

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 点

令和8年度（2026年度）第2号

通 算 第 6 2 0 号

令和8年度（2026年度）7月29日

尼 崎 市 総 務 局

人事管理部給与課

— 6月期期末・勤勉手当及び令和8年度（2026年度）の欠員等について —

◎日時・場所

令和8年（2026年）6月18日（木）午後3時30分～午後5時（すこやかプラザ）

◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉に引き続き、6月期期末・勤勉手当、欠員の状況等について協議を重ねた。

◎具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当等について

組合の主張	当局の回答
法定設置資格職の処遇改善について 現に補職発令されていない職員が一部業務を負担している現状があり、補職発令されている職員にのみ加算がなされていることに対して不満が出ている。	意見として聞いておくが、飽くまでも役職者加算の上乗せは補職発令に基づいて行うものである。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

2 令和8年（2026年）4月1日時点の欠員の状況について

組合の主張	当局の回答
採用・欠員状況について 今年度の採用試験の募集が開始され、市内各所へのポスター掲示や市ホームページによる広報活動を実施していることは承知しているが、市ホームページの閲覧数について検証できているのか。効果的な広報を実施していく上で必要なものとするが。	現時点では把握できていないが、より効果的な広報を実施していくために必要な検証には取り組んでいく考えである。

今年度の新規採用職員において、既に退職した者がいると聞くが、退職理由は把握できているのか。	本人から直接聞き取りができない場合や本音が分からない場合もあるが、希望部署へ配置されなかった等の採用時にイメージした業務と異なったことが理由の一つと考えられる。
希望部署の把握等、事前に対策可能な要因かと思うが。	採用されてからイメージと違うといったことをできる限り避けるため、採用前に先輩職員の声を聞く機会や、必ずしも希望どおりに配置できるわけではないが、配置希望や業務上の配慮すべき内容に関するヒアリングの機会を設けているところである。 また、内定者懇親会を開き、採用前から内定者同士のコミュニティを形成してもらうことで、実際に内定辞退率が下がっていることもあり、このような効果的な取組を継続していきたい。
内定辞退者を防ぐ観点でいえば、面接の手法自体も工夫できる一つの要素と考えるが、どのような面接を行っているのか。	本市ではコンピテンシー面接を導入し、これまでの経歴における応募者の長所を深掘りするような面接方法としており、内定者からのアンケートにおいても好評価を得ているところである。
前回の交渉においても言及したが、採用試験において、事務職採用に短大卒を新たに追加する等の募集要件の緩和を積極的に検討してもらいたい。	これまでも組合の意見もお聞きしながら、様々な取組を進めてきたところである。全てを実現させることはできないが、応募者の増加に向け、引き続き積極的に取り組んでいきたい。
会計年度任用職員の中には、常勤職員に見劣りしないくらい専門性を有する職員もいる。そのような実態を踏まえ、本市で任用実績がある会計年度任用職員に限定した採用を実施する考えはないのか。	実際に本市の会計年度任用職員の経験がある者が採用試験に応募する例もあるが、常勤職員として採用するに当たっては、分野や部署にかかわらず能力を発揮できるかどうかを見極める必要があるほか、他の応募者との公平性を保つ観点も必要と考える。
組織としてスペシャリストの育成が必要ではないのか。	専門性を有する職員のキャリアパスを示すことは重要であるものの、分野を問わず対応できるという観点もまた必要であると考えます。
一部の所属において、本来は技術職が配置されるべきポストに、技術職でない職員が配置されている。当局として、こうした配置を確認できているのか。	一般職の配置に関しては各部局企画管理担当課に裁量があるため、全てを把握することは難しい面もあるが、原局に対して確認しておく。

いわゆる育休等カバー手当について 多くの欠員が発生していることを背景に、かねてから育休等カバー手当について導入を要求しているが、いまだ実現できていない。この点について当局の考えは。	育児休業者数の増加や取得期間の長期化によって所属職員の負担が増えていることは当局としても課題と認識しており、他市での導入事例を踏まえつつ、早期の制度導入に向けて検討しているところである。
前向きな回答は昨年度にも示されていたが、結果的に導入は先延ばしになっている。現に欠員が生じている職場もあることを踏まえ、具体的な導入時期を示してもらいたい。	課題意識を持ち、前向きに検討しているものの、この場でいつ実現できるかは答えかねる。
現に業務をカバーしている職員が疲弊してしまう前に早急に対応してもらいたい。一斉導入が難しいのであれば、一部職場に限定して試行的に実施するのはどうか。	そもそも、育児休業のカバーに限った導入を断念したのは、他の要因で負担が生じている職員との不公平感を考慮したからであり、試行的とはいえ一部職場に限定することは好ましくない。今後、賃金小委員会等も活用し、より良い制度となるよう協議していきたい。
マイナンバーカード普及担当について かねてから言及しているマイナンバーカード普及担当における超過勤務について、いまだ改善が見受けられないが、この点に対する当局の考えは。	今年度から非常勤行政事務員を新たに任用する等、人員体制を変更したことで、2か月ほどの実績にはなるが、昨年度に比べ同課の超過勤務時間が減少傾向にあることを確認している。
その非常勤行政事務員も超過勤務が多い状況と聞いているが。	年度当初は変更後の体制に慣れない中での業務であったため、会計年度任用職員も含めて超過勤務が発生する状況になったものの、委託範囲の見直しも予定しているところであり、今後は負担が軽減されるものと思われる。
超過勤務が一部職員に偏っていることについて、どのように認識しているのか。また、そのことに対して、所属長は今後どのように解決していく考えなのか。	同課の在職期間が長い職員に、結果的に超過勤務が偏っているものと考えます。 所属での解決策に関しては確認し、別途回答させていただく。
市民課や各サービスセンター等の窓口職場においては、窓口の受付時間の短縮によって超過勤務が減っている。市民ニーズに応えることが第一ではあるが、土曜開庁を限定する等、所属職員が働きやすくなるような体制確保に努めてもらいたい。	意見として聞いておく。

技能労務職の在り方について 昨年度に提案された新たな職域の設置については、現業職の将来像を踏まえた大きな転換期となるものとするが、現在の進捗状況は。	関係局も交えた検討協議会を立ち上げ、新たな職域が担う業務やポストについて協議しているところである。
新たな職域にポストを設けたとしても、技能労務職員がいなくなった場合はどうなるのか。将来的にその職に対する新規採用を行う考えはあるのか。	現在のところ新規採用は考えていない。
将来像が明確でない中では、新たな職域のポスト設定についての建設的な議論はできないのではないか。そのような状況で令和9年度の見直しに間に合うのか。見直し可能な職場から実施するのも一つの手ではないか。	引き続き関係局との調整を図りながら、昨年度に提示した時期も踏まえて進めていきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充について

組合の主張	当局の回答
前回の交渉において、申請方法について柔軟に見直しを行ってほしい旨を伝えたが、具体的に検討されたのか。	前回も申し上げたとおり、有給の休暇である以上、挙証資料の提出を省略することは難しいが、初回の申請以後は簡素化できるかを検討しているところである。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

4 勤勉手当における処遇反映の見直しについて

組合の主張	当局の回答
提案内容そのものについては一定理解したが、指導観察制度の見直しと合わせて、もう少し制度を理解する時間をいただきたい。	承知した。指導観察制度の見直しについて説明を要する部分があるのであれば、人事制度小委員会の場を活用して対応していきたい。

課題解決への方向性

令和8年（2026年）7月2日に開催した人事制度小委員会において、提案内容である勤勉手当における処遇反映を含む指導観察制度の見直しについて改めて協議を実施した。当該協議の内容も踏まえて、組合は一定の判断を行うこととした。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月10日及び18日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日（3については7月28日）に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給〔支給日：令和8年（2026年）6月30日〕

	期末手当	勤勉手当	合 計
定 年 前 職 員 会 計 年 度 任 用 職 員	1.2625 月	1.0625 月	2.325 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫 定 再 任 用 職 員	0.7125 月	0.5125 月	1.225 月

2 ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充について〔実施日：令和8年（2026年）7月1日〕

ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件に、民生委員・児童委員（当該委員に類する活動を含む。）及び保護司の活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）に従事する場合を追加するとともに、当該要件による休暇の取得に当たっては、取得単位を1日又は1時間とする。

3 勤勉手当における処遇反映の見直しについて〔実施時期：令和10年（2028年）6月の勤勉手当支給から〕

勤勉手当の成績率を次のとおり見直す。

区 分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない	D 良好でない
成績率	120%	110%	100%	90%	80%
分布率	10%以内 Sを含めて40%以内		50%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	