

[明石市職員労働組合への回答]

2025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。

[対話と共創のまちづくり第二ステージへ]

本市では、誰一人取り残さない「SDGs未来安心都市・明石」の実現に向けて、さまざまな立場の人と対話を通じて新たな価値を創る「共創」によるまちづくりを進めています。

そして、本年を対話と共創のまちづくりの第二ステージと位置付け、もっとやさしいまち明石をつくるために、市民や企業、教育機関等とさらに連携し、まちづくりを加速していく考えです。

一方で、長引く物価高騰などの影響により、市政に対する市民の目が依然厳しい中、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。

そのような中、昨年12月に人事院勧告に基づく給与改定を実施しました。

この給与改定については、例年に比べて給料月額の上昇幅が特に大きいことに加え、地域手当の上昇や扶養手当の改正もあり、人件費が全会計ベースで本年度は約10億円増加し、来年度は約12億円増加する見込みです。

本市職員にあっては、これらを十分認識のうえ、職務に精励いただきたいと考えています。

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、休暇等の勤務条件や職場環境の整備にも引き続き取り組む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、昨年度に引き続き、事務職の採用試験を年2回実施したほか、障害福祉課に事務職1名を年度途中で増員するなど、できる限りの人員確保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 システムの連携や標準化への対応及び保健事業や医療費分析など、専門的かつ多岐にわたる業務増加への対応のため、事務職1名増員すること。（管理係）
- ② 電算業務等を担当している職員が立て続けに異動となり、担当職員に負担が増えている中で、7月に担当1名が療養休暇に入っている。非常に厳しい状況なので、事務職2名増員すること。（賦課係）
- ③ 正規職員にかかる負担が増えていることや、専門的な知識を習得するのに時間を要することから、事務職1名増員すること。（国民年金係）

### (2) 長寿医療課

- ① 駅前窓口業務等、マイナンバーの関係により業務量過多のため、事務職1名及び任期付短時間勤務職員1名増員すること。（後期高齢者保険係）
- ② 正規職員1名が休職中のため、事務職1名増員すること。（高齢者医療係）

### (3) 福祉総務課

年度途中の人事異動により正規職員が減少している。局・室庶務等の事務に加え、高齢者・障害者等の要配慮者支援業務が増加しており、業務量過多を解消するため、事務職1名増員すること。

### (4) 福祉施設安全課

- ① 福祉施設等の指導監査には高度な専門性が必要であり、関連業務経験者を配置すること。
  - ② 今年度の予定においても、国の基準で求められている実施頻度を下回る見込みであり、指導監査は福祉施設等の開所時間中に実施するため、増員が図られない限り国の基準を満たすことはできない。
  - ③ 指導監査を実施しながら、業務知識等を継承する必要があるが、現状の人員では異動等による影響が大きく、業務知識の共有化の面からも事務職5名増員すること。
- (5) 生活福祉課
- ① 私療休暇・産休・育休等で休んでいる職員の補充及び、定期的（半期に一度）に実職員数・業務量を精査し、適正な人員配置を行うこと。
  - ② ケースワーカーに対して、外勤手当（危険手当）等の支給を検討すること。また、ケースワーカーの男女比を見直すこと。（令和6年11月時点 男性15名・女性39名）
- (6) 障害福祉課
- 事業及び窓口来庁人数が増加し業務量過多になっており、また育児休業職員の業務をフォローできる体制作りのため、事務職3名増員すること。
- (7) 発達支援課（発達支援センター）
- ① 専門機関として位置づけられており、発達障害の知識に加え相談対応のスキルが必要。質の担保のため、異動について複数人が重ならない対応を求める。
  - ② 相談対応のスキルアップはできるため、相談援助職の専門職として視野は広がるので、ジョブローテーションに活用されたい。
- (8) 地域共生社会室
- 民生児童委員一斉改選、地域福祉策定年度に伴い業務量が増加するため、事務職1名増員すること。（地域福祉担当）
- (9) 高齢者総合支援室
- ① 職員3名が産休・育休中であり、認知症業務も増加しており業務量過多のため、事務職1名増員すること。（高年福祉担当）
  - ② 職員2名は総合窓口配置されており、任期付の週休等の対応や高齢者増加、保険制度の多様化等により業務量が増加しているため、事務職1名増員すること。（介護保険担当）
  - ③ 業務量は増え続けており、厳しい状況であるので、人員を削減することなく現行体制を維持すること。（介護認定担当）
- (10) あかし保健所 保健総務課
- 職場の業務に配慮した人員配置を行うこと。また、正規職員が1名減

員となり、任期付職員が配置されたが、代替できない業務は多く置き換えは困難なため、事務職 1 名増員すること。

(11) 相談支援課

育休中の職員 2 名の代替職員（保健師）の補充及び、男性の専門職が不足しているため、精神保健福祉士・社会福祉士・保健師のいずれか 1 名増員すること。

(12) 生活衛生課

期間に関わらず産休・育休には代替職員を配置すること。

(13) 子育て支援室 こども政策課

産休や育休を推奨しているのであれば、人員配置についても、役職や職歴に見合った適切な対応を行うこと。（フレキシブルな人材配置体制の構築が必要）

(14) 子育て支援課

シフト勤務であり、任期付職員が多く休暇が取得しにくい状況である。また、視察対応も多く業務量過多のため、事務職 1 名増員すること。

(15) こども健康課

新規事業の実施及び産休職員が多いため、事務職 1 名、保健師 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 1 名増員すること。（利用担当）
- ② 業務量や業務内容に、変更が少ないにもかかわらず人員減となっているため、事務職 1 名増員すること。（施設担当）

(17) 明石こどもセンター

- ① 今年度も研修生を受け入れているが、その方の働きもあり業務が回っている。年度末で研修が終了すれば業務量過多になるため、事務職 1 名、福祉職 1 名増員すること。（緊急支援課）
- ② 児童福祉法改正により、こども家庭センターの設置、一時保護時の司法審査開始等、通常の業務量が増加するため、事務職 2 名、福祉職 4 名増員すること。（こども支援課）
- ③ 里親登録人数の増加及び、リクルート活動の継続による業務量増加のため、福祉職 1 名増員すること。（さとおや課）
- ④ 超過勤務の削減及び、夜勤対応ができる男性職員が極めて少ないため、男性の福祉職 3 名増員すること。（こども保護課）

(18) こども財団 こども支援担当

財団設立当時に比べ、業務量が格段に増加しているが人員体制は変

わっていない。(こども食堂運営件数・11件→57件)業務量過多により休暇の取得も困難なため、事務職1名増員すること。

本年度においては、昨年度に引き続き、事務職の採用試験を年2回、技術職の採用試験を年3回実施したほか、事務職3名、管理栄養士1名、獣医師1名及び機械職1名を年度途中に増員するなど、できうる限り的人员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) 常勤保育士の欠員が増え、産休代替えの保育士も産休に入る時点で複数人配置されておらず、パート保育士の欠員もますます増加し長期化している。パート保育士の欠員対策としての常勤保育士の配置もされていない中、子どもたちの安全の確保が難しくなり、職員の健康にも支障をきたしている。このような状況を長引かせないためにも、常勤保育士やパート保育士の欠員を一日も早く解消すること。そして、パート保育士が複数人欠員の園には当面の対策として、常勤保育士を配置するという確認事項を遵守すること。その上で、何らかの持続的で有効な対策を立て、慢性的な常勤保育士やパート保育士の欠員状態を早急に解消すること。

パート保育士については、これまで、市広報誌や募集している保育所近隣の市民センター・サービスコーナーへの募集案内の設置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、保育士サポートセンターと連携し、公立保育所での勤務が可能な方の情報共有などの取組を行っているほか、本年度から新たに保育士養成校の学生を保育補助として募集し、採用したところでは、

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現時点で再任用職員を2人配置しているほか、常勤の臨時保育士等を配置するため随時募集を実施するなど、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。

なお、本年度の人事院勧告に基づく正規職員の給与改定に準じ、会計年度任用職員の年収を大幅に引き上げる条例改正を昨年12月に実

施したことを踏まえ、本年1月以降の随時募集の際には、募集要項に年収引上げ後の給与水準を掲載し、処遇の見直しをアピールすることで、申込者の確保に努める考えです。

- (2) 現場から声が上がっているにも関わらず、加配保育士を配置しないという決定を下されることが多くなっている。一人一人の子どもの発達を十分に保障し、公立保育所における障害児保育を充実させるためにも、現場の意見を十分に聞き、加配保育士を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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (3) 温暖化で、夏場は危険な暑さになり、日差しも強くなっており、園児及び職員ともに熱中症の危険があるので、全園の園庭に園に応じた、しっかりとした日陰のできる丈夫な日よけを設置すること。また、遮光ネットなどは劣化が激しいので、毎年日よけのための予算を付けること。

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。

また、遮光ネットなどの消耗品については、園に配当した予算で対応できている現状を踏まえ、引き続き予算の確保に努めていく考えです。

- (4) 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り、年休を取得しにくくなっている園もあるので、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。
- (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おり、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) 3歳児・4歳児・5歳児のクラス担任は子どもの安全の確保及び保護者対応や円滑なクラス運営を行えるよう、複数担任とすること。
- (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、本年度においては、正規職員の給与改定に準じ、給料月額及びボーナスの年間支給月数を引き上げる措置を本年度に遡って実施したところです。

また、ボーナスの年間支給月数については、本年度から正規職員と同様としたところです。

今後についても、財源の問題や、近隣他都市との均衡、本市における採用試験の応募状況等を考慮しながら、協議すべき事項については、協議する考えです。

(10) 事務が円滑に行えるように、十分な台数のパソコンを配置すること。また、古くなって動きが悪いパソコンは早急に取り換えること。

来年度においては、パソコン2台及びタブレット4台を各園に配備できるように予算要求しています。

今後も、現場の活用状況を踏まえながら、保育職場におけるICT化の推進に努めていく考えです。

(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。迎いの時間が頻繁に 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。
- (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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(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

(2) 現場から声が上がっているにも関わらず、加配保育士を配置しないという決定を下されることが多くなっている。一人一人の子どもの発達を十分に保障し、公立保育所における障害児保育を充実させるためにも、現場の意見を十分に聞き、加配保育士を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。

(4) 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り、年休を取得しにくくなっている園もあるので、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。

(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。

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) 3歳児・4歳児・5歳児のクラス担任は子どもの安全の確保及び保護者対応や円滑なクラス運営を行えるよう、複数担任とすること。

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。

## 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。迎えの時間が頻繁に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、啓發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。