだけでなく、一般的な問い合わせにも対応できなくなります。特に小規模職場での継承問題については十分な対応を求めます。また、職員の削減や人事異動サイクルの短期化により、各部署において経験や知識豊富な職員が減ってきています。AI等の活用による業務の効率化も大切ですが、自治体の業務はすべてマニュアルどおりやればできるというものではありません。長年の知識や経験も必要です。こうした人的財産を大切にしていただきたい。

８．定年引上げに伴い、60歳以降の働き方の選択肢が増えました。高齢者部分休業の取得など、短時間勤務を希望される方が、気を使うことなく、安心して働けるように職場環境を整えていただきたい。今年の人事委員会の報告に、「高齢層職員が、これまで培ってきた知識や経験は、組織にとって重要な資産であり、それらを最大限に発揮し、後進の育成や知識・技術の継承に努めつつ業務に従事できる環境は組織力向上にもつながるものであり、引き続き高齢層職員の活躍を後押しする環境づくりに取り組んでいくことが重要である」と触れられていますが、最近の神戸市の高齢職員の人事異動は、そうした考え方に基づかず、経験したことがない職場への異動など、職員のやる気をそぐものとなることが見受けられ、結果として退職に追い込まれてしまう人もいます。人事異動に際し、ヒアリングなどを実施していますが、本当に機能しているのか疑問です。職場配置について、65歳まで働き続けることができるよう、本人希望を尊重することを強く求めます。人材獲得のために賃金を引き上げて職員を採用しても、働き続けるモチベーションが維持できなけれ

ば離職する人がでてきます。職場環境の充実や、職員が納得できる組織運営をしていただくようお願いします。

９．各種システムの変更は、仕事の進め方に大きく影響します。システム改修のスケジュールや、改修内容、マニュアル整備、研修の充実など、移行に向けて関係各課の職員に情報を共有するようお願いします。また、キントーンやＡＩの利用に際して、不安を持つ声が、今年の市職労アンケートでも多く出されています。これからの時代で業務の効率化のために必要なことについて理解できますが、すべての職員が利用できるようマニュアルの充実や研修の充実を求めます。

10．２号館建て替えに際し、フリーアドレスを中心としたオープンフロアの検討が進められています。時代のはやりに流されるのでなく、本当に効率の良い、働きやすい職場となるのか、職場ごとの検討が必要です。また、休憩室や更衣室、更衣ロッカーなども必要に応じて確保をするよう求めます。

各事務所の冷暖房について、今年も、土日勤務をせざるを得ない場合でも、冷房がなく熱中症になるかもという不安を抱えて働いている職員から、組合に相談もありました。早急にすべての庁舎・事務所について、冷暖房の稼働時間を確認し、集中管理でなく個別に稼働できる環境とすること。

11．会計年度任用職員が安心して働けるよう希望者には雇用の継続を維持すること。

12．病気休職等により欠員が生じている職場では、その業務を他の職員が持つことになり、業務に支障がでてきています。業務を進めていくための定員があり、その定員に欠員が生じた場合は、当局の責任においてすみやかに欠員補充を行うよう求めます。

保育所保育士の職員や会計年度任用職員の欠員について、本来フルタイムが入るべきところをパートで対応している状況が改善されていません。フルタイムの会計年度任用職員が集まらないことが常態化しており、神戸市として決断をして正規職員で対応すべきではないでしょうか。

13．これまで、職場で議論をしながら作り上げてきたことが、職員の意見が十分に反映されないまま進められています。責任をもって周知をし、職員の意見を聞いていくと言ったのは神戸市当局です。それが、できていないから、職場で不満が高まっています。職員がやる気とモチベーションを保てるよう、真に風通しの良い活気のある職場づくりを進めていただくようお願いします。

職員同士、所属長と職員がもっと自由に意見を交わしあう職場をつくり、そして現場からでてくる意見に、神戸市幹部のみなさんが、真摯に耳を傾けていただきたい。

14．育児・介護などを中心に、いろんな制度が充実されてきましたが、制度があっても仕事のことが気になって取りにくい、まわりに迷惑をかけてしまうなどの理由で、使えない人もいます。職員の代替や業務の在り方なども含め職場環境の充実を求めます。現在、所属内において「育児部分休業」「育児部分休暇」の取得予定時間の合計が週15時間以上の場合、「一般事務」「資格免許」の会計年度任用職員の配置が可能となっていますが、介護休暇・介護時間や高齢者部分休業取得者も増えてきており、育児と同様に同一所属内での合算で会計年度任用職員を配置できるようにしていただきたい。

15．災害対応や感染症対応など、突発的にでてくる業務があっても、自治体の通常業務は止めることはできません。新型コロナ感染症への対応では、該当職場の大きな負担、多くの職員の応援などで何とかぎりぎりのところで乗り切ってきましたが、常にぎりぎりの人員体制で業務を行っている現状を見直し、突発的業務にも対応できる体制をつくっていただきたい。

＜区役所ブロック発言＞

１．区役所や新長田合同庁舎には日々多くの市民が訪れるため、窓口受付時間は労働環境に密接に関わっています。昨年12月からは区役所窓口の受付時間が17時までに短縮され、今年７月からは平日夜間特別窓口が隔週の18時45分までに縮小されましたが、これで全ての問題が解決したわけではありません。職員の働き方改革、短時間勤務職員が在籍する窓口職場の体制確保のため、窓口受付時間の更なる短縮を検討すること。外線電話についても、窓口受付時間内のみの対応とすること。時間外窓口について、平日夜間特別窓口の廃止も含めてあり方を見直すこと。

２．市民応対の最前線である区役所・新長田合同庁舎では、残念ながら市民の不満の声も多く寄せられます。他都市では、職員個人の氏名を挙げての誹謗中傷がインターネット上のクチコミに掲載される、ＳＮＳにアップされる事態も発生しています。昨年11月に神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針が策定されましたが、各職場で確実に実行し、職員を守る体制を構築すること。また、各職場での応対研修では「名札を見えるようにすること」がしきりに指導されていますが、先述したようなカスタマーハラスメントへの不安を職員が感じていることが、名札の掲出を避けたくなる心理に繋がっているのではないでしょうか。ひらがな表記やイニシャル表記を認めるなど、名札そのものの見直しをすすめること。

３．総合コールセンターと併せて区役所代表交換が外部委託され数年が経ちますが、電話交換業務に職員が振り回される状況が続いています。委託により簡易な質問については電話交換の段階で答えることが予定されていましたが、実現しておらず、職員の負担軽減・市民サービスの向上にはなっていません。委託後に電話交換の質が低下していることは明らかであり、多くの職員から苦情が寄せられています。自所属と関係のない電話を振られて、正しい所管課を調べて繋ぐことを多くの職員が押し付けられています。誤って繋がれた電話を代表交換に戻せない現状では、委託業者のスキル向上も進まず、職員の負担は増える一方です。全市的な電話割り振りのルールを成熟させ、間違った電話は代表交換に戻せるようにするなど、具体的な解決を求めます。

４．マイナンバーカードを持っている方が市民課での住民異動手続きをする際に、カード無しの方より長い時間を要する状況になっています。マイナンバーカードの普及に伴い、その影響は顕著なものとなっています。結果として、窓口受付までの市民の待ち時間・窓口受付から終了までの応対時間も増加しています。マイナンバー関連の手続きは、市民が区役所に来庁しなくてもできるように、国などに 働きかけること。特に、カードの交付や電子証明書の更新・再設定などについては、区役所来庁者の混雑をさけるた

めに区役所以外での対応を促進すること。
５．避難所の開設・運営の責任は区が担い続ける一方で、度重なる減員、育児・介護を抱える職員の増加により、区役所を主体とした避難所の運営が困難になっていることは明らかです。選挙事務に関しても、区の人員だけで選挙事務の体制を確保する、投票所ごとの知識・経験を継承していくことには限界がきています。本庁職場の出務のあり方も含めて、市として責任ある対応が取れる体制を構築すること。
６．区役所窓口の民間委託の全区展開が中止となった一方で、保険年金医療課では事務センターへの集約化が進められました。業務が煩雑となり減った実感がない、職員が減り窓口や電話応対の負担が増えた、業務知識・経験の継承ができず不安だという声が出されています。職場の意見を聞きながら、確実かつ丁寧に事務の削減・見直しを進め、誰もが安心・納得して働くことができる職場を実現すること。
７．近年は毎年のように猛暑が記録されています。デスクネッツの職員アンケートでも触れられていましたが、更年期症状の影響もあって、職場でそれぞれが感じる寒暖は個人差が大きく、昔ながらの庁舎単位の空調管理では職場実態にきめ細かく対応することは困難です。フロアごと、空調機ごとの設定ができるようにするなど、職場や個人に合わせた柔軟な空調管理を行うこと。

＜社保ブロック＞
１．先日公表された「公立保育所の再編」に対して、組合としては反対です。公立保育所は地域の基幹となる施設です。
理由として、児童福祉法24条第１項で「市町村はすべての保育を必要とする子どもの保育する責任がある」とされており、公立保育所は、すこやか保育、医療的ケア児、外国籍他、支援の必要な家庭も多く受け入れ、支援を続けています。公的関係機関との連携がとりやすく、関係機関からもその優位性を挙げられています。
そして、震災時には地域の避難場所となり、コロナ禍では緊急一時保育の保育を担うなど、自治体労働者としての役割を果しました。公立保育所は地域の住民のニーズに応える役割を持っています。
現在保育している乳幼児は、入所時には民間移管を知らされずに、数年後の４月１日に全職員、運営主体が変わることで、大きな負担を負います。
地域から公立保育所をなくすことを財政コスト削減と民間優遇だけで考えるのではなく、入所率の低下した今こそ基準改正を進め、公立保育所を減らさず、職員定数の削減をしないでいただきたい。
また、現在の保育所の状況は、欠員の増加だけでなく、部分休業等を取得する職員も多くなっています。フルタイムの正規職員の責務は、クラス運営、全体運営において、過重に課されており、若年離職、休職につながっています。また時差勤務を担う職員の負担も増大しています。当面、欠員が重複し、時差勤務が厳しいところには正規の過員を配置してください。
２．こども家庭センターの一時保護所は、日中、夜間を問わず現在の人員体制では、正規職員不足の厳しい実態です。急な入所や突発的な対応など、正規でないと対応できない事態が多く、勤務にあたる職員の業務の密度と責任は大きいです。そして保護児童たちのケア、安全を見守ることさえ困難な状況です。運営に対する第三者評価でも増員が必要と指摘を受けています。早急な正規増員を要求します。
３．若葉学園でも、正規が減らされた後復元されず、増員を求めます。また施設の性格上心理士の増員も要求します。
４．本庁、出先職場でも、現場は正規の増員を求めています。業務改革の号令で多種多様な業務を少数の係で担うほか、少数の担当者が膨大な業務を抱えています。超勤が常に45時間を超える部署はもちろん、超勤が増大する繁忙期を年間平均の超勤時間で見過ごさず、健全に働けるように正規増員と人員配置を求めます。職員を守り、市民、利用者の福祉を守るため、真摯な対応を求めます。

＜中村給与課長＞
ただいま、職員の勤務労働環境の改善に関して15項目からなる要求書をいただき、ご説明をお聞きしました。
あわせて、各執行委員から各ブロックを代表して、現場の業務実態を踏まえた上で、様々な観点からお話をいただきました。本日お聞きいたしましたお話につきましては、関係部局にその趣旨を伝えてまいりたいと考えております。
本市を取り巻く情勢として、長引く物価高騰や少子高齢化の進展に伴い、財政状況は一層厳しくなることが予測されております。そのような中においても、未来を見据えた持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化等を引き続き着実に進めていく必要があると考えております。
また、市民ニーズもさらに多様化・高度化・複雑化していく中で、職員は職員でなければできない付加価値の高い業務に専念することが求められており、職員一人ひとりが成長を続け、組織の力を高めて市政に取り組んでいく必要があると考えております。
それでは、いただいたご要求のうち勤務労働条件に関するものでお答えできるものについて、回答をさせていただきます。
ご承知のとおり、本市では、組織の活性化や市民サービス向上のため、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに、活き活きと働ける職場環境の構築を進めてまいりました。
2026年10月には、職員が心理的に仕事から離れる時間を確保し、仕事と私生活の調和がとれた働きやすい職場環境の実現を図るため、勤務時間外の業務連絡に関するガイドラインとして「神戸市オフタイム・ポリシー」を策定し、11月からの運用に向けて職員研修等を進めているところです。
引き続き、信頼関係のある強い組織を築くため、働きやすい職場環境や、モラルが高く一人ひとりが尊重される風通しの良い職場風土の実現に向けた取り組みを進めてまいります。
特に各種ハラスメントについては、社会的に許されない行為であるだけでなく、円滑な公務を妨げかねない問題です。職員一人ひとりの尊厳や人格が

尊重される職場づくりに取り組んでいくため、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を策定し、全職員への研修等による啓発を行っております。また職員を守るとともに、適正な行政サービスを提供するため、昨年度、「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定しており、本方針に沿って、職員向けマニュアルの作成、全職員を対象とした研修の実施、弁護士や警察OBなどによる相談・対応支援、防犯カメラ等の拡充を行うなど、組織的な対策の強化に向けて取り組んでおります。

各種制度の取得につきましては、昨年度より育児休業取得者等の担当業務を代替する職員に対する勤勉手当の加算制度を導入したほか、育児部分休暇の新設や育児部分休業・育児部分休暇の取得パターンの多様化等に取り組んできたところです。育児休業する職員の代替配置についても、これまで育児休業期間が１年以上の場合に配置をしておりましたが、今年度からは産前・産後休暇期間を含めて、合計６月以上取得する場合に任期付職員を配置するよう見直すなど、より制度が取得しやすい環境づくりに努めております。

職務の性質や人員体制等に留意しながら、引き続き、各種制度を取得しやすい職場風土の醸成や職員が取得しやすい制度設計などにも、取り組んでまいります。

いずれにいたしましても、すべての職員にとって働きやすく、また安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、引き続き、取り組んでいきたいと考えております。

時間外勤務につきましては、継続した業務改革への取組み等により、一人一月あたりの時間外勤務時間数及び長時間勤務者は、昨年度と比較して減少傾向にあります。引き続き、職員の健康確保の観点から、時間外勤務の縮減、特に長時間勤務の解消には組織をあげて、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。

そのためにも、原因に応じた具体的な対応が必要であり、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等、業務の再配分や、柔軟かつ積極的な部内局内応援制度の活用、事前命令と適切な履行確認のさらなる徹底など「局内・所属長等によるマネジメントの強化」を図っております。他にも「やめる・へらす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、ＤＸの推進による業務量の削減・効率化についても、各局室区長の強いリーダーシップのもと、職員の協力も得ながら、さらに取り組んでいく必要があると考えております。

また、賃金不払い残業が発生するようなことは決してあってはならないと考えております。適切な勤務時間の管理については、これまでも各局室区長宛ての通知等により周知を図っており、全課長級職員に対しても別途周知してきたほか、各局においても所属長を対象とした会議で注意喚起するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところです。引き続き、適切な勤務時間の管理について取り組みを徹底してまいりたいと考えております。

欠員や、業務増等が発生している職場については、その実態を把握した上で、過重になっている職場につきましては、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いきたいと考えており、保育所職員につきましても、同様でございます。

また、突発的な業務への対応につきましては、今後も様々な方法を取り入れながら、必要な体制を確保してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員制度につきましては、一般事務において、再度任用の上限回数到達後に同一所属で任用する場合の空白期間を廃止したほか、今年度からは育児時間・子の看護等休暇・短期の介護休暇について有給化するなど、制度の見直しを実施してきたところです。

いずれにいたしましても、会計年度任用職員の処遇につきましては、引き続き適切な給与水準、勤務条件になるよう努めてまいります。

定年の引上げに伴う60歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性や能力に応じた役割を担っていただくこととしております。

こうした中で、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう、今後も適切な情報提供や意思確認に努めるとともに、高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう対応してまいりたいと考えております。

今後とも、職員に必要な情報が適切に周知されるよう努めるとともに、様々な機会を捉えて、職員の皆様のご意見をお聞きしながら、職場実態の把握にも努めてまいりたいと考えております。また、勤務労働条件に関する事項はこれまでどおり協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

＜市職＞ここ数年、勤務労働環境の改善として、職場の意見を聞くことや過重労働の解消を求めてきていますが、職場では多くの不満がくすぶっています。トップダウンでの組織運営でなく、職員、所属の意見が尊重されるよう改めてお願いします。回答については、持ち帰り協議します。