

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年7月25日(火) 14:00~14:55 (55分)

(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)

田村 桂一(釧路開発建設部長)、神山 孝治(釧路開発建設部次長)

大倉 靖(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)、今井 康裕(副執行委員長)、鈴木 宏作(書記長)

中島 美恵子(執行委員)

(議題)

【2024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

○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) 月45時間、年間360時間という上限時間は簡単に超えてはいけない時間であるため、日頃から超過勤務時間を把握する必要があるのではないかと。

(当局) 適切な勤務時間管理のため、超過勤務時間が上限を超えないように進行管理を行うことは非常に大切であることから、超過勤務内容の事前把握、事後確認の徹底について、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 労働組合で行っているアンケートでは、いまだに「サービス残業をした」、「月45時間を超える超過勤務を正しく申告しなかった」等の回答がある。こういった実態があることを踏まえ、しっかりと指導をお願いしたい。

(当局) 上限時間を意識しすぎた指導等によりサービス残業が発生するということはあるのではないため、間違ってもそういった指導は行わないよう、引き続き管理者を適切に指導していきたい。

(職員団体) 様々な超過勤務縮減方策を行っていても、まだ多くの超過勤務が発生しているのが実態だが、今後はどういった方策を考えているのか。

(当局) 北海道開発局全体の取り組みとして、会議やヒアリングの廃止、開催回数削減、Web会議の利用促進等のワークスタイル改革等を進めるとともに、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に対して業務の進行管理の指導を行うという体制をこれまで同様に講じていく。また、さらに釧路開発建設部独自の新たな取り組みとして、パソコン活用に関する講習会を開催し、職員のパソコンスキル向上による業務の効率化を目指す取り組みを始めている。

【職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタルヘルスの不調等により休職者が出てしまった場合、管理者から職場に対してサポートが必要なのではないかと。

(当局) 休職者が発生してしまった場合には、その職員が担当していた業務について、管理者が周囲の職員と話し合いながら責任を持って業務分担等を行い、分担後についても担当職員任せにならないように、目配り気配りを行いながら適切に対応するよう、管理者を指導していきたい。

【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) 職場の中でハラスメントは、いつ発生しても不思議はないという意識を持ちながら、目配り気配りを行ってもらいたい。

(当局) 各種ハラスメントについては職員の人格と尊厳を侵害するものであり、絶対にあってはならないことであるため、相談窓口の設置のほか、各種会議や研修等において、ハラスメントに関する正しい知識の習得等を図りながら、職場への目配り気配りを行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【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) 職員が育児休業制度等を利用するにあたっては、制度を利用しても職場に大きな影響が出ないという安心感が必要であり、制度の利用を躊躇うことがないように、管理者がサポートすることが重要ではないかと。

(当局) 職員が育児休業制度等を利用する際は、管理者が責任を持って業務配分の検討や代替職員の配置等を行うよう、引き続き指導していくとともに、安心して制度を利用できる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

(2024年度勤務条件改善に関する要求)

令和5年7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、当局としては、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5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、ストレスチェックやメンタルヘルス教育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。

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、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「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る。各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、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をイントラネットへ掲載し周知し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。