

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月25日(金) 10:00~11:00 (60分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階共用会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

井上 勝伸(釧路開発建設部長)、五十嵐 岳彦(釧路開発建設部次長)

谷中 秀行(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)

【2022年度統一要求関係】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 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) 超過勤務時間は前年度と比較して、事務部門で減少しているが、技術部門では増加している。

(職員団体) 増加していた原因としてはどのようなことがあるのか。また、一人一人の負担を軽減するため、どのような対応をしていくのか。

(当局) 今年度、超過勤務が増加した理由としては、前年度から引き続き予算執行や業務のアフターフォロー、また、前年度と比較して災害対応が増えたこと等がある。超過勤務を縮減させるためには、まずは、管理者において、職員一人一人がどのような仕事を担っているのかをきちんと把握した上で、進捗管理をしていく必要があると考えている。今後も管理者に対し指導を続けていく。

(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に関して、組合のアンケートでは、「申告が煩わしい」等の理由から上限時間を超えないように組合員が自分で判断し、時間を調整しているという声がある。それについてどのように考えているか。

(当 局) 過少申告やサービス残業はあってはならないものである。管理者に対しては、これまでも職員との意思疎通を図り、進行管理を適切に行うよう、徹底しているが、引き続き適正な勤務時間管理に努めるよう指導していく。

(職員団体) 実効性のある超過勤務縮減策を行ってきても、超過勤務が減らない実態がある。職場内や職場毎での違いもあり、担当者レベルで解決できるものではないことから、管理者がしっかりとイニシアチブをとって超過勤務縮減を進めるべきである。

(当 局) 職務の性格、業務の性質、時期的なものや突発的なもの等、一定の超過勤務が生じることはやむを得ない部分もあるが、管理者の一番の役目は、職員の健康と安全の確保であることから、業務運営の簡素・効率化、管理者による適時的確なアドバイスや指導、円滑な進行管理を行う等、引き続き超過勤務の縮減に向けて努めるよう、指導していく。

【議題2：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 職場でメンタルの不調がある職員が出た場合、仕事の分配等の対応を周囲の職員のみ任せるとはせず、管理者が責任を持って対応すべきである。

(当 局) 管理者が責任を持ち、周りの職員とも話をしながら検討を進めていかななくてはならないことである。職員任せにしないことを管理者へ指導すると共に、職員に対し相談窓口の周知等、メンタルヘルス対策も行っていく。

【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、ハラスメントを受けた、見聞きしたという回答がある。管理者が必ずしも当事者になるわけではないが、特に人事評価等で権限を持っている管理者には教育が必要であることから、引き続き指導の徹底をお願いしたい。

(当 局) ハラスメント自体があってはならないことであり、上司や部下に限らず、同僚同士についても、信頼関係を構築することがまず大切だと考えていることから、職場でのコミュニケーションの確保も含め、引き続き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) 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、これまでも職場環境整備や管理者への指導の徹底を求めてきているが、努力姿勢に変わりはないか。

(当 局) 業務繁忙を理由に育児休業を取得できないといったことがないように、引き続き、育児休業等を取得しやすい職場づくりを管理者に指導していく。

※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

(2022年統一要求及び2022年支部独自要求)

令和4年3月25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、毎年度策定する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の確保を図っているところである。

令和4年度の計画においては、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、新型コロナウイルス感染症対策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、引き続き、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。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。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

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。