

[明石市職員労働組合への回答]

2023年度予算における「住民の健康と福祉充実」及び
社会福祉・保健職場に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

[やさしいまちづくりの継続に向けて]

本市では、本年度から「あかしSDGs推進計画（第6次長期総合計画）」がスタートし、ハード・ソフトの両面から、これまで以上に市民一人ひとりの暮らしに寄り添うまちづくりの推進に取り組んでいます。

そして、新年度予算においては、これまでの「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」などを中心として、より積極的な施策展開を進め、「まちの好循環」の更なる維持・拡大を図っていく考えです。

一方で、コロナ禍に加えて物価高騰などの影響により、市民生活がより厳しさを増す中で、市政に対する市民の目は一層厳しくなっています。

そのため、市政運営にあっては、限られた財源と人材をより有効に活用し、引き続き総人件費を抑制していかなければなりません。

とりわけ、職員の給与は、市民の税金でまかなわれており、来年度からの定年引上げ制度の課題のうち、再任用職員の処遇については、市民の理解はもとより、人件費に大きく影響するため、国や他都市の運用状況を踏まえながら、定年引上げに伴う他の課題と合わせて、慎重に検討すべきと考えています。

なお、市民や市議会の理解が前提となりますが、職員の意欲とやりがいの向上に向けて、引き続き協議していく必要があると認識しています。

貴労働組合におかれては、こうした本市の考えをご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各要求項目につきまして、次のとおり、回答します。

I 福祉・保健サービスの供給体制の充実について

- (1) 福祉6法（老人・児童・母子及び寡婦・身体障害者・知的障害者福祉法・生活保護法）担当ケースワーカーを専任で必要人数を配置するとともに、査察指導を行う者をケースワーク経験者で5級以上の格付けとして配置し、福祉事務所機能の充実をはかること。

福祉6法対象者に係る相談、調査、措置等については、各担当課で適宜対応していると理解しています。

また、本年度においては、必要な人員を確実に確保するため、保健所の衛生関係職員や児童指導員などの専門職の採用試験を行い、児童指導員3名を年度途中で増員したほか、正規職員として福祉職の採用試験を年2回実施し、合格者4名のうち1名を前倒し採用するなど、高齢者福祉、障害者福祉及び児童福祉等の分野のさらなる充実に取り組んでいます。

- (2) 市立保育所を充実させるとともに直営で運営すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

II 職員の配置等について

- (1) 国民健康保険課

- ① 保健事業、医療費分析等、年々、専門的かつ多岐にわたる業務が増加しており、事務職を1名増員すること。（管理係）
- ② 年度当初の減員及び年度途中での異動による減員による業務量過多のため、事務職2名増員すること。（収納係）
- ③ クレーム対応や賦課の内容について説明を求められるケースが増加しており、事務職を1名増員すること。（賦課係）

- (2) 長寿医療課

高齢者の増加に伴う業務量過多の解消及び減員を復元するため、事務職を1名及び任期付短時間勤務職員を1名増員すること。

- (3) 福祉総務課

業務量の過多を解消するため、事務職を1名増員すること。（総務係）

- (4) 福祉施設安全課

事業所の指導等には高度な専門性が必要であり、経験者を配置すること。

- (5) 障害福祉課

業務量の過多を解消するため、事務職を1名増員すること。

- (6) 生活福祉課

- ① 休暇・業務のあり方に配慮した人員配置を行うこと（CW）
- ② 出納業務が多いため、正規職員を多く配置すること。（庶務担当）

(7) 地域共生社会室

- ① 業務量の減少がないのに職員2名減らされたため、事務職を1名・作業療法士を1名増員すること。また、係長が長期事務従事となっていることを解消すること。(地域総合支援担当)
- ② 業務量過多の解消及び減員を復元するため、事務職を1名増員すること。(共生社会づくり担当)

(8) 高齢者総合支援室

- ① 現体制を維持すること。(高年福祉担当)
- ② 申請件数の増加に対応するため事務職を1名増員すること。(介護認定担当・審査係)

(9) あかし保健所 保健総務課

- ① 減員を復元するため、事務職を1名増員すること。
- ② リモートワークの推進、オンライン会議に対応したネット環境・資材の整備及びオンライン会議用の部屋を確保すること。

(10) 保健予防課

- ① 補助金申請等の業務量過多を解消するため、継続して事務職を1名配置すること。(感染症対策係)
- ② 任期付短時間勤務職員ではなく、正規職員を配置すること。(疾病予防係)

(11) 相談支援課

欠員(退職)や長期休職(産休・育休・私療)に対する代替職員を配置すること。

(12) 生活衛生課

所管法令の改正に伴う業務量増加のため、専門職を1名増員すること。また、期間に関わらず産休・育休には代替職員を配置すること。(監視指導係)

(13) 子育て支援室 子育て支援課

業務量過多の解消のため、事務職を1名増員すること。

(14) 児童福祉課

制度拡充、海外派遣による減員に伴う業務量増加に対応するため、事務職を1名増員すること。

(15) こども健康課

任期付短時間勤務職員では担当可能業務が限定されることから、正規職員への置き換えを行うこと。また、業務量増加のため、保健師を4名増員すること。

(16) こども育成室

- ① 業務量過多を解消するため、事務職を1名増員すること。(利用担当)
- ② 業務量過多を解消するため、事務職を1名増員すること。(企画担当)

(17) 明石こどもセンター

- ① 業務量の増加に対応するため、人員を増員すること。(緊急支援課)
- ② 児童相談所運営指導指針の基準を下回っており、業務量過多を解

消するため、事務職を2名・福祉職を4名を増員すること。(こども支援課)

- ③ 交代制勤務のシフトを円滑にまわすため、および業務過多の解消をするために、正規福祉職を1名・任期付短時間勤務職員を2名増員すること。(こども保護課)

本市では、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進や、再任用・任期付職員の活用等により、総人件費を抑制していかなければなりません。

一方で、市の重要施策の推進や市民サービスの維持向上のため、必要な職種については、職員数の増員も図る必要があると考えています。

本年度においては、必要な人員を確実に確保するため、福祉職、事務職及び技術職の採用試験を年2回実施したほか、管理栄養士や保健所の衛生関係職員、さらには児童指導員などの専門職の採用試験を行い、福祉職1名、建築職1名、管理栄養士1名及び児童指導員3名を年度途中に増員するなど、できうる限りの人員確保に取り組んでいます。

今後についても、職員の年齢構成や技術・経験の継承等にも配慮した、年次的・計画的な職員採用を行うとともに、全庁的な視野に立って、年度途中における業務量の増減も踏まえながら、職員の適正配置に努めていく考えです。

Ⅲ 保育所の改善について

- (1) パート保育士の欠員が長期化し、欠員がますます増加しており、欠員や代替りの常勤保育士の補充も未だできていない園があるので、パート保育士や代替りの常勤保育士を至急配置すること。その上で、何らかの有効な対策を立て、慢性的なパート保育士や常勤保育士の欠員状態を早急になくすこと。

パート保育士については、これまで、市広報誌及びハローワークなどによる求人情報の周知や応募者が希望する勤務時間への柔軟な対応、65歳を超えた職員の継続雇用や幼・小・養護教諭や保健師・看護師・准看護師の免許所有者を資格要件に加える等応募要件の緩和などの取組を行ってきたところです。

また、当面の対策として、複数のパート保育士が欠員となっている保育所に常勤の臨時保育士等を配置するため、随時募集を実施し配置しているほか、再任用職員を活用しているところであり、今後も、できうる限りの人材確保に努めていく考えです。

加えて、年度途中の加配保育士の配置や、欠員の補充については、育児休業から復帰した職員の配置や、補欠合格者の繰り上げ、さらには随時募集などにより対応を図っていく考えです。

- (2) 公立保育所における障害児保育の充実のため、一人一人の子どもの発達を十分に保証できる加配保育士を現場の意見を十分に聞き、速やかに配置すること。また、加配保育士を引き上げる際は、現場と十分な意見交換をし、現場（担任保育士）も納得した上で、要支援児の十分な保育の保障ができるような結論を出すこと。

加配保育士については、対象の園児に対する現在の支援状況とその園児を含むクラスの課題を確認し、現場や専門家の意見を聞きながら、課題解決に必要な支援を検討した上で配置をしているところです。

- (3) 副所長の業務内容が煩雑になっており、本来、フリー兼副所長となっていたが、副所長がフリーとしてクラスに入ることが困難になっている園や、副所長・週休代替え保育士以外のフリー保育士が1人の園は、フリー保育士を増員すること。

フリー保育士の配置数については、園ごとの現在の状況を踏まえ、個別に必要性を精査していく考えです。

- (4) 温暖化で、気温が高く、夏の日差しもかなり強くなっており、園児・職員ともに熱中症の危険があるので、全園の園庭に、きちんと陰になる丈夫な日よけを設置すること。

熱中症対策については、暑さ指数（WBGT）を毎日チェックし、基準を超える場合は、戸外へ出ないように周知するほか、ミスト等を取り入れるなど各園が実情に応じて工夫しながら対策を講じているところです。日よけの設置については、財源の制約がある中ではありますが、必要性、緊急性等を考慮しながら対応を検討する考えです。

- (5) 各園で施設の老朽化が進み、パーテーションの開け閉めが困難になっていたり、手洗場の数の不足や、安全や衛生面が確保できないなどの問題が出てきており、それらを解消するため、早急に施設の改善を行うこと。

- (6) 4歳児・5歳児のクラス担任は保護者対応やクラス運営が様々な問題で大変難しくなっていることから、複数担任とすること。特に1人担任の5歳児クラスは、就学前加配を4月から配置すること。

- (7) 臨時保育士が園全体の職員数の6割以上になっていることから、各クラスの担任の過半数を正規保育士で配置することが出来るように正規職員を採用すること。

- (8) 担任保育士の配置基準は0才2：1、1才3：1、2才4：1、3才10：1、4才18：1、5才20：1とすること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(9) 会計年度任用職員の労働条件を改善すること。

- ① 子どもたちへのよりよい保育と安全確保のため、明石市での経験を重視した雇用をすること。また、人材育成のため安定して継続して働けるようにすること。
- ② 明石市での経験年数を重視し、賃金やその他の手当などを改善すること。

会計年度任用職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めているところです。

このうち、フルタイム会計年度任用職員の雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

具体的には、給料月額及びボーナスの年間支給月数について、本年度の正規職員の給与改定に準じ、令和5年度については、引き上げる措置を行う考えです。

加えて、昇給制度については、従来、任期更新ごとの昇給であったところ、令和2年度から、毎年昇給に改善したところです。

今後についても、財源の問題や、近隣他都市との均衡も考慮しながら、協議すべき事項については、協議する考えです。

(10) パソコンをフリーと各クラスに最低一台ずつ配置し、各保育室で庁内LANを接続して使えるようにすること。

パソコンについては、各クラスに一台ずつ配備が完了しています。追加配備や保育室における庁内LANへの接続については、今後も、パソコンの利用状況等を踏まえ、必要性を精査する考えです。

(11) 全園フルタイムの用務員を配置すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

IV 感染症について

厚生労働省の「保育所における感染症対策ガイドライン」にある季節に合わせた適切な室温（夏季26度～28度・冬季20度～23度）が保持できるよう、保育所内のエアコン・ヒーターの業者による内部清掃・点検・修理・交換を各季節に必ず間に合うように速やかに行うこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

V こども園について

4・5歳児の学年加配を現状のまま配置すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

VI 延長保育について

- (1) 開所時間・閉所時間については厳守するよう徹底すること。迎えの時間がひんぱんに19時を超える保護者がいる園もあり、19時の閉所時間（閉門時間）を文書で知らせるだけでなく、実効性のある対策を立てること。

開所時間・閉所時間の厳守については、保護者に対して、啓発文書で周知するだけでなく直接口頭により適切な利用を促すなど、必要に応じて個別に対応しています。

- (2) 延長保育時の障害児についての人員を加配すること。また、延長保育の人員配置については、安全な保育ができるための人員を速やかに配置すること。

延長保育の体制等については、今後も必要な見直しを行いながら、引き続き、円滑な延長保育の実施に努める考えです。

(参考) これまでに回答してきた項目

I 福祉・保健サービスの供給体制の充実について

(2) 市立保育所を充実させるとともに直営で運営すること。

市立保育所については、これまで、待機児童対策のため、施設の整備や定員の増加を行うなど、機能の充実を図ってきたところです。

一方で、将来的には、人口の動向や保育需要の変化を見据え、施設のあり方について検討する必要があると考えています。

III 保育所の改善について

(5) 各園で施設の老朽化が進み、パーティションの開け閉めが困難になっていたり、手洗場の数の不足や、安全や衛生面が確保できないなどの問題が出てきており、それらを解消するため、早急に施設の改善を行うこと。

施設の改善等については、財源の制約がある中ではありますが、業務上の必要性、緊急性等を考慮しながら、予算の計上等対応に努めているところです。

(6) 4歳児・5歳児のクラス担任は保護者対応やクラス運営が様々な問題で大変難しくなっていることから、複数担任とすること。特に1人担任の5歳児クラスは、就学前加配を4月から配置すること。

フリー保育士を加配するなど、全体的な緩和を図っているところです。

(7) 臨時保育士が園全体の職員数の6割以上になっていることから、各クラスの担任の過半数を正規保育士で配置することが出来るように正規職員を採用すること。

正規保育士にあっては、定年等退職者の補充に努めているところですが、随時の対応が求められる加配職員、代替職員等については、臨時保育士の活用による弾力的な運用を図っています。

(8) 担任保育士の配置基準は0才2：1、1才3：1、2才4：1、3才10：1、4才18：1、5才20：1とすること。

保育士の配置については、これまでに述べたとおり、安定的な保育所

運営に資するため、適正な人員配置に努めているところであり、担任保育士についても、国の配置基準を基本に、必要な対応を行っているところです。

(11) 全園フルタイムの用務員を配置すること。

現行の体制で対応できていると考えています。

IV 感染症について

厚生労働省の「保育所における感染症対策ガイドライン」にある季節に合わせた適切な室温（夏季 26 度～28 度・冬季 20 度～23 度）が保持できるよう、保育所内のエアコン・ヒーターの業者による内部清掃・点検・修理・交換を各季節に必ず間に合うように速やかに行うこと。

保育環境については、各保育所で適切な環境が保てるように配慮しているところです。

なお、設備や備品の維持管理等については、予算の範囲内で必要性、緊急性等を考慮しながら対応しているところです。

V こども園について

4・5歳児の学年加配を現状のまま配置すること。

二見こども園については、施設の状況や児童数等を踏まえ、4・5歳児の学年加配の配置の必要性について、検討する考えです。