

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年7月28日(木) 15:10~16:05 (55分)

(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)

井上 勝伸(釧路開発建設部長)、神山 孝治(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)

【2023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

○妊娠・出産・育児に関わる休暇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、前年度同時期と比較して一部の部門で減少しているものの、部全体では増加している。

(職員団体) 労働組合の職場実態アンケートでは、いまだにサービス残業や月の上限時間(45時間)を超える超過勤務を正しく申告できない雰囲気があるというような組合員からの声がある。

(当局) もし、そのような実態があるとしたら、絶対に是正しなくてはならない。管理者に対しては、上限時間を意識しすぎることによりサービス残業につながるといったことがないように、今後もより一層指導を徹底していきたい。

(職員団体) 新型コロナウイルス感染症対策に伴う出勤回避として、テレワークが推奨されているが、在宅では業務を十分に進められず、結果的にテレワーク以外の出勤日に超過勤務を強いられているのではないか。

(当 局) テレワークについては、必要な行政機能を維持することを前提とした上で実施するものであり、それにより超過勤務が強いられたり、業務に支障を来すような形で無理矢理行わせることがあってはならない。テレワークの環境整備を図るとともに、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務縮減として、今後どのような対策を考えているのか。

(当 局) 北海道開発局全体での取り組み（会議やヒアリングの廃止、開催回数の削減、Web 会議の利用促進等のワークスタイル改革等）を進めつつ、釧路開発建設部独自としては、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に対して、業務の進行管理についての指導を行っている。また、フレックスタイム制度を利用する職員も増えてきており、当該制度については職務能率の向上や超過勤務の縮減につながることから、今後も縮減方策の一つとして活用の促進をしていきたい。

【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の職場に対するサポートや復帰後の対応はどのようなになっているか。

(当 局) 休職者が発生した場合には、その職員が担当している業務について、管理者が責任を持って業務分担等を行い、決して職員任せにならない体制を整えており、業務分担後についても、状況に応じて対応できる体制づくりを指導してきている。また、休職者が復帰した際には、健康管理医や総務課等とも連携しながら、再度休職とならないためにも、目配り気配りを行うよう管理者に対し指導を行っており、今後も引き続き指導していきたい。

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

(当 局) 感染拡大防止としては、基本的な対策である「三密回避、ソーシャルディスタンスの確保、マスク着用、消毒、換気」等の感染予防策を徹底しつつ、体調に不調が見られた職員に対しては、躊躇なく休暇を取得させる等の対応を指示してきている。また、テレワークや web 会議の活用等についても、感染拡大防止には有効であることから、引き続き進めていきたい。

【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) 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可能性がある。特に人事評価等の権限を持つ管理者に対しては、訴えづらいことが懸念される。ハラスメントがない職場、当事者や周囲の者がすぐに相談ができる職場が望ましいことから、より一層の努力を求める。

(当 局) ハラスメント相談窓口として、男女2名ずつの相談員を配置しており、課所長会議等においても管理者へ防止についての指導を行ってきている。ハラ

スメントをなくすためには、コミュニケーションが大切であることから、風通しの良い職場とするためにも、管理者が職員に対して目配り気配りを行い、コミュニケーションを図ることで、ハラスメントの芽を逃さずに対処していきたい。

【妊娠・出産・育児に関わる休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 妊娠・出産・育児に関わる休暇等を活用するためには、安心して休業等ができる職場環境の整備が重要である。男性職員の育児関係制度の活用率向上も含め、引き続き当局の努力をお願いしたい。

(当局) 休暇等の対象となる職員に対しては、所属長と総務課が連携しながら、両立支援制度の説明等を行ってきているところである。また、制度等の活用を検討している職員に対しては、業務繁忙を理由に取得を断念することがないよう、状況に応じた代替職員の確保や管理職も含めた業務配分の検討等を行い、引き続き取得しやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

※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 (2023年度勤務条件改善に関する要求)

令和4年7月28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、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、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共にテレワークの実施やWEB会議システムの活用などを継続していくことが重要と考えている。

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. 妊娠・出産・育児に関わる休暇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。