

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年3月24日(火) 13:10~14:10(60分間)

(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)

本保 秀人(執行委員)

(議題)

【2020年度統一要求関係】

- ・ 超過勤務の縮減について
- ・ 職員の健康安全管理について
- ・ ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- ・ 育児休業等を取得しやす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)

【議題1:超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 超過勤務時間は昨年度と比較して減少している。

(職員団体) 超過勤務は減少しているとのことだが、これだけの超過勤務を行わなければ釧路開発建設部の業務を処理できないということについてどう考えるか。

(当局) 災害対応など、緊急に行う必要がある業務や、決められた期間内に行わなければならない業務などについて対応し、職務を果たしてきたことが、結果的に超過勤務に繋がっていると考える。

(職員団体) 組合員からは、超過勤務を管理者に報告すると具体的な内容や理由を厳しく問われるからと萎縮してしまい、超過勤務時間の過少申告に繋がりがねない、という声もある。管理者が進行管理をしっかりと行い、職員を萎縮させることのないような指導をお願いしたい。

(当局) 超過勤務の状況は職員の健康にも関わるものであり、管理者には正しく状況を把握するよう指導しているところである。管理者と職員がコミュニケーションを図ることで信頼関係を築き、風通しの良い職場を作ることが超過勤

務の縮減にも繋がると考える。

(職員団体) 超過勤務の縮減に向けて新たに考えている方策はあるか。

(当局) 効果の出ている業務改善方策について引き続き行っていくほか、業務を進めて行く上で新たな課題が出てきた場合には検討していきたい。

【議題2：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 今後、メンタル系疾患による休職者を発生させないためには、しっかりと対応が必要だと考える。回答の中で、ストレスチェックを実施するとあったが、ストレスが重くかかっている職員について管理者は把握しているのか。

(当局) 個人情報のため職員名は知らされていないが、課単位でストレスを抱えている職員がいるということはわかるので、管理者に注意を促している。

【議題3：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) 組合のアンケートでは、昨年に引き続きハラスメントを受けた、見聞きしたという回答がある。当局として、そういう実態が少なからずあるということ認識し、相談や申請があった場合には親身な対応をお願いしたい。

(当局) ハラスメントはしっかりと防止することが重要であり、会議等の場で管理者を指導しているところである。特にパワーハラスメントについては、管理者としては指導を行っているつもりでも、相手の受け止め方によっては、パワーハラスメントだと感じてしまう場合もあり得ることから、日頃から職員とコミュニケーションをとり、信頼関係を築いていくよう引き続き管理者を指導したい。

【議題4：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) 育児休業を取りやすい職場環境にするため、育児休業取得に対する管理者からの積極的な声かけを求めてきたが、今年度の対象者についてはどうだったのか。

(当局) 対象者には、本人の承諾を取った上で両立支援制度についての資料を対象者と所属長双方に送り、所属長から制度の説明と育児休業取得の声かけを行っているところであり、今後も引き続き取り組んでいく。

※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年統一要求及び2020年支部独自要求)

令和2年3月24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、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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。

このため当部としては、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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、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に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. 職員の健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当部としては、健康安全管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

令和2年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に、当部として取り組むこととしている。また、職員の新型コロナウイルス感染を防止するため、必要な対策に取り組んでいく考えである。

なお、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メ

ンタル系疾患の予防に努めるとともに、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く考えである。

### 3. 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ることから、当部においては各種の会議や研修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。

### 4. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和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。

このため当部においては、「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。