

令和7年度職員団体との交渉結果  
(職場要求交渉 合同交渉)

1 交渉団体

兵庫県職員労働組合（兵庫県職員組合現業評議会）

2 出席者

[当 局] 人事課長、管財課長、職員課長 他 (計 13名)

[職員団体] 副委員長、書記長、書記次長、副委員長兼財政局長  
議長、副議長、事務局次長 他 (計 27名)

3 交渉日時及び場所

令和8年1月29日(木) 13:30~19:45 ひょうご女性交流館

4 内容

兵庫県職員労働組合から令和8年1月8日(木)に受けた令和7年度職場要求交渉「申入書」について、回答及び協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要

(1) 回答

項目	当局回答
1 超過勤務の縮減	<p>超過勤務の縮減については、「新しい働き方推進プラン」において施策の柱の一つに位置づけ、全庁をあげた取組を進めてきた。</p> <p>その結果、超過勤務の縮減は着実に進んでいるものの、依然として年間360時間の上限を超える職員が出ており、引き続き業務の縮減と事務負担の平準化を進めることが大きな課題であると認識している。</p> <p>このため、新たな取組として、管理監督職が各所属の職員の超勤実績を把握して個別面談等を通じて業務の繁閑を分析し、事務負担の平準化に繋げることができるよう、BIツールの開発を進めており、今年度中の利用開始を目指して準備を進めている。</p> <p>また、個別に要求のあった「通勤手当に係る事務の簡素化」については、令和8年4月より、通勤手当額の算出におけるポイントの考慮廃止と会計年度任用職員への6ヶ月定期券の導入を実施することとした。</p> <p>1点目のポイントの考慮廃止は、手当額の算出にあたって、これまでは公共交通機関や有料の道路の利用に応じて得られるポイントを運賃等に還元した場合の額を考慮していたが、今後はポイントによる還元分を考慮しないこととするものである。この見直しにより、交通機関ごとにポイント還元分を計算する</p>

	<p>等の事務が必要でなくなるため、事務負担の軽減に繋がるものと考えている。これは会計年度任用職員の通勤旅費についても同様である。なお、回数乗車券等その他運賃等の割引、高速道路等を ETC で利用する場合の平日朝夕割引などは、職員が支払う運賃等が直接割り引かれるものであるため、手当額の算出にあたって引き続き考慮するものとする。</p> <p>2点目の会計年度任用職員の6ヶ月定期券導入については、公共交通機関で通勤する週3日以上勤務の会計年度任用職員を対象に、6ヶ月定期券の価格で通勤旅費を支払うことを可能とするものである。具体的には、6ヶ月定期券の価格と、当該会計年度任用職員の勤務条件を明示した書面における勤務日が6ヶ月継続するものと想定した際の回数乗車券等の価格を比較して、6ヶ月定期券の価格の方が低廉な場合は6ヶ月定期券の価格で通勤旅費を支給するものである。</p> <p>認定事務は、正規職員と同様に、4月と10月に行うこととする。6ヶ月定期券の価格での通勤旅費の支給は概算払いとなるので、当該職員には、概算払い額と通勤に要した費用の精算額が同額であることの確認として、6ヶ月定期券の現物を、支給単位期間の初めと終わりの月に、各所属において確認するものとする。この概算払いの取扱いは、3ヶ月定期券のような通用期間が1ヶ月を超える定期券においても同様とする。また、この取扱いを受ける職員については、正規職員に準じて、定期券区間については出張旅費との調整も行うこととする。</p> <p>今回の見直しにより、当該職員については、これまでのように毎月、前月の通勤実績を確認し、通勤旅費を支給する必要はなくなるため、事務負担の軽減に繋がると考えている。</p> <p>詳細な取扱いについては、所属に丁寧に周知し、令和8年4月からの実施に向けて、混乱が生じないように努めていきたいと考えている。</p>
<p>2 実行のあるハラスメント対策について</p>	<p>職員への誹謗中傷などの行政対象暴力・カスタマーハラスメントに対しては、これまでから組織的な対応を行ってきている。</p> <p>平成25年度には、行政対象暴力対策支援員を配置するとともに、「兵庫県行政対象暴力対応マニュアル」を策定した。</p> <p>また、平成27年度には、苦情等対応業務員を設置し、現場における県民からの苦情等に適切に対応できる環境の整備を図り、個別事案への相談対応・支援を行っている。</p> <p>加えて、平成28年度からは、職員のクレーム対応力の向上にも取り組んでいるほか、管理職研修等あらゆる機会を通じ、行政対象暴力等に対する管理職の役割についての周知徹底を図っており、「兵庫県ハラスメント防止指針」においても、カスタマーハラスメントに対して組織として迅速かつ適切に職員の救済を図らなければならないことを所属長の責務として明記し</p>

	<p>た。</p> <p>カスタマーハラスメントの防止については、労働施策総合推進法の改正により、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となることから、今後、国から示される政令や指針に則って、カスタマーハラスメントに対して組織として毅然と対応するため、発生後の迅速かつ適切な対応を示した新たなマニュアルの作成等の措置を講じるほか、相談体制の強化を図るなど、より一層、職員が安心して働ける職場環境づくりに取り組む。</p>
<p>3 休暇について</p>	<p>要求のあった会計年度任用職員の短期介護休暇を有給化したいと考えていることは書面で回答したが、国の取扱いの見直しを踏まえ、会計年度任用職員の育児時間及び骨髄等ドナー休暇についても令和8年4月より有給化したいと考えている。</p> <p>また、男性の育児休業取得をより一層促進するため事務職の短期育休業務支援員について、利用ニーズが引き続き増加していることから、令和8年度に新たに2名増員し、制度の一層の充実を図ることとしたい。</p>
<p>4 庁舎整備</p>	<p>より働きやすい職場環境を整備する観点から前向きに対応できるものがないか検討した結果、下記項目について、庁舎管理責任者と調整のうえ、対応する。</p> <p>【対応を行う項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・西神戸庁舎 庁舎入口(門扉付近)の雨天時の水溜まり解消</li> <li>・西宮庁舎 第2駐車場のシャッター軽量化</li> <li>・尼崎港管理事務所 空調の更新(本所)</li> <li>・宝塚総合庁舎 空調の更新(1階北側、地下会議室)</li> <li>・伊丹庁舎 車庫棟のシャッター軽量化</li> <li>・加古川総合庁舎、龍野庁舎、篠山庁舎 ウォータークーラーの更新</li> <li>・姫路総合庁舎 駐車場縁石の修繕</li> <li>・龍野庁舎 待機室の修繕</li> <li>本館南北外部階段への手摺設置</li> <li>・柏原総合庁舎 公用車駐車場へのカーポートの設置</li> </ul>
<p>5 熱中症対策</p>	<p>令和7年6月の労働安全衛生規則の改正を踏まえ、職員の健康管理の観点から職場における熱中症対策は極めて重要であり冷却服(空調服)の着用についても、有効な暑熱対策の一つとして認識している。</p> <p>昨年12月に実施した実態調査の結果、暑熱環境や作業内容は所属ごとに異なることから、規程で一律に貸与業務を指定するよりは、所属単位で必要分を調達するほうが実態に即し、結果としてより効果的な対応につながるものと受け止めている。</p> <p>職員課としては、各部等へ熱中症防止対策の強化を求める文書を発出し、有効な対策の一つとして空調服の活用についても明記する。また、必要な数量の確保や予算措置などに努めていただけるよう調整を進めている。</p> <p>また、労働安全衛生の観点から有効な熱中症防止対策として、バディ制の導入や作業時間帯の工夫などについても周知し職員が安心して業務に取り組める環境づくりを進めていく。</p>

<p>6 職員公舎の管理運営</p>	<p>公舎の修繕については、予算の制約がある中で優先順位を付して対応している。</p> <p>戸数については、「県政改革方針」に基づき、入居率や築年数を踏まえた見直しを進めているが、人事異動期に入居希望が集中する実情を踏まえ、円滑な入居が可能となるよう、運用面の工夫を図っていく。また、民間借上住宅の活用についても、費用負担や契約・運営面の課題を整理しつつ、研究を進めていく。</p> <p>入居資格については、近年の経験者採用の増加や物価高騰といった状況変化を踏まえ、新規採用職員に限り、35歳を超える場合でも上限39歳程度まで、現行の基準・要件を維持しつつ勤務地・通勤・経済状況等を勘案し、入居を柔軟に検討できる運用としたいと考えている。</p> <p>引き続き、職員の住宅確保と公舎運営の安定を両立できるよう、着実に進めていく。</p>
<p>7 中高年齢層職員の処遇改善</p>	<p>中高年齢層は生活習慣病のリスクが高まる年代でもあることから、職員が健康を維持し、安心して長く活躍し続けられるよう、健康管理・福利厚生の側面から対応していくことも重要である。このため、早期から継続的、効果的な健康支援を行う取組を進める。</p> <p>具体的には、今年度から開始した共済事業の「マンツーマン健康づくりトライアル事業」を拡充し、現在の定員200名を250名に拡大するとともに、うち100名を中高年齢層職員向けの優先枠として新たに設ける。本事業では、オンライン面談やメールマガジン、チャット・メールによる個別支援に加え、体組成計やヘルスウォッチの活用、chocoZAPの利用支援などを組み合わせ、職員の生活習慣改善と健康意識向上を総合的にサポートする内容としている。</p> <p>引き続き、中高年齢層職員が健康やモチベーションを維持しながら働き続けることのできる環境づくりに向け、健康管理・福利厚生の面から必要な取組を着実に実施してまいりたい。</p>

※ 上記以外の要求項目については、1月15日（木）書面回答のとおりである。

(2) 協議

ア 兵庫県職員労働組合

項目	職員団体主張	当局回答
1 超過勤務の縮減について	<p>一人1月あたりの平均超過勤務時間数は減少傾向にあるものの、依然として年間360時間を超える職場がある。超勤縮減策として、公共料金支払いの業務の集約化・外注化のほか、管理監督職のマネジメントを支援するためのBIツールの開発等の取り組みが示されたが、更なる超過勤務縮減に向け、人事課主導で実効性のある超過勤務縮減に取り組んでいただきたい。</p>	<p>超過勤務の縮減にあたっては、共通業務の効率化だけではなく、個々の業務における効率化や見直しも欠かせない。各部等において、業務縮減に係る意見交換を積極的に進めるよう、全庁に対し周知徹底していくとともに、超勤縮減を実現した部局の好事例を横展開するなど、今後も、各部局とともに実効性のある超勤縮減の取組を進めていく。</p>
2 通勤手当	<p>通勤手当について、令和8年度からポイント付与サービスの還元額を考慮する必要がなくなったこと、会計年度任用職員の通勤手当に6ヶ月定期券を導入し、毎月、通勤実績を確認して支給額を計算する必要がなくなったことは、我々の要求を踏まえたものであり、現場の庶務職員の大幅な業務縮減につながるため、一定評価している。</p> <p>詳細は丁寧に所属に周知するとのことであるが、何点か確認させていただく。</p> <p>ポイント付与サービスについては考慮する必要がなくなった一方で、回数券や自動車通勤者の高速道路の朝夕割は引き続き考慮する必要があるとの説明であった。</p> <p>国に準じた取扱いであるとのことであるが、事務改善ということであれば、この際、それらも考慮する必要がない取扱いとすることはできないか。</p>	<p>回数乗車券等その他運賃等の割引、高速道路等をETCで利用する場合の平日朝夕割引などは、付与されたポイントを運賃等に還元するポイント付与サービスと異なり、職員が支払う運賃等が直接割り引かれるものであることから、引き続き、考慮することが必要と考えている。</p> <p>国や他府県の多くの団体においても、この取扱いは継続されることを踏まえると、均衡の原則の観点からも、現時点での取扱いの見直しは困難であるが、引き続き国や他府県の動向を踏まえ、対応していきたいと考えている。</p>

	<p>公共交通機関で通勤する会計年度任用職員への6ヶ月定期導入について、週3日以上勤務の会計年度任用職員を対象として、6ヶ月定期券の価格の方が低廉となる職員は6ヶ月定期券の額を支給することであった。</p> <p>認定月当月に支給されれば職員の負担はないが、正規職員においては翌月の給与支給日に支給されることもある。翌月支給となる場合は、一時的に多額の立替が発生することとなる。会計年度任用職員は正規職員に比べて報酬も低いため、対象職員は全て当月に支給することはできないのか。</p>	<p>正規職員においても、新規採用職員や異動直後の職員については、認定事務のスケジュール上、現行の給与条例に基づいて、認定の翌月に支給している実態がある。もちろん、当月に支給できることが望ましいとは考えているが、事務のスケジュール上、当月に支給できないこともあることはご理解いただきたい。</p>
	<p>対象となる会計年度任用職員の方には一時的な負担をお願いすることとなるため、丁寧に周知をいただきたい。通勤に要した費用の確認として、6ヶ月定期券の現物を所属が支給単位期間の初めと終わりの月、これはそれぞれ4月と9月、10月と3月に確認することになると思うが、仮に何らかの事情で現物を確認できなかった場合は、通勤旅費を返納することとなるのか。</p>	<p>6ヶ月定期券の現物を確認できない場合は通勤に要した費用を確認できないこととなるため、返納の対象となるとともに、諸給与の不正受給と評価される場合もあるので、そのようなことが起こらないよう、事務の取扱いについて所属に丁寧に周知してまいりたい。</p>
	<p>6ヶ月定期券の現物を年4回確認すれば、所属はこれまでのように毎月の通勤実績を確認する必要はないのか。</p>	<p>出張・休暇・欠勤その他の事由により、1ヶ月以上通勤しなかった場合は正規職員と同様に返納処理を行う必要があるため、職員のサービス管理として、通勤状況を把握いただく必要はあると考えているが、通勤実績をもとに毎月、通勤旅費を支給する必要はなくなる。</p>

	<p>4月採用や10月採用以外の会計年度任用職員についても、6ヶ月定期券の額を支給することとなるのか。</p>	<p>正規職員同様に支給単位期間の開始日が4/1又は10/1でない場合は、支給単位期間の終了日を9/30又は3/31となるように調整することとなる。</p> <p>そのため、年度途中に採用された者は、3ヶ月定期券の価格を概算払で支給することも想定される所であり、その場合はそれぞれの支給単位期間の初めと終わりの月に3ヶ月定期券の現物を確認することとなる。</p> <p>例えば5/15に採用された会計年度任用職員については、支給単位期間の終了日を9/30となることから、勤務日数にもよるが、3ヶ月定期券の価格を概算払いし、1ヶ月定期券及び回数券の価格を実績により支給することも想定される所である。</p>
	<p>年度途中で退職した場合、職員に返納を求めることとなるのか。</p>	<p>年度途中で退職する職員については正規職員同様に返納を求めることとなる。</p>
<p>3 窓口時間の短縮について</p>	<p>窓口受付時間の短縮については、超過勤務の縮減や時差出勤など個々のライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進に繋がることから、現状分析や県民アンケート等を実施するなど、早期に県民サービスに与える影響を客観的に評価し、窓口受付時間の短縮に取り組んでいただきたい。</p>	<p>窓口受付時間の取扱いについては、関係部局とも連携しながら、県民サービスの質を損なうことなく、どのような取組が可能であるか、引き続き検討していく。</p>
<p>4 超過勤務手当の適切な支給について</p>	<p>令和7年度の超過勤務縮減目標も令和6年度と同様、「年間540時間超の職員数0人」とされたが、依然として、年間540時間超職員も存在する。また、実態に即した目標となっていないことから、目標を意識するあまりに入力制限や申請自粛につながるので</p>	<p>「年間540時間超の職員数0人」の目標は、超過勤務に関する規則の上限「月45時間以内」を踏まえて、各職員の長時間労働を改善していきたいという思いで設定している。</p> <p>引き続き、540時間超の職員が生じないように、業務縮減や効率化、職員の意識改革をしっかりと</p>

	<p>はないかと危惧している。これまでもサービスシステムへの入力制限につながる言動が見受けられた場合には、人事課から直接所属を指導するとの回答であったが、あらためてそのような事がないよう各部・各県民局・各所属に対し、周知徹底いただきたい。また、申請自粛がおきないように実際の勤務時間と申請時間に乖離がある場合には、その要因を管理職が本人に確認し、適切に支給するよう周知徹底いただきたい。</p> <p>また、窓口業務に従事する職員については、受付開始前の準備作業も時間外労働にあたることから、超過勤務手当を適切に支給するよう周知徹底いただきたい。</p>	<p>図っていききたい。</p> <p>また、目標達成のために超勤申請を自粛することは、本来の目的から逸脱し、あってはならない。引き続き、管理職等に対して、業務の進行管理を適切に行い、超過勤務の事前命令・事後確認を徹底するよう指導していく。</p> <p>また、時間外労働について、所属長からあらかじめ命じられた業務に従事した場合には、これまでから事前命令・事後確認を適正に行った上で、確認した超過勤務については全額支給してきており、このことは窓口業務においても同様であると考え。各所属において適切に判断した上で、超過勤務手当を適正に支給していただきたい。</p>
	<p>現場からは「予算の裏付けがない中では、申請しづらい」という意見もあり、申請自粛に繋がっているのではないかと危惧している。超勤申請の自粛が発生しないように出退勤記録システムの適切な運用を行っていただきたい。</p>	<p>事前命令・事後確認を適正に行い、確認した超過勤務については全額支給することは当然であると認識している。超過勤務の申請自粛につながる言動や出退勤記録システムの不適切な運用があった場合は、部局及び県民局を指導し、場合によっては、人事課から直接所属を指導したい。</p>
<p>5 36協定の遵守について</p>	<p>36協定を締結すれば上限まで超勤をさせても良い訳ではない。36協定締結や再締結に係る注意点について周知徹底を図り、36協定が形骸化する事がないよう指導していただきたい。</p>	<p>36協定を遵守すべきことは当然であるほか、やむを得ず再締結する場合であっても、「漫然と再締結を行うのではなく、超過勤務の縮減につながる具体的な業務見直しを必ず行う」旨、各部局に周知している。今後も、あらゆる機会を通じて、周知徹底していく。</p>
<p>6 中高年齢層職員・再任用職員の士気確保策を講じることについて</p>	<p>現場からも切実な声が寄せられているが、行政職4級の号給延長、55歳昇給停止廃止、再任用職員の一時金支給月数引上げ、60歳超の給与7割水準廃止の改善が行われないままではモチベーションが下が</p>	<p>再任用職員も含めた中高年齢層職員の士気確保については、私どもとしても大変重要であると認識しており、職員の給与についてはこれまでから、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、人事委員会の勧告・報告を踏まえて対応</p>

	<p>らない。</p> <p>賃金確定交渉でも、「現時点においてこれ以上の対応は困難」とされているところであるが、県政の礎を築いてきた中高年齢職員に何か報いることはできないのか。</p>	<p>できるものに対応してきたところである。</p> <p>給与面においては、均衡の原則や本県の厳しい財政状況の観点から、これ以上の対応は現時点で困難であるが、引き続き、再任用職員を含めた中高年齢職員の士気確保に向けて、今後改善できるものは改善していきたいという姿勢に変わりはない。</p>
<p>7 障害を有する職員に対し合理的配慮に係る措置を講じることについて</p>	<p>事業者には障害のある人への合理的配慮の提供が義務化されているが、合理的配慮の中には、「物理的環境」だけではなく、「意思疎通への配慮」や「障害に応じたルールや慣行の柔軟な変更」といったものも含まれる。また、障害を有する職員が職場で定着し、活躍するためには、職場で共に働く同僚や管理監督職の理解を深めることも重要であるが、知識や経験不足から対応がわからず、行き違いが生じることもある。</p> <p>そのことから、障害を有する職員、一緒に働く職員が気軽に専門家から助言が得られる相談支援体制が必要ではないか。</p>	<p>障害のある方の雇用を進める上では、障害のある方と事業者が話し合い、お互いに理解し合いながら共に対応案を検討し、障害のある方一人ひとりが、障害特性や個性に応じて能力を発揮できる環境を整備することが重要である。</p> <p>本県では、障害者活躍推進計画に基づき、障害のある方に対しては、採用までの間に、一人ひとりと面談を行い、障害の状況や体調面の確認、業務や通勤にあたっての配慮事項等を確認したうえで、障害特性に応じた配置や業務の割振りを行っているほか、採用後においても、所属での面談や「職場等の満足度に関するアンケート調査」等を通じて、障害のある職員がモチベーションを高くもって働ける環境の整備にも取り組んでいる。</p> <p>職員に対しては、自治研修所で開催する階層別研修等において、障害を有する職員に対する理解や適切な対応についての意識啓発を行っているところである。</p> <p>今後も引き続き、職員の声を踏まえながら、更に出来る取組は取り入れていくなど、丁寧な対応に努めていく。</p>
<p>8 通勤手当について</p>	<p>今期確定において自動車等使用者の通勤手当や駐車場利用に対する通勤手当の支給の上限額を引き上げるなど、大幅に改善されたものの、改定後もなお、自己負担を強いられる職員がいる。人事異動の性質上、広域異動が避けられ</p>	<p>通勤手当について、皆さんが強い思いを持っているということは、私どもとしても認識している。</p> <p>そのことも踏まえて、令和8年度からは、自動車等使用者に対する手当の支給区分や、駐車場等の利用に対する手当の支給対象等に</p>

	<p>ない場合があったとしても、せめて持ち出しが生じないように、駐車場の全額実費支給等、更なる改善に取り組んでいただきたい。</p>	<p>ついて、国を上回る本県独自の措置も行うこととした。国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、現時点においてこれ以上の対応は困難であるが、今後改善できるものは改善していきたいと考えている。</p>
<p>9 諸手当について</p>	<p>採用困難職種の初任給調整手当について、これ以上の改善は困難とされたが、職員採用において、受験者の減少や合格者の辞退があり、採用数の確保が困難な職種が増えている。人材確保は深刻な状況である。初任給調整手当の新設は有効な手段と考えるが、いかがか。</p>	<p>医師・獣医師以外への手当支給については、人事委員会から勧告がされていない中、国や他府県の状況、本県の財政状況も踏まえると、現時点ではこれ以上の対応は困難ではあるが、土木職や建築職等の採用確保に向けては、これまでから年齢要件の引上げといった採用試験の見直しや、SNS を活用した積極的なPR活動等に努めてきたところであり、引き続き、工夫を凝らした取組を進めることにより必要な人材の確保に努めてまいりたい。</p>
<p>10 特殊勤務手当について</p>	<p>高病原性鳥インフルエンザ防疫作業手当について、本県独自の措置は困難との回答が行われたが、他府県と比べ、養鶏施設数が多く、発生頻度も高い状況にある。既に中播磨県民センター管内において2度発生しており、多くの職員が動員されている。殺処分は精神的にもダメージの大きい業務であるにも関わらず、業務内容に見合った手当支給とはなっていないことから、本県独自の措置を求める。</p>	<p>鳥インフルエンザの発生に伴う防疫作業については、職員の皆さんのご協力に改めて感謝申し上げます。</p> <p>本県の特殊勤務手当については、平成17年度に抜本的な見直しを行ったが、それ以降も、国は、地方公共団体に対して、総務副大臣通知などを通じ、手当の適正化に向けた是正指導を強く行っており、他府県では指導を踏まえた見直しが現在もなされている状況にある。</p> <p>公務員給与全体を取り巻く情勢は、依然として厳しく、なかでも、特殊勤務手当については、県民から厳しい目が向けられている。国や他府県において引上げ等の見直しの動きが見られない手当については、本県独自の措置を図ることは困難な状況にあることをご理解いただきたい。</p>

<p>11 野生鳥獣手当の新設について</p>	<p>「鳥獣の保護及び管理に関する業務に従事する職員に対し、特殊勤務手当を支給して差し支えない」との総務省通知に基づき、早期に手当の新設を行っていただきたい。</p>	<p>本県の特殊勤務手当については、平成17年度に抜本的な見直しを行ったが、業務実態の変化、国・他府県の状況、社会情勢の変化等を踏まえ、検討を行い、絶えず検証を行う必要があると考えている。</p> <p>近年のクマ被害の増加を踏まえ、国からは通知において「鳥獣の保護及び管理に関する業務が、要件に該当すると判断する場合には、当該業務に従事する職員に対し、特殊勤務手当を支給して差し支えない」と助言されているところであるが、具体的な支給対象業務や支給額は国から示されていない状況である。</p> <p>今後も国や他府県の状況を注視しながら、引き続き手当の新設については検討していきたいと考えている。</p>
<p>12 実効あるハラスメント対策を行うことについて</p>	<p>ハラスメント指針の策定、研修、綱紀肅正通知の発出等、人事課として取り組まれているが、今なお、職場からはハラスメントの相談が後を絶たない。こういった事例が生じないように、毅然とした対応を求める。また、緊急対応が必要な案件については迅速な対応をお願いする。</p>	<p>「ハラスメントは許さない」という毅然とした姿勢で引き続き対応していくとともに、ハラスメントの相談があった場合は、関係部署と連携の上、適切に対応してまいりたい。</p>
<p>13 個人への誹謗中傷や個人情報の漏洩について</p>	<p>文書問題以降、組合員を守る立場で人事当局に申入れを行い、職員が安心して安全に働ける職場となるよう求めてきたが、未だ、混乱の収束が見通せない状況にある。最近では随行職員や自動車運転員等、知事と直接業務に携わる職員に対する誹謗中傷やSNSへの投稿が相次いでおり、職員は疲弊している。また、窓口職場では理不尽な要求を言われたり、暴言を吐かれたり、ネット上で名誉棄損されたり、プライバシーを侵害する情報を掲載する等、攻撃に</p>	<p>質の高い県民サービスを提供していくためには、職員が安心・安全に働ける職場にしていくことが重要であると考えている。</p> <p>昨今、県庁周辺での県民等による様々な活動については、表現の自由の観点から、SNS上での発信も含め活動を規制することは難しいと考えるが、限度を超えた危険な行動や、職員個人に対する誹謗中傷等により、職員の勤務環境が害されることはあってはならないと認識している。</p> <p>ハラスメント防止指針などに基づき、組織的な対応を基本姿勢として、事案に応じては行政対象暴</p>

	<p>さらされている。      当局は責任を持って職員を守る姿勢を示していただきたい。</p>	<p>力対策支援員等も活用しながら、職員の誹謗中傷に対して毅然とした態度で適切に対応していく。      また、弁護士等とも相談しながら、組織として具体的にどのような対応ができるのか、引き続き検討していく。      法改正に基づき、整備を検討する新たなマニュアルについては、電話対応のあり方や、長時間にわたる対応を求められた際の対応方法など含め検討したいと考えており、より一層、職員が安心して働ける職場環境づくりに取り組む。</p>
<p>14 休暇制度の拡充について</p>	<p>会計年度任用職員の育児時間及び骨髄等ドナー休暇を令和8年4月より有給化するとの回答があった。仕事と生活の両立支援に係る休暇・休業制度の拡充とのことであったが、我々は会計年度任用職員の労働条件の改善も求めているため、一定評価したい。      一方で我々の求めてきた40年長期勤続休暇や孫に係る休暇等については前進回答がなかった。事務レベル協議でも申し上げたが、定年引上げや高齢層職員のライフスタイルの変化を踏まえて、何かできることはないのか。</p>	<p>公務員の休暇制度等の勤務条件については、これまでから、国及び他の地方公共団体の職員との均衡を考慮して定めなければならないとする地方公務員法で定められた均衡の原則のもと、人事委員会の勧告・報告を踏まえ定めてきた。      休暇制度について現時点でこれ以上の対応は困難であるが、国や他府県の取扱いを踏まえ、引き続き対応できるものは対応してまいりたい。</p>
<p>15 仕事と生活の両立支援にかかる休暇・休業制度の拡充について</p>	<p>事務職の短期育休業務支援員の増員について説明があったが、現場実態に応じた一定の前進だと受け止める。引き続き、土木職の短期育休業務支援員も含め人数・職種・配置地域等、利用しやすい制度となるよう取り組んでいただきたい。</p>	<p>男性が家事や育児等に参画することは、男性のワークライフバランスの推進や、女性の活躍促進の観点からも不可欠である。県としても、男性職員の育休取得を積極的に推進しており、育休を取得しやすい環境整備を進めていくことは重要であると認識している。      短期育休業務支援制度については、これまでから事務職の増員や土木職への拡充には取り組んできたところではあるが、これからも引き続き、育休取得者の職種や地域ごとの状況、他団体の取組等も踏まえながら、さらに何かできることがないか検討してまいりたい。</p>

<p>16 会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善すること</p>	<p>賃金面において、短期介護休暇の有給化や育児時間、骨髄等ドナー休暇の有給化が図られるとの回答があり、一定の前進と受け止める。</p> <p>一方、会計年度任用職員の任用上限の撤廃については、昨年来から検討されているにも関わらず、「現行の任用上限が人材確保に支障を及ぼす状況にないから、上限年数の撤廃の必要性がない」では納得できない。また、人事配置の柔軟性や雇用機会の縮小も理由とされたが、実態として、現場では正規職員と同等の業務をこなしている会計年度任用職員もいる。人材確保に支障が出てからの対応では間に合わない。早期に上限年数を撤廃すべきではないか。</p>	<p>会計年度任用職員の任用上限の取扱いについては、国の動向や他府県の状況を踏まえて検討してきた。国の制度改正は、継続的な人材確保を図るものであり、一定の効果が期待されるものと考えている。</p> <p>一方で、任用上限を撤廃した場合、特定人材の固定化や雇用機会の縮小といった懸念もあるところであり、他府県でも同様の理由から、多くの団体が現行制度の維持を判断している。</p> <p>こうした状況を総合的に勘案し、現時点では任用上限を撤廃する必要性は見いだせず、引き続き現行制度を基本として運用することが適切と考えている。</p> <p>ただし、今後も採用状況を丁寧に把握し、課題が生じた場合には制度見直しも含め、必要な対応を検討していく。</p>
<p>17 庁舎整備</p>	<p>三田・三木・新温泉の各庁舎において老朽化が進んでいるが、大規模改修については、「老朽化の程度等を勘案し、限られた予算の中で優先順位をつけながら対応する」との回答に留まった。事務レベル協議の場でも、早期の改修を求める意見が出された。現状、緊急補修のみでは抜本的な解決にはいたっていない。</p> <p>特に、三田庁舎においては雨漏りが発生するなど、建物の躯体にも深刻な影響を及ぼしかねない状況にあることから、勤務する職員のこともしっかり汲んでいただき、早急に長寿命化改修を行っていただきたい。</p> <p>また、既に着手している庁舎については、引き続き工事に必要な予算を確保していた</p>	<p>現在、複数の庁舎で長寿命化改修を推進しており、その進捗状況を踏まえるとともに、各庁舎における職員数や老朽化の程度、業務への支障度合や来庁者への影響等を勘案し、優先順位をつけて対応せざるを得ない状況にあることについては、ご理解いただきたい。</p> <p>また、長寿命化改修工事等においては、職員の皆様方が安心して職務に取り組める執務環境を確保するために重要であり、工事内容の精査や効率的な施工方法を調整しながら、必要な工事については実施できるよう予算の確保に取り組んできたところである。</p> <p>既に工事着手済の庁舎についても、必要な予算の確保に努めてまいります。</p>

	<p>だきたい。</p> <p>空調運転については、職員の安全と健康を守ることを前提に弾力的な対応となるよう、現地管理者や各事務所の管理職に周知徹底いただきたい。</p> <p>新庁舎整備及び暫定的な本庁舎への移転は、職員の働き方に大きく関わることから、早期に労使協議をお願いしたい。</p>	<p>空調運転については、職員の健康確保が最優先であると考えている。集合庁舎の現地管理者や各事務所の管理職等に対し、庁舎管理責任者等を通じて、この基本的な考え方を徹底するとともに、本庁舎における具体的な取組等について周知を図っていきたい。</p> <p>新庁舎整備及び暫定的な本庁舎再編については、職員の働き方に大きく関わることと認識しており、適切な時期に、丁寧に説明、協議を行ってまいりたい。</p>
<p>18 「兵庫県職員の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調の未然防止について</p>	<p>うつ病の再発率は60%もあり、その後、再発を繰り返すと更に再発率が高くなると言われている。そのため、未然防止、早期発見・早期対応、職場復帰支援が重要である。</p> <p>健康なやみ相談室に加え、1月から外部カウンセラーによるオンライン相談窓口の開設等、対策が講じられているが、メンタルヘルス不調者は増加傾向にあることから、AIメンタルヘルスケアの導入等、より一層の未然防止に取り組んでいただきたい。</p>	<p>メンタルヘルス対策としては、予防や早期対応が何よりも重要であり、引き続き、未然防止や気づき支援に取り組んでいく。</p> <p>AIメンタルヘルスケアの導入については、効果や他団体の活用例等も踏まえながら、今後の検討課題の一つとして研究していきたい。</p>
<p>19 職員公益通報制度の運用について</p>	<p>1月に要綱改正が行われ、通報者保護の拡充や公益通報者の範囲拡大、公益通報を阻害する要因への対処について明記されたが、通報を受ける側が公益通報者保護法や要綱を正しく理解し、適切に対応しなければ意味がない。</p>	<p>要綱改正を踏まえ、公益通報を受け側においては、法及び要綱の趣旨を十分に理解した上で、通報者の秘密保持や不利益な取扱いの防止が確実に図られるよう、職員への周知や幹部職員を含む研修を通じて、運用の徹底に努めている。</p>

	<p>県職員は一連の騒動で兵庫県の公益通報者保護制度に懐疑的であり、「安心して通報ができる環境の整備」と言われても、安心より不安しかない。そのことも踏まえ、通報者の保護の徹底を図っていただきたい。</p>	<p>併せて、外部専門家のモニタリングや外部窓口の設置等により、通報者保護の実効性や透明性を高めることにより、職員の不安が軽減されるよう、安心して通報できる体制の確保に引き続き取り組んでいく。</p>
<p>20 情報資産の安全管理対策について</p>	<p>情報漏洩が相次いだことから、兵庫県の安全管理対策については県民から厳しい目で見られている。再発防止に向け、情報漏洩に至った背景も検証し、対策を講じていただきたい。</p>	<p>情報資産の漏洩については、個人情報取り扱いの面、技術的な仕組みの面の両方から、必要な改善を進めていく。本庁舎の分散配置などもある中、職場環境や働き方の変化も踏まえながら、引き続き情報資産の安全管理対策の見直し・強化を進めていく。</p>
<p>21 共通パソコンについて改善すること</p>	<p>旅費システムの住所表示について、職員の住所は個人情報に該当し、「目的外利用」については個人情報保護法により厳しく規制されているものの、他人に住所を知られること自体を不安に感じる職員も多い。そのため不安払拭に努めて頂きたい。</p>	<p>旅費システムにおいて職員の住所が画面上に表示されることについて、「目的外利用につながるのではないか」との不安を抱く職員がいることは、十分に認識している。</p> <p>一方、現行システムは、代理申請や旅費試算などの業務処理において、出発地として住所情報を自動的に参照することを前提とした設計であり、住所表示を非表示化するなどの単純な画面修正では対応できない仕組みとなっている。現時点では、予算上の制約もあり、直ちにシステム改修を行うことは困難な状況であるが、職員の安心感を高めることも極めて重要であり、今後の制度改正、システム改善等のタイミングを見据えつつ、現実的に取りうる選択肢がないか整理し、職員が安心して利用できる環境づくりに取り組んでいく。</p> <p>引き続き、個人情報の適正な取扱いを徹底するとともに、目的外利用や私的流用が生じることのないよう、職員への周知・指導を継続して行っていく。</p>

<p>22 労働安全衛生について（ならし出勤）</p>	<p>ならし出勤について、医師・保健師の専門的なフォローに加え、「職場復帰支援の手引き」の活用等により、復職支援体制の強化が進んでいる。一方、経済的な面において、「ならし出勤」は「勤務」に該当しないため、通勤費は支給されず、大きな負担となっている。制度上、公費負担が困難であるならば、公費負担によらない経済的支援策を検討いただきたい。</p>	<p>療養中の職員が職場復帰するにあたっては、段階的に職場や業務に慣れていくための支援が欠かせない。職員が安心してならし勤務制度を利用し、早期に職場復帰できるよう、通勤（公務）災害に代わる措置として、職員互助会において保険料相当額の助成を行っており、現時点では新たな経済的支援を実施することは想定していない。</p> <p>しかしながら、経済的負担により復職に向けた準備が制限されることのないよう、必ずしも通勤を伴う方法に限らず、生活記録表の活用や医療機関での支援等について、関係者と連携しながら、個々の状況に応じた復帰支援を引き続き行っていく。</p>
<p>23 労働安全衛生について（暑熱対策）</p>	<p>暑熱対策について、各部署に「熱中症対策」に関する通知を発出するとの回答であったが、対策が確実に実施されるよう、各部署に周知徹底いただきたい。</p>	<p>2月上旬に熱中症防止対策の強化に関する通知を発出予定で、現在準備を進めている。発出後は各部署・所属において適切な対応が図られるよう、周知の徹底を図る。</p>
<p>24 職員の健康管理体制の拡充について</p>	<p>高齢層職員が働き続けるためには、健康管理が重要な要素である。インフルエンザに加え、带状疱疹や肺炎球菌感染症についても、定期接種の対象年齢に達した職員は助成対象とするなど、健康管理体制を拡充いただきたい。</p>	<p>高齢層職員を含め、職員が健康を維持しながら働き続けるためには、年齢や健康状態に応じた健康管理の取組が重要である。</p> <p>このため、中高年齢層職員を対象とした「マンツーマン健康づくりトライアル事業」について内容の充実を図り、個別支援を通じた健康づくりの取組を拡充して進めている。</p> <p>一方、带状疱疹や肺炎球菌感染症に係る予防接種については、制度上、定期接種の対象年齢が主として65歳以上とされていることや、任意で早期に接種した場合の効果や必要性等の整理・確認を要することから、現時点では新たに助成対象を拡大することは予定していない。</p> <p>引き続き、職員の年齢に応じた</p>

		健康課題、国の動向等も踏まえながら、効果的な健康管理体制の充実に取り組んでいく。
25 職員公舎について	<p>職員公舎の新設・増設が困難なことから、「民間住宅の借上げによる戸数確保も研究していく」との回答が行われ、借上げを行ううえで、空家リスクや中長期的な確保に対する課題、制度上の問題も含めて慎重な検討が必要とした。</p> <p>公舎の新設・増設にかわる代替案と理解はするが、借上げ場所や負担額によっては、既存の職員公舎の入居率が低下し、その結果、公舎が廃止になるようであれば本末転倒である。その点も踏まえ、検討願いたい。</p>	<p>民間借上住宅を研究する背景としては、職員公舎の管理運営において、福利厚生面から職員の住環境を安定的に支援するための策の一つである。民間借上住宅の導入については、主に</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 原状回復費用にかかる負担割合や、敷金、礼金などの契約条件</li> <li>② 入居がない期間の空家リスク</li> <li>③ 中長期的な予算確保等、</li> </ol> <p>複数の課題を整理したうえで、既存の職員公舎の維持管理や有効活用を前提として、制度として成り立つかどうかを、既存公舎とのバランスに十分配慮しながら、慎重に研究する必要があると考えている。</p>
	<p>但馬支部、丹有支部の重点要求である職員公舎の老朽化対策について、事務レベル協議において、「県民局の意見を踏まえ、出来る限りの対応を行う」との回答が行われたが、経年劣化による設備の修繕については、入居者の声をよく聞いていただき、効果的な対策を行っていただきたい。また、小南職員住宅については、防草対策を確実に実施いただきたい。</p>	<p>職員公舎の老朽化対策について、予算の制約がある中ではあるが、県民局を通じ、現場の状況を丁寧に聞き取りながら、できる範囲で年度内に実施する。</p>

イ 現業評議会

<p>1 労働安全衛生体制の構築について</p>	<p>現業職場として第一の要求であり、各部局協議でも丁寧な対応を確認してきた。この間、メンタル対策等、時代ともに充実されてきた課題もあるが、改めて、現業職場は現場作業に従事しており、安全対策・意識啓発等、災害防止へ向けた取り組みは非常に重要である。少人数・高齢化している実態を踏まえ、当局対応の継続をお願いしたい。</p>	<p>職員課としても業務の特性上から、災害防止の取組が最重要課題であることは十分に認識している。現場の実態を踏まえた職場の危険防止策や健康障害防止策を議論するための安全衛生委員会の積極的な開催を促すとともに、開催回数が低調な事務所においては、個別ヒアリングの実施や、協議項目について職員課から情報提供を行うなど、より効果的に職場環境の整備・労働災害の防止に役立てられるよう指導していく。</p>
<p>2 職場の士気高揚対策について</p>	<p>まず、条例・規則上の名称変更については、改めて、お礼を申し上げる。          今期職場要求について申し上げると、部局との事務レベル協議をはじめ、この間、私たちが訴えてきたことに対して真摯に検討していただいたと思うが、具体の前進が無かった。先のカスタマーハラスメント等に関する申入れの際もお伝えしたが、今期は、現業職員の中でも特に総務部職員（秘書課・管財課）の対応は、他府県にはない本県独自の対応である。現業独自の改善は困難とのことであるが、こうした職員に報いる検討、対応をお願いしたい。</p>	<p>技能労務職の皆さんには、この間、現場の最前線で業務に精励いただき感謝申し上げます。          それぞれ厳しい状況の中でご苦労いただいていることについて承知している。          私どもとしても職員の勤務環境が害されることはあってはならないと認識している。          県庁周辺で県民等により様々な活動がなされているが、表現の自由の観点から、SNSを含め一律に規制することは困難であるものの、許容範囲を逸脱した危険行為や、個人を標的にした中傷・攻撃については、断固とした対応が求められる。          また、行政対象暴力対策支援員等とも連携し、組織として適切に対処し、今後も、職員の士気を損なうことがないよう、働きやすい環境づくりを含め、取り得る対応については引き続き着実に進めていきたい。</p>