

[明石市職員労働組合への回答]

2022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。

[市民の安全安心な暮らしのために]

本市では、これまで、市民の命と暮らしを守るため、全庁一丸となってコロナ対応に取り組んできたところであり、この間の職員の努力に感謝します。現在も、第6波の到来に向けた検査・医療体制の充実や3回目のワクチン接種の準備に加え、子育て世代や生活困窮者への生活支援等に取り組んでいるところです。

このように、依然として続くコロナ禍にあって、職員の人事給与制度については、特に市民の関心が高く、総人件費の抑制や給与の適正化に一層取り組む必要があります。

とりわけ、給与制度については、国公準拠が原則であるところ、本市独自の行政職4級への昇格基準など、国を上回る取扱いについては、本年度中に十分な協議を経て、何としても是正すべきと考えています。

そして、新年度予算においては、感染症対策とともに、SDGsの理念のもと、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」の視点から、まちづくりを推進していく考えです。

そのためには、市政運営において、限られた財源と人材をより有効に活用していかなくてはなりません。

また、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等に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、新型コロナウイルス感染症の拡大防止や生活支援体制の強化を図るため、福祉職・事務職の即戦力採用を実施して、年度途中に6名増員し、そのうち4名を福祉局に配置したほか、正規職員として福祉職の採用試験を実施し、5名を採用予定とするなど、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。

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。

II 職員の配置等について

- (1) 国民健康保険課

- ① 保健事業、健康事業、医療費分析等、年々、業務内容が専門的に幅広くなっているため、事務職1名増員すること。（管理係）
- ② 事務量過多のため、事務職2名増員すること。（収納係）
- ③ あかし総合窓口の来庁者増加に伴い、クレーム対応や賦課の内容について詳細な説明を求められるケースが増えたため、事務職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解消及び減員を復元するため、事務職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
事業所の指導等については、高度な専門性が求められるため、関連業務を経験した人を配置すること。
- (5) 生活福祉課
- ① 社会福祉法第 16 条に定める標準数（80：1 基準）を厳守すること。その際、産休・育休等で職務にあたるができない人数を除き、実質的な標準数を確実に確保すること。
 - ② 社会福祉主事の任用に当たっては、社会福祉法第 19 条の規定の内容を十分に理解するとともに、その規定を遵守することにより一層努めること。（任期付短時間勤務職員、臨時事務員を任用する場合を含む）
 - ③ 業務量過多を解消するため、事務職各 1 名増員すること。（自立・就労支援係、保護係）
 - ④ 業務量過多を解消するため、事務職 1 名、担当係長 1 名を増員すること。（庶務係）
 - ⑤ 公金紛失事件が未解決であることから、職員が受ける様々なストレスに対して軽減を図る対策を取ること。
- (6) 障害福祉課
業務量の過多を解消するため、事務職各 1 名増員すること。（計画係、障害福祉係）
- (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 1 名・作業療法士 1 名増員すること。（地域総合支援担当）
 - ② 令和 4 年は民生委員、児童委員の改選年度のため事務職 1 名増員すること。（地域福祉担当）
 - ③ 業務量過多の解消及び減員を復元するため、事務職 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 専門性の高い業務に対応するため、理学療法士 1 名増員すること。（高年福祉担当）
 - ② 給付業務、高齢者施設整備関連事務等の増加に対応するため事務職 3 名を増加すること。（介護保険担当 給付係）
 - ③ 介護保険制度の多様化により事務量が増加しているため、事務職 2 名増員すること。（資格係）
 - ④ 申請件数の増加に対応するため事務職員 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 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の過多を解消するため、事務職 1 名増員すること。(感染症対策係)
- ② コロナ対応による業務量過多の解消及び減員を復元するため、事務職 1 名増員すること。(疾病予防係)

(11) 健康推進課

- ① 健康づくり、フレイル予防業務を円滑にまわすため、保健師 2 名増員すること。(地域保健係)
- ② 兼務による業務量過多を解消するため、事務職 1 名増員すること。(保健企画調整係)

(12) 相談支援課

相談支援業務を円滑にまわすため、1 中学校区に 1 名の専門職を配置すること。

(13) 生活衛生課

所管法令の改正に伴う業務量の増加及びPCR検査業務の応援のため、任期付専門職 1 名増員すること。(監視指導係)

(14) 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 1 名増員すること。

(15) 児童福祉課

制度拡充等に伴う業務量過多を解消するため、事務職 2 名増員すること。

(16) こども健康課

任期付職員の担当可能業務が限定されるため、任期付職員 18 名のうち 2 名を正規職員と置き換えること。

(17) こども育成室

業務量過多を解消するため、事務職各 1 名増員すること。(利用担当、入園担当)

(18) あかしこども財団 こども支援担当

新規事業を導入する場合、事前に組合とも協議し、必要な人員を配置すること。

(19) 明石こどもセンター

- ① 業務量の過多の解消及び減員を復元するため、事務職 1 名増員すること。(総務課)
- ② 児童相談所運営指導指針の基準を下回っている現状、業務量過多を解消するため、福祉職 4 名を増員すること。(こども支援課)
- ③ 里親登録数が増加する等、業務量過多を解消するため、事務職 1 名・福祉職 1 名増員すること。(さとおや課)
- ④ 交代制勤務職場で円滑にシフトをまわす、業務過多の解消及び減員を復元するために、福祉職 1 名・任期付職員 2 名を増員すること。(こども保護課)
- ⑤ 減員を復元するため、事務職 1 名増員すること。(こども通学・面会等支援課)

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、I の(1)で述べたとおり、昨年度に引き続き、福祉職、事務職の即戦力採用を行い、年度途中に 6 名を増員したほか、新たにこども支援担当や保健所に勤務する医師・看護師の採用試験を実施するなど、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。

また、職場における新型コロナウイルス感染症の予防は、市民サービスの提供を円滑に行う上で大変重要であると認識しており、適宜、ICTを活用した職場環境の整備等、必要な対応を行っていく考えです。

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、欠員が増加する一方なので、欠員の補充ができていない園は、パート保育士 2 人か 3 人の欠員につき、1 人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て、慢性的なパート保育士の欠員状態を早急になくすこと。
また、年度途中の加配保育士の配置や年度途中の欠員の補充を速やかに行えるよう対策をたてること。

パート保育士については、これまで、市広報誌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り組みを行ってきたところです。

また、本年度においては、当面の対策として、繁忙となる時間帯に複数の欠員が発生している保育所に対し、常勤の臨時保育士等を配置する取り組みを開始するなど、今後も、できうる限りの人材確保に努めていく考えです。

また、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障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、現場も納得した上で、要支援時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、課題解決に必要な支援を検討して、専門家の意見を参考にしながら配置をしているところです。

- (3) 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。

- (4) 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。

- (5) 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、(1)から前項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。

- (6) 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、ボーナスの支給月数については、正規職員の給与改定に準じ、昨年度まで6年連続で引き上げてきたところです。

また、正規職員については、昨年的人事院勧告に基づき昨年度から年間支給月数の引下げを行いましたが、会計年度任用職員については、今年度から適用となっています。

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、昨年度から、毎年昇給に改善したところです。

今後についても、運用状況の検証や国の経済対策案における保育士等の処遇改善の動向等を踏まえ、協議すべき事項については、協議する考えです。

- (7) 全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、手洗い場の数の不足や、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。また、玩具や絵本等が古くなっているため、玩具や絵本などを購入するための十分な予算を付けること。

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。

- (8) パソコンを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、本年度に31台を配備したところであり、各クラスに一台の配備が完了しています。庁内LANへの接続については、保育室における必要性を精査していく考えです。

- (9) 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。

- (10) 副所長やフリー保育士の業務が増えていることから、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2人にすること。

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。

IV 感染症について

- (1) コロナウイルス感染症対策として、サージカルマスクを全職員に平等に配布すること。

新型コロナウイルス感染症対策として、国の新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金等を活用し、園ごとに必要な感染防止用品を1施設あたり50万円の範囲で購入しているところです。

- (2) 感染症に関わる特別休暇については、保育職場の全職種に制度化すること。

感染症に罹患した正規職員、再任用職員、任期付職員及び会計年度フルタイム職員については、現在の条例等に基づく療養休暇制度等に対応することが妥当であると考えています。

また、こどもの食の安全の観点から、保育及び調理業務に従事するパートタイム職員については、業務の特殊性を考慮し、感染症に特定した療養休暇制度を導入しています。

- (3) 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) 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。
- (2) 延長保育時の障害児についての人員を加配すること。

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。

- (3) 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。また迎えの時間が19時を超える保護者が増えていることから、閉所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、啓発文書等により周知するとともに、必要に応じて個別に対応しています。

- (4) 異動にあたっては職員希望のもと交通機関等の考慮を行うこと。

人事異動については、管理運営事項ですが、これまでも適正な職員配置に努めているところであり、また、職員からの自己申告なども参考にしているところです。