

共通項目

番号	要求	回答
1 超過勤務について	<p>(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</p> <p>(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【土地評・土木協・神戸支部・西播支部(中播磨)・淡路支部 重点要求】</p>	<p>新型コロナウイルス感染症への対応や防災・減災対策の推進等により業務量が増加する中、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。</p> <p>超過勤務の発生は、業務の繁閑や、コロナ対策・災害対応等の避けることができない業務への対応によって一定は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。令和6年度までの具体的な取組等を定めた「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。</p> <p>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。また今後、全庁に影響を与える業務分野(人事、予算、経理、監査、議会等)について、業務縮減に繋がる具体的な見直しの検討を進めていく予定である。</p> <p>また、特に超過勤務が多い土木部においては、H24年度から労使を構成メンバー(組合、本庁、事務所)とする業務縮減意見交換会にて縮減策について議論し業務縮減に取り組んでいる。更に抜本の見直しを図るため、令和4年度からは、土木部長をトップに、工事発注関連資料・様式の見直しやAIを導入した現場業務(事務所から現場に遠隔指示など)の負担軽減、工事関連システムの改修等、各土木現場も含めた抜本的な業務改善を進めている。</p> <p>さらに、コロナ対策においても、保健所に対する潜在看護師や本庁職員等の派遣、民間委託の活用に加え、「兵庫県感染症対策アドバイザー」の設置(R4.4.1)や保健所業務支援室の機能強化(R4.6.1)、抗原検査キット配布及び自主療養制度にかかる体制整備(R4.8.2)、国制度見直しによる健康フォローアップセンターの整備(R4.9.7)など、機動的な対応により超過勤務の縮減に取り組んでいる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

番号	要求	回答
1 超過勤務について	(3)超勤補助簿への記載制限を行わず、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 【家保協、神戸支部 重点要求】	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、出退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。</p> <p>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。</p>
1 超過勤務について	(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	<p>在宅勤務は、新しい働き方の一環として推進しているため、原則として時間外勤務は命じないこととしており、超過勤務となることが予想される業務計画を立てないよう求めているところである。</p> <p>その上で、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。</p>
1 超過勤務について	(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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
1 超過勤務について	(6)夜間・休日の携帯電話による待機業務について、超過勤務手当を支給すること	<p>これまでも夜間・休日に業務命令を受け、実際に携帯電話で相談業務等に従事した場合は、実績どおりに超過勤務手当を支給している。</p>

番号	要求	回答
1 超過勤務について	(7)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	<p>公用車使用簿いわゆる運転日誌については、道路交通法及び同法施行規則において、運転者名、運転の開始及び終了日時、運転した距離、その他運転の状況を把握するために必要な事項を記録する日誌を備え付け、運転者に記録させることが安全運転管理者に義務づけられている。</p> <p>その他運転の状況を把握するために必要な事項については、車両番号や行先などが考えられるが、いずれにせよ法令で定められた内容が記載されている必要があると認識している。</p> <p>法令で定められた項目以外で見直しが必要であれば、各安全運転管理者と調整いただく必要がある。</p> <p>参考として、本庁(車庫)で現在使用している運転日誌の様式(電子データ)を各県民局・県民センター等にも情報提供していく。</p>
2 通勤手当について	(1)全額実費支給すること (2)高速料金を全額支給すること (4)パークアンドライドに伴う駐車場代及び駐輪場代を全額支給すること (5)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 (6)長距離通勤手当を新設すること	<p>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ことが基本であるが、通勤手当については、平成30年度には高速道路等に係る加算の上限額を20,000円から30,000円に引き上げ、また、令和元年度にはパークアンドライドに伴う駐車場代加算の制度化を行ってきたところである。</p> <p>その結果、高速道路代やパークアンドライドに伴う駐車場代の取扱については、国や他府県を上回る制度となっており、全額支給や手当の新設等については、他府県との均衡や対外的な説明を考えると、現時点においてこれ以上の改善は基本的には困難であると考えている。</p>
2 通勤手当について	(3)高速道路等の加算について、ライフステージの変化により転居した職員に対する支給要件を緩和すること 【土地評・西播支部(西播磨)・丹有支部 重点要求】	<p>結婚や介護などライフステージの変化により転居した職員に対する高速道路等に係る加算の支給については、より一層、多様な働き方を推進する観点から、私どもとしても来年度に向け引き続き検討を行っているところである。</p>
3 諸手当について	(1)単身赴任手当を増額すること	<p>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ことが基本であるが、単身赴任手当については、人事委員会勧告に基づき、平成28年4月から、基礎額を4,000円引き上げ30,000円とし、加算額の限度額を12,000円引き上げ70,000円としたところである。今年度、具体的な勧告がない中で、独自に増額改定を行うことは困難である。</p>
3 諸手当について	(2)在宅勤務の実施に伴う、通信費、通信設備、執務環境整備などの自己負担を軽減するため、在宅勤務手当を新設すること	<p>在宅勤務の実施に伴い、所属等との連絡調整のために必要な電話料金については、職員の携帯電話に、公用での通話料金を区別することができる「使い分けサービス」を導入することで、公務にかかる通話料金を所属で負担できるようになっている。</p> <p>一方、インターネット回線やプロバイダの利用料金、自宅の光熱水費、勤務場所の環境整備にかかる費用等は職員の自己負担をお願いしているところである。</p> <p>この取扱いは在宅勤務制度を導入している他府県と同様であり、ご理解願いたい。今後も国の動向、他府県の状況を注視していく。</p>

番号	要求	回答
4 特殊勤務手当について	<p>(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</p> <p>(2)指定運転員手当を新設すること</p> <p>(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</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>こうした中、児童相談所及び一時保護所の職員については、その業務の実態や処遇改善に向けた国の財政措置の内容、他府県の動向など取り巻く情勢を総合的に勘案し、昨年度より、児童相談や一時保護等に関する業務に従事した場合に支給する社会福祉業務手当を、800円から950円に150円引き上げたところである。</p> <p>ただ、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。要求のあった高病原性鳥インフルエンザ防疫作業については、多くの職員に派遣応援いただいておりますが、ご苦勞をおかけしていることは十分認識しているが、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。</p>
5	<p>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>	<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、令和元年度に策定した「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>今後とも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>

番号	要求	回答
6	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>
7	実効あるハラスメント対策を行うこと	<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であり、その未然防止に努めることが重要である。</p> <p>このため、令和元年6月の労働施策推進法の改正、令和2年4月の人事院規則の改正等も踏まえ、各種ハラスメント対策に関する従来の指針や通知の見直しを行い、令和2年8月に「兵庫県ハラスメント防止指針」に一本化した。これにより、総合的なハラスメント防止対策を推進し、職員の意識向上と相談体制の確保等に取り組んでいる。</p> <p>引き続き、本指針のもと、自治研修所で実施する研修、綱紀肅正通知、不祥事防止読本、あるいは、各部局、各県民局及び県民センターに設置する服務規律向上推進委員会の取組み等を通じて、職員に対する注意喚起や意識向上に取り組んでいく。</p> <p>また、ハラスメントが生じた場合には、その態様等によっては、懲戒処分その他の人事上の措置を講じるなど、ハラスメントにより職員の勤務環境が害されることのないよう、取り組んでいく。</p>
8	ICT化に伴って労働条件に変更が生じる場合には事前に協議すること	<p>これまでも大きな業務システムの導入や新たなICT機器の導入等にあたっては適宜情報提供を行ってきた。これから適宜情報提供を行っていくので、よろしく願いしたい。</p> <p>なお、今後、ICT化に伴って労働条件に変更が生じる場合があれば、適宜協議させていただく。</p>
9	再任用職員のメールアドレスを改善すること	<p>再任用後に新たにユーザーIDを発行する際、システム上、退職前と再任用後のIDを共存させる期間が必要であり、IDに紐づくメールアドレスの重複を防ぐため、新規メールアドレスを発行している。</p> <p>再任用後も切れ目なく、メールを利用するためこのような対応となっているが、同一のメールアドレスを引き続き使用したいとの要望について、対応を検討していきたい。</p>

番号	要求	回答
10	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	<p>本庁舎においては、昨年度、トイレのすべての個室に荷物置き台及びフックを設置した。今年度は、来庁者等の利用が多いトイレの個室へのサンタリーボックスの新設及び更新をすすめており、衛生的で利用しやすいトイレ整備に引き続き取り組んでいる。また、3号館階段室の扉にプッシュプルハンドルを導入し、開閉時の負担軽減や新型コロナウイルス感染拡大防止を図るなどの環境改善にも取り組んでいる。</p> <p>総合・集合庁舎においても、トイレのウォシュレット化(社・三木・柏原)や壁面の補修(西宮)など、それぞれの実情に応じた環境改善に努めている。</p> <p>今後も、予算の状況や優先順位等を考慮しながら、職員が健康かつ安全に働き続けられるよう整備をすすめていく。</p>
11	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	<p>公用車の機動力及び安全性の確保は、業務遂行上、重要なことと認識している。</p> <p>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、平成21年度から全庁的に適用している。</p> <p>今後も関係者から幅広く意見を聞き、更新基準の見直しも含め、検討を図る。</p>

番号	要求	回答
12(1)	(1)メンタル問題への早期対応や、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	<p>メンタル面の不調により療養している職員に対しては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①気づき支援と早期対応 ②相談しやすい体制づくり ③療養中・復帰後のフォロー強化 <p>の3つの柱を基本として対応している。</p> <p>まず、「気づき支援と早期対応」として、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ている。高ストレスと評価された職員のうち、面接を希望する職員に対して医師による指導を実施しているほか、各所属で職場のストレス要因や健康リスクを把握し、環境改善に役立てることができるよう、各職員の結果を所属毎に集計・分析する集団分析を実施している。</p> <p>次に、「相談しやすい体制づくり」としては、職員本人や上司等が気軽に相談できる「健康なやみ相談室」を設置するなど庁内外に相談窓口を設置し、相談等に対応している。</p> <p>さらに「療養中・復帰後のフォロー」としては、職員本人の希望を尊重した上で、「ならし出勤」の実施や、医師、保健師による専門的な立場からのフォローを行っているところである。これに加え、管理監督者が療養している職員の職場復帰を支援する際に、療養者の回復状況を観察するポイントや、主治医面談の際に確認しておく内容等を分かりやすくまとめた「職場復帰支援の手引き」などを活用しながら、円滑な職場復帰の支援を行っている。</p> <p>以上の取組を円滑に進めるため、管理監督職に対し、メンタルヘルス研修を実施するとともに、職員課保健師が各所属の管理職等と密接に連携し、きめ細かな対応を行っているところであり、このような取組を継続することにより、今後とも職員本人や所属に対する支援の充実に努めていきたいと考えている。</p> <p>なお、交通費等の負担軽減については、本来、ならし出勤は、病気休暇または休職中の職員が円滑に職場復帰できるよう、職員自らが出勤の実施を希望し、これを所属が受け入れる制度であり、法令上、当該出勤は「勤務」扱いとはならないため、公費での負担は困難であるので、ご理解願いたい。</p>
12(2)	(2)災害派遣時の健康管理については万全を期すこと。	<p>災害派遣時の健康診断など職員の健康管理については、職員の安全衛生の観点から、所属や産業医が中心となって職員の健康状態等に十分に気を配ることを基本として実施している。</p> <p>具体的には、派遣前に所属長が派遣予定職員の定期健診結果や服薬等の状況により健康状態等を十分に把握し、経過観察等が必要と思われる場合は産業医に相談のうえ適切な対応を行うほか、職員には所属を通じて健康管理の留意点や相談窓口を周知している。</p> <p>また、派遣中は、帰任時を利用し必要に応じて所属と連携の上、産業医が適宜面談を実施している。</p> <p>さらに派遣後は、産業医が全派遣職員に面談等を実施し健康状態を把握し、必要に応じて相談窓口の紹介や医療機関への受診勧奨を行うなどの対応をしている。</p> <p>なお、災害派遣時の健康診断などの職員の健康管理については、派遣協定に基づき派遣先自治体が行っているところであるが、派遣先では十分な健康診断が受診できない場合などは、帰庁後に個人の希望により健診が受診できる。</p> <p>今後も、災害派遣職員の健康管理について十分配慮し、引き続き取り組みを進めてまいりたい。</p>

番号	要求	回答
13(1)①	①定期健康診断における検査項目を拡充すること	<p>定期健康診断については、これまでから血液等検査項目の充実や胃・大腸がん集団検診など、労働安全衛生法の基準を上回る内容で実施してきた。</p> <p>その中で、令和2年度には、皆さまの要望を受け、30歳未満の職員全員を、血液検査や胃・大腸がんの集団検診等の対象とし、30歳以上の職員と同水準の健診項目となるよう充実を図ったところである。</p> <p>引き続き、現状の水準で取り組んで参りたいと考えているので、ご理解願いたい。</p>
13(1)②	②人間ドック受診の助成対象項目を拡充すること	<p>人間ドック事業については、退職予定者を対象として、人間ドック受診にかかる経費について、20,000円を上限に助成している。</p> <p>本県の定期健康診断は、法定項目を大きく上回る充実した内容で実施してきたところであり、引き続き、現状のとおり実施してまいりたい。</p>
13(2)①	(2)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、最終2か年行革プランにおいて、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>
13(2)②	(2)職員公舎について 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>最終2か年行財政構造改革推進方策〔最終2か年行革プラン〕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>今後も、特に人事異動時期については、対象者が早く入居できるよう、努めてまいりたい。</p>

番号	要求	回答
13(2)③	(2)職員公舎について ③職員公舎(独身)の年齢制限を撤廃すること	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。 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。 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。
14(1),(2),(3),(4),(5)	休暇制度を拡充すること (1)看護や母体保護に関する特別休暇を拡充すること (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)子育てに関する休暇制度・休業制度の拡充及び制度が取得できるよう職場環境を整備すること (5)更年期障害休暇を新設すること (6)気象警報による子どもたちの休校・休園等に対応する休暇制度を新設すること (7)保育所ならし休暇を新設すること	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、育児休業等に係る子の範囲拡大、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等の見直しを行い、がんの通院治療については、治療と仕事の両立が図られるよう、通院に必要な期間の全てを、病気休暇により対応することを可能とするほか、育児部分休暇についても、利用する職員のニーズに合わせ、「勤務時間の始め」にも取得することを可能とするなど、ワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を進めてきた。 さらに、令和4年1月から、不妊治療のための特別休暇を新設したところであり、令和5年1月からは取得手続きの簡素化を行い、今後、付与日数の拡充についても実施することとしている。 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、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は困難であると考えている。
15	再任用職員の賃金・手当・労働条件を改善すること	再任用職員を含む地方公務員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、人事委員会の勧告・報告を踏まえて対応することが基本である。また、国や他府県との均衡も考慮する必要がある中、現時点において、再任用職員の格付けや手当を本県独自に見直すことは困難である。

番号	要求	回答
16(1),(2),(3),(4),(5),(6),(7),(8)	<p>会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善すること</p> <p>(1) 経験年数加算を1年あたり4号給とすること</p> <p>(2) 任用期間に上限を設けないこと</p> <p>(3) 職の内容、責任の程度に基づき、報酬区分を見直すこと</p> <p>(4) 勤勉手当を支給すること</p> <p>(5) 経験年数換算を月数換算に見直すこと</p> <p>(6) 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</p> <p>(7) 病気休暇を有給とすること</p> <p>(8) 短期介護休暇を有給とすること</p>	<p>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た上で、皆さん方との協議を経て、令和2年度より制度を導入したところである。</p> <p>まず、報酬等については、国の取扱いに準じて、新たに期末手当や特殊勤務手当に相当する報酬を支給することにより、従来の年収を上回るなど一定の処遇改善が図られたと考えている。要求のあった報酬決定に際しての経験年数の換算については、正規職員との均衡を考慮し、1年を3号給に換算することが適切と判断したものである。</p> <p>また、報酬区分等については、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、部局等と現場の実態を踏まえた協議を経て決定したものであり、一時保護所の一時保護事務員等の報酬については、業務の困難性が高まっていること等を踏まえ、部局等との協議の結果、昨年度から、「一般B」から「専門A」に見直したところである。</p> <p>次に、休暇・休業制度については、国の取扱いを基本に、本県の正規職員や他府県との均衡を考慮した適切な制度としており、昨年1月には、不妊治療のための特別休暇を新設するとともに、配偶者の出産補助休暇、男性の育児参加のための休暇及び産前・産後休暇について、有給の取扱いに改正したところである。さらに、昨年1月から、不妊治療のための特別休暇を新設したところであり、この1月からは取得手続きの簡素化を行い、今後、付与日数の拡充についても実施することとしている。</p> <p>続いて、任用期間の上限については、会計年度任用職員の任期は、地方公務員法により「1会計年度内」とされており、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るが、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものである。その上で、国及び本県におけるこれまでの取扱い等を踏まえ、報酬上の区分「一般A」の職については原則2回、通算3年、それ以外の区分の職については原則4回、通算5年を上限に、人事評価に基づく能力の実証により、再度の任用を行うこととしている。</p> <p>最後に、超過勤務については、原則として時間外勤務が生じないように、管理監督職による適切な業務の進行管理を行うこととしており、基本的には時間外勤務を行うことを想定していない。</p> <p>その上で、やむを得ず所属長に定められた勤務時間を超えて勤務を命じられた場合は、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。</p>

職場要求交渉 個別要求への回答

現評・青婦協・職能協

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。 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見られ現在もなさ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、特殊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出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日額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	

団体	番号	要求	回答
保健協	1(1)	土日祝勤務について派遣社員の配置により改善すること	<p>従来より設置している保健所業務支援室の体制拡充や、陽性者登録支援センター、自宅療養者等相談支援センター、健康相談コールセンター、夜間保健所支援センター等の設置、人材派遣会社の活用や県民局からの職員応援など保健所の負担軽減に努めてきた。</p> <p>派遣社員配置についてこれまで配置が困難であった丹波、淡路についても、他府県の人材派遣会社複数社に働きかけた結果、1月から配置できている。</p> <p>今後も保健所の業務逼迫状況に応じて適宜適切な支援を行っていく。</p>
児連協	2(1)	勤勉手当の支給など会計年度任用職員の処遇を改善すること	<p>会計年度任用職員の報酬等については、国の取扱いに準じて、新たに期末手当や特殊勤務手当に相当する報酬を支給することにより、従来の年収を上回るなど一定の処遇改善が図られたと考えている。</p> <p>また、報酬区分等については、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、部局等と現場の実態を踏まえた協議を経て決定したものであり、一時保護所の一時保護事務員等の報酬については、業務の困難性が高まっていること等を踏まえ、部局等との協議の結果、昨年度から、「一般B」から「専門A」に見直したところである。</p> <p>更に、会計年度任用職員の休暇・休業制度についても、①不妊治療のための休暇の新設、②配偶者出産休暇、男性の育児参加のための休暇及び産前・産後休暇の有給化、③育児休業、育児部分休業、介護休暇及び介護時間について、在職1年以上とする取得要件を撤廃するなど、国に準じた改正を行ってきたところである。</p> <p>なお、会計年度任用職員に対する勤勉手当は、現行の法制度の下では、支給することができる手当として位置付けられていない。一方で、現在、国において勤勉手当支給に向けた検討が行われており、その結果が示されるものと考えているが、私どもとしても、引き続き、国の動向を注視し、情報収集にも努めてまいりたい。</p>
林職協	3(1)	公用車の更新時には、必ず担当課の要望を聴取して、安全で機能的な装備を備えた車輦を選定すること	<p>各部における公用車更新時の車種等の決定に際しては、公用車を実際に使用する事務所等の意見を聞いた上で更新が行われているものと認識している。</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	<p>①ロッカー等の固定と併せ、抜本的な安全対策を早急に行うこと</p> <p>②耐震改修や借り上げ庁舎移転などに伴う課室移転については、銀行等関連施設との業務上の位置的制約もあるため丁寧に対応すること</p> <p>③機動的に使用できる安全かつ十分な数の会議室を確保すること。またWebexのテレビ会議室(room)も不足しているため、増設すること</p>	<p>①これまでから、室内管理者に対して、執務室内のロッカーや事務機器等の転倒等の危険性を点検し、職場の安全の確保に努めるよう依頼を行ってきたところであり、本庁舎執務室内の収納棚等を金具で固定するなどの転倒防止対策を実施している。レイアウト変更があれば、その都度、転倒防止を徹底するよう周知している。</p> <p>②本庁舎については、詳細な耐震診断（時刻歴応答解析）の実施や、耐震改修と民間借上のコスト比較などの検討を進めているところである。庁舎を仮移転する場合は、業務に支障が出ないように丁寧に対応する。</p> <p>③本庁舎内の会議室については、1号館1階に3箇所、3号館8階に1箇所設置している。また、Webexのテレビ会議室については、西館4階に2箇所、1号館8階に1箇所設置している。更なる会議室については、限られた庁舎スペースの中、直ちに確保することは困難である。</p> <p>テレビ会議（Webex）の仮想会議室は、利用率が高く、予約が取りにくい場合があることは認識しているが、共通PCに導入済みのTeamsでも庁内外とのテレビ会議が可能のため、活用いただきたい。</p>
(2)西 神戸 庁舎	神戸	<p>①執務室東側の出入口において雨の降り込みに対処すること(神戸土改)</p> <p>②庁舎西側の鉄製通用門について、夏場は部材の膨張により開閉できないので、改修すること</p>	<p>①執務室東側出入口の雨の降り込み対策として、令和4年3月に防雨ネットを使用した網戸取付工事を実施したところであり、限られた予算の中、直ちに追加実施することは困難である。</p> <p>②通用門については、これまでも蝶番の調整など必要なメンテナンスを行ってきたが、抜本的な改修には多額の経費がかかるため、限られた予算の中、直ちに実施することは困難である。</p> <p>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、必要な修繕等を行う。</p>
(3)西 宮 庁舎	阪神 (阪神 南)	<p>①空調設備について、抜本的に改善すること。各フロア単位で適温に調節できるよう対策すること</p> <p>②第2駐車場のシャッターを軽量化すること</p>	<p>①空調設備の抜本的な補修には多額の経費がかかるため、限られた予算の中、直ちに実施することは困難である。</p> <p>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、必要な修繕等を行う。</p> <p>②限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中</p>
(4)宝 塚 総 合 庁 舎	阪神 (阪神 北)	<p>①庁舎1階の床板を補修すること</p>	<p>限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中</p>

各支部

番号	団体	要求	回答
(5)加古川総合庁舎	東播(東播磨)	①直ちに当初計画の立体駐車場を整備すること	<p>平成20年2月に庁舎整備事業計画のうち立体駐車場計画を見直し、職員組合との協議を経て、平面駐車場に変更した。その後、限られた庁舎敷地で可能な限り、駐車場・駐輪場・バイク置き場のスペースを確保し、平成21年8月から供用開始をした。</p> <p>これまで、整備面では、</p> <p>(1)平成26年度に、庁舎隣地での民間立体駐車場のオープンに合わせて、公用車の大部分の車両を隣地駐車場に移した。</p> <p>(2)平成29年度に、庁舎南側の既存駐車区画の一部について、周辺道路に渋滞が発生した場合に来庁者車両を誘導できるように一時利用可能な駐車区画を整備した。</p> <p>(3)平成30年度に、公用車の進入が容易となるよう、庁舎北側出入口のバリカー位置の改善を図った。</p> <p>(4)令和元年度に、借上げ立体駐車場から公用車を出庫する際の安全対策として、庁舎敷地側に大型反射鏡を設置した。</p> <p>また、運用面では、</p> <p>(1)東播磨生活創造センター(「かこむ」)のイベント開催時に周辺道路で渋滞が発生することがあることから、「平日は原則公共交通機関利用する」など利用者への周知徹底を図るよう、県民局から「かこむ」に対して継続的に依頼をしている。</p> <p>(2)平成29年度から、(ア)駐車場満車の原因となった利用者の特定、再発防止策の検討とその結果の報告、(イ)駐車場利用台数の事前把握について「かこむ」に協力を求めている。あわせて、各所属に対しても、大人数の出席者が見込まれる会議等を開催する場合は、出席者に公共交通機関の利用を周知するよう働きかけを行っている。</p> <p>(3)令和元年11月から、渋滞の発生頻度を勘案し、交通誘導員をスポット的に配置している。</p> <p>(4)周辺道路に渋滞が発生した場合には、県民局職員等が庁舎南側の一時利用可能な駐車区画等に来庁者車両の誘導を行っている。</p> <p>(5)駐車場の利用状況調査・分析結果から、長時間利用者による非効率な駐車場利用が、混雑発生の主要因であることが明らかになったことから、令和2年10月から、混雑発生が予測される日の3時間以上の利用者や、行政の会議での利用者について、近隣の民間駐車場への一時使用を依頼する取組みを実施している。</p> <p>(6)駐車場の混雑緩和を図るため、令和5年1月から、ネットワークカメラを設置し、駐車状況を把握・解析の上、混雑状況を県民局ホームページで表示するシステムを導入している。</p> <p>これらの様々な取り組みの結果、渋滞の発生回数は、取組みを開始した平成29年度に比べて減少しており、周辺道路の混雑状況は一定緩和してきている。また、令和2年度から実施している取組みでは、大きな混雑は発生しなかったため、引き続きこれらの取組みを継続していく。</p> <p>県の財政状況を取り巻く環境は依然として厳しい中、要求に応えることは困難であるが、県民局とともに、周辺道路のさらなる混雑緩和策について検討を進めていく。</p>

各支部

番号	団体	要求	回答
(6)社 総合 庁舎	東播 (北播 磨)	①庁舎管理のために必要な予算を確保すること ②庁舎建替計画を早急に示すこと	①光熱費高騰対策については、R4.9月補正で予算措置を行い、R5.2月補正に向けても所要額を予算要求しているところである。 また、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、必要な修繕等を行っている。 今後とも引き続き、必要な予算の確保に努めていく。 ②社総合庁舎は、令和3年度から8年度の間には築45年を迎えることから、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」(平成29年3月策定、令和4年3月改定)において、「今後長寿命化改修等を検討する施設」と整理されている。 その上で、毎年、改修を行う施設は、個々の施設の状況や予算の措置状況等を総合的に判断して選定しているため、具体的な実施時期については明言できないことをご理解いただきたい。
(7)三 木庁 舎	東播 (北播 磨)	①庁舎管理のために必要な予算を確保すること ②庁舎建替計画を早急に示すこと	①光熱費高騰対策については、R4.9月補正で予算措置を行い、R5.2月補正に向けても所要額を予算要求しているところである。 また、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、必要な修繕等を行っている。 今後とも引き続き、必要な予算の確保に努めていく。 ②三木庁舎は令和3年度から8年度の間には築45年に到達しないことから、「ひょうご庁舎・公的施設等管理プラン」(平成29年3月策定、令和4年3月改定)において、「今後長寿命化改修等を検討する施設」には整理されていない。 現行プランの対象期間の終了後、また次の期間を見通して、プランを調整していく予定である。 それまでの間、修繕等については引き続き、必要な予算の確保に努めていく。
(8)姫 路総 合庁 舎	西播 (中播 磨)	①既設電話をナンバーディスプレイ及び録音機能付きに更新すること(姫路土木)	ナンバーディスプレイ対応機器の導入にあたっては、既存の電話交換設備の入替等が必要となるが、多額の経費がかかるため、限られた予算の中、直ちに実施することは困難である。
(9)西 播磨 庁舎	西播 (西播 磨)	①光都土地改良センターの電算室のエアコンを早急に修理すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中
(10)龍 野庁 舎	西播 (西播 磨)	①龍野庁舎敷地内通路(庁舎北部及び西部)の更なる安全対策を実施すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中
(11)豊 岡総 合庁 舎	但馬	①屋外駐車場の公用車用にカーポートを2台分増設すること ②別館会議室にWi-Fiを設置すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中
(12)柏 原総 合庁 舎	丹有	①露天の公用車駐車場に屋根付ガレージを設置すること	限られた予算の中、優先順位等も考慮し対応策を検討中

各支部

番号	団体	要求	回答
2(1)	但馬	①但馬地区北部冬期通勤手当を12～2月の3ヶ月間、月額3,000円増額支給すること	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ことが基本であるが、通勤手当については、これまでから、高速道路等に係る加算の上限額の引上げ(20,000円から30,000円に引上げ)や、パークアンドライドに伴う駐車場代加算の制度化を行ってきたところである。 その結果、国や他府県を上回る制度となっており、他府県との均衡や対外的な説明を考えると、現時点において手当の増額を行うことは、困難であると考えている。
3(1)	丹有	①換気が悪い、お風呂の浴槽が古く清掃しても汚れがとれず不衛生である、シャワーの温度調節がしにくいなど水回りの不具合が多いので、一新すること	職員公舎の修繕等にかかる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、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負担としており、そのほかの建物の構造上重要な部分については県が負担することとしている。 そのうえで、入居者が退去する際、今後も支障なく使用できるのかを検査し、入居者負担の部分については退去者が修繕し、その他の部分は県で修繕を行っているところであり、設備を更新することは予算に制約があるなか困難であるが、お風呂の浴槽については、更新を検討させていただく。
3(2)	淡路	①安乎職員住宅のインターネット通信環境を確保すること	インターネット回線の設置については、入居者の同意多数を前提とする自治会からの要望に基づき、サービス導入に係る工事費用等は、サービス提供事業者の負担により行っているところである。 安乎職員公舎は地理的な状況等から同様の方法での設置が難しいところであるが、事業者に再度確認中であり、回答があれば情報提供させていただく。
4(1)	東播 (北播磨)	①新規採用者及び異動による転入者への職員住宅等の情報提供を行うこと	新規採用職員に関しては、採用前研修会及び勤務地域の方面内示の通知において職員公舎の情報提供を行っている。また異動による転入職員に関しては、庁内掲示板において各地域にある公舎一覧及び各公舎の空き状況を随時更新し、情報共有を図っている。