

[明石市職員労働組合への回答]

2026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。

[“もっと” やさしいまち明石の実現のために]

本市では、これまで取り組んできた「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を更に深化させるとともに、まちづくりの各場面での対話と共創を通じて、多様な市民ニーズに寄り添い、きめ細やかな取組を様々な分野において市民目線で展開することで、市民生活に更なる「安心」が生まれる「“もっと” やさしいまち明石」を目指し、市民の笑顔があふれるまちの実現を目指しています。

その一方、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。

とりわけ、職員の給与は、市民の税金でまかなわれており、ラスパイレス指数に代表される給与水準をはじめとする給与制度については、市民の理解と納得を得られるよう、適正な水準や内容とするため、国公準拠を基本に常に見直していく必要があることから、先般、貴労働組合連合会へ給与制度の全体的な見直しについて要請したところです。

なお、限られた財源の中、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を踏まえた、休暇等の勤務条件等の整備は不可欠であることも、十分に認識しているところです。

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、福祉職の採用試験を各年2回実施したほか、生活福祉課での勤務を希望する職員の庁内公募を行うなど、できう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 県下市町で保険料率や事務統一化及びシステム標準化への対応等、正規職員に掛かる負担が増加しているため、事務職1名増員すること。（管理係）
- ② 数年間に渡る人事異動で電算担当者が減少しており、職員の育成に時間が掛かる。窓口対応も多様化しており、事務処理に十分な時間が割けないため、事務職1名増員すること。（賦課係）
- ③ 昨年度の人事異動で1名減。正規職員2名で業務を行なっているが、週休等の対応で窓口業務を補完しており、内部事務等を時間外で処理しているため、事務職1名増員すること。（国民年金係）
- ④ システム標準化への対応等、業務量増加に対して増員はない。育休中の職員もいるなか、職員1人あたりの負担が大きく、業務改善等では対応できないため、事務職1名増員すること。（収納係）

- (2) 長寿医療課

- ① 被保険者数増、システム標準化やシステム改修等、特に電話窓口対応が時間量とともに増加している。事務作業を勤務時間内で行うことが困難で時間外勤務で対応している。任期付職員も多くの時間外勤務を行っており異常な状態であるため、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 医療DX化等、市税や住基等のクラウド化及び標準化に伴う対応が必要。正規職員1名で対応している業務が多岐に渡るため、事務職1名増員すること。（高齢者医療係）

(3) 福祉総務課

- ① 局・室庶務等の事務に加え、今年度の組織改編により民生委員の業務も加わり、業務量過多である。
- ② 昨年度は2名減、今年度の新規職員は年度途中で退職し補充はなし。職員1名で対応している業務が多岐に渡っている。業務量過多を解消するため、係長（施設担当）1名、事務職1名増員すること。

(4) 福祉施設支援課

- ① 指導監査の実施数が国の基準が求める実施頻度を下回っているため、事務職1名増員すること。（介護担当）
- ② 指導監査の実施数が国の基準が求める実施頻度を下回っている。また、障害サービス事業所数が増加し続けているため、事務職2名増員すること。（障害担当）
- ③ 組織改編による課の統合で、正規職員が1名減員となっている。保育施設数が増加し続けており、国の基準通りの監査を実施することが困難なため、事務職1名増員すること。（児童福祉担当・法人指導）
- ④ 組織改編による課の統合で、正規職員1名が減員となっている。長期休暇中の職員もおり、正規職員が課長兼係長の1名のみとなっているため、事務職1名増員すること。（施設人材担当）

(5) 共生社会推進課

業務量が増えており業務量過多のため、事務職2名増員すること。

(6) 生活福祉課

- ① ケースワーカーの男女比を見直し、適切な人員配置を行うこと。（男性職員を増員・4月時の人員要求は課で7名）
- ② 短時間勤務職員の割合が増加しているため、正規職員を割り当てること。
- ③ 猛暑が常態化しており、訪問調査活動の負担が非常に大きい。夏季作業服（空調服等）貸与や夏季作業手当を検討すること。
- ④ 担当世帯数が100件を超えているケースワーカーもおり、法定基準数を満たしていないため適切な人員配置を行うこと。

(7) 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。

(8) 発達支援課（発達支援センター）

- ① 今年度末に任期付（福祉職）1名が退職予定。相談希望者も増加しているため、任期付（福祉職）1名を補充すること。
- ② 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。

- ③ 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すること。

(9) 高齢者総合支援室

- ① 高齢者増加に伴い業務量が増加しているため、事務職 1 名増員すること。(高年福祉担当)
- ② 要介護認定件数の増大が見込まれ、認定審査会の開催数の増加、審査会の運営は正規職員が行うため、事務職 1 名増員すること。(介護認定担当)

(10) あかし保健所 保健総務課

令和 10 年以降、県から市へ事務事業が追加で移管される。現在も業務量は増加しているが、さらなる業務量の増加が見込まれるため、事務職 1 名増員すること。

(11) 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。

(12) 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)

(13) 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 補助金業務及び施設整備業務が業務量過多のため、事務職 1 名増員すること。(施設担当)

(14) 明石こどもセンター

- ① 職員の減員が続いており、令和 5 年度の人員体制にするため、事務職 1 名増員すること。(総務担当)
- ② こども家庭センターの本格運用の開始や一時保護時の司法審査開始等により、通常の業務量が増加しているため、事務職 1 名、福祉職 3 名増員すること。(こども支援担当)
- ③ 里親登録家庭の増加、あかし里親プロジェクトにおける不在校区をはじめ、リクルート活動による業務量増加のため、福祉職 1 名増員すること。(さとおや担当)
- ④ 超過勤務の削減及び、夜勤対応可能な男性職員が極めて少ないため、福祉職 3 名(男性 2 名)増員すること。(こども保護担当)

(15) こども財団 こども支援担当

令和7年1月から新たな児童育成拠点事業所を設置、運営委託を開始する等、昨年度と比べて業務量が増加しているため、事務職1名増員すること。

本年度においては、事務職、福祉職の採用試験を年2回、技術職の採用試験を年4回実施したほか、事務職3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) 4月当初、常勤職員の欠員がある状態からスタートし、現在も産休代替の保育士が産休に入る時点で配置されていない園もあり、パート保育士の欠員が長期化している園もある。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園もある中、こどもたちの安全確保が難しくなっている。

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、昨年度から新たに保育士養成校の学生を保育マナビストとして募集し、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、随時募集を行うとともに、新規採用者を前倒しでパートとして雇用すること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、フルタ

イムの臨時保育士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。一人一人のこ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、現場と十分な意見を交換し、現状（担任保育士）も納得した上で、要支援児やクラス全体の十分な保育の保障を行うこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (3) 交流研修が通常保育に支障をきたすことがあるとの意見が保育士から多数出ており、交流研修の持ち方や学びたいことについて、保育士と協議してから進めること。

交流研修については、市の保育方針を踏まえて所長会がテーマを決定し、サブテーマは園内で協議して決定しています。

本研修は、明石市全体の保育の質向上を図る公立保育施設の重要な役割と位置付けていますので、引き続き、所長会及び園内での協議を軸に実施していきます。

- (4) 保育所は夏休みも毎日開所しており、災害級の暑さの中で水遊びをすることは、毎朝猛暑の中、戸外で日よけ設置、水遊びやプールの準備、さらに、気温が上がる午後にプールを掃除する職員や、戸外で遊ぶ園児と共に熱中症の危険が年々増しているため、全園の園庭・テラスに、常設の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。

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していく考えです。

- (5) 来年の夏も災害級の暑さが予想されるため、園児・職員の健康を守り園児・職員が安全で安心して保育所で過ごせるようにするために、猛暑の中での戸外遊びの基準を全園統一で決めること。（WBGT測定器が鳴っても「危険」だと水遊びはしているので「危険」になった時はやめるなど）

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していきます。

- (6) 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、夏季、高温になる廊下やトイレなどにもエアコンを設置し、異常があるときは、速やかに点検・修理・交換を行うこと。また、保育室・休憩室のエアコン内部のカビがひどく、園児や職員の健康被害や害虫の発生が予想されるので、エアコン内部の清掃を定期的に業者に依頼すること。（10年以上前に実施されて以来、全く実施されていない。）
- (7) 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。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (8) 職員配置について、部分休業取得職員が多数重なって配置されている園があり、特定の職員のみを担当が当たり交代も難しい状況である。円滑に保育業務を行える人員配置にすること。また、部分休業を取得している理由を考慮し、勤務先を決定すること

育休復帰の際は、原則、元職場へ復帰することとしているため、育休から復帰する職員が複数在籍する園においては、当該年度に部分休業の職員が増えることはやむを得ないと考えています。

その場合の翌年度以降の人事異動の際には、部分休業取得職員が特定の園に集中しないよう配置をしているところです。

- (9) 休暇を取りにくい園があるので、所長会と組合で協議して決めた休暇取得のルールが遵守されるよう徹底すること。

休暇取得については、かねてから休暇が重なることにより、業務に支障がある場合は、職員間で相談、調整することとしており、このルールを遵守するよう所長会を通じて周知していきます。

- (10) 3歳児・4歳児・5歳児のクラス担任は、こどもの安全の確保や保護者対応、円滑なクラス運営を行えるよう、複数担任とすること。
- (11) 臨時保育士が園全体の職員数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できるよう、正規職員を採用すること。
- (12) 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。

(13) 会計年度任用職員の労働条件を改善すること。

- ① こどもたちへのより良い保育と安全確保のため、明石市での経緯を重視した雇用をすること。また、人材育成のため、安定して継続的に働けるようにすること。
- ② 明石市での経験年数を重視し、賃金やその他手当等を改善すること。

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、会計年度任用職員の給与改定については、従来、翌年4月に行っていましたが、昨年度より、適用時期を正規職員に準じた取扱いとするなど、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。

さらに、昇給制度については、本年度から、上限年限を設けていたものを撤廃し、65歳到達年度まで昇給するよう制度を見直すとともに、フルタイムの臨時保育士については、確保困難な職種に位置付けし、基準号給の引下げ対象外としたところです。

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、協議していく考えです。

(14) 事務が円滑に行えるように、全園最低各クラス1台はパソコンを配置すること。また、老朽化し動きが悪いパソコンは早急に更新すること。

現状においては、全園各クラスにパソコン1台を配備しているところです。

今後も、老朽化したパソコンについては、随時、更新していく考えです。

(15) 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 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。

V 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。
- (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、安全な保育が可能な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。一人一人のこ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、現場と十分な意見を交換し、現状（担任保育士）も納得した上で、要支援児やクラス全体の十分な保育の保障を行うこと。

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。

- (6) 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、夏季、高温になる廊下やトイレなどにもエアコンを設置し、

異常があるときは、速やかに点検・修理・交換を行うこと。また、保育室・休憩室のエアコン内部のカビがひどく、園児や職員の健康被害や害虫の発生が予想されるので、エアコン内部の清掃を定期的に業者に依頼すること。（10年以上前に実施されて以来、全く実施されていない）

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。

(7) 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。

(10) 3歳児・4歳児・5歳児のクラス担任は、こどもの安全の確保や保護者対応、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。

(11) 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。

(12) 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。

(15) 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 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。

V 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、安全な保育が可能な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。