

令和7年(2025年)12月定例会・一般質問

◆大川秀徳

①【保育人材の確保について】

良質な保育を持続可能に提供し続けるために、保育人材の確保は重要だと考えます。本市の保育人材の確保の現状と課題について以下2点を伺います。

(1) 保育人材の就職と離職の現状はどうか。

(2) 保育人材の確保について、本市はどのような施策を実施しているか。また、その施策の効果をどう分析しているか。

◎こども健康部長

近年、国においては、令和5年4月にこども基本法を施行するとともに、こども家庭庁を発足し、また同年12月にはこども大綱を策定するなど、こども・子育て政策は大きな転換期を迎えており、本市においても計画的に施策を推進するため、令和7年3月に第3期常滑市子ども・子育て支援事業計画を策定したところでございます。

こうした中、少子化、核家族化など社会情勢の変化を含めた子供を取り巻く状況は大きく変化しており、保育所等においては、保育士配置基準の改正など保育提供体制が強化され、また、令和8年度からは全国一律でこども誰でも通園制度が開始されるなど、保育の多様化が求められてきております。

一方で、全国規模の慢性的な保育士不足は解消しておらず、本市においても、現時点で必要な保育士の数は確保しておりますが、今後も保育の多様化に対応していくため、保育士確保は重要な課題と捉えております。

そこで、1点目のご質問、保育人材の就職と離職の現状でございますが、まず、就職について、令和3年4月1日採用から令和7年4月1日採用までの過去5年間では、毎年4人から10人程度採用しており、合計32人が本市に就職しております。そのうち新卒者は27人、民間経験者等の新卒者以外の者が5人となっております。なお、令和8年4月1日採用に向けましては、現在4人に内定を出しております。

続きまして、離職の現状でございますが、過去5年間では、再任用職員の任期満了も含めて52人が退職しております。52人のうち再任用職員の任期満了は6人で、残りの46人は自己都合退職でございます。退職理由では、結婚による退職が最も多く、全体の21.2%となっており、次に仕事と育児の両立困難が19.2%であり、それ以外には病気によるものが15.4%、転職が13.5%などでございます。

次に、2点目のご質問、保育人材確保に関する本市の施策及びその効果の分析についてでございますが、本市では保育士の確保に向けまして、昨年度から県内の保育士養成校の大学、短期大学主催の保育職合同説明会に参加しておりまして、教室形式による座談会を実施し、写真を用いて保育現場の様子を紹介するほか、勤務時間などの雇用条件や採用試験の内容などに関する質疑応答を行いました。

また、同じく昨年度に近隣大学のゼミに参加し、本市採用試験の内容や保育士による保育内容の説明をした上で意向の聞き取りを実施しております。

一方、処遇面における施策としましては、令和4年度から毎年度、人事院勧告により初任

給の引上げを実施しており、令和3年度と比べ令和7年度においては、短大卒、大卒ともに月額約4万円の給料がアップしております。また、保育士に対する本市独自の処遇改善対策として、今年度より初任給設定の号給を1号給引き上げ、今後3年間は毎年度1号給ずつ引き上げていくこととしており、現在の給料表で見た場合、4年間で月額5,600円がアップする見込みでございます。

これらの施策に関する効果の分析につきましては、本市の保育士採用試験への応募につながると一定の効果はあったものと考えております。

今後については、先ほど申し上げました大学主催の合同説明会への参加や、長期的な取組として地元の小中学校の児童生徒に対して保育士の魅力を発信する職業講話を実施しており、それを継続していくことに加え、今年度は新たに保育を学ぶ学生向けに市内公立保育園において、職場見学、座談会を開催いたします。また、潜在保育士の掘り起こしを目的とした職場見学及び働き方等に関する相談会も開催予定で、処遇面の改善と併せさらなる保育士確保を進めてまいる考えでございます。

②【ハラスメント防止対策について】

◆大川秀徳

自治体におけるハラスメント防止条例の制定は急速に進んでおり、本市でも早急に対策するべきと考えます。本市の考えについて以下3点を伺います。

- (1) カスタマーハラスメントの現状はどうか。
- (2) 職員間のハラスメントの現状はどうか。
- (3) 議員からのハラスメントの現状はどうか。

◎企画部長

近年、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに加え、顧客などからの暴行やひどい暴言、不当な要求などのカスタマーハラスメントが深刻な社会問題となっており、令和7年6月には法改正が行われ、事業主にはカスハラ防止のため、雇用管理上、必要な措置を講じることが義務づけられ、本市においても対策が求められているところです。

さて、1点目のご質問、カスタマーハラスメントの現状でございますが、今年の5月に会計年度任用職員を含む全職員1,124人を対象に職員アンケートを実施し、35.9%となる403件の回答がございました。結果としまして、過去3年間のうちにカスハラを受けたことがあると回答したのは23.3%、94人となっており、見聞きしたことがあると回答した件数まで含めると41.7%、168人となります。内容としては、継続的・執拗な言動、威圧的な言動、精神的な攻撃によるハラスメントが多く、部門別では市民窓口課が最も頻度が高いという結果になりました。

このように職場においてカスタマーハラスメントが存在しておりますので、現在、市職員向けのマニュアルの作成に向けて準備を進めているところでございます。

次に、2点目のご質問、職員間のハラスメントの現状でございますが、職員に対しては、ハラスメントを感じた場合、早めに上司や同僚、職員課が選任している苦情相談員に相談するよう定期的に呼びかけております。相談があった場合は、常滑市職員のハラスメントの防止等に関する要綱に従い、本人の意向を確認しながら事実確認を行い、必要に応じて副

市長を委員長に職員で構成するハラスメント苦情処理委員会を開催し対応を進めていくこととなります。最近の開催状況については、令和6年度に2件、令和4年度に2件、委員会で対応した事案がありましたが、現在対応している事案はございません。今後も引き続き研修などを通じて、職員が一人一人ハラスメントの重要性について十分認識できるよう取り組んでまいります。

最後に、3点目のご質問、議員からのハラスメントの現状でございますが、今年度実施した職員アンケート調査においては、議員を対象を絞った質問をしていないため、回答の中に含まれている可能性はございますが、実態は把握しておりません。

いずれにしましても、職員が安心して働くことができる環境づくりを進めるため、今後もハラスメントに関する職員への周知、啓発及び体制整備に取り組んでまいります。