

## 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4年10月20日(木) 18:29~18:53
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、担当係長 他1名
  - こども家庭局こども企画課長、担当係長 他1名
  - （組合）市職民生支部長、副支部長、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の場を設けていただいたことに感謝します。

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、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。余裕がなくなり、新人や若年層の育成が十分できない。異動が早くなり、専門的な仕事の継承をするベテランが少なくなった。などの非常に重要な実態と切実な要求が詰まっています。

勤務労働環境の改善から見ても、非正規率が上がる中で、責任をもって市民サービスを図るために緊張感が増し、業務量が増大しているために、心身の疲労をきたし、休職する職員も増えています。精神疾患を、個人の特性の問題だけに済ませず、その背景にある勤務労働環境の検証と改善を果たすことが求められています。

コロナ禍での各事業所においては、感染防止策の業務負担、応援業務、職員の療養等の欠員にも対応して、業務負担も増大しています。

加えて、普段の職員間のコミュニケーションがとりにくく、信頼関係やチームワークがとりづらい状況にあります。市の施策や情報は、デスクネット等での配信で降ろされていることで、職場によっては業務に追われ情報に気づけないまま見逃してしまうことが多い。休憩を削って事務や会議にあたっている実態もあるのに、いつ、情報を入手して思考し、話し合っていけばいいのか。

日々の業務に忙殺され、やりがいも見えなくなってしまう。「風通しの良い職場づくり」「忖度なく意見が言える環境」を求めます。

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)

(正規率が低くなってきていることによって、正規保育士の負担が増大。)

保育所職場では、正規職員の裏付け、枠拡大、一時保育対応など、正規と同等の役割を担う会計年度フルタイム職員の必要数が多くなっています。しかし、年度初めから欠員となっているところもあり、短時間職員のつなぎで補っています。早朝勤務が始まり、時差勤務に入る職員が少なくなり、負担の増大にもつながっています。

時差勤務をしている正規職員は、担当クラスのクラス運営はもとより、朝夕の異年齢合同保育、保護者対応の上に、保育の安全に責任を持つ立場で、日替わりになる多くの短時間職員への気配りも求められるため、気が抜けない緊張感が続きます。

保育以外の事務、消毒等環境整備、保護者対応が日常あり、超勤が必要になる場面も多くあります。時間外に業務にあたっても、依然として超勤が付けにくい状況も変わっていません。

時差勤務、人員不足のため、休暇も取りにくく、夏季休暇期間に研修や健康診断などが重なるので、連続した夏季休暇を取ることは難しいです。休職者が出ている保育所で新たに休職者が出ている職場もあります。

「常態化する欠員、勤務労働環境の改善は、時差勤務ができる正規職員を増やして解消してほしい。」これが、現場職員の率直な叫びです。この過重労働の実態を何とか改善してください。

(早朝勤務の回数の多い職場の改善を。各保育所の朝、夕の実態に応じて必要な改善を)

今年度からの勤務時間変更で、早朝に出勤しなければならないため、前日から、家庭生活の準備や、遅れてはいけない緊張もあり、「眠れない」など、心身の負担が増大しています。通勤手段でも、通常の公共交通機関が始発でも間に合わないため、遠回りをして他の交通機関を使う。またタクシー利用は、予約が難しい、手続きが煩雑など、通勤に困難を感じ、通勤時間が長くなる人もいます。早朝勤務の回数は、保育所によって差があり、勤務回数の多い保育所では、月に4、5回にもなります。遅出勤務も同じく回数が増え、時差勤務の負担が大きいです。特に、子育て世代は、家庭生活や家族にかかる負担も大きく、育児短時間取得者も、今後、時差勤務に入って働き続けることへの不安をあげています。

また、早朝勤務者の退勤後の保育も、休暇・研修などで回らなければ、超勤対応をし、多数の子どもを早い時間から合同で保育する、という状況も生まれています。職場の実態や職員個々の状況や困り感をよく聞いて、改善をお願いします。

(新しい取り組みである ICT 化、カメラ設置について)

ICT化が進んでいますが、職員全員が十分に熟知するまでに時間もかかり、慣れない業務に困惑と緊張を訴える人もいます。保育室へのカメラ設置についても、職場の意見をよく聞いて、検討、改善を進めていただきたいです。

(定年延長については、保育士が働き続けられる制度を整えてほしい)

保育士の仕事の特性を鑑み、本人の状況や希望をよく聞いて、安心して働き続けられるよ

うな制度としてください。

(子育て支援について)

これまでの、子育て支援センターがなくなり、地域の子育て支援を保育所が担っていく必要性を感じています。しかし、保育所入所児の保育を受け持っている中で、地域の子育て支援機能が果たせるような十分な取り組みは難しいです。子育て支援業務に必要な施設の整備と手立てをしていただけるようお願いいたします

(組合)

こども家庭センターの児童相談総件数は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言発令等の影響で、令和2年度は8,604件とほぼ横ばいでしたが、その後再び増加傾向にあります。加えて、移転の遅れによる影響も出ています。

虐待相談を含む養護相談は、コロナ禍にあっても3,063件と前年度に比べて14%増になっています。緊急対応が必要なケースもありました。

全体の57%を占める障害相談は、4,899件あり、児童福祉司や心理司は増員されているものの、困難ケースが増加していることもあり、発達相談を申請しても数か月の待機という状況が続いています。

こども家庭センターの職員は業務量の多さだけでなく、職種の特殊性から、正規職員で対応すべきケースが多く緊張とストレスで心休まらない厳しい労働実態にさらされています。

心身に不調をきたして休職する職員、過酷な職場から早く異動したいと希望する職員が多いこと等が、職場の疲弊を表しています。

それぞれの事案に適切に対応するためには、経験や仕事のやり方の継承が重要です。しかし、ベテランが少なくなっていくことと、過重な業務量のため、新人や転入者に十分な継承ができにくくなっています。加えて、今年度は、センターの移転を想定して、主訴別担当から地区別の担当制に変更され、フロアや建物が分散した状態になっています。同じ仕事をしている人がフロア内にいれば、職員同士で相談できていたことが、今の状態では困難で、新しく転入された職員の研修なども十分とは言えず、ますます過重負担となっています。移転の遅れはやむを得ないこととはいえ、職員の過重負担を改善し、移転後も安心して働けるよう十分な配慮をお願いします。

一時保護件数も増加の一途です。発達特性により一人一人に時間をかけてケアすることが必要で、トラブルの対応が多く、幼児も不安が高く夜泣きするなど数字では表せない特殊性があります。警察を介した緊急入所も多く、その対応に職員が抜けると、とても緊迫します。特に夜間に大きな不安を抱えています。

また、看護師が女性職員の位置づけで夜勤ローテーションに組み込まれており、保育士とほぼ同じ仕事をしています。そのため、本来看護師業務として行われるべき、児童の健康管理、病院受診、薬の管理など業務に専任できる状況になるよう改善を求めます。

今年度、心理士を会計年度短時間職員で募集していますが、欠員のままになっています。

心理士の欠員補充を早期に実施するよう求めます。

男性職員は、昨年増員となりましたが、体調不良などで欠員が出ると職員体制が十分とは言えず、児童の個別的なケアが難しいこともあります。また、男性職員数が十分ではないため、男性保育士は保育士業務でなく、指導員と同じ仕事をしている実態があります。男性職員の職場環境改善をお願いします。

また、手当について、不公平感がないように、その支給基準について丁寧に説明していただきたいです。以上、体制の確保と職場環境の改善をお願いします。

(組合)

平成 29 年に「児童発達支援ガイドライン」が定められた事により、自治体には障がいのある子ども達により一層の支援の質の向上が求められています。求められる支援に応えようとしていますが、労働環境は厳しい状況です。

平成 28 年度より、在園児・卒園児を対象に「保育所等訪問支援事業」を実施していますが、この事業に専門の支援員や児童発達支援管理責任者は配置されておらず、学園の職員が兼務している状態が続いています。学園の療育を抜けて訪問支援に向かうため学園の療育内容や職員配置を変更してやりくりせざるを得ません。しわ寄せが子どもたちに向かないように全職員で協力していますが、負担が大きく、限界が近いです。

このような状況ですが、児童発達支援センターとして「保育所等訪問支援事業」は在園児・卒園児だけでなく地域に広く対象を広げて支援をすべきであると考え、今年度より、地域の子どもへの訪問支援を受け入れ始めた園もあります。

卒園児などとは違い、全く子どもの様子やおかれている状況の情報がない中では保護者からの聞き取りや、訪問先との連絡や聞き取りは丁寧行わなければならない、かなりの時間を要しますが、地域における中核的な支援機関として、地域の中で困っている子どもへの支援は児童発達支援センターの重要な役目と考え、さらに負担が増える中でも行っています。

さらには、支援員としてセラピスト・心理職の配置も必要です。しかし常時配置が難しい場合、必要に応じてセンターのセラピスト・心理職が訪問に同行できる、あるいは訪問支援のケース検討会にセラピスト・心理職員が参加できるようなシステムの構築なども考えなければなりません。

通園施設に通う子どもたちは、集団適応が難しい子、歩行不安定な子、他害や自傷のある子、医療行為の必要な子、重度のアレルギーを持つ子、など知的な障害の他にも様々な困難をかかえています。加配対象の子どもには速やかに人をつけていただき感謝していますが、加配対象にならない子どもたちにもこのような困難を抱えている子がおり、一人ひとりに合った手厚い支援が必要です。

コロナ前には職員体制が厳しいときにはクラスを合同にして子どもの安全を守っていましたが、コロナの対応については引き続きしています。感染リスクを減らすために、子ども同士の距離をとると、一人の職員が 1 度に関われる子どもの人数が限られ、子ども同士の接

触を避けようとするとは単独クラスでの運営を余儀なくされ、職員の配置がうまくできない中で子どもの見守りを行うという状態が日常化しています。これでは、ケガにつながらないように緊張感が大きく精神的にも負担は大きいです。

また、療育をする上で重要な保護者同士の交流も昨年同様制限がかかり、気軽に相談できる仲間づくりができず、職員との関係に頼らざるを得ず、保護者支援に費やす時間と労力も増え、他の業務にも影響を与えています。

他都市においてバス内に子どもが取り残され、死亡するという痛ましい事故が起きています。療育センターのバス内ではベルトを外そうとしたり、泣いて乗ってきたり、些細なことでパニックになり職員が身体をはって子どもの安全を確保することもしばしばです。システムを整えることだけでは避けられない問題で子どもの命を守り使命感を持った責任ある人材を育成するためには何年もの経験も必要です。

このような厳しい労働実態の改善をお願いします。

(組合)

先ず、本庁職場については、メンタル面の問題で休職した職員の代替が容易に配置されないとか、産休に入るにあたり、産前休暇後でないと代替職員が確保できない等の声が寄せられており、また、依然として超過勤務の多い過重労働が懸念される職場も見られます。職員の業務負担の丁寧な把握に努め、適切な業務分担と人員配置を行う等、労働環境の改善を求めます。

更生センター・和光園については、今年度当初に施設のあり方等について見直しの方針が打ち出されており、その後の進捗状況については情報提供が無い状況です。職員の中からは不安の声が寄せられています。見直しに当たっては、十分に職員の意見や意向を確認し、不安を除く取り組みを願います。

また、特に更生センター・更生援護相談所については、現在は市内に代替となる類似の事業を行な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自立支援の場として行き場を失った多くの方の生活を支えており、施設のあり方の変更は各区のくらし支援系の相談援助業務・救急隊・警察署の対応に多大な影響を与えます。検討にあたってはそれら多くの関係機関の意見も十分に踏まえ、市民サービスが損なわれることのないよう対応を求めます。

障害者更生相談所からは身体障害者と知的障害者の双方の相談機能の対応を一人の係長で対応しており、必要時や緊急時に十分な協議時間が確保できないという声が寄せられています。また、身体障害者の補装具費支給には専門的な知識を要する上に業務量が多く超過勤務が多い状態が続いており、療育手帳に関しては、判定待ちが出ている状況で市民サービスへの支障と心理士等の過重労働が懸念される状態です。安心して職務に対応できる労働環境の整備を求めます。

若葉学園に関しては、年々、被虐待児童等、より心理面での専門的配慮を要する児童の受け入れが増加しており、心理療法担当職員の負担が増大しています。周囲からの業務支援が難しい状況があります。負担軽減の方策を取っていただきたい。

(組合)

本日は現場の状況と要望についてお聞きいただき、感謝申し上げます。

発言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。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くことや、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は、真摯なご検討をお願いするものです。どうかよろしく申し上げます。

(市)

平素より皆様方には市民サービス向上のため、何かとご理解、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。また、新型コロナウイルス感染症への対応が長引く中、市民生活が維持できるよう変わらず懸命に取り組んでいただいていることに、この場をお借りして、お礼申し上げます。

それでは先ほどお聞かせいただきました勤務労働環境の改善要望に関しまして、両局を代表してコメントさせていただきます。

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。私どもとしましても、各職場実態の把握に努めていますが、度重なる制度改正や新規事業への対応が求められております。加えて、新型コロナウイルス感染症への対応が継続しており、感染症発生時の対応や感染防止対策だけでなく、ワクチン接種にかかる応援出務等のために時間外勤務が引き続き発生している状況です。勤務実態が過重になっている職場につきましては、その実態を踏まえ、また労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら、状況の改善に努めてまいりたいと考えております。

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たいと考えております。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いきたいと考えております。

新型コロナウイルス感染症への対応が続く中、市民サービスの維持・向上を図るとともに、職員が安心して働くことが出来る、安全な職場環境の確保に向け、労働安全衛生対策にも取り組んでいきたいと考えております。

風通しのよい職場風土・職場環境の実現に向け、今年度は各職場から意見を収集させてい

いただきました。今後とも様々な機会を捉えて、職員の意見を聞きながら、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。