

令和6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（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（29名）

3 交渉日時及び場所

令和7年1月29日（水）14:00～18:01 職員会館 1階ホール

4 内容

兵庫県職員労働組合から令和7年1月10日（金）に受けた令和6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	回答要旨
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」においても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>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いる。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、超勤縮減の目標を意識した計画的な業務遂行を促進するため、各職員に対し他所属の超勤実績を共有し、自身の超勤実績と比較できる環境の整備を検討していく。また、管理監督職が各所属の超勤実績を把握し、個別面談等を通じて業務の繁閑を分析して業務負担の平準化に繋げることができるよう、BIツール等の活用を検討していく。こうした取組を続け、引き続き、全庁の業務の効率化や業務量の縮減を図っていく。</p>
2. 36協定の遵守	<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、周知している。今後もあらゆる機会を通じて、周知徹底を図っていききたい。</p>

3. ハラスメント対策	<p>ハラスメントは、職員の人権や健康面で問題を生じさせるとともに、職場環境の悪化や業務遂行への悪影響を引き起こすものと認識しており、「ハラスメントは許さない」という姿勢で対応しており、新たに、特別職を含めた幹部職員に対してハラスメント防止に向けた研修を実施していく。</p> <p>また、職員がハラスメントに関する相談をしたいと思ったときに相談できるよう、相談窓口と併せて連絡先を周知するなど、相談しやすい環境整備の方法について検討してまいりたい。</p>
4. 中高年齢層・再任用職員の士気確保	<p>単身赴任手当について、現状は概ね1月以内の転居を「異動等に伴う転居」として認めているところであるが、令和7年4月より、異動等から3年以内の転居については、「異動等に伴う転居」と認め、手当を支給することとする。</p> <p>また、再任用職員について、国において再任用職員の果たすべき役割を踏まえた適切な検討がなされるよう、引き続き国に対し、更なる処遇改善も含めて要望していく。</p>
5. 労働安全衛生	<p>労働安全衛生法に基づき開催している衛生委員会あるいは安全衛生委員会について、効果的に活用し、職員の安全及び健康管理に関して具体的な行動につなげるため、何を議論していくのかを双方（当局・組合）が認識し、これら委員会の議論を活性化させるよう、今後も指導していく。</p>
6. 誹謗中傷・個人情報の漏洩	<p>個人への誹謗中傷は決して許されるものではない。個人情報情報の漏洩は、個人の権利や利害を侵害する恐れがあるほか、県政への信用・信頼を著しく損なわせるものである。</p> <p>職員の身の安全を守るのは当局の責任である。そのため、情報の管理・取扱いについては、引き続き徹底していくとともに、職員を守るための具体的な方策については、今後、関係課と連携・調整を図りながら、効果的な取組を鋭意進めていく。</p>
7. メンタルヘルス対策	<p>「健康なやみ相談室」について、問題が深刻化する前に、早く、気軽に相談できるよう、その連絡先・相談日・秘匿性など、より詳細な内容を記載したチラシ等を執務室内に掲示することにより周知をつくしていく。</p> <p>さらに、相談しやすいツールを拡充するため、これまで実施してきた対面・電話・メールなどを活用した各種健康相談に加え、次年度より外部カウンセラーによるオンライン相談窓口を開設することにより、利用者にとっての匿名性をより高め、職員が気兼ねなく、安心して相談できる環境を整えたい。</p> <p>加えて、長期療養者が復帰する際に、本人や家族が不安や焦りから回復が不十分なまま急いで職場復帰することがないように、よりきめ細やかなサポートを行ってまいりたい。</p>

8. 庁舎整備	<p>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"> ・西神戸庁舎 庁舎出口ミラーの交換 ・西宮庁舎 第2駐車場のシャッター軽量化 ・宝塚総合庁舎 地下フロア会議室の湿気対策（除湿機設置） ・伊丹庁舎 会議室棟の修繕 ・三田庁舎 土壌診断室の移設 ・豊岡総合庁舎 電話交換機用非常用バッテリーの交換 ・新温泉庁舎 電話交換機の交換 ・柏原総合庁舎 公用車駐車場へのカーポートの設置
9. 本庁舎車庫 公用携帯電話 のスマートフ ォンへの更新	<p>公用携帯電話は、連絡手段として引き続き配付の必要性がある一方、庁用車の効率的かつ安全な運行のため、私用スマートフォンで最新道路地図や道路情報等を調査している。</p> <p>職員個人への負担が生じていることから、更新にあたってはスマートフォンを導入する。</p>

(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	<p>BI ツール等の活用を検討していくとのことであるが、どのような取り組みか具体的に説明をしていただきたい。</p> <p>また、各部で実施されている業務縮減策の共有化や部局との事務レベル協議で職能協から提案のあった業務縮減策の検討を行うなど、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>超過勤務実績の視認性を向上させることで、個人が自身の超勤状況を顧みることができるほか、各所属で業務分担の見直しを印象論ではなく数字に基づいて話し合いを行うことで、超過勤務の縮減につなげられるのではないかと考えている。</p> <p>また、業務縮減に係る意見交換を積極的に進めるよう、人事課としても全庁に対し周知徹底していく。</p>
	<p>職員には個々の家庭状況や処理能力の違い等があることから、超勤の時間数をもって単純に平準化することはやめていただきたい。経験の浅い職員の業務を平準化することにより、学びの場を奪うことにもつながる。</p>	<p>業務負担の平準化にあたっては、超勤時間数だけでなく、各職員の家庭の事情や業務経験、人材育成の面等、様々な事情を総合的に考慮しながら業務の割り振りを検討する必要がある。管理監督職が各職員との個人面談等を通じて、個々の職員の事情や人材育成</p>

	<p>単純に超過勤務時間を持って業務を割り振るのではなく、個々の状況に応じ、管理監督職が適切に業務分担や業務の見直しを行うよう指導して頂きたい。</p>	<p>の面に配慮しながら丁寧に対応するよう、引き続き周知を図っていく。</p>
<p>2. 超過勤務手当</p>	<p>超過勤務縮減目標が実態に即していないことから、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はないかと危惧している。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。</p> <p>また、申請自粛がないように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、適切に支給するよう周知徹底いただきたい。</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。高い目標ではあるが、目標を達成できるよう、業務縮減や効率化、職員の意識改革をしっかりと図っていききたい。</p> <p>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>時間外の公用車の同乗者や水防時の呼出しにかかる超過勤務手当の支給要件について、各一部局に周知いただきたい。</p>	<p>超過勤務手当は、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に認められる。このことについて改めて各一部局に周知する。</p>

3. 3 6 協定の遵守	<p>あらためて、3 6 協定締結や再締結に係る注意点等の周知徹底を図り、3 6 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」ことが重要であると考えている。今後もあらゆる機会を通じて、周知徹底していく。</p>
4. 人事評価制度	<p>これまで以上に公平・公正な人事評価制度となるよう、目標設定、面談等は丁寧に行うなど、職員が納得できる制度とすること</p>	<p>人事評価制度への信頼性や納得感は重要であり、評価者が公正で客観的な評価を行い、職員の成長につながる的確なフィードバックが行えるよう、管理監督職を対象とした研修を実施するなど、引き続き取り組んでいく。</p>
5. 中高年齢職員・再任用職員の士気確保	<p>引き続き、再任用職員の級の格付けや期末・勤勉手当の支給月数の引上げ等、国に対し、更なる処遇改善を求めている。 また、退職年齢の引き上げに伴い、長期勤続休暇（本県勤続 40 年）の拡充を図っていただきたい。</p>	<p>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、大変重要であると認識している。 引き続き国に対して、再任用職員の果たすべき役割を踏まえた適切な検討がなされるよう、処遇改善を要望していく。 長期勤続休暇の拡充については、国や他府県の状況を踏まえると、均衡の原則の観点から、現時点では、本県独自でこれ以上の対応は困難であると考えている。</p>
6. 在宅勤務	<p>在宅勤務を行う職員はワークライフバランスの向上が図られる一方、出勤している職員に過度な負担が生じている事例も聞こえてくる。公務の運営に支障が生じる場合は在宅勤務の承認を行わないよう、周知徹底していただきたい。</p>	<p>今年度、テレワークガイドラインを策定したが、その中でも、在宅勤務を行うことで公務の運営に著しい支障が生じるおそれがある場合、所属長は在宅勤務の申請を承認してはならない旨を明記している。今後とも在宅勤務の適切な運用について周知・徹底を図っていく。</p>

7. 通勤手当	<p>本県は自動車での通勤者が多く、ガソリン価格の高騰が続いているため、大きな負担となっている。また、但馬地域の積雪期における自動車通勤の費用負担等について課題意識を持っていただきたい。</p> <p>加えて、通勤手当の認定経路については、経済性だけではなく電車やバスの乗り換え時刻も考慮のうえ、合理的に行っていただきたい。</p>	<p>人事委員会から勧告がなされていない中、国や他府県との均衡の観点から、現時点においてこれ以上の改善は困難であると考えている。</p> <p>なお、通勤手当の認定にあたっては、これまでから最も経済的かつ合理的な経路及び方法により認定することとしている。</p>
8. 初任給調整手当	<p>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。</p> <p>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、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ある。</p>
9. 特殊勤務手当	<p>高病原性鳥インフルエンザ防疫作業手当について、本県は他府県と比べ、養鶏施設数が多く、発生頻度も高い状況にある。職務に全く関係のない職員を動員せざるを得ない状況も踏まえ、本県独自の措置を求める。</p> <p>また、オンコール待機についても職員の負担となっていることから、手当支給を求める。</p>	<p>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>
10. ハラスメント対策	<p>職場からはハラスメントの相談が後を絶たない。今後、こういった事例が生じないよう、毅然とした対応を求める。</p> <p>また、職員からハラスメントに関する相談があった際には、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>11. 休暇・休業制度</p>	<p>男性の育休取得の推進を図るために、昨年度から短期育休業務支援員の配置が行われているが、一般職と土木職に限定されていることから、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きたい。</p>	<p>県として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も進めていくことが重要と認識している。</p> <p>その一環として、令和5年度から事務職の短期育休業務支援員を配置し、令和6年度には土木職にも対象を拡充したところである。引き続き、職種や地域ごとの育休取得者の状況、他団体の取組等も注視しながら、何かできないか検討していく。</p>
<p>12. 会計年度任用職員の賃金・労働条件</p>	<p>会計年度任用職員の再採用の上限回数の廃止検討については、令和8年度の採用に遅れることがないように、検討結果を示していただきたい。</p>	<p>会計年度任用職員の公募によらない再採用の上限回数を廃止することは、優秀な人材を確保しやすくなる等のメリットもあると認識している。引き続き、国や他団体等の状況も注視しながら、時期を失することのないよう課題に対する検討を進めていく。</p>
<p>13. 庁舎整備</p>	<p>西宮庁舎・三木庁舎の長寿命化改修については、「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計画的に対応する」との回答に留まった。事務レベル協議の場合でも、早期の改修を求める意見が出された。現状、緊急・突発的な不具合等が発生した場合は、必要な補修が行われているが、抜本的な解決には至っていない。</p> <p>引き続き、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」に基づき、老朽化対策を計画的に進めていただきたい。すでに着手している庁舎については、引き続き、工事に必要となる予算を確保していただき</p>	<p>庁舎の老朽化対策については、今後も現地視察等を行い、老朽化の程度や業務への支障度合等を適切に見極めながら、計画的に対応してまいりたい。令和6年度から着手している庁舎については、必要な工事に係る予算の確保に努めていきたい。</p> <p>また、姫路総合庁舎においては、利用可能な回線数まで利用しているが、ナンバーディスプレイ電話は72機と他庁舎と比して設置は一定進んでいる状況である。</p> <p>さらなる設置には交換機の更新が必要となるが、より老朽化の進んだ電話交換機が複数あり、電話交換機が停止すると業務に深刻な影響を与えることから、そういった恐れがある庁舎において適宜更</p>

	<p>たい。</p> <p>また、姫路庁舎、西播磨庁舎、龍野庁舎ではナンバーディスプレイ導入の思いが強い。西播磨庁舎・龍野庁舎については「利用可能な専用回線数に若干の余裕がある」との回答が行われたが、姫路庁舎においては、多額の経費を理由に困難とされた。苦情対応が多い職場からの要求である。電話交換機のリース化や通話録音機の設置等、再度、検討いただきたい。</p>	<p>新を進めている中、姫路庁舎の交換機について直ちに更新することは難しい。</p> <p>なお、録音機については、外付けでの設置が可能であることから、所属の判断で導入されているところもあると聞いている。</p>
	<p>本庁舎のあり方について、別途協議との回答が示された。一方、1月21日に実施された第2回検討会において、1号館の跡地に県民会館と本庁舎の機能を集約した新庁舎を整備する方針が示された。</p> <p>新庁舎建設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>本庁舎再整備について、丁寧な情報提供に努めるとともに、労使協議についても適切な時期に実施できるよう対応していく。</p>
<p>14. 在宅勤務等</p>	<p>サテライトオフィスにおける公用携帯の使用について、機密性、秘匿性の高い個人情報を取り扱う場合は情報漏洩防止の観点から公用携帯に依らずチャット機能やメールツールで対応するよう、回答が行われた。</p> <p>実態として、職員以外からの受電に対しては対応せざるを得ない場合もある。当面の対応ではあるが、職員が意図せず情報漏洩を行うことがないように、サテライトオフィスにおける公用携帯の取扱いについて注意喚起をお願いしたい。</p>	<p>勤務やサテライトオフィス勤務時も含め、公文書や情報の適正な管理を徹底しているところである。相手方から電話のあった通話内容において、機密性・秘匿性の高い業務であった場合は、サテライトオフィスであることを説明した上で、安全性が確保された庁内メールやチームスのチャット機能によりやり取りするなど、情報セキュリティに配慮した対応をすることとしているが、今回、公用携帯電話を一人一台配布することを機に、改めて情報漏洩のリスクについての注意喚起を行っていく。</p>

<p>15. メンタルヘルス対策</p>	<p>メンタルヘルス不調の未然防止についてである。健康なやみ相談室に加え、外部カウンセラーによるオンライン相談窓口を開設する旨、回答が行われた。</p> <p>職員が気兼ねなく、安心して相談できる環境の整備が図られることにより、問題が深刻化する前の対応が可能となるものと期待している。</p> <p>引き続き、集団分析結果に基づいた職場環境や仕事の進め方等の改善に取り組むとともに、高ストレスと判定された職員には面接指導を受診させる、管理監督職員にはメンタルヘルス研修会を受講させる等、気付き支援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、何よりも予防や早期対応が重要であると認識しており、引き続き、未然防止や気づき支援に取り組んでいく。</p>
<p>16. 共通パソコン</p>	<p>旅行命令システムについて、本人以外が住所等の個人情報閲覧できる状況にある。文書回答では個人情報の「目的外利用」に対する懸念に理解が示され、関係部署と研究をしていくとされたが、個人情報保護の観点から早急な対応をお願いしたい。</p>	<p>技術的な改善面について、予算面や事務処理の影響も含め、具体的にどのような対応が個人情報保護の観点から効果的であるか、関係部署と検討を進めていくと考えている。</p>
<p>17. 労働安全衛生</p>	<p>超過勤務の縮減やメンタルヘルス、ハラスメント防止の取り組み、公務災害を出さないための安全対策の強化など、衛生委員会、安全衛生委員会で取り上げる課題は山積みである。各所属における課題について、当局と組合双方が共通の認識を持ち、改善につなげるための委員会にしていきたい。</p>	<p>衛生委員会、安全衛生委員会において、職員の安全及び健康管理に関し、各所属における課題を双方（当局・組合）が認識するとともに、取組や対応について議論をつくり、改善につなげられるよう、今後も指導していく。</p>

	<p>個人への誹謗中傷や個人情報の漏洩等に対する対応についてである。今年ほど職員の安心が脅かされた年はない。窓口で働く職員は常に、理不尽な要求を言われたり、暴言を吐かれたり、ネット上で名誉を毀損されたり、プライバシーを侵害する情報を掲載する等、攻撃にさらされている。現場は待たなしの状況である。早急に対策を示していただきたい。</p>	<p>個人への誹謗中傷や個人情報の漏洩等に対する対応については、本県をめぐる状況を鑑み、急ぎ1月24日に本県のホームページ及びXにて「インターネットによる人権侵害をなくすために」として、ネットでの誹謗中傷やデマ拡散を行わないよう、呼びかけているところである。</p> <p>職員を守るための具体的な方策についても、関係課と調整を進めているところであり、課題を認識・共有しつつ、今後関係課で連携しながら検討を進め、効果的な対策につなげていきたいと考えている。</p>
	<p>職員が健康で安心して働き続けられるよう、当局の責務を全うしていただき、たい。</p> <p>また、個人への誹謗中傷によって自死が生じることが無い組織を作ることをこの場で約束頂きたい。</p>	<p>今後とも、当局の責務として、職員への誹謗中傷や攻撃に対しては、管理職を中心とした組織的な対応を基本姿勢としつつ、庁内の状況や事案に応じてあらゆる方策を講じながら、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を保持し、職員が安心して働くことのできる職場づくりに向け、関係各課と連携しながら新たな取組を進めていく。</p>
18. 職員公舎	<p>職員公舎の老朽化が進んでおり、他にも不具合な箇所がある。今後も不具合のある箇所には、現場の声をよく聞いて対応していただきたい。</p>	<p>予算の制約がある中ではあるが、県民局等から現場の状況を丁寧に聞き取りながら、できるだけ対応に努めていく。</p>
19. 本庁舎の福利厚生	<p>本庁舎では食堂・売店の撤退や休憩スペースの減少、職員会館の改修による健康増進スペースの使用停止など福利厚生が著しく低下していることから、福利厚生の改善を図って頂きたい。</p>	<p>本庁舎における福利厚生施設については、事業者の撤退や、庁舎再編工事に伴う改修工事の影響により休止しており、ご不便をおかけしている。</p> <p>暫定的な本庁舎再編期間も含め、福利厚生機能を維持するため、事業者の運営コストが低く抑えられ省スペースで設置できる無人店舗型売店の導入に向け調整を進めているところである。</p>

イ 兵庫県職員組合現業評議会

項目	職員団体主張	当局回答
1. 労働安全衛生体制	<p>労働安全衛生は、現業職場において、一丁目一番地の項目であり従来から最重要項目としてきた。過去、悲しい災害も経験しており、少人数・高齢化が進む中、現業職員が日々仕事に従事する中で、現場で疎外感を感じるようでは、災害の危険性も増す。過去の教訓に学び、労使間での取り組みを全ての現場で取り組めるよう、より一層の対応をお願いしたい。</p>	<p>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。 繰り返しになるが、衛生委員会・安全衛生委員会等の場を活用して、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、努めてまいりたい。</p>
2. 職場の士気確保	<p>あり方交渉をはじめとする様々な交渉の経過や労使確認事項が、現場で形骸化しないよう対応をお願いしたい。</p>	<p>これまでの交渉結果、あり方協議で見出された将来像について最大限尊重する姿勢に変わりはない。各部局にも改めて丁寧に対応するよう、周知・徹底していく。</p>