

職場要求交渉 共通項目への回答

I 共通項目

番号	要求	回答
1 超過勤務について	(1)慢性的超過勤務を解消し、総実労働時間を縮減すること (2)「超過勤務に関する規則」「三六協定」を遵守すること。実効ある業務縮減を行うこと【福連協、土木協、神戸支部、西播支部 重点要求】	新規事業や災害等の突発的業務により、職員の皆さんにご苦労いただいていることは認識している。超過勤務の発生は、災害対応等の避けることができない業務はもちろん、業務の繁忙等によって一定やむを得ない面があるものの、職員の健康管理やワークライフ・バランスの実現を図っていくため、縮減に向けた取組を積極的に推進することが重要であると考えており、「新しい働き方推進プラン」においても、超過勤務縮減を施策の柱の一つに位置づけている。具体的には、超過勤務縮減目標を超過するおそれがある職員について、各所属において個別面談を実施し、業務の見直しや事務分掌の平準化などきめ細かな対応を行う等、超過勤務の縮減に向けた対策に取り組んでいる。令和7年度は、業務縮減・効率化の取組として公共料金支払い業務の集約化・外注化のほか、業務改善に必要な知識習得のための研修会・ワークショップを実施するとともに、管理監督職のマネジメントを支援するためのBIツールの開発等を進めている。加えて、衛生委員会や安全委員会、安全衛生協議会では、超過勤務の縮減に向けた労使による意見交換を継続的に実施している。 今後とも、部局・県民局とともに、実効性のある超勤縮減に向けた取組を進めたい。
	(3)超勤の申請制限を行わず、必要な予算を確保し、超過勤務手当を完全支給すること。また、実際の勤務時間と超過勤務申請時間に差がある場合には、実態を確認し、超過勤務手当を適切に支給すること【神戸支部 重点要求】	超過勤務の事前命令・事後確認にあたり、サービスシステムへの入力制限につながる言動はあってはならないと考えている。そういった言動が見受けられた場合には、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。なお、超過勤務手当については、これまでから、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してきた。引き続き必要な予算は確保していきたい。 次に、実際の勤務時間と超過勤務の届出に差がある場合についてであるが、出勤記録システムの導入により、客観的な数字として本人及び管理監督職が勤務時間を確認できる仕様となっている。実際の勤務時間と超勤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、超過勤務手当を適切に支給する。超過勤務の適切な管理を全庁的に推進するため、部局長を部局等責任者、所属長を所属責任者とした責任体制を設けている。超過勤務に関して問題が生じた場合は、引き続き、誠意を持って対応する。
	(4)在宅勤務時の超過勤務について、実態に応じ超過勤務手当を支給すること	在宅勤務時でも、業務の進捗状況によって、やむを得ず時間外勤務を行う必要がある場合は、事前命令・事後確認を徹底し、超過勤務手当を支給することは当然であると考えている。
	(5)時間外の公用車による移動時間について、同乗者も超過勤務手当支給対象とすること	時間外の公用車移動時間について、運転者は、移動中は公用車の運転業務に従事していること、また、その実態が把握できることから、超勤手当の支給対象としている。 一方、同乗者についてはこうした要件を満たさないことから、判例や行政解釈、他府県の状況等も考慮して原則として対象外としている。しかしながら、例えば、児童移送や検体搬送といった移動中に監視等の業務に従事している場合や、所属長から移動中の資料作成等の業務を命じられるなど、具体的な労務を提供している場合は、従来から超勤手当の支給対象としている。 なお、支給対象となる業務は、①所属長からあらかじめ命じられたものであって、必ずその移動時間中に行う必要があるもの、②移動中に命じられた業務に従事したことについて、事後に所属長が報告書等により確認できるなど、勤務実態が把握できるものである。
	(6)時間外の水防待機等の超過勤務時間は呼出し時からとすること	超過勤務となるのは、①所属長からあらかじめ命じられたものであって、必ずその移動時間中に行う必要があるもの、②移動中に命じられた業務に従事したことについて、事後に所属長が報告書等により確認できるなど、勤務実態が把握できる場合である。例えば自宅や移動中であっても、所属長から関係機関との調整や報告資料の作成を命じられるなど、具体的な労務を提供している場合は、超勤手当の支給対象となる。
	(7)窓口受付時間を短縮すること	窓口受付時間の短縮については、一部の自治体で導入されていることは承知しており、職員の多様な働き方の実現にもつながる可能性があると考えている。 一方で、導入にあたっては、受付時間の短縮による県民サービスへの影響等を十分に考慮する必要があることから、本県の窓口利用や手続きの電子化の状況等、また、他府県の状況を見極めながら慎重な検討が必要であると考えており、まずは、各部局の意見を聴取し、実態の把握に努めてまいりたい。
	(8)通勤手当にかかる事務の簡素化を図ること	通勤手当に係る事務については、特にポイント付与サービスに係る事務や、毎月通勤実績との突合を行う必要がある会計年度任用職員の通勤旅費に係る事務が煩雑であると認識しているところである。 本年の人事院の報告では、超過勤務縮減の観点から「人事・給与関係業務について更なる制度の簡素化に取り組んでいく」と言及されているところであり、我々としても、ポイント付与サービスを考慮しないこととした国の取扱い等も踏まえ、皆さん方に事務改善に繋がる具体的な改善策をお示しできるよう、前向きに検討したいと考えている。
2	人事評価制度は交渉確認事項を遵守すること	令和5年10月に実施した交渉において確認したことについては、丁寧に対応してまいりたい。
3	新庁舎整備及び暫定的な本庁舎再編に関する申し入れに基づき、丁寧な協議を実施すること【県庁支部 重点要求】	県庁舎のあり方については、基本構想の策定過程や暫定的な本庁舎再編について、適宜説明を行ってきたところである。新庁舎整備については、昨年12月に基本構想を策定した。今後は、新庁舎等の具体的な機能、設備や県庁敷地全体としての施設配置等を検討するため、基本計画を策定していくが、その検討段階においても、適切に説明を行っていく。また、民間オフィスについては、今後、全ての移転先が確定するとともに、3号館、生田庁舎等への移転も始まることから、スムーズな移転ができるよう、適宜、丁寧に対応してまいりたい。

番号	要求	回答
4	中高年齢職員・再任用職員の士気確保を講ずること【東播支部(北播磨・東播磨)、西播支部(中播磨・西播磨)重点要求】	再任用職員も含めた中高年齢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いる。 このため、行政職4級の号給延長等、これまでも対応できるものは対応してきたところであり、令和7年度においては、本県独自の措置として、配偶者に係る扶養手当の改定を国より1年遅らせ、経過措置を2年間設けることとしたところである。 給与面においては、本県の厳しい財政状況や均衡の原則の観点から、これ以上の対応は現時点で困難であるが、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。
5	障害を有する職員に対し合理的配慮に係る措置を講ずること	障害のある職員に対する配慮として、障害特性に応じた配置や業務の割振りを行うほか、面談を随時実施して障害の状況や体調面での配慮事項、業務や通勤にあたっての配慮事項等を確認し、配慮を行っている。また、「職場等の満足度に関するアンケート調査」等を通じて組織の課題を把握し、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。引き続き、自治研修所で開催する階層別研修等において、障害者に対する理解や適切な対応についての意識啓発を行うなど、丁寧な対応に努めていく。
6 在宅勤務について	(1)在宅勤務制度は交渉確認事項を遵守すること (2)在宅勤務に用いる機材購入の補助制度を設けること	一昨年の職場要求交渉確認事項を踏まえ、今後も丁寧に対応していく。 テレワーク環境の充実を図るため、昨年度、共通パソコンの自宅でも使用可能なモバイルPCへの更新、公用携帯の導入を実施した。機材購入の補助制度を設けることは困難であるが、引き続き柔軟な働き方を推進できる環境整備に努めている。
	(3)サテライトオフィスに情報セキュリティ対策を行うこと	サテライトオフィスは、特に在宅勤務において自宅での勤務に支障がある場合や、出張等で立ち寄った場所での業務の必要性等を考慮し、柔軟で多様な働き方を推進するために整備・運用している。 通話内容やPC画面を他の職員が見聞きすると支障がある機密性・秘匿性の高い業務については、在勤庁で行うよう調整いただきたいが、やむを得ずそういった状況が生じる場合にも庁内メールやTeamsのチャット機能、配席の向きなどの工夫により、情報セキュリティに配慮した対応をお願いしたい。 (サテライトオフィス内に専用の個室ブースを整備するには多額の費用や設置スペースの確保など課題が大きいことから、現状についてご理解いただきたい。)
7 通勤手当について	(1)自己負担を解消すること【淡路支部 重点要求】 (2)安全な通勤方法を確保するため、高速道路及び新幹線の使用基準を緩和すること	地方公務員の給与は、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するということが基本であるが、通勤手当については、令和7年度より1ヶ月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額を合算した額の限度を15万円へ引き上げるとともに、新幹線・在来線特急の特別料金及び有料道路の通行料金についても、15万円の支給限度額の範囲内で全額を支給することとした。併せて、新幹線等の利用にあたって通勤時間が片道30分以上短縮されることを求める要件を廃止し、通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められる場合は手当を支給することとしたところである。 さらに、令和8年度からは自動車等使用者に対する手当の支給金額を引き上げるとともに、駐車場等の利用に対する手当の乗り継ぎ要件と1/2上限を廃止し、支給額も引き上げることとしている。 国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、現時点ではこれ以上の対応は困難である。
8 諸手当について	(1)単身赴任手当を増額すること	地方公務員の給与は、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ということが基本である。単身赴任手当については、令和7年度より1ヶ月当たり30,000円とし、加算額の限度額を12,000円引き上げ70,000円とした。また、令和7年度より支給要件についても新規採用職員を支給対象とする等、一定の改善を行ったところである。 国や他府県の状況、本県の厳しい財政状況も踏まえると、現時点ではこれ以上の対応は困難である。
	(2)在宅勤務手当を増額すること	在宅勤務等手当の月額3,000円については、人事委員会勧告、国、そして民間の状況も踏まえた対応として、地方公務員の給与決定原則に照らして適切なものと考えている。
	(3)採用困難職種の初任給調整手当を増額及び新設すること【土地評、家保協、重点項目】	地方公務員の給与は、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ということが基本である。 医師・獣医師以外への手当支給について、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、本県の厳しい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ある。
	(4)寒冷地手当の支給地を拡充すること【但馬支部 重点要求】	地方公務員の給与は、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ということが基本である。 寒冷地手当の支給地拡充について、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、本県の厳しい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ある。
	(5)育休支援手当を新設すること【土地評 重点要求】	地方自治法第204条の2の規定により、地方公共団体が職員に支給する給与その他給付は法律上の根拠を必要とし、法律に規定された種類についてのみ認められているところ、当該手当は現行法上規定されていないため、手当として新設することはできかねるものと考えている。
9 特殊勤務手当について	(1)特殊勤務手当の増額および支給対象範囲を拡大すること (2)指定運転員手当を新設すること【東播支部(東播磨)重点要求】 (3)高病原性鳥インフルエンザ防疫作業等について、業務内容に見合った手当とすること (4)オンコール待機手当を新設すること【林職協 重点要求】	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。 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。

番号	要求	回答
10	「兵庫県職員心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調を未然に防止すること【見連協 重点要求】	<p>「兵庫県職員心の健康づくり計画」では、4つの柱(気づき支援と早期対応、相談しやすい体制づくり、復職支援、職員のモチベーション向上)をベースに、職員の心の健康の保持増進に向けた基本的な考え方と具体的な対策、職員や管理監督職等の担うべき役割や数値目標等を示し、全所属に周知している。</p> <p>「気づき支援と早期対応」では、全職員を対象に労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、セルフケアの促進と職場環境改善につなげている。高ストレス者には、希望に応じて医師による面接指導を行うほか、健康リスクの高い所属には改善のための取組を依頼し、その内容を研修やSharePointで共有している。</p> <p>「相談しやすい体制づくり」では、庁内外に相談窓口(健康なやみ相談室等)を設置し、庁内ポータルサイトや通知システムを活用した周知に努めている。あわせて、R8年1月から庁外オンラインカウンセリングを導入し、相談体制の充実を図っている。</p> <p>「復職支援」では、ならし出勤の実施や、医師・保健師等の産業保健スタッフによる助言、所属と連携した復帰支援を行っている。</p> <p>「職員のモチベーション向上」については、WAY面談の導入や庁内公募の拡充、コミュニケーションの活性化、職員満足度調査の実施に取り組んでいる。</p> <p>これらの取組を円滑に進めるため、管理監督職向けメンタルヘルス研修の充実、職員課保健師による職場訪問や面談等のきめ細やかな対応により、メンタルヘルス不調の未然防止を更に進めていく。</p>
11	実効あるハラスメント対策を行うこと。また、行政対象暴力、カスタマーハラスメントなど職員に危険が及ぶことがないよう、県当局が責任を持って対応すること	<p>これまでから、行政対象暴力を含めたカスタマーハラスメントに対しては、組織的な対応を行ってきた。</p> <p>平成25年度には、企画県民部(現総務部)総務課に、県警OBの行政対象暴力対策支援員を配置するとともに、より実践的に対応してゆくため、「兵庫県行政対象暴力対応マニュアル」を策定している。直近では令和6年3月に行政対象暴力の具体的な事例とその対応策などを掲載する改訂を行い、内容の充実を図った。</p> <p>平成27年度には、県警OBの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、自治研修所で実施している「クレーム対応力向上研修」の受講者数を拡充するなど、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いる。</p> <p>さらに、令和2年度に策定した「兵庫県ハラスメント防止指針」において、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た。</p> <p>今後、法改正に基づき国から示される政令や指針に則って、実態を把握した上で、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>引き続き、管理職を中心とした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力対策支援員や苦情等対応業務員も活用しながら、毅然とした態度で適切に対応していく。</p>
12	公務上の訴訟等について、個人責任が追及されることのないよう配慮し、個人の負担を軽減すること	<p>上司の指示や県の定めた手順・ルールに従って職務を遂行したにもかかわらず事故が発生した場合、職員個人に責任が及ぶということになれば、職員は安心して職務に従事することができなくなる。</p> <p>このため、平成24年度に公務員賠償責任保険を導入するとともに、平成26年度には、公務上の事故で職員個人が訴訟を提起された際、訴訟を提起された個人及び所属を積極的に支援する訴訟支援チーム(構成員:各部局総務担当課、文書課、人事課等)を設置する制度を創設した。</p> <p>制度創設以降、職員個人が訴えられた2事案(H30:1事案、R1:1事案)については、支援チームを設置し、職員個人に過度な負担がかからないよう支援を行った。</p> <p>引き続き、組織として対応すべき事案については、適切に対応したい。</p>
13	職員公益通報制度の運用に当たっては、公益通報者保護法の趣旨を踏まえ、通報者の保護を徹底するとともに、相談窓口を広く周知すること	<p>内部公益通報制度の運用に当たっては、公益通報者保護法の趣旨を十分に踏まえ、通報者の氏名や通報内容の秘密保持を厳格に行い、通報を理由とする不利益な取扱いを防止するための内部規程等を整備することにより、通報者の保護を徹底しているところである。</p> <p>また、相談窓口については、職員が安心して利用できるよう、制度の概要や窓口の連絡先を庁内イントラネットや県ホームページ、研修等を通じて広く周知し、法令及びガイドラインに基づく適切な体制の充実を図っている。</p> <p>今後とも、通報者の保護と制度の適正な運用に努め、職員が不正や不適切な事案を安心して通報できる環境の整備に引き続き取り組んでいく。</p>

番号	要求	回答
14	情報資産の安全管理対策を強化すること	情報資産の安全管理のため、十分な対策を講じることは、県政への信用・信頼の礎であると認識しており、組織、人的、物理的、技術的な面から総合的な対策を実施している。特に、モバイルパソコンの配布、本庁舎の分散配置など職員の執務環境が変化する中、情報資産の安全管理対策についても、様々な変化に適合するよう計画的に強化するとともに、昨今の情報漏えい事業を踏まえ、その要因も含めた幅広い再発防止策を実施しているところである。あわせて、職員が職務上知り得た情報については、業務の内外を問わず、職員一人ひとりが地方公務員法等の法令等に基づき守秘義務を厳格に遵守し、適切に情報管理を行わなければならないものであることから、網紀肅正通知や職場会議等を通じて、引き続き職員に対し周知徹底を図っていく。
15 共有パソコン改善を図ること	(1) 公用車使用簿と旅行命令簿を兼ねるなど、旅行申請を簡素化すること	運転日誌いわゆる公用車使用簿については、道路交通法等において運転者名、運転開始・終了日時、走行距離の記録が義務づけられ、その他車両番号等の項目も必要である。 また、公用車使用簿の使用状況について改めて調べたところ、運転前後のアルコールチェックや車両点検の確認など公用車の安全運行の確保にも活用されている。 これらを踏まえると、公用車使用簿と旅行命令簿を兼ねるためには、抜本的なシステムの再構築等が必要となることから、直ちに対応することは困難であることにご理解をお願いしたい。
	(2) 旅行命令システムについて、職員の住所が閲覧できないようにすること	旅費システムでは、所属内での旅行命令簿・旅費請求書照会を可能としており、権限により、照会範囲を制限するなど一定の対応は可能と考えるが、一方で旅行申請の代理登録や旅費試算等に必要の機能であり、例えば一般権限を持つ職員が旅行の起点である住所が確認できない場合、その業務が庶務権限をもつ職員に偏るなどの影響も考えられる。ただ、「目的外利用」されることに対する懸念も理解できるため、引き続き問題意識をもって、関係部署と情報共有や検討を行いながら、対応の方向性について整理したい。
	(3) 公用パソコンから外部記録媒体へのデータの書き込みおよび持ち出し申請を簡素化すること	USBメモリ等の外部記録媒体へのデータの書き込みについては、令和7年度から、上司の電子的な承認の仕組みを導入するとともに、書き込み先をデジタル改革課指定のUSBメモリ(業務上必要な場合は、事前登録した他の外部記録媒体も利用可)に限定した上で、当該外部記録媒体の施錠保管や記録簿作成をお願いしている。外部記録媒体の利用には、ウイルス感染拡大のリスクがあるほか、大容量のデータを容易に持ち運べることによる情報漏えいのリスクや、外部記録媒体の利用管理を十分に行わないとデータの授受・削除の確認が追えなくなるなどの懸念があることから、対策を強化したものであり、ご理解をお願いしたい。
	(4) 業務に支障を来さないようPCスペックを改善すること	共通パソコンについては、更新のタイミングに合わせて、メモリの増強などスペックの向上を図っていくこととしている。令和6年度のモバイルパソコンへの更新においても、メモリを8GBから16GBに増強するなど、対応のスペック向上を図ったところである。令和8年度にも一部の共通パソコンの更新を予定しており、その際にもスペックの向上を図りたい。
16	庁舎整備に関しては職員が健康かつ安全に働き続けられるよう改善を行うこと	本庁舎においては、快適で安全な執務環境を維持するため、庁舎保全に関する各種の不具合(床タイル、トイレ等)発生時の迅速な対応に努めるとともに、1号館、2号館の1階ロビーに打合せテーブルを設置するなど限られた庁舎スペースの有効活用に取り組んでいるほか、労働安全衛生規則の改正を踏まえた時間外勤務における熱中症対策の一環として、会議室の一部に個別空調を設置した。 また、現在改修工事中の3号館や生田庁舎等では、トイレの洋式化や照明のLED化など執務環境の改善を図っている。 今後も、予算の状況や優先順位等を考慮し、改修工事等の機会も捉えながら、職員が健康かつ安全に働き続けられるよう整備を進めていく。
17	公用車の機動力及び安全性の確保の観点から、更新基準を見直すこと	現行の更新基準は労使を構成員とする「公用車更新基準見直し研究会」でとりまとめた「公用車の見直しに関する報告書」(平成20年12月)を踏まえ、年数と距離の両要件の到達により車両更新を認めている。 ただし、リース車においては、行政監査報告での指摘を踏まえ、コスト面から年数又は距離のどちらかを満たしたものを更新できるよう平成30年度より取り扱いを改めた。 買取車については、距離要件を満たさず年数が大幅に経過しても更新できない車両があることは認識している。公用車の機動力および安全性の確保は重要であり、安全性等に問題がある車両については、更新基準にかかわらず更新可能としている。今後も各部署と連携し、買取車の状況把握を行い、適切な対応が図られるよう努める。
18 労働安全衛生について以下の通り対策を講ずること	(1) ならし出勤にかかる交通費等の負担軽減を図り、長期療養者の円滑な職場復帰のさらなる推進に取り組むこと	療養中の職員については、本人の希望を尊重しつつ、「ならし出勤」の実施や、医師・保健師による専門的なフォローを行っている。併せて、管理監督者が円滑な職場復帰を支援できるよう、回復状況の確認ポイント等を整理した「職場復帰支援の手引き」を活用等により対応の充実を図っており、引き続き、丁寧な助言や相談等の細やかな対応を通じて、復職支援体制のさらなる強化に取り組んでいく。 なお、但し法令上、「ならし出勤」は「勤務」には該当しないため、公費負担が困難である点についてはご理解願いたい。
	(2) 長期の病気療養者に対する職場復帰に向けた支援及び原因究明を行い、再発防止に取り組むこと	メンタルヘルス不調は、職場要因だけでなく、家庭や経済状況、健康状態等が複雑に影響することから、原因の究明にあたっては複合的要因が多く、特定が困難な場合が多いため、個々の職員の状況に応じた対応が必要であると考えている。そのため、療養職員の職場復帰にあたっては、状況に応じた助言や相談対応など、引き続き丁寧な支援を行っていく。今年度は、健康管理審査会の見直しにより、審査の簡略化・重点化を行うとともに、所属向けの支援ツールを整備・配布し、復職支援の充実を図っている。 再発防止については、復帰後も管理監督職による見守りや声かけを行い、必要に応じて継続的なフォローを実施している。あわせて、ストレスチェックの活用や職場環境の改善を通じ、働きやすい職場づくりを進めていきたい。

番号	要求	回答
	(3)災害派遣時の健康管理については万全を期すこと。	<p>災害派遣時の職員の健康管理については、職員の安全衛生の確保を基本として、所属および産業医が中心となり対応している。</p> <p>長期派遣の場合は、派遣前に所属長が定期健康診断の結果や服薬状況等により健康状態を把握し、必要に応じて産業医と相談の上、適切な対応を行うほか、派遣中は、帰任時等を活用し、必要に応じて産業医が面談を実施している。派遣後についても、全派遣職員を対象に産業医による面談等を行い、健康状態の把握や、必要に応じた相談窓口の案内、受診勧奨を行っている。</p> <p>災害派遣時の健康診断については、派遣協定に基づき派遣先自治体が実施しているが、派遣先で十分な健診が受けられない場合には、帰庁後に本人の希望により健診を受診できる体制を整えている。</p> <p>短期間のローテーション派遣についても、派遣前の健康状態の確認を行うとともに、派遣後は相談窓口の案内や、希望・必要に応じた産業医面談を実施している。</p> <p>また、今年12月の鳥インフルエンザ防疫措置に係る派遣では、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を図るため「防疫作業後の健康相談日」を設けるとともに、セルフチェックリストを整備し、全所属に周知した。</p> <p>今後も、災害派遣職員の健康管理に十分配慮し、引き続き取り組みを進めていく。</p>
	(4)個人への誹謗中傷や個人情報漏洩等については当局が責任をもって対応すること	<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、企画県民部（現総務部）総務課に、県警OBの行政対象暴力対策支援員を配置するとともに、より実践的に対応してゆくため、「兵庫県行政対象暴力対応マニュアル」を策定している。直近では令和3年3月に行政対象暴力の具体的な事例とその対応策などを掲載する改訂を行い、内容の充実を図った。</p> <p>平成27年度には、県警OBの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、自治研修所で実施している「クレーム対応力向上研修」の受講者数を拡充するなど、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いる。</p> <p>さらに、令和2年度に策定した「兵庫県ハラスメント防止指針」において、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た。</p> <p>今後、法改正に基づき国から示される政令や指針に則って、実態を把握した上で、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>引き続き、管理職を中心とした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力対策支援員や苦情等対応業務員も活用しながら、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。</p> <p>また、個人情報の漏洩は、個人の権利や利益を侵害するおそれがあるほか、県政への信用・信頼を著しく損なわせるものであり、悪質な場合は、地方公務員法等で罪に問われる可能性もある。</p> <p>そのため、職務上の権限を逸脱した個人情報の不正な閲覧・収集等は絶対に行わないこと、在宅勤務等、庁外で業務に従事する場合は、情報の管理・取扱には十分注意することなど、引き続き、綱紀肅正通知の発出、公務員倫理研修及び職場会議の実施等により、情報管理の徹底に努めていく。</p>
	(5)暑熱対策として空調服を貸与すること	<p>令和7年6月労働安全衛生規則の改正により、熱中症による健康障害を防止するための講ずべき体制整備と事業者への周知が事業者には義務付けられている。近年猛暑日が続いている中、職場における熱中症対策は非常に重要な役割があると考えている。</p> <p>国からの通達では、熱中症対策の一例として、作業時間の調整、休憩場所の確保、2人体制での出張（パディ制の採用）などが挙げられており、冷却服（空調服）の着用についても望ましい対応であると認識している。</p> <p>ただ、現場においては作業環境や状況もそれぞれ異なり、作業内容も多岐にわたることから、貸与すべき業務を指定することが難しく、所属での判断も必要となる。現在、現場の実態を調査中であり、その結果を踏まえた上で、状況に応じた対応を検討している。</p>
19	職員の健康診断・健康管理体制を拡充すること	<p>定期健康診断は法定項目に加え、法定外の血液検査やがん検診等も実施している。現在、厚生労働省が推奨しているがん検診はすべて実施しており、対象年齢も拡大している。</p> <p>また、検査によっては特殊な器具が必要であったり、時間がかかる等、定期健康診断の検診会場で実施することが困難なことから新たな項目の拡充は難しい状況にあるが、引き続き課題として受け止めていきたい。</p>
20	職員公舎について (1)職員公舎の修繕を適切に行い、経年劣化による修繕は入居者に負担を求めないこと	<p>職員公舎については、業務上の必要性や民間住宅の確保が困難などの地域性等を踏まえ、必要な公舎を存置することとし、適切な維持管理に努めているところである。</p> <p>また、経年により外壁を始め各種設備、建具等の傷みが生じた場合の費用負担の区分については、規程に基づき、畳、建具その他建物の構造上重要でない部分や給水栓、点滅器その他附帯施設の構造上重要でない部分の修繕に要する費用などは入居者の負担とし、それ以外の建物の構造上重要な部分については県の負担としているので、ご理解願いたい。</p>
	(2)入居希望者が即入居できるように職員公舎の戸数を確保すること	<p>「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」に基づき、年間平均入居率50%未満または法定耐用年数である築後47年を超える公舎について見直しを行っている状況を踏まえれば、公舎の新設・増設などを行い、現状以上の状況を整えることは難しい。</p> <p>人事異動の時期は一定期間に入居希望者が集中するため、それまでの入居者の転居時期との関係ですぐに入居できないという状況が生じることが考えられる。</p> <p>このため、職員課と県民局の間で入居者の異動状況を情報交換したり、長期間空き室となっている部屋を改修することにより速やかに入居できるよう対応している。</p> <p>なお、公舎の管理運営においては、民間借上住宅による確保も研究していく。</p>
	(3)職員公舎(独身)の年齢制限を撤廃すること	<p>職員公舎は、福利厚生の一環として設置しているものであり、住宅を提供する必要度がより高い職員の入居に配慮し、入居資格を設けている。</p> <p>入居資格により一定の制限を設けることにより、入居者を回転させ、異動者や新規採用者の住居確保を維持しているところであり、一定の入居資格は必要であると認識している。</p> <p>なお、平成22年4月より、単身用職員公舎の入居にあたっては、35歳の年齢制限を原則としつつも、異動等でやむを得ず公舎を確保しなければならない職員については、年齢が35歳を超えている場合であっても、本来優先して入居を認めるべき職員の支障にならない範囲で、職員公舎への入居を認めることとして取り扱っている。</p>

番号	要求	回答
21 休暇制度を拡充すること (1),(2),(3),(4),(5)	(1) 通称看護休暇及びつわり休暇を特別休暇とすること (2) 夏季休暇を7日にすること (3) 特別休暇の親族の喪の6歳未満の者への規定を削除すること (4) 長期勤続休暇を拡充すること (5) 仕事と生活の両立支援に係る休暇制度・休業制度を拡充すること	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。 これまでも、育児休業等に係る子の範囲拡大、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、がんの通院治療に係る病気休暇新設、不妊治療のための特別休暇の拡充等、取り得る限りの措置を講じてきた。 加えて、仕事と生活の両立支援を図る国の制度改正に合わせて、令和7年4月より超過勤務の免除の対象となる子の範囲を3歳未満から小学校就学前に拡大するとともに、育児部分休業について、現行の取得パターンに加え、令和7年10月より年10日相当時間数の範囲内で1日あたりの上限時間数なく柔軟に取得できるパターンを追加した。 公務員を取り巻く厳しい社会情勢に変わりはなく、現時点で本県独自でこれ以上の対応は困難であると考えている。
22 会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善すること(1)	(1) 継続的及び弾力的な雇用契約となるよう制度改正を行うこと【東播支部(東播磨)重点項目】	会計年度任用職員の再度の任用上限年数に係る取扱いについて、これまでの間、国の取扱いや他府県の動向を踏まえつつ検討を行ってきた。 国では、一昨年6月、期間業務職員に関する制度改正が行われ、公募によらない再採用の上限回数(2回)を定めていた努力義務が廃止された。この改正は、有為な人材を安定的に確保することを目的としており、公募を経ずに再度の任用が可能となることで、優秀な人材の継続的な確保や雇用の安定に一定の効果をもたらすものと認識している。 しかし、本県会計年度任用職員の採用状況を見ると、県政推進員をはじめとする一般的な事務補助を行う職では、引き続き一定の採用倍率を確保できており、専門性の高い職でも、再度任用の上限年数を理由とする欠員は生じていない。したがって、現行の任用上限が人材確保に直ちに支障を及ぼしている状況にはないと考えている。このため、国の制度改正の目的が本県の実情にそのまま当てはまるとは言い難い状況である。 さらに、再度の任用上限を撤廃した場合、同一人材の継続任用が常態化し、人事配置の柔軟性が損なわれるおそれがある。また、新たに公務に携わることを希望する方々の雇用機会が縮小する可能性も否定できない。 加えて、他府県においても、37団体で、定員割れが生じていないこと、公募による公平な雇用機会の確保という観点、さらに現行制度においても公募による選考により同一人材を再度任用することが可能であることから、再度の任用上限年数を撤廃する予定はないことを確認している。 以上を総合的に勘案すると、本県において再度の任用上限年数を撤廃することは、現時点ではその必要性や効果が明確であるとは言えず、引き続き現行制度を基本として運用することが適当である。
22 会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善すること(2)(3)(4)(5)(6)	(2) 経過年数加算を1年あたり4号給とすること (3) 職の内容、責任の程度に基づき、報酬区分を見直すこと (4) 経過年数換算を月数換算に見直すこと (5) 確認した超過勤務については、超過勤務手当を完全支給すること (6) 短期介護休暇を有給とすること	会計年度任用職員制度については、法の趣旨や国の通知内容、本県の臨時・非常勤職員制度の現状、他府県の動向等を踏まえて令和2年度より制度を導入し、それ以降も処遇改善及び働きやすい職場環境づくりに意を用いてきたところである。 報酬については、正規職員との均衡を考慮して職務経験を加味した報酬や期末手当、特殊勤務手当に相当する報酬を支給するとともに、昨年度から新たに勤勉手当を支給することにより、処遇改善を図っている。報酬区分については、職の内容、責任の程度、従来の報酬水準等を総合的に勘案して決定しており、業務の困難性が高まっている職については区分の見直しも行っている。 超過勤務については、管理監督職の適切な業務の進行管理により、時間外勤務を行うことは基本的に想定していないが、やむを得ず定められた勤務時間を超える勤務を所属長に命じられた場合は、事前命令・事後確認を徹底し、超過勤務手当を支給することは当然であると考えている。 休暇・休業制度については、これまでから国の取扱いを基本に、本県の正規職員に準じた制度としており、制度導入後も、不妊治療のための特別休暇の新設、産前・産後休暇及び私傷病に係る病気休暇の有給化、育児部分休業の対象となる子の範囲を拡充するなど、働きやすい職場環境づくりに意を用いてきたところである。 要求のあった短期介護休暇については、国の取扱いの見直しを踏まえ、令和8年4月より有給化したいと考えている。

Ⅱ 個別要求

団体	番号	要求	回答
現評	1(1)	少人数・高齢化となっている職場実態を踏まえ、各現場で災害の未然防止に向けた実効性のある労働安全衛生体制を確立し、安心して働き続けられる職場環境を確保すること	職場の実態を踏まえた職場の危険防止や健康障害防止を図るため、「安全衛生委員会・衛生委員会」、また、全庁的な問題を扱う「安全衛生協議会」を労働安全衛生法等に基づき設置している。 職員課より積極的な開催を促すとともに、衛生委員会の開催回数が低調な事務所においては個別ヒアリングを実施するなど、より効果的に職場環境の整備・労働災害の防止に役立てるよう指導している。 これらの場を活用するなどして、労使で話し合うことにより、職員の皆さんが安心して働き続けられるよう、職場の安全と職員の健康の確保について努めてまいります。
現評	2(1)①	長距離走行に関する手当を新設すること	本県の特種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行われている状況にある。 また、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、特種勤務手当については、県民から厳しい目が向けられており、国や他府県を上回る措置を講じることは困難な状況である。そのため、要求にお応えする材料を見いだすことが出来ないことについて、ご理解いただきたい。
現評	2(2)①	海上パトロール、標識灯点検手当の新設と、同日に行った際の重複支給を行うこと	
現評	2(2)②	パトロールの都市型手当を新設し月額20,000円支給すること	
現評	2(2)③	休日出勤手当を新設し月額1,000円支給すること	
現評	2(2)④	乗船業務手当を新設すること	
現評	2(2)⑤	除雪従事者手当を新設すること	
現評	2(2)⑥	特殊自動車運転手当を再支給すること	
青婦協	1(1)	1生理休暇について (1) 半日又は1時間単位の取得を可能とすること。また、申請しやすい名称に変更すること	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。 公務員を取り巻く厳しい社会情勢の中、他府県など周辺状況等を踏まえ、これまで取り得る限りの措置を講じてきたものと考えているが、国からは、国を上回る本県の制度について、国と同様とするよう強く指摘されている状況にあり、均衡の原則を踏まえると、現時点において独自にこれ以上の拡充を行うことは困難であると考えている。 なお、休暇の名称については、女性職員の声を踏まえつつ、国や他府県の状況を注視していきたいと考えている。
職能協 1税評	(1)	来庁者および電話の「窓口受付時間」を明確化し、昼休み時間及び夕方時間帯は窓口対応を行わない時間とするとともに、当該時間帯は窓口を物理的に閉鎖すること	窓口受付時間の短縮については、一部の自治体で導入されていることは承知しており、職員の多様な働き方の実現にもつながる可能性があると考えている。 一方で、導入にあたっては、受付時間の短縮による県民サービスへの影響等を十分に考慮する必要があることから、本県の窓口利用や手続きの電子化の状況等、また、他府県の状況を見極めながら慎重な検討が必要であると考えており、まずは、各部局の意見を聴取し、実態の把握に努めてまいります
職能協 2福連協	(1)	女性家庭センターにおける電話相談について、365日、9時から21時までの相談体制の維持について検討すること	女性家庭センターの電話相談業務については、令和6年4月に困難女性法が施行され、相談件数の増加及び相談の長時間化が生じていることは認識しており、電話相談にあたっていただいている方々にはご負担をおかけしている。福祉部からは、令和6年12月よりSNSでの相談対応を開始していること等を踏まえ、電話受付時間について改めて検討を行った結果、令和8年4月より、12時～13時の間を相談時間外とし、年末年始においては相談終了時間を17時（電話受付終了時間は16時半）とする方針であると聞いている。 人事課としても、必要に応じて部局との連携を行いながら、引き続き県民からの相談に対する適切な体制整備に努めてまいります。

II 個別要求

団体	番号	要求	回答
<p>職能協 3林職協</p>	<p>(1)</p>	<p>野生鳥獣対策に対する手当を新設すること</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、手当の新設については慎重に検討していきたいと考えている。</p>

職場要求交渉 個別要求への回答

各支部			
番号	団体	要求	回答
1(1) 本庁舎	県庁	①公用携帯の使用環境(通話品質等)を改善すること。また、モバイルPCの使用環境(バッテリー改善等)を改善すること	今年度から本庁舎において公用携帯端末を運用している中、通話音質や機能について様々なご意見を頂いていることは承知している。 通話音質については、業者と連携し、ハウリング抑制や電波調査に基づくアンテナの増設など改善に努めており、引き続き音質改善に向けた対応を行っていく。 また、操作方法等については、SharePoint掲示板「管財課からのお知らせ」に掲載し、庁内通知システムで共有を行うなど、一層の周知に努めていく。 共通モバイルパソコンのバッテリーについては、経年劣化により充電時間が短くなるため、リース期間中に1回のバッテリー交換を予定している。業務の性質上、電源のない環境で使用される機会が多い等の事情で充電時間が不足する場合は、必要に応じて、各所属でモバイルバッテリーの調達をお願いしており、動作確認済みの製品をSharePoint掲示板で案内しているので、参考にさせていただきたい。
(2)西神戸庁舎	神戸	①庁舎入口(門扉付近)の雨天時の水溜まりを解消すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し、対応策を検討中である。
(3)宝塚総合庁舎	阪神(阪神南)	①庁舎1階北側の空調整備の不具合について、早急に具体的な対策工事を実施すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し、対応策を検討中である。
(4)尼崎港管理事務所	阪神(阪神南)	①本所空調設備を更新すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し、部局において対応策を検討中である
(5)社庁舎	東播支部	①長寿命化改修工事にかかる予算を確保すること	近年、物価上昇が進む中、建築・設備工事等コストが増嵩傾向にあることは認識している。一方、厳しい財政状況も継続しており、限られた予算の中ではあるが、必要な工事の実施に向けた予算の確保に努めていきたい。
(6)三木庁舎	東播支部	①建て替え、長寿命化改修工事等、維持管理計画を示すこと	三木庁舎においても老朽化対策の時期が到来し、老朽化が進んでいることは認識している。 庁舎の老朽化対策については、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」において、築45年程度または耐震改修後20年程度の施設を対象に、既存の躯体を活かして建物全体を改修する「長寿命化改修」の実施を検討することとしている。 複数の庁舎で老朽化対策を行うべき時期が到来している中、R6年度より長寿命化改修等を実施している。対策を要する庁舎が複数あることから、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していきたいと考えている。 なお、緊急・突発的な不具合等が発生した場合には、予算上の制約はあるが、庁舎管理責任者と協議・調整の上、必要な補修等を行う。
(7)西播磨総合庁舎	西播(西播磨)	①事業者による熱中症対策が義務されたことを踏まえ、執務室の空調環境の改善を図ること	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。各庁舎の空調運転は各庁舎管理責任者の責任で行っているため、各県民局・センターに対し、会議等を通じて、この基本的な考え方を伝えるとともに、本庁において熱中症対策として実施している運転期間の延長や水防待機時の運転時間延長、勤務時間外における個別空調設置会議室の開放などの取組を共有し、各地方庁舎での柔軟な空調運転による執務環境の確保を促している。 気候変動の影響が顕著となる中、熱中症対策としての空調の重要性は高まっており、引き続き適切な空調環境の維持・改善に努めていく。
(8)龍野庁舎	西播(西播磨)	①事業者による熱中小対策が義務されたことを踏まえ、執務室の空調環境の改善を図ること	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。各庁舎の空調運転は各庁舎管理責任者の責任で行っているため、各県民局・センターに対し、会議等を通じて、この基本的な考え方を伝えるとともに、本庁において熱中症対策として実施している運転期間の延長や水防待機時の運転時間延長、勤務時間外における個別空調設置会議室の開放などの取組を共有し、各地方庁舎での柔軟な空調運転による執務環境の確保を促している。 気候変動の影響が顕著となる中、熱中症対策としての空調の重要性は高まっており、引き続き適切な空調環境の維持・改善に努めていく。
(9)新温泉庁舎	但馬	①大規模改修を行うこと	新温泉庁舎においても老朽化対策の時期が到来し、老朽化が進んでいることは認識している。 庁舎の老朽化対策については、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」において、築45年程度または耐震改修後20年程度の施設を対象に、既存の躯体を活かして建物全体を改修する「長寿命化改修」の実施を検討することとしている。 複数の庁舎で老朽化対策を行うべき時期が到来している中、R6年度より長寿命化改修等を実施している。対策を要する庁舎が複数あることから、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していきたいと考えている。 なお、緊急・突発的な不具合等が発生した場合には、予算上の制約はあるが、庁舎管理責任者と協議・調整の上、必要な補修等を行う。
(10)柏原総合庁舎	丹有	露天の公用車駐車場について、残る部分にも屋根付ガレージを増設すること	限られた予算の中であるが、優先順位等も考慮し対応策を検討中である。
(11)三田庁舎	丹有	①屋上の防水工事を早急を実施すること。併せて庁舎の老朽化が著しいため、長寿命化改修工事を早期に実施すること	三田庁舎においても老朽化対策の時期が到来し、老朽化が進んでいることは認識している。 雨漏りについては、外壁の亀裂など他の要因から生じている可能性もあり、屋上防水工事のみを実施しても改善が図られるかは不明であることに加え、当該工事には多額の経費がかかることから、庁舎全体の抜本的な改修を行う長寿命化改修の機会を捉え、対応していきたいと考えている。 また、庁舎の老朽化対策については、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」において、築45年程度または耐震改修後20年程度の施設を対象に、既存の躯体を活かして建物全体を改修する「長寿命化改修」の実施を検討することとしている。 複数の庁舎で老朽化対策を行うべき時期が到来している中、R6年度より長寿命化改修等を実施している。対策を要する庁舎が複数あることから、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していきたいと考えている。 なお、緊急・突発的な不具合等が発生した場合には、予算上の制約はあるが、庁舎管理責任者と協議・調整の上、必要な補修等を行う。

各支部

番号	団体	要求	回答
2.休暇制度について	(1)東播支部	①年次休暇及び夏季休暇について、1日の勤務時間(フルタイム7時間45分)に合わせて15分単位で取得できるよう制度改正を行うこと	労働基準法上、年次休暇の最小取得単位が1時間単位となっているところ、地方公務員には当該法令が直接適用される。 国からも通知において「今般、年次休暇の単位に係る労働基準法や地方公務員法の改正は行われていないことから、地方公務員の年次休暇について、現行の取扱いに変更はない」との見解が示されていることから、現行法上、取得単位を15分単位とすることはできかねるものと考えている。
3.職員公舎について	(1)但馬支部	①職員住宅(特に浜坂芦屋職員住宅と五荘職員住宅)の老朽化が激しいため、リノベーションを行うこと	「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」に基づき、年間平均入居率50%未満または法定耐用年数である築後47年を超える公舎について見直しを行っている状況を踏まえれば、空間の間取りを変えるような柱や壁の撤去・増築などの大規模リノベーションを行い現状以上の状況を整えることは困難であるが、一方で、住環境としての機能を維持できるよう、経年劣化への適切な対応や、老朽化した設備の修繕については、建物の状況や利用実態・予算状況を踏まえつつ、実施可能な範囲で対応したい。
	(2)丹有支部	①小南職員住宅について、草が生える場所への防草対策(舗装又は防草シート)を施すこと	職員公舎では、施設の維持管理や自治活動を行うための自治会を個々の職員公舎で自主的に組織している。敷地内の除草については、自治会に対応いただいているところであるが、県民局からも現場の状況を聞き取ったうえ、できるだけの対応に努めたい。