

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和元年8月1日(木) 10:00~11:00 (1時間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

平澤 充成(釧路開発建設部長)、矢野 政明(釧路開発建設部次長)

佐野 互(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

久保 賢次(執行委員長)、鈴木 宏作(副執行委員長)、齋藤 航太郎(書記長)

伊藤 恵美子(執行委員)、浅沼 美姫(執行委員)

(議題)

【2020年度勤務条件改善に関する要求関係】

- ・ 超過勤務の縮減について
- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- ・ 心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- ・ ハラスメントが行われない職場環境の整備について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた事項について回答(別紙のとおり)

(要旨)

【超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度6月末時点での超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 今年度の超過勤務時間は昨年度の同時期と比較して減少しており、長時間の超過勤務を行った職員も減少している。

(職員団体) 4月から超過勤務に上限時間が設けられたが、上限時間を超過することを避けるため、超過勤務時間を正しく申告しなかったり、朝や昼休みなどの勤務時間外に業務を行っている実態はないか。

(当局) そのような実態は把握していないが、管理者がより正確に職場の実態を把握し、マネジメントを行うことが重要だと考えており、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務を縮減するために、今後どういった方策を考えているのか。

(当局) 業務の効率化を進めるためワークスタイル改革に取り組んでおり、引き続き業務改善を進め、業務の簡素化に積極的に取り組んでいきたい。

【心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) メンタル系疾患による休職については、未然に防ぐことが一番重要だと考えるが、どういった対策を行っているのか。

(当 局) メンタル系疾患を発症させないという意識を、管理者をはじめ、全ての職員が持つことが重要であり、引き続きリーフレット等を用いてメンタル系疾患に関する啓蒙を行うなど、意識を高める取組を行っていきたい。

【ハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 職場からは、ハラスメントを受けた、あるいは、受けているのを見たという声がある。管理者に対する再度の周知と指導をお願いする。

(当 局) ハラスメントの防止に関し、管理者は、職員の様子をよく把握し、必要に応じて職員に対する指導を行うよう、引き続き指導していきたい。

【育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業等の制度を周知しても、取得できないということがあつては意味がない。安心して育児休業等を取得できる職場環境の整備が不可欠だと考えるがどうか。

(当 局) 育児休業等を取得するには、職場内でのサポートが重要だと考える。管理者が職員とコミュニケーションを取りながら、業務の平準化を図るなど、育児休業等を取得しやすい職場づくりをしていきたい。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2020年度勤務条件改善に関する要求)

令和元年8月1日

1. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当部としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、フレックスタイム制の活用など、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を命ずる場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、職員の健康を害しないよう考慮しているところであり、今後とも、この点に十分留意するとともに、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。

2. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところであり、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知している。なお、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等がイントラネットにより周知されているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。

3. 心の健康づくりに関する復職支援の推進について

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医（精神科医）による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期にわたって病气療養した職員については、人事院の指針に沿った円滑な職場復帰支援策を進めていきたいと考えている。

4. ハラスメントが行われない職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。