神戸市職員労働組合民生支部との交渉議事録

１．日　時：2026 年 11 月 10 日(火)　18：30～19:00
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　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、支部局交渉のお時間をいただきありがとうございます。
私たちは日々、市民・子どもに寄り添う福祉現場の職務に奮闘しています。だからこそ市民福祉の拡充を願い、制度の問題も併せて考えています。しかし現場の労働環境はますます厳しく正規職員の不足を多くの職場から強く訴えられています。正規職員の減員とコスト削減が最優先とされていること。休職や部分休業などに対する代替が正規ではなく、しかも欠員も多い状態が続くこと。専門性を求められる福祉の職場で人材育成が難しい実態があります。これらによる人員不足のしわ寄せが、現場の正規職員に重くのしかかっています。過重負担は、業務の密度を高くして心身の健康に影響し、職場の意思疎通や職場の風通しも阻害しています。実態と要求をぜひ聞いていただきたいです。「支部要求書」と合わせて、職域ごとに実態と要求を発言させていただきます。
ぜひ、現場の実態を知っていただき、改善していただきますようお願いいたします。

（組合）
本庁職場からは３点について要求します。
１点目は、まず欠員の即時解消を求めます。
国保年金医療課など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る職場があります。代替は即座に配置してください。係長は欠かすことのできないポストです。こども未来課のように長期の欠員が見込まれる場合は異動のタイミングで必ず代替配置されるようにしていただきたい。
２点目として、恒常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。
時間外超過勤務については、２人で会計年度任用職員 1400 人分の給与を担当している幼保振興課をはじめ、くらし支援課やこども青少年課などコンスタントに 40～60 時間発生する部署、繁忙期に集中して増える部署、また一人の担当者に集中する部署などがありますが、いずれにしても業務量の増加や複雑化に対して適正な増員が行われておらず、正規職員、福

祉専門職、システムに精通した職員が足りていないことが問題です。介護医療事務センターでは派遣職員が契約内容通りに配置されていない実態もあります。このことが時間外超過勤務を生む要因となっています。新しい政策や制度の改正、職制改正などによって生まれる多種多様な業務、膨大な量の業務など仕事の密度が高くなっている実態を鑑み、勤務時間内で業務を滞りなく行うことができ、重要課題に集中して取り組める体制にしていただきたいです。

３点目に、執務や休憩にかかる環境についての改善を求めます。

「執務スペースが職員数に見合っていない」「面談時期などは特に会議室・ミーティングスペースが足りない」「小部屋などが無く、面談時の評価や指導、個人的な相談などのプライバシーが守れない」「昼窓当番後に弁当を食べる場所がない」「更衣室がないので着替えのためにトイレを使っている」「体調不良時に休息をとれる場所がない」「空調設備を改善してほしい」「庁舎セキュリティに問題を感じる」「フリーアドレス化に伴う荷物置き場の確保を」などの声が寄せられています。庁舎建て替えの影響もあるかと思いますが、職員が一年中、毎日長時間にわたって働いている職場環境です。実態を把握し、ぜひとも改善していただきたいです。

次に、更生センターと若葉学園についての要求です。

更生センターは公立での運営を堅持していただきたいです。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。

若葉学園については、寮を持たない正規の児童自立支援専門員がいないため、現場での負担増が続いています。また、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が求められています。指導員の正規職員定数配置と心理療法担当職員の拡充をしていただきたいです。以上よろしくお願いいたします。

（組合）

公立保育所の廃止、段階的閉所や民間移管が進められています。今年９月には、瀬戸・魚崎・渦森台・からと・高倉台の５か所もの公立保育所の再編が提示されました。

対象となる保育所では、運営主体が変わるため、園舎の建て替えなどで施設環境が変わるだけでなく、保育士も友達も変わり、戸惑いや不安も大きくなります。子どもや保護者にそんな思いをさせたくありません。また今回の提案は、ニュータウンが多く、その地域から公立保育所がなくなると保育の保障ができなくなり、子育てしにくい街になるのではないかと危惧します。

公立保育所は児童福祉法第２４条第１項により、「市町村による保育の実施義務」が課せられていますが、認定こども園は直接契約です。どの地域に住んでいてもすべての子どもの権利が等しく保障され公的保育制度を守るために、公立保育所の廃止・民間移管はせず、建て替えや改修での存続を強く要望します。

公立保育所の受け入れ人数の縮小は、2024 年度 92 名、2025 年度 360 名、2026 年度 179 名と毎年受け入れ人数が縮小され、2027 年度は 100 名の受け入れ人数の縮小が提示されました。「希望する公立保育所に入所したい」「きょうだいは同じ保育所に」というニーズに応えられていません。住民ニーズがあるにもかかわらず受け入れ人数の縮小は行わないよう強く求めます。

欠員が依然として解消されていません。なにより子どもにしわ寄せがいきます。保育所運営が厳しくなり、時差勤務も厳しくなります。そして正規職員にかかる責任や負担が過重になっています。欠員は当局の責任で解消してください。欠員、短時間勤務が重なり、保育所運営さえ厳しい職場には正規の過員配置を求めます。

国の３．４．５歳児配置基準の改正に対し、正規職員の増員で早急に達成を求めます。他都市では既に実施あるいは実施に向けた採用計画を立てています。神戸市も明確な実施計画を示してください。また、幼児クラスの１人担任では、子どもの要求にも十分に応えられず、安全面での見守りも不十分です。幼児複数担任を求めます。１歳児の基準も６：１では困難です。国の基準に基づいて５：１に改善を求めます。

2025 年度からすこやか保育支援認定制度が変わり、認定のハードルが高くなりました。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もいます。個別に支援の必要な子どもに細やかな対応ができるよう、基準の見直しをお願いします。また子どもたちの保育時間も長くなっています。子どもの保育時間に対応できる人員配置も求めます。

クラス保育担当のフルタイム会計年度任用職員・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。処遇改善を求めます。また、どちらも先の見えない不安定雇用です。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）

一時保護所については、国のガイドラインでこどもの人権に配慮した関わりを求められていますが、日中も夜間も常に人手不足で、子どもの安全と人権を守る体制になっていません。第三者評価では「職員基準は平穏時をイメージして設定されているので、緊急受理会議が毎日のようにある現状や緊急事態発生時には現場の人手が足りなくなっています。」と指摘されています。

たとえば、日中職員２人体制の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ます。容態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。児童は、１ユニット５名で完全個室ですが、２ユニットに職員１人の配置しかありません。10 名の児童に対し１人の配置では、子どもの人権と安全が守れません。

中高生は全体に情緒の不安定な児童が多く、個室対応の児童にはより丁寧な関わりが必要なのに、１人ですごしてもらう時間が長くなってしまうこともあり、そのため不穏につな

がることもあります。複数名の対応や個別対応が望まれますが、この体制では困難です。入退所の対応も正規しかできないので、人員不足のために超勤が恒常化しています。

第三者評価の指摘に基づいて、男性・女性ともに正規職員を増やしてください。そして、夜勤は、児童は１ユニットに１人以上、幼児は２人にしてください。

現在、月５～６回も夜勤をしていますが、夜勤は心身の健康に大きく影響しますし、超勤せざるをえないことも珍しくありません。せめて月４回にできる体制にしてください。

また、第三者評価では、「看護師も心理士も支援シフトに組み込まれているため専門性を発揮できているとはいえない」と指摘されています。看護師が支援シフトに入っているため通院の付き添いも課長や係長が担っています。日常的に薬を飲んでいる子どもが多く、薬の種類も様々で薬の管理、整理が必要です。多い時には 50 名中大半が薬を飲んでいたこともあり、看護師の専門性が必要です。持病により発作を起こすこともあり、子どもの命にかかわります。看護師の増員を求めます。

心理士は、昨年ガイドラインに従って５人の配置となり、増員されましたが、会計年度職員のため、１人は欠員でもう１人は週３日の勤務となっています。欠員をうまないためにも正規雇用が必要です。心理士も生活支援体制が不十分なため業務に専念できません。看護師も心理士も専門性が発揮できる体制にしてください。

一時保護所への異動は、対象児童がこれまでと違い、夜勤もあることから慣れるための練習勤が必要です。練習勤をするためには、２年以上の職員の夜勤回数を増やさざるをえません。今年度は職員の異動が多く、練習勤が９月まで終わりませんでした。異動してきた職員も希望して異動してきたわけではありませんから、生活パターンも対象児も変わることで戸惑いも多くあります。一方、希望していないのに保育所に異動になった職員もいました。職員の異動は希望を最優先し、慣れるための練習勤のためにも体制の改善が必要です。

子どもたちの安全と権利を守るためにも、すべての時間帯で国のガイドラインを守り、更なる正規職員の増員を求めます。

こども家庭センターの相談・通告件数は、この 10 年で約 2.4 倍にも増大しています。特に虐待相談の件数は、2023 年度 2906 件であったのが、2024 年度には 3164 件と単年度でみても 260 件近く増えています。

虐待対応は区のこども家庭支援室とも役割分担していますが、こども家庭センターでは、一時保護、施設入所措置など専門的な知識、技術を要する支援について広域的な対応を求められており、虐待通告に対する 48 時間以内の安全確認のため、昨年度８月より担当部署の職員は土日の当番出勤も行なっています。中枢となる役割を担う職場で、職員は高度な専門知識を積み上げ、複数で審査、措置を繰り返して、児童の安全を守る砦となっています。しかし職員構成は、各係に新規採用者また経験のない異動転入者も配属されており、産育休職員の代替に任期付の配置が十分でなく会計年度の配置になっています。新人育成、フォローも重なり、正規職員は慣れない職員のケースも被る形になり、心身ともに強い負担感を抱えて困難な職務に対峙しています。職員の育成、正規職員の過重負担を解消するために、正規

職員の増員を求めます。

（組合）

改正児童福祉法が施行され 1 年半になり、全市でこべっこ発達専門チームも実働していますが、いまだに、児童発達支援センターの中核機能は、十分に整えられているとはいえません。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。

５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。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、人材、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、人材、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、兼務をしたりし、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。 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。

また、親子教室は早期発見、早期療育を担う重要な位置づけとなっています。保健師との継続的な連携が必要なケースもあり、あらゆるニーズに対応できるよう、療育の経験、知識を持った職員が担当することが求められています。現在は 3 センター共に経験豊富な再任用が担当していますが、任期終了後は経験豊富な正規職員の配置をお願いします。

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。安定した療育体制と適正な働き方を守るために代替職員の複数配置を求めます。

４点目は、人材育成、療育の継承です

職員の育成、療育の継承が困難になっています。今年度、経験豊富な児童発達支援管理責任者が一度に大量に異動しました。新規採用職員も含めて概ね３年での異動が続いています。児童発達支援センターでの療育経験は数年で蓄積されるものではありません。現場での長い療育経験が不可欠です。計画的な人材育成と人員配置をお願いします。

５点目はすこやか保育支援認定制度についてです

療育で力をつけ、地域で育つことで、より力がつくと思われる児は、これまで加配が付くということで、送り出してきましたが、現状の制度では、安心して送り出すことができなくなりました。認定基準を見直し、実態的対応をしてください。

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）

職域からの発言は以上です。全職場にかかわる問題として、非正規の処遇と不安定雇用に対する改善を求めます。特に国の非常勤職員の給与に関する指針の改定に準じて、神戸市でも再任用を含めて非正規職員に住居手当、扶養手当の支給をしてください。
現時点でコメントできることをお聞かせください。

（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、職員を守るとともに適正な行政サービスを提供するため、昨年度策定した「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」に沿った、組織的な対策の強化に向けて引き続き取り組んでまいります。

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）
　今後も現場の訴えを真摯に受け取っていただき、ぜひ改善をお願いします。また、現場に関わる制度改善などには、現場意見を聞いていただきたい。職場の訴えを直接陳情させてもらう機会を求めていることをお伝えして、本日の支部局交渉を終えたいと思います。ありがとうございました。