

4月人員配置について申入れ

3月29日、福連協は異動内示を受けて、新年度体制について、健康福祉部に対し申入れを行った。

福連協としては、人員・職場要求交渉において、業務量増に見合う人員増、その中でも、特に加古川の生活福祉課長の専任化、宝塚・監査指導課の増員、経験者の配置を重点的に求めた。

しかし、4月配置はこれに応えるものではなかったことから、職場の現状と人員確保の必要性を訴え、業務に支障があれば部として責任を持って対応することを確認した。

新任職員・転入者を迎えて、早急に新年度の分会体制を構築し、課題解決に向けて取り組もう。

〈主なやり取り〉

当局…部としては何とか人員を維持できたと考えている。特別児童扶養手当の事務処理増については、12か月分の会計年度配置で対応する。

組合…全体的には配慮してもらっていると思うが、加古川の生活福祉課長の専任化や宝塚の増員が叶わなかったこと、経験者の配置という点では不満が残る。生活保護件数の多い事務所もSVは1名。新任や転入者を指導する立場は大変である。

特児の業務量増に伴う会計年度任用職員が12ヶ月雇用となったことはありがたい。中途半端な月数では応募が無い。

組合…加古川健福では全体でコロナ対応業務を行っており、福祉部門職員にも休日出勤が回ってくるので、超勤の多い平日業務に加えて休日対応で職員は疲弊している。福祉室長兼生活福祉課長の専任化は切なる要求。生活福祉課の超勤は1800時間を超えている。正規一人分である。業

務実態に見合う人員配置が必要。

組合…豊岡健福では異動で経験者が抜ける。今年は3年に1度の改訂の年に当たるが、経験者がいない。業務に支障が生じたら対応をお願いする。但馬地域は、通勤可能な経験者が少ない。「対人援助の仕事」は難しく、ワーカーを潰さないように配慮が必要。今どきは、「SNSでバラしてやる」とか言われると、若い職員はドキドキする。多忙でSVが同行もできない。

被保護者健康管理支援事業は、国に報告する義務があると思うが、業務負担が少ないやり方にして欲しい。「保健指導」は事務職にはできない。評価も出来ない。「県・市町の保健師に協力依頼して」と文書にあるが、根回しもされていない。業務が切迫しているところに新規事業が入ったことは、新年度の課題である。

組合…女性家庭センターの正規職員2名要求が叶わなかった。職員は、身の危険を持って対応している。会計年度職員が従事すること自体おかしい。専門的対応が必要なDV加害者への対応を、身分の保障のない非正規職員に担当させるのは問題である。身体障害者更生相談所・知的障害者更生相談所も同じく配慮をお願いしたい。

当局…各事務所の状況をお聞きした。人員確保や経験者の配置等努力した結果であるが、一定課題も残っているものと認識している。新年度、業務に支障があれば責任を持って対応する。

事務所	人員配置（監査・福祉部門のみ）	定数増減
芦屋	短期の会計年度△1（認可外集中監査の終了） →会計年度1（特児手当事務処理増）	なし
宝塚	監査指導：担当△1→再任用フルに置き換え 短期の会計年度△2（認可外集中監査終了） 福祉課：短期の会計年度△1（自立支援プログラム） →会計年度1（特児手当事務処理増）	なし
加古川	監査・地域福祉：再任用満了△1、短期の会計年度△3 （自立支援プログラム1と認可外集中監査2） →会計年度2（特児+満了補充）生活福祉：課長の専任化ならず 再任用短△2→担当1+再任用短1	事務職1増
加東	再任用短満了△2、短期の会計年度△2（自立支援プログラム） →会計年度3（特児1、再任用満了補充2）	なし
中播磨	会計年度1（特児手当事務処理増）	なし
龍野	監査指導：短期の会計年度△1（認可外集中監査） 地域福祉：担当△1→再任用短1振替、短期の会計年度（自立支援プログラム）△2、会計年度1（特児）	事務職1減
豊岡	会計年度1（特児手当事務処理増）	なし
新温泉	会計年度1（特児手当事務処理増）	なし
丹波	再任用短満了△1→ 会計年度で補充1、会計年度1（特児）	なし
洲本		なし
女家C	再任用短満了△1→ 会計年度で補充1	なし
身更相		なし
知更相	再任用短満了△1→ 補充なし※様子見ていく	なし

福連協2020年度の活動

福連協はこの一年間、コロナ禍で多忙な中でも、組合員同士の横のつながりを生かして、働きやすい職場を目指して、職場総対話をはじめ、様々な活動に取り組んできた。主な取り組みを報告する。

8月7日、2020年度福連協総会を開催

コロナの影響で監査指導業務が遅れているが、最終的に年度末に予定数をこなさなければならぬのか、方針が定まっていなかったことに不安の声が出された。また、生活保護システムの不具合が長年改修されないままになっており、事務作業の削減のためにも、各事務所で具体的な改善策をあげて、強く求めていくことを確認した。

2020年度3役は 会長 横浪輝雄（新温泉） 副会長 丸山ゆかり（加古川） 事務局長 高橋千征（芦屋）の各氏を選出。

9月20日、福連協人員・職場要求集約会議

各分会から要求項目の主旨や職場の実情を報告。この間の人員削減や業務量増によりどの職場も人員不足となっていることが訴えられ、中でも加古川健福は生活保護のケース数の漸増傾向が続いており、当初は管理職が福祉のベテランだから何とかなっていたが今は深刻な状況。女性家庭Cでは相談員に非常勤嘱託員に就いているが、対応が十分なものでなく正規職員への負担が大きく、正規職員化が不可欠となっていることが報告された。福祉部門の経験者不足がより多忙化につながっている職場が増えていることも明らかにした。

11月21日、人員・職場要求を部に申入れ 12月16日、健康福祉部交渉を実施

（人員要求）

I 福祉職場に関するもの

1. 増員要求
 - (1) 宝塚 2名（監査指導課、福祉課各1名）
 - (2) 加古川 4名（企画課1名、監査・地域福祉課3名）
 - (3) 中播磨 1名（生活福祉課）
 - (4) 豊岡 2名（企画課、監査・福祉課）
 - (5) 新温泉 1名（生活福祉課）
 - (6) 丹波 1名（企画課の事務吏員）
2. 異動となる職員の後任は経験者を配置すること。相談業務の後任は社会福祉主事資格所持者とする
3. 下記のポストを専任化すること
 - (1) 生活福祉課長（加古川）
 - (2) 企画課長（加古川）
 - (3) 企画課を2課に分け、企画課長と調整課長を配置すること（龍野）
4. 少なくとも監査・福祉課の現行人員体制を維持し、再任用職員を正規に復元すること（丹波）
5. 就労支援員を配置すること（新温泉）
6. 事務補助員を監査指導課と福祉課（旧地域福祉課）に各1名配置すること（加古川）

II 福祉関係職場に関するもの

1. 県下で1カ所の専門機関であることを考慮し、業務の継続性・安定性を確保するため、次のとおり増員すること

- (1) 女性家庭センター
- (2) 婦人相談員として正規職員を配置し、2名増員すること

（職場要求）

I 福祉事務所にすること

1. 特殊勤務手当に関するもの
 - (1) 社会福祉業務手当を、0000円に増額すること
 - (2) 特殊勤務手当の支給対象範囲を拡大すること（長時間の苦情電話対応・各種滞納者への督促）
 - (3) 各種滞納督促を特勤対象とすること
2. 非正規職員の待遇改善を図ること
3. 予算に関するもの
 - (1) 超過勤務をした場合は、超過勤務手当を完全に支給するとともに、手当の予算を確保すること
 - (2) 旅費・使用料等の予算を4月当初から確保すること
 - (3) 休日出勤した場合の対応は代休取得を強制せず、取得しにくい場合は超勤手当支給を認めること
 - (4) コロナ対応業務について、超勤の制限を設けないこと
 - (5) 生活保護システム改修のための予算を確保すること

4. 実効ある超過勤務縮減策、業務縮減策を具体的に示すこと

5. 庁舎の耐震工事は現地でいい、他への移転・統合をしないこと（新温泉）
6. 書庫を増設すること（宝塚）
7. 機動力の確保に関するもの
 - (1) 監査福祉課の公用車を更新すること（宝塚）
 - (2) 生活福祉課に公用車を1台増車すること（加古川）

8. 兵庫県保健所長会の事務局を本庁へ移すこと（保健所長会会長が所属する事務所の企画課）

9. 芦屋健康福祉事務所との統合問題について、統合の是非、時期について再検討すること。計画通り実施するのであれば、早期に検討案を示し、協議の場を持つこと

10. 栄養指導室等にインターネット回線へ接続できるハブを設置すること（豊岡）

11. 新型コロナウイルス感染症対応業務について、外部委託等により体制強化を図ること

II 福祉関係職場に関するもの

1. 女性家庭センター
 - (1) 雨漏り等、当面支障ある設備は早急に改修すること
 - (2) 場所が公開されている兵庫県子ども家庭Cの一時保護所との統合は反対する。「子ども家庭C一時保護所のあり方検討部会」の内容について必ず事前に情報提供し、交渉の場を持つこと
 - (3) 危機管理マニュアル（入所者の粗暴行為への対応等）を作成すること

【交渉で確認した事項】

1. 人員について

平成30年4月1日を基本とすることだが、監査業務や認可外保育所の入力、生活保護関係の業務などいろんな事業が増加している状況。新年度の人員配置に向け努力して欲しい。

↓現場の皆様の声を踏まえて来年度業務に支障のない体制の確保に努力する。

2) 生活保護システム（計算間違い等、不具合の多い）改修の内容について
↓バージョンアップ及び不具合の修正、今システムで出来ていないことをできるシステムにするように進めたい。来年度、皆様から意見を聞く場を設ける予定。

3) 特別障害者手当のマニュアルについて（昨年度、作成するとの回答があった）
↓マニュアルの改訂作業について着手はしているが、現状等含めて厳しい状況。今年度中を目途に改訂作業を仕上げたい。

4) 新型コロナウイルスの影響で実施できていない監査指導業務について。来年度しわ寄せが来ないように。

↓定期監査は今年の分は来年に、来年の分は翌年に送る。苦情などの対応を優先することと問題ない。

5) 新しい防疫車について
↓これから入札作業に入るが、現在のトヨタから借りている車両と同等のクラスを選定する。

6) 女性家庭センターの危機管理マニュアルについて
↓粗暴行為に対するマニュアルは早急に作成する必要がある。1月中には作成予定

7) 女性家庭センターでは複雑困難業務が増え、専門的対応が求められるため非正規職員の配置を正規化してほしい。
↓引き続き検討する。

8) コロナ関係での土日出勤の増加あり。代休が取得しにくい場合には超勤で支給との回答があったが、再度確認する。

↓休日出勤した場合の代休取得が困難な場合の超勤手当支給は現場で適正に運用されているものと考えているが、もしそうした場合、会長から職員数にH30年4月1日を基本とすると、現場は国からの法定業務だからといわれ新規事業が増えている。現場はパンパンで最低限やらなければならぬことをなんとかやっている状況。増員が一番よいがそれが無理なら業務縮減を」との切実な思いを訴えた

1月28日、企画県民部合同交渉
福連協は次の3点を重点要求として交渉に臨んだ。

- ① 業務量増に見合う人員増。特に、加古川健康福祉の生活福祉課長の専任化、宝塚健康福祉の監査指導課の増員
- ② 福祉・監査業務の経験者配置と往復異動を認めること
- ③ 非正規職員の待遇改善。特に生活保護（医療介護扶助担当）県政推進員

【人事課長回答要旨】県下で最多の被保護世帯を所管する加古川の生活福祉課長の専任化、また、県下で最多の対象事業所を所管する宝塚の監査指導課の増員等、それぞれの職場における状況や、皆様方の切実な思いをいただいた。新年度の体制を検討するに当たっては、意見等を十分踏まえた上で、各部局や県民局とも十分協議し、業務が円滑に執行できる体制の確保に努めたい。