神市労連ニュース

No. 21〔26. 11. 2〕

賃金確定闘争で小委員会交渉

要求項目に対し、前進した回答なし

市労連は、11月２日に中村行財政局給与課長ほか当局代表と小委員会交渉を行いました。この交渉で当局は、10月１日に提出した要求書に対しての考え方を示しましたが、前進した回答はありませんでした。これに対し市労連は、山場までに労使合意できるよう申し入れました。

当　局　本日は、10月１日及び10月13日に皆さま方からお伺いしたご要求につきまして、本日における私どもの考え方を申し上げますので、よろしくお願いいたします。

人事評価制度につきましては、人事・給与制度の見直しの中で、適切な人事評価の実施に向けた取り組みを進めるとともに、昨年度には、人事評価結果の勤勉手当への反映において、特に優秀な職員や、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に対して、支給月数を加算することができる制度を新設し、制度見直しを行っております。

また、今年度からは、係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映において、これまで実施していた下位区分への反映に加えて、新たに上位区分への反映を行っているところです。

今後も、人事委員会の報告等も踏まえながら、制度検証を進めつつ、より一層納得性の高い人事評価制度の運用にしていくとともに、引き続き職員の意欲を引き出すため、人事評価結果の活用に取り組んでまいりたいと考えております。

休暇制度等につきましては、これまでも社会情勢の変化等を踏まえ、充実に努めてまいりました。

昨年度からは、子の看護等休暇について、子の入学式等の行事参加の場合にも取得を可能とした他、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、会計年度任用職員についても、病気休暇の有給化及び休暇の取得要件の変更を行いました。

また本年４月からは、会計年度任用職員において、育児時間・子の看護等休暇・短期の介護休暇の有給化を行ったところです。

休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めていくことは重要であると認識しており、年次有給休暇等の取得促進にも取り組んでまいりました。一方で本市の休暇制度等につきましては、国の制度を上回るものがあり、国からは見直しを行うよう求められているところです。

いずれにしましても、休暇制度等の見直しにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議させていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、職員が仕事と生活との両立に安心してかつ積極的に取り組むことができるよう、男女を問わず組織的に支援し、その能力を最大限に発揮することが、組織力を維持・向上させるための重要な要素となっていると考えております。

特に、在宅勤務制度やフレックスタイム制については、柔軟で多様な働き方を推進するための制度として充実を図ってきたところであり、これまでも対象職員の拡充や取得要件の緩和を行ってきたところでございます。

また、仕事と子育ての両立の観点から、育児短時間勤務制度の運用や庁内公募制度における育児等両立応援枠の設置など、勤務環境の整備にも取り組んでおります。

次世代育成支援の取り組みにおいては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、昨年３月には第５期の行動計画を策定し、男性の育児休業取得率等を目標に掲げ、取り組んでいるところでございます。育児休業取得に対する管理職の意識改革のための研修充実や、育児休業中の代替職員配置により、育児休業を取得しやすい環境整備に努めており、近年の男性の育児休業取得率は増加傾向にあります。また、昨年度からは、代替職員が配置されない場合に、その職員が担っていた業務を担当した職員に対して勤勉手当の支給額を加算する職場応援加算制度を創設し、次世代育成支援の推進を図っております。

さらに、昨年10月には仕事と介護の両立の観点から、職員への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供や介護休暇等に関するオンライン研修の実施など、仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備にも取り組んでおります。

また、業務改革・ＤＸの推進による業務の縮減、局内・所属長等によるマネジメントの強化など、あらゆる手段を講じて、職員の協力も得ながら、時間外勤務の縮減にも取り組んでいるところです。

加えて、今年10月には、職員が心理的に仕事から離れる時間を確保できるよう、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月から運用を開始したところです。

いずれにしましても、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、職員が利用しやすい制度となるよう検討を行うとともに、適切に制度を利用できるよう、各種制度の周知や啓発にも、引き続き取り組んでまいります。

福利厚生制度につきましては、これまでも、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう、見直しについて、ご理解・ご協力をいただいてきたところでございます。

健康対策という観点では、定期健康診断、人間ドック助成制度、メンタルヘルス対策、長時間勤務者の健康対策などに取り組み、職員の心身の不調の早期発見・早期対応及び職場環境の改善に努めているところでございます。

また、「KOBE ベネフィットステーション」において、新たにジム・フィットネス補助の実施や宿泊補助の拡充を行うとともに、職員向け体験イベントの開催やフリーチョイスプランのメニュー追加など、様々な世代の利用促進に繋がるようサービスの拡充を進めております。

加えて、永年勤続職員慰安会事業におきましても、若年世代や民間経験採用者など、勤続年数の比較的短い職員を対象に、リフレッシュ等を目的とする「10年勤続職員慰安会」を新たに実施しております。

さらに、職員向け宿舎に関しましても、通勤時間や年齢などに係る入居資格を緩和するとともに、借上宿舎の拡充を進めるなど、職員がより利用しやすい制度となるよう取り組んでおります。

そのほか、職員アンケートにより確認できたニーズ等をもとに、現在、本庁舎１号館の昼食環境の改善に向けた検討を行っているところでございます。

今後とも、職員の健康対策を推進するとともに、職員のモチベーションの向上並びに人材の獲得及び定着に資する、魅力的な福利厚生制度の充実に、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の65歳への段階的な引上げや、定年引上げ時の給与をはじめとした勤務条件等、また定年引上げに伴う各種制度の見直しについても、皆さま方と真摯に協議・交渉を重ね、妥結に至ったところでございます。

2023 年４月より職員の定年が段階的に引き上げられ、2024年度より定年延長となった職員がおりますが、引き続き、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう適切に情報提供に努めるなど、丁寧に対応するとともに、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、責任をもって適切に対応してまいります。

なお、65歳定年の完成を視野に入れた 60 歳前後の職員層の給与カーブの在り方等については、本年の人事院による報告のとおり、検討を加速していくとされており、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

私どもといたしましても、高齢期雇用のあり方につきましては、職員が生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、皆さま方のご意見も十分に伺っ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。

職場の労働環境の改善と安全作業の確立につきましては、その重要性を十分に認識し、各局室区の安全衛生委員会を中心として、職場の実情に応じた安全衛生対策の推進に取り組んでいるところです。

また、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、各局室区長がリーダーシップを発揮しながら、職場環境の把握と改善に取り組んでいるところです。今後も継続的に、風通しの良い職場風土・職場環境づくりを図ってまいります。

公務災害につきましては、日頃からその防止に積極的に取り組むとともに、事故が発生した場合には、発生原因を踏まえた再発防止策を講じ、その徹底を図っているところです。

職員の健康管理につきましては、「こころと身体の健康相談」をはじめ、外部相談窓口や医療機関における健康相談窓口を設置し、職員が相談しやすい環境の確保に取り組んでおります。

メンタルヘルス対策につきましては、セルフケア及びラインケア体制の強化や研修の実施に取り組むとともに、休職した職員の円滑な職場復帰を支援するため、「プレ出勤」を実施しております。また、長時間勤務者、新規採用者、病気休暇者等が在籍する所属への産業医による訪問を行い、不調の早期把握・早期支援につなげるなど、メンタルヘルス対策の充実を図っております。

加えて、長時間勤務者に対する産業医面談をはじめとした働きかけやフォローを行うとともに、長時間勤務の解消についても組織を挙げて取り組むべき最優先課題として、引き続き、各局室区長の強いリーダーシップのもと、抜本的な取り組みを進めてまいります。

さらに、近年の記録的な高温における熱中症対策を重要な課題と捉え、昨年４月に策定した「神戸市職員熱中症対策ガイドライン」を改定し、各所属における熱中症対策の着実な実施と、その水準の向上に取り組んでおります。また、職員のニーズに応じた空調服の活用など、現場の実情に即した対策を進めております。

そのほか、昨年度に、本市の考え方等をまとめた「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定し、職員向けマニュアルを整備したほか、研修や相談・対応支援を行うなど、組織的な対策の強化に向けて取り組んでいるところですが、その他の迷惑行為についても、対象職員や公務への影響をふまえ、適切に対応してまいります。

今後とも、職員の健康管理の充実を図るとともに、公務災害の防止並びに快適で安全な職場環境の確保に向け、労使一体となって安全衛生対策に取り組んでまいりたいと考えております。

完全週休２日制にかかる諸条件の整備につきましては、条件の整ったところから実施してきたところであり、これまでにも一定の前進が図られてきたと考えております。未実施の職場につきましては、閉庁困難職場が多いことから、市民サービスを低下させることなく、完全週休２日制を実施することが難しい状況ではありますが、引き続き、どのような対応ができるのかよく話し合ってまいりたいと考えております。

市労連　本日の回答では前進した回答が示されていない。職場からの切実な要求に対して、実現する立場で引き続き努力してもらいたい。

また、まだ示されていない回答もあり、山場までに労使合意できるようにしてもらいたい。