

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年8月21日(金) 15:10~16:10 (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)

石川 伸(釧路開発建設部長)、五十嵐 岳彦(釧路開発建設部次長)

佐藤 昌通(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)、石丸 欽大(執行委員)

(議題)

【2021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
- ・ 職員の健康管理について
- ・ 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)

【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) 今年度6月末時点の超過勤務時間は、昨年度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) 超過勤務時間は減っているとのことだが、組合員からは管理者の勤務実態の把握が不十分との声もある。管理者はきちんと実態を把握した上で進行管理を行うよう、しっかりと指導してもらいたい。

(当局) 職員とコミュニケーションを図りながら適切な勤務時間管理を行うように管理者を指導していきたい。

(職員団体) より一層の超過勤務縮減が必要だと考えるが、今後こういった対策を考えているのか。

(当局) 北海道開発局全体で、会議やヒアリング回数の削減、テレビ会議の利用促進等のワークスタイル改革を進めている。また、釧路開発建設部独自の取り組みとして、一定の基準を超える長時間の超過勤務が発生した課所の管理者

は、職場状況等を幹部職員に報告することとしており、幹部職員はそれを受け、業務の進行管理等についての指導を行っているほか、昨年度には職員から業務改善に関する意見を募り、できるものから改善してきたところであり、今後も引き続き取り組んでいきたい。

【職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタル系疾患による休職者が発生した際に、所属長や幹部が職場に対してサポートするような体制になっているか。過去にはきちんとサポートされなかったという声もある。

(当局) 仮に休職者が発生した場合には、その職員が担当していた仕事をどう処理していくか、管理者が責任を持って業務の再配分等の対処をすべきであると考えている。また、新たな休職者を発生させないため、職員に対して日頃から目配り、気配りを行うよう管理者を指導していきたい。

(職員団体) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、どのような対策を行っているのか。

(当局) 身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行、ドアノブ等の消毒など、職員の協力を得ながら基本的な感染予防対策を行っている。また、在宅勤務やイベント・会議の見直しなど、いわゆる「三つの密」を避ける取組を実施しているところである。

【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) ハラスメントの予防策として、当局としてどのようなことを行っているのか。特にパワーハラスメントは人格否定にもつながり、将来的にも影響が残ってしまう。引き続き徹底した教育、指導をお願いしたい。

(当局) 職員一人一人がハラスメントに関する認識を深めることが必要であることから、周知啓発を徹底しているところであり、管理者に対しては課所長会議などで指導を行っている。引き続き、全職員への周知及び管理者に対しての指導を行っていきたい。

【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活用するためには、安心して休業できる職場環境が不可欠である。引き続き当局の努力をお願いしたい。

(当局) 育児休業の取得を検討している職員が、業務繁忙を理由に取得を断念することがないように、超過勤務の縮減にも一層取り組んでいきたい。また、育児休業を取得する際には、当該職員の担当していた業務を円滑に処理するため、管理者が責任を持って業務の処理方法や分担を検討するなど、必要な措置を講じていきたい。

# 交渉議題に係る回答メモ

(2021年度勤務条件改善に関する要求)

令和2年8月21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。

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等により、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、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。

また、新型コロナウイルス対策については、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

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。

### 4. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活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。

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。