

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月24日(水) 13:10~14:10(60分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 8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)、石丸 欽大(副執行委員長)、鈴木 宏作(書記長)

今井 康裕(執行委員)

(議題)

【2021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が、長時間の超過勤務を行った職員がやや増えている。

(職員団体) 上限時間を超えて超過勤務命令をかける際の特例超過勤務通知はどのタイミングで行っているのか。管理者がマネジメントを行わないまま超過勤務をさせ、上限時間に収める努力もせず、超えそうだからと慌てて通知を行っているのではないか。

(当局) 特例業務を行っている職員について、上限時間を超える可能性が生じた時点で通知を行っている。上限時間を超えないことが第一なので、進行管理をしっかりと行い、場合によっては業務の再配分を行うなど、適切に管理するよう管理者を指導している。

(職員団体) 組合員からは、申告が煩わしい、超過勤務を申請しても承認されない等の理由から、上限時間を超えないように調整をしているという声が多だにある。それについてはどう考えるか。

(当 局) 上限時間を意識するあまり、職員が正しく申請しない、または管理者が行わせないということは、あつてはならないことだと考えており、当部においてそのような実態はないと認識しているが、もしそのような実態があるのであれば是正を図っていく。業務処理に当たっては、日頃から職員とコミュニケーションを図りながら、円滑な進行管理を行うよう、今後も引き続き管理者を指導していく。

(職員団体) 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、週に1回程度のテレワークに取り組んでいるが、それが原因で超過勤務が発生しているという声がある。

(当 局) テレワークによって超過勤務が増えるのであれば望ましくない状況であることから、モバイルパソコン等の環境整備を進めるとともに、管理者に対し、職場の繁忙状況を把握し、状況に応じた円滑な進行管理を行うよう引き続き指導を行っていく。

【議題2：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 近年、新規採用者が増えてきているが、世代間ギャップもあり若い職員が悩み事を相談しにくい環境になっているのではないかと心配している。メンタルヘルスの相談窓口やカウンセリング制度などの周知を積極的に行っていたきたい。

(当 局) 若年層に限らず、職員には相談窓口等の周知を引き続き行っていきたい。

【議題3：ハラスメントが行われぬ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、ハラスメントを受けた、見聞きしたという回答がある。ハラスメントはどこの職場でも起こり得るものであり、起きたときにどのように対応するかというのが重要であると考えているので、管理者への指導の徹底をお願いしたい。

(当 局) ハラスメントが起きてしまった場合は適正に対処するが、まずは起こさないことが重要であることから、職場での十分なコミュニケーションの確保などについて管理者を指導していく。

【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) 育児休業を取得しなかった職員について、取得しなかった理由を把握しているか。業務繁忙が理由で取得できないということのないように職場環境整備の努力をするべきである。

(当 局) 取得しなかった理由については把握していないが、業務繁忙を理由に育児休業を取得できないということがないように、超過勤務縮減対策を進めながら取得しやすい職場づくりを行っていく。

※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

(2021年統一要求及び2021年支部独自要求)

令和3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。

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3年度の計画においては、新たに、新型コロナウイルス感染症対策を重点事項に盛り込むこととしたほか、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止を重点に取り組むこととしている。

また、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、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態を未然に防止するとともに、

職員の職場復帰に当たっては、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。

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。