

[明石市職員労働組合への回答]

2024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。

[やさしいまちを共に創る]

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、多様な市民の声を大切にしながら、やさしい共生のまちづくりを一步一步進めています。

その中で、今後の施策展開にあたっては、市民と情報を共有し、対話を通じて、意見やアイデアを出しあい、誰もが安心して暮らせるまちにしていきたいと考えています。

また、市民に加え、産官学とも連携し、「共創」という発想で持続可能な地域社会をつくり、明石で暮らして良かったと思えるやさしいまちづくりを一層進めていく考えです。

一方で、長引く物価高騰などの影響により、市民生活がより厳しさを増し、市政に対する市民の目が一層厳しくなる中、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。

とりわけ、職員の給与は、市民の税金でまかなわれており、定年引上げ制度の運用をはじめ、給与制度の諸課題については、市民の理解や、財源、国・他市の取扱いを踏まえながら、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、労使ともに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、昨年度に引き続き、事務職の採用試験を年2回実施し、合格者のうち3名を前倒し採用したほか、人材の確保が課題となっている保健師及び福祉職について、応募できる期間や回数を広げ、通年に近い採用試験を実施するなど、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 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2名増員すること。（管理係）
- ② 電算担当職員が2年間で4名異動しており電算経験者が不足している。クレーム対応及び賦課業務の内容について、詳細な説明を求められるケースが増加しており、事務処理に十分な時間が割けない状況が生じているため、事務職2名増員すること。（賦課係）
- ③ 業務量過多のなか最低限の人員で業務を行っており、専門知識も必要で知識の習得や継承のために、事務職1名増員すること。（収納係）

### (2) 長寿医療課

- ① 後期高齢者増加に伴う業務量過多のため、事務職1名及び任期付短時間勤務職員1名を増員すること。（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

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 事業所の指導等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 育休代替職員が配置されておらず局内応援で対応しているが、正式に正規職員を配置すること。
- ③ 育休代替職員を配置しても、事業所に対する指導監査実績について、国の基準を下回っている区分があるため、事務職3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。

(6) 障害福祉課

事業及び窓口来庁人数が増加しており、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1名増員すること。

(7) 地域共生社会室

- ① 事務職係長と事務職員が異動当初から事務従事し、実質2名減員の状態が続いていることや係長が異動となったため、事務職1名増員すること。また、事務従事を解消すること。（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 任期付短時間勤務職員1名が退職し欠員となっているため、任期付短時間勤務職員を1名補充すること。（介護認定担当）

(9) あかし保健所 保健総務課

育休取得予定の職員がいることや、子供が幼く時間に制約のある職員が多く、増加する業務量に対応が困難なため、事務職1名増員すること。

(10) 保健予防課

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1名を配置し現体制を維持すること。（感染症対策係）

(11) 相談支援課

- ① 事務職が任期付職員1名のため、専門職が事務従事しており、課と

しての事務を行うために、事務職 1 名増員すること。

- ② 地区担当制及び事業担当制で業務を行っており、保健師、精神保健福祉士を各地区に配置し、事業を円滑に実施するため、保健師 2 名、精神保健福祉士 2 名増員すること。

(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 1 名（獣医師もしくは薬剤師）を増員すること。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。

(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 1 名増員すること。

(14) 児童福祉課

奨学金希望者増加や奨学生増加、法改正の対応及びシステム標準化への対応による業務量過多、引継ぎ等も含めた業務の安定的な継続のため、事務職 3 名増員すること。

(15) 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 こども家庭庁が設立され、さらに業務量が増加している。時間外等負担が非常に大きいため、事務職 1 名増員すること。（企画担当）

(16) 明石こどもセンター

- ① 研修生 2 名を受け入れているが、年度末で研修が終了すれば業務量過多になるため、福祉職 2 名増員すること。（緊急支援課）
- ② 業務量過多を解消するため、事務職 1 名・福祉職 4 名を増員すること。（こども支援課）
- ③ 業務量過多を解消するため、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こども達により良い支援を行なうため、福祉職 3 名増員すること。（こども保護課）

(17) こども財団 こども支援担当

年度途中の人事異動で 1 名減員となっており、業務量過多を解消するため、事務職 1 名増員すること。

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、人材の確保が課題となっている技術職、保健師及び福祉職について、応募できる期間や回数を広げ、通年に近い採用試験を行い、事務職 3 名、機械職 1 名を年度途中に増員するなど、できる限りの人員確保に取り組んでいます。

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、市広報紙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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (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。

- (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。また、遮光ネットなどは劣化が激しいので、毎年、日よけの為の予算を確保すること。

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。

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。

- (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。
- (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、来年度から、ボーナスの年間支給月数について正規職

員と同様とす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、2020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、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) ICT化については、職員の負担にならないように十分に精査して導入すること。

ICTの導入については、現場の活用状況を踏まえながら、適宜、職員に説明する機会を設けるなど、丁寧に進めていく考えです。

- (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。
- (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) 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。

- (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) 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。

## 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。