

## 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 7 年 10 月 30 日(木) 18:00～18:20
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、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。

支部では、今年も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ました。それは、単に自分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。

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）

まず欠員の発生に対し、即時解消を求めます。休職代替が長期間欠員になることで過重労働になっています。代替は即座に配置していただきたい。

本庁職場では、時間外超過勤務が慢性化している部署や、繁忙期に集中して時間外勤務が増える部署もあります。また一人の担当者に時間外超過勤務が増える部署があります。慢性的な時間外超過勤務を解消するための体制強化を求めます。

以下本庁舎内の職場実態を発言します。幼保振興課からは 56 カ所の公立保育所の日々の賄材料や諸費用の支払いから施設設備のメンテナンス、約 1,500 人におよぶ会計年度任用職員の雇用に伴う事務等々、膨大な事務作業を 5 人の担当で分担して対応しており、慢性的に月 45 時間前後の超過勤務となっています

監査指導部では、勤務時間内は福祉サービス利用者からの苦情や事業者からの問い合わせなどの対応に長時間を要する事も多く、正規職員は日々 20 時前後の退庁になっています。また一部の職員に負担が集中していることも問題です。

障害者支援課では全国的なシステムの平準化やマイナンバーとの連携などへの対応作業を現行業務と並行で行うことの業務過多や、システムに精通している職員の不足による対応に不安があります。

障害福祉課からは人事異動に伴う経験者の不足から管理職への負担が大きいことや単数担当対応の業務が多く、休暇取得が難しい状況です。

くらし支援課からは、要援護支援にかかる業務量の増大や、民生委員のDX化対応に十分な人員配置がなされていないこと。物価高騰対策などの臨時的な給付金制度が年々複雑化して職員の負担が増大しています。

これ以外の本庁職場でも、時間外超過勤務の常態化、業務過多で仕事の密度も高くなっています。業務に見合った人員増で過重な負担の軽減を求めます。また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。ひきこもりや8050問題への対応など新たな福祉分野への対応で福祉専門職の配置ポストが増える中、一部の職員に時間外超過勤務が多くなっています。区役所の福祉職配置の割合が低くなり、本庁の指導負担の増大につながっています。福祉専門職員の確保増に向けた対応を求めます。

次に休憩スペースの設置を求めます。席から離れて昼食をとったり、休憩時間にくつろげる場所を確保していただきたい。来庁者対応や市民からの電話対応など通常の昼休み時間帯に昼休憩がとれない時、13時以降は自席で落ち着いて休憩がとりにくい実態もあります。保険年金事務センターも休憩スペースの不足を訴えています。本庁8階には更衣室代わりのロッカーのある小部屋があるとのこと。休憩スペースにはならないでしょうか。ほかにも休憩時間に会議室の開放なども含め、休憩スペースの確保を求めます。

本庁舎外の職場実態にふれます。外郭団体に派遣された市職員は、デスクネットで情報共有しづらくシステムの改善を求めています。

更生センターは、昨年度に個室化の改修工事が行われ、施設の一部を使って新たに若者居場所支援事業「ここからプレイス」を開設し住居の定まらない若年層の方の居宅への移行支援の取り組みを開始しています。多様な就業形態の利用者への夜間や休日の相談体制や弾力的な食事提供、従来の更生センター入所者との摩擦解消などが図られるよう、今後も十分に現場職員の意見を聞き必要な予算や人員の確保が図られるよう求めます。

若葉学園には、正規職員に欠員が生じて現場での負担増となっている他、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で継続的な支援の機会がより求められ負担増となっています。指導員の正規職員の定数配置確保と心理療法担当職員の拡充による国基準配置数の確保を求めます。

(組合)

「神戸っ子すこやかプラン2029」では、子どもが減少するので、量の調節が必要とし、「需給調整にあたっては公立保育所が積極的にその役割を果たす。」とされています。さらに「公立保育所の再編や老朽化した施設を民間による建て替えで検討」と公立保育所削減の

方向ですが、地域に根差し子育て支援の中核となる公立保育所こそなくさず拡充させていただきたい。住民ニーズに応じ、公立保育所は減らさないでいただきたい。現在段階的閉所に向かっている北区君影保育所、長田区明泉寺保育所の存続を要望します。

需給調整では、すでに枠拡大、受け入れ数の縮小が進められています。しかし保育所部会の調査では、2025年に受け入れ縮小された保育所のうち、前年には受け入れ枠いっぱいに入所していた実績があるところが多くありました。0歳児縮小9か所中6か所、1歳児10か所中4か所、2歳児10か所中4か所が受け入れ数を満たしていたにもかかわらず、縮小されました。現場では、枠拡大の縮小で1、2歳児のクラス分離していたところが、大きな集団に戻って落ち着かなくなる実態もあります。0歳児の受け入れ枠縮小もあり、現場は正規保育士も減らされ、保育所全体の運営も厳しくなっています。

住民の保育ニーズを優先し、定員の縮小で保育士を減員しないでいただきたいです。また、段階的閉所の2か所で所長兼任や保育士の兼務が行われていますが、所長兼務により、現場は必要な時に相談や判断をしてもらえないことで不安や困難を抱えています。所長、担当の兼務はやめていただきたいです。

保育所の欠員が依然として解消されていません。保育所部会の2025年4月の調査で、フルタイム会計年度任用職員の欠員は、56か所中33か所で51名となっています。定員縮小で正規保育士が、枠拡大縮小でフルタイム会計年度任用職員が削減される中、欠員は保育所全体の運営をさらに厳しくしています。人員不足で複数担任の乳児クラスでは、正規1名と会計年度任用職員、育児休業等代替任期付き職員、さらには短時間会計年度任用職員のつなぎで埋める実態が多くなっています。欠員が多い体制では、なにより子どもにシワ寄せがいきます。保育所運営も厳しくなり正規保育士にかかる責任や負担も大きく、とりわけ時差勤務が厳しくなっています。欠員は当局の責任で解消していただきたい。見つからないなら正規を増員で解消していただきたいです。

国の3.4.5歳児配置基準改正が神戸市では実施されていません。2025年の保育所部会調査によると「定員+枠拡大をクラス別で基準改正に当てはめた場合の不足数」は、51か所83人でした。5歳児33人、32人を一人の保育士で担当している保育所もあります。他都市では、計画的に配置基準の改正が行われてきています。幼児クラスは複数担任にして、基準以上の定員+枠拡大のある保育所には、正規保育士の増員で改善することを求めます。1歳児の基準を6:1から5:1に改善を求めます。

すこやか保育対象児や医療的ケア児、アレルギー児など個別の支援が必要な子どもの数も増えており、細やかな対応が必要になっています。1保育所に複数いることも多くなっていますが、人的な保障が不十分です。子どもの安全や育ちが保障されません。個別の支援が必要な子どもの対応には、実態的な対応を求めます。個別対応が必要なすこやか対象児には保育時間に見合った人員を求めます。また、すこやか認定制度がかわり、集団保育の中で支援が必要であるにもかかわらず、認定されていない子どもへの実態的対応、制度の見直しを求めます。

こども誰でも通園制度は、子どもにとっては、初めての施設、保育士いきなり預けられて、泣き通して終わるようなこともあります。子どもにとって無理のない預かり、保護者に対する子育て支援を謳うなら、制度の拡充が必要です。受け入れ保育所のクラスや調理、市の相談機関との連携も必要になります。正規職員の配置を求めます。月10時間だけの預かり保育でよいのか、継続的な支援のためにどうするのかという課題を検討し、子どもの権利を保障する制度となるよう市独自の拡充を求めます。

会計年度任用職員・育児休業等代替任期付職員の処遇の改善を求めます。フルタイム会計年度職員・育児休業等代替任期付職員は、時差勤務にも入り、保護者対応、保育事務なども正規職員と同様にしています。大幅な処遇の改善を求めます。とりわけ一般事務の会計年度任用職員には取れる時間休が保育所では取れません。時間休がとれるようにしていただきたいです。また、会計年度任用職員・育児休業等代替任期付職員が希望するなら優先的に正規になれるように要望します。

(組合)

こべっこ発達専門チームが全市で始まりましたが、相談後の療育の現場を整えることも重要です。「どこで生まれても誰もが安心して子育てできるまち」の実現のために、障がいをもつ子どもの保護者が安心して子育てできるよう、療育支援体制・相談診療事業および診療所の拡充を求めます。

4点について要望します。1点目は 配置基準の見直しです。一人ひとりの発達段階や障害に応じて、意欲を育み、生活や遊びの中で豊かな関わりを積み重ねていくには、十分な支援体制が求められます。まるやま学園・のぼら学園では、知的クラスは4対1基準では回っておらず、肢体クラスから応援に入っている実態もあります。神戸市は現在、国基準である4対1を維持していますが、他都市では3対1を導入している例も多く見られます。3対1基準に改正を求めます。また、保護者の就労希望の増加に伴い、延長療育への要望も高まっていますが、現行の人員では十分な対応が困難です。

2点目は、地域支援に必要な人員と予算の確保です。神戸市立児童発達支援センター（総合・東部・西部）は、いずれも地域の療育の中核として重要な役割を果たしています。

しかし、地域支援を十分に実施するだけの人員や予算が確保されていません。民間センターに一部支給されている補助金も、公立のセンターには適用されていません。現場では、療育担当職員を削減したり、兼務をして地域支援担当を配置するなど、限られた人員の中で対応しています。また地域支援を担うには、心理士・作業療法士・理学療法士・言語聴覚士などの専門職との連携が不可欠です。神戸市直営の療育センターが地域支援の要となるべく、専任チームの設置と、それを支える人員および予算の確保を求めます。

3点目は、代替職員の複数配置です。現在、3センターに対し代替保育士が1名という体制

では、複数職員の休暇取得や地域支援への同行などが重なった際、対応が困難です。有給休暇の取得や業務の分担に支障が生じています。安定した療育体制と職員の健康を守るために、代替職員の複数配置を求めます。

4点目は、休憩時間の保障および休憩室の確保です。バス添乗、会議、懇談などが重なる日は、休憩を十分に取れないことが常態化しています。職員へのアンケート調査や職員安全衛生委員会での協議を経て、休憩環境の改善に一定の進展は見られましたが、依然として十分とは言えません。昼食や休憩を療育から離れてとれる人的体制がないために、昼食はおにぎり程度のを口に入れて5分ほどで済ませ14時半あるいは15時半までの療育後まで休憩はとれません。まともな昼食が取れない実態は変わりありません。

休憩時間中もデスクでPC作業をしながら、お茶を飲む状態の人が大半です。引き続き、業務から離れて休息できる環境の整備と、休憩時間を確実に保障する仕組みの定着を求めます。

最後に、職員の学びを支える療育関連の研修会や学習会への参加支援を継続的に実施していただきたい。3センターで学びあう機会や交流し、療育を高めあう場を今後も保障し継続できるよう要望します。

#### (組合)

一時保護所では、人員が足りないことで、全てのしわよせが子どもたちにむかいます。療育手帳をもっている子どもが多く、特別な配慮が必要です。しかし、人員が足りていないことで集団での生活を余儀なくされ、個別の関わりをしてあげられないことが少なくありません。

国の「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」では、児童指導員や保育士の総数は、「満2歳以上3歳に満たない幼児はおおむね2名につき1人以上、満3歳以上の児童はおおむね3名につき1人以上」ですが、神戸市では、満2歳以上の幼児10名に4人は必要なのに2人。小学生以上40名に14人必要ですが、日中は7人しか配置されておらず、子どもに必要な支援ができません。

たとえば幼児クラスに発熱があると、集団感染につながらないように隔離して1対1でみるので、残り9名を1人でみることになり、夜勤入り、夜勤明けなどの超勤対応が必要になります。

特に夜間は1ユニット5名で全室個室になりましたが、2ユニットに職員1人の配置しかありません。容体が急変した場合は救急車への同乗が必要となるし、夜間入所があれば更に対応が困難になります。

中高生は全体に情緒の不安定な児童が多く、個室対応の児童は1人ですごしてもらう時間が長くなってしまふこともあり、そのため不穏につながることもあります。複数名の対応や十分な個室対応がのぞまれますが、この体制では困難です。入退所の対応は正規しかできないので、件数が多ければ日勤で22時をこえることもあるなど、人員不足のために超勤が恒常化しています。1人が体調を崩して休むと、夜勤明けから連続しての夜勤や、夜勤明けか

ら日勤という激務や休日出勤をせざるを得ない時もあります。

心理士も国の「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」では「おおむね10名に1人以上の配置」となっていますが、神戸市では、会計年度任用職員の女性心理士が週3日1人、会計年度任用職員の男性心理士が週5日1人で、50名定員の一時保護所では、必要な児童へのケアが十分行えず、心理士にかかる負担も大きくなっています。中高生は特に精神的に不安定な子どもが多いため、心理士が必要とされていますが、心理士が不足しているので、職員が超過勤務をせざるを得ない実態です。

子どもたちのためにも、すべての時間帯で国の「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」を守り、更なる正規職員の増員を求めます。とりわけ夜勤の体制強化をお願いします。

一時保護以外の部署では、国基準に合わせて児童福祉司、児童心理司は増員されましたが、経験の浅い職員への研修、育成が十分でなく、業務への負担感が増しています。知識と経験のある運営指針でも「人員育成、研修」の必要が挙げられていますが、現場に都度入ってくる通報や事案に対して複数で対応する場面も多く、余裕なく人材育成にける時間が取れない実態があります。今年度8月末からは、「通報後48時間現認にかかる休日出務」が支援第1、第2係において始まり、新たな業務負担になっています。運用の中でも現場の意見をきき、協議に応じていただきたいです。

(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、全職員へ研修等による啓発が行われているところです。また、「不当要求」など、公平で効率的な職務執行に支障を生じさせる行為については、引き続き必要な対応を図り、組織的な対策の強化に向けて取り組んで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や課題となっている職場環境については、早急に対応することが困難なものもありますが、引き続き丁寧に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、職員が安心して働き続けられるよう対応させていただきたいと考えております。

適切な勤務時間の管理については、職員の健康確保の観点から、時間外勤務の縮減、特に、長時間勤務の解消には組織をあげて、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。

年次有給休暇をはじめ各種制度については、職務の性質や人員体制等に留意しながら、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、すべての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、職員に必要な情報が適切に周知されるよう努めるとともに、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、勤務労働条件に関する事項については、これまでどおり協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

(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お聞きいただきましたが、この背後には非常に多くの真摯に働く職員の声があります。真に風通しの良い職場づくりのために、今後も幅広く労使協議をお願いします。局の皆様には、本日の発言に対して、真摯なご検討をお願いするものです。本日はありがとうございました。