

神戸市職員労働組合民生支部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年10月30日(水) 18:28~19:02
2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）
3. 出席者：
（市）福祉局政策課長、係長 他1名
こども家庭局こども企画課長、係長 他1名
（組合）市職民生支部長、書記長、会計、他3名
4. 議 題：勤務労働条件の改善について
5. 発言内容：以下のとおり

（組合）

本日は、支部局による労使交渉を開催していただきありがとうございます。民生支部の職場は市民福祉の最前線として、いずれの職場も厳しい労働環境のもとで日々市民サービスの向上のため奮闘しています。

民生支部では、毎年組合員の切実な要求や声を職場要求書並びに支部意見集約書として取りまとめています。そこには「人員が足りない、正規職員が減らされ、非正規職員の比率が上がり、正規職員の負担が増大している。」「業務改善の推進をされているとはいえ、現場にはまだまだ大きな負担感がぬぐえない状況がある。」「業務改善、超勤削減の陰で休憩を削り、常に集中を求められる。」「余裕がなくなり、新人や若年層の育成が十分できない。」などの実態と切実な要求が詰まっています。

それは、単に私たちの労働条件を良くするためだけでなく、公務労働者として市民福祉を守り、向上させるための要求であり、真剣に職場改善させたいという思いから当然の要求をしているものです。

「職場で各自の意見を聞く、風通しの良い職場づくり」が具体的にできているでしょうか。付度なく意見が言える環境ができているでしょうか。日々の業務に忙殺され、やりがいが見えなくなっていないでしょうか。

ただ今から、職域ごとの実態と勤務労働環境の改善要求について発言させていただきます。当局として職場実態を把握し、職員にとって働きやすい職場環境を実現するための方策をはかっていただくことをお願いします。

（組合）

まず、本庁職場、更生センター等についてです。

本庁職場に関しては業務改善や超勤縮減が進められていますが、依然として月45時間を超える部署があります。これは、36協定を必要としないとはいえ、職員の健康、気力にも大きく悪影響を及ぼしている状況です。一部の職員に負担が集中していることも問題です。また他の部署でも正規職員や福祉専門職、それに近年ではシステムに精通した職員の不足感が大きい状況です。生活保護・障害者手帳に関してマイナンバーとのデータ結合や全国的なシステムの平準化が予定され、それに向けた準備作業を現行業務と並行して行う所管課

の過重労働が懸念されます。外郭団体に派遣された市職員は、デスクネットでの情報共有しづらく、システムの改善を求めています。職員の負担軽減と現場業務に支障を来さないシステム構築のためにもシステムに精通した職員の配置や人材育成等の体制拡充を求めます。

福祉職の増員を毎年求めています。福祉専門職が少ない為、専門知識と経験を必要とする部署では一部の職員に超勤が多くなることや、区役所の福祉職配置の割合が少なくなり、本庁の指導の負担の増大がおこっていると聞いています。

更生センターについては、現在、個室化の改修工事が進められ、新たに若者困窮者の支援事業への取り組みが予定され対応の準備が進んでいます。更生援護相談所や職員の使用する空間についても老朽化した箇所の改修等も図られ、職員からも感謝の声が上がっています。

更生援護相談所は市内、周辺市町でも類似の事業を行っている施設は無く、生活困窮者支援の最後のセーフティネットとして行き場を失った多くの方の生活を支えており、各区のくらし支援係の相談援助業務・救急隊・警察署、更には近隣市町の生活困窮者支援機関の支援の一翼をも担っている施設です。公営での運営の堅持と今後も運営の見直し等が行われる際は職場の意見を十分に聞いて対応が図られるよう求めます。

すでに民間移管が決まっている和光園については、入所者のケア等に混乱を起こさないよう移管に関して十分な配慮が行われるよう支援を図るとともに、職員の処遇について当事者の意向を十分に踏まえた対応がなされるよう求めます。

障害者更生相談所では、今年度に身体障害者ラインの正規職員が1名減員となり1年のみ派遣職員が配置されましたが、派遣職員のスキルと業務のアンマッチにより職員が定着せず9月末時点で2回の派遣者変更がありました。その分現場負担も増大しています。職員体制の適正な見直しが図られるよう対応を求めます。また、療育手帳の判定について従来から市民負担となっている待機期間が解消されず、新規の判定待ちが長期化しています。児童の療育手帳所持者も増加しており、更新を迎える再判定申請も今後増加する見込みで、市民等からの判定結果照会の件数や回答文書の作成も非常に増加し、ケースワーカー・心理士の過重労働になっています。必要な職員体制の拡充を求めます。

若葉学園に関しては近年、被虐待児童や行動障害があり児童養護施設で対応困難となった児童等、専門的対応を要する児童の受入れが増加しており、心理療法担当職員によるきめ細やかな支援の機会が求められ、面談の頻度などが増加しています。しっかりと子どもと向き合った支援が図れるよう、また職員が過重労働にならないよう必要な体制強化を求めます。

(組合)

次に保育所についてです。

1、欠員の解消と正規保育士の増員を求めます。労働組合の調査で保育士の欠員は毎年増え続け、4月当初43か所98名にも及んでいます。これは、産休・育休や育児短時間勤務や部分休業などの制度を取得する職員が増えてきていることに加えて、0歳児担当の正規職員のアルバイト化や、枠拡大を非正規で対応しているため、フルタイム会計年度任用職員の必要数が増えているからです。欠員を放置せず0歳児のアルバイト化を復元し、枠拡大は正規保育士で配置してください。

フルタイム会計年度任用職員の欠員により、時差勤務に入れる職員の人数が減ります。早朝勤務が月3回以上の保育所もあり、休暇が取りづらく、休暇が入ると保育の穴を埋めるため、事務時間を保育にあてたり、超勤をせざるをえない実態があります。また、土曜日の保育体制にも影響が出ています。また、乳児のクラスは複数担任ですが、正規は1名で後は非正規でフルタイムが欠員の為、担任枠に短時間パートの会計年度任用職員をつないで入っているという実態も出ています。保護者対応、保育事務、クラス運営すべてが時差勤務をしている正規職員に負担がかかってきます。新採や若年層からは、複数担任で相談しながら保育をすることができず、悩んでいるという声もあります。欠員が解消されないなら、正規職員を配置してください。

事務は保育から離れられる時間にしかできません。午睡の時間や事務時間を使っていますが、午睡時の保育や会議、職員連携などが優先され、事務時間が保障されていません。保育後の事務時間に消毒や戸締り等の業務が充てられていたり、保護者対応で削られることもあります。休憩45分も取れないことが当たり前になっています。超勤の申請もしにくいという保育士が多いです。時間内に出来る業務量にして、休暇、休憩、事務時間がきちんととれるように労働環境の改善をお願いします。

2、すこやか保育の対応改善を求めます。現場からは「すこやか保育」に対する要求も強く上がっています。すこやか保育対象児が増えています。すこやか保育は、個別対応をはじめ、きめ細かで専門的な保育知識と技量が求められます。また、多動性や他の子どもへの他害の心配がある子どもには登園からお迎えまで1日中付き添ってしておく必要があります。現在のすこやか認定の子どもに短時間のパートしかない状況では、とても足りません。実態に応じて保育時間に見合ったすこやか対応保育士を付けてください。すこやか認定されてなくても支援や個別対応の必要な子どもが増えています。幼児担任1人が、複数の子どもの支援を計画、指導、評価反省、保護者対応も含めて担うのは無理があり過重労働です。献身的な頑張りに頼るのではなく、改善してください。

3、保育士配置基準の早期改善を求めます。国は、3、4、5歳児の保育士配置基準を改善しましたが、神戸市では、まだ改善されていません。令和7年度から3、4、5歳児の受け入れ人数を縮小しようとしています。それでは、住民の要求に応えられません。保育所の子どもの受け入れ人数を縮小するのではなく、定員が配置基準を上回る保育所には、正規保育士を増員して複数配置するべきです。経過措置がありますが、早急に配置基準が守れるよう正規保育士の増員で配置基準の改善をしてください。0、1、2歳児の配置基準の改善も急がれます。神戸市独自の改善も併せてお願いします。

4、公立保育所の存続を求めます。公立保育所の段階的閉所や枠拡大縮小、定員の縮小が行われています。神戸市は、保育所を増やさない方針を出していますが、本来少子化を食い止めるために行っている異次元の少子化対策であるにもかかわらず、地域住民の希望に沿った保育所に入所させることができず、地域から子育て世代がますます離れていってしまいます。公立保育所を調整弁とせず、希望する保育所に入所できるよう定員を残して下さい。0歳児は、年度途中でも入所できる枠を残しておいてください。今ある公立保育所を存続させ、必要に応じて保育所を増設してください。

5、地域子育て支援の増員を求めます。子育て支援センターがなくなり、担当係長が7名体制で、全保育所で地域子育て支援を行っていますが、地域担当区すべての児童館や子育てサークルとの連携、保健師などの区役所職員との連携が必要です。また、配慮の必要な親子に関わっているため、きめ細かい対応が求められます。各区1名を基本にして11名の担当係長が必要です。また、各拠点保育所に専用の相談支援ルームを作って、子育て支援に対応できるようにしてください。

6、こども誰でも通園制度は、地域支援の拡充、一時保育の拡充を主に、自治体の責任で子どもの権利を保障するよう求めます。本格実施にあたっては、現場保育士の意見をよく聞いてください。

7、会計年度の処遇改善を求めます。神戸市の会計年度職員制度にならば、時間休を取れるようにしてください。時差勤務については、正規職員も含め時差勤務にあたる職員には手当を付けてください。会計年度職員の介護休暇・看護休暇などの特別休暇を有給にしてください。

(組合)

次に児童発達支援センターについてです。

1、休憩時間。全センターで、休憩が取れていない問題があります。業務から離れた場所ではほぼ誰も休憩が取れていないという厳しい職場実態は、常態化し放置され続けています。

先日実施した要求アンケートや休憩実態アンケートの声を紹介します。「フレックスが導入されて、8時前から働いている。学園職員の休憩時間は療育終了後の基本14時15分から15時15分までだが、帰りバス添乗にあたり戻ってくるのは15時40分。バス降車後の片付けをしているうちに休憩開始は16時になることもある。その後会議があると5分もしないうちに休憩終了。遅れて会議に参加してもいいことになってはいるが、議題によっては休憩を切り上げて参加することが多い。」

問題なのは休憩時間が5分程度ということだけではなく、朝から8時間近く休憩が取れない日が週に2日以上あるということです。昼食すらまともに食べられない日もある実態があります。療育中の昼食は、おにぎりなどを忍者のようにそそくさと5分ほどで食べて終了。これが日常のスタイルとなり疑問も抱かなくなっている異常な労働実態です。フレックスが導入されて超勤は減ったセンターもありますが、早く帰るために休憩を削るという実態もあります。業務の多さ、業務に見合った人員がいないという問題があるからです。

休憩時間は当然の権利です。休憩3原則を守り、職員が健康に働き続けるための最低ラインを守るため、局は早急に実態を把握し、改善をしてください。

まずはどうすれば業務から離れてきちんと休憩がとれるのか、安全衛生委員会で検討する場を作ってください。

2、地域支援事業。全センターが、公立の児童発達支援センターとしての役割を果たしたいと奮闘しています。

東部療育センターでは学園内の業務との兼務で、3名の児童発達管理責任者が担当しています。地域支援の記録は時間外になることが多く、現状のままの人員配置では限界です。

西部療育センターでも、ギリギリの人数でクラス運営をしている中でも、クラス編成を工

夫して地域支援担当を捻出したことで、今年度目標の地域支援にあたっていると聞いています。しかし、できるだけ少人数で個別に関わることが必要なクラスもあり、療育の時間に職員の不足を感じています。バス添乗の短時間職員が給食以外の時間をフォローしてくれているとしても、休暇や研修が重なれば、途端に回らなくなります。今後、地域支援がさらに拡充され、人員が割かれるとなるとなおさらです。安心して地域支援に出向くには、学園職員の増員が必要です。

神戸市が地域の障害支援に真剣に取り組む姿勢があるならば、地域支援事業の継続・拡大・充実をするため、各センターに正規職員を増員することは必要不可欠です。

また、東部と西部の親子療育担当の再任用職員が今年度末で退職となります。親子療育は、発達に不安を抱える地域の親子が療育につながる最初の大切な地域支援部門です。保護者からの進路相談に乗ることも多いので、主担当は療育経験のある正規職員の人員配置を要求します。

以上の点を特に重点要求とします。各センターから出されている具体的な要求書の声にもぜひ目を通し、応えて頂きたいです。どの地域で生まれても安心して子育てができる療育支援体制を強く要望します。

(組合)

続いて、こども家庭センターについてです。

こども家庭センターの移転後も国の「児童虐待防止対策体制総合強化プラン」や「一時保護ガイドライン」に沿って職場改善がすすめられてきていることに感謝いたします。しかし、設備などのハード面は改善されても、超勤なしには仕事が終わらない職場実態は変わっておらず、更なる改善が必要であると言わざるを得ません。

まず、一時保護所です。最も負担の大きいのは夜勤です。月5～6回になる夜勤回数を減らしてください。そして一人の職員に対する業務の負担を減らして超勤の縮減を求めます。通常でも現場の人数はギリギリなので体調不良などでの緊急の休みが入った時や研修で複数の職員が職場に入れない時は他の職員の誠意と熱意で何とか1日を回しています。少々体調が悪くても簡単には休めません。正規職員でしか対応できない業務も多く、一人の職員に対する負担がとても大きいです。心身ともに健康で働き続けられるよう体制強化を求めます。

一時保護所の学習指導業務が民間委託になってから人員確保が常に不安定です。職員が援助に入るため、事務作業や指導の事前準備ができなくなり超勤にもつながっています。児童の学習権確保の観点からも専門職として安定した体制にしてください。

一時保護所の看護師は生活指導の業務に組み込まれているために服薬管理や指導や手当など看護師にしかできない業務が多くあるのに十分にできません。通院の際は管理職が時間外に行くしかない場合が多くあります。看護師が看護業務に専念できる体制にしてください。

また、心理司は現在、女性1名が週4日のみの配置です。性虐待や性加害での入所が増えてきており、児童が安心して相談できるよう少なくとも男女両方の配置が必要です。令和6年4月に国が施行した「一時保護施設の設備・運営基準」では10:1とするよう求められて

いますが、不足しています。必要な体制を確保してください。

他の部署についてです。発達相談の件数は近年横ばい状態ですが、療育手帳がらみの業務量が増加しています。発達に障害のある児童が福祉サービスの利用や発達特性への配慮を求め、療育手帳へのニーズが高くなり相談件数の半数近くを占めているのです。

判定指導係では、虐待等により心に傷を負った子どもへのカウンセリング等の充実を図るためには、虐待等を専任とした児童心理司の配置が、足りていません。正規職員しかできない業務が多いので、サポートできる職員の配置、正規職員の増員をして超勤の縮減をお願いします。

支援係では緊急の虐待事案対応が重なることもしばしばで、係員と係長の複数対応に課長が代わりを担わなければならない時が多くなっています。課長が現場にでてしまうと緊急に協議、判断しなければならない場合はセンターに不在となってしまうため体制の強化をお願いします。また、児童福祉司が増えていますので、すでに事務所が手狭になっている状態です。他都市のように第2児相の検討も必要ではないでしょうか。

こども家庭センターはどの係も専門性が高く、誰にでもすぐに代替ができる職種ではありません。それだけに経験の積み重ねが重要で、それが子どもたちへの丁寧な関りに大きく関わっています。虐待件数の増加に伴い、職員数が増加していますが、多くは年数の浅い職員です。子どもたちの命を守り、子どもたちの自分らしい生活を送る権利を守っていく仕事として働き続けることができる職場になりますよう一層の職場改善をお願いします。

(市)

平素より皆さま方におかれましては、市民サービス向上のため、ご理解、ご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。

ただいま、各職場実態と勤務労働条件に関する具体的で多岐にわたるご要望の声をいただきました。両局を代表して私から、勤務労働条件に関するものについて、お答えさせていただきます。

各種「ハラスメント」については、社会的に許されない行為であるだけでなく、円滑な公務を妨げかねない問題であることから、行財政局による全職員向け研修等が行われているところです。また、「不当要求」など、公正な公務運営に支障を生じさせる行為については、組織として毅然と対応してまいりたいと考えています。

勤務実態が過重になっている職場については、早急に対応することが困難なものもありますが、引き続きその実態を把握した上で、労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら必要な対応をさせていただきたいと考えております。

とりわけ、時間外勤務の執行について、縮減・解消に向けて取り組むよう、かねてより行財政局から通知されていますが、職員が健康に安心して働くことができるよう、引き続き実態の把握及び状況の改善に努めてまいります。特に、長時間勤務の削減には組織をあげて、最優先の課題として抜本的に取り組まなければならないものと考えております。

また、年次有給休暇をはじめ各種制度の取得促進についても、各所属において、適宜取得実績を確認し、取得しやすい環境を整えるよう、働きかけてまいります。

いずれにいたしましても、職員にとって働きやすく、また安心して働き続けることができ

る、快適で安全な職場環境の確保に向け、引き続き、取り組んでいきたいと考えております。

今後とも、風通しのよい職場風土・職場環境の実現に向け、様々な機会を捉えて、職員の皆さまのご意見をお聞きしながら、職場実態の把握に努めるとともに、勤務労働条件の改善に努めてまいりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

(組合)

本日は現場の状況と要望についてお聞きいただき、ありがとうございました。たくさんの実態と要求を短くまとめたものであり、この背後にも非常に多くの真摯に働く職員の声があることを受け止めていただきますようお願いいたします。できれば、現場の声を直接聞いていただく「陳情」を復活させていただき、真に風通しの良い職場づくりのために、現場職員の意見を十分聞いていただきたいです。労働組合との協議も幅広く行っていただきますようお願いいたします。

本日の発言は組合員の意見に基づいてまとめられたものです。局の皆様におかれましても、真摯なご検討をお願いするものです。どうかよろしくお願いいたします。