

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年7月30日(火) 15:30~16:21 (51分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎7階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

坂 憲浩(釧路開発建設部長)、西尾 克則(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)、木原 利彦(副執行委員長)、
鈴木 宏作(書記長)、中島 美恵子(執行委員)

(議 題)

【2025年度勤務条件改善に関する要求】

- 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)

(職員団体) 今年度6月末時点で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事案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) 各管理者が45時間の上限時間を超えることは仕方がないという意識を持っているのではと危惧している。超えさせない努力や超過勤務を減らす方策について取り組むよう管理者をしっかりと指導してもらいたい。

(当 局) 様々な方策を検討しながら、恒常的な超過勤務とならないよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 勤務間インターバルについて、当局としてどのように確保していくのか、また、どういった検討がされているのか。

(当局) これまでの超過勤務縮減の取組を進めつつ、勤務時間管理を徹底、フレックスタイム制の活用による勤務間インターバルの確保や深夜に及ぶ超過勤務を行った場合の健康管理をより意識するよう管理者を指導している。また、インターバルを確保できない場合は、年次休暇の取得を勧奨するなど職員の健康管理に配慮するよう、併せて指導を行っている。

(職員団体) メンタル不調による休職者が発生した場合に、職場でカバーするための方策が必要になるが、所属長の責任で職場に対してしっかりサポートするよう指導することが当局の責務であると考えている。

(当局) 休職者が発生した場合には、その者の業務を分担すべきか、どのような方法が適切かなど、職場の他の職員とも話し合いを行った上で管理者が責任を持って判断するように指導している。また、分担後も職員任せにならないよう、状況に応じた対応ができる流れを指導していきたい。

(職員団体) パワハラについては、指導との線引きが難しいが、その指導が受け手や周囲の職員にとってはパワハラと捉えられることもあるので、指導等行う際はそういった配慮が管理者に求められる。

(当局) 人それぞれ感じ方は異なるため、管理者・職員の双方がハラスメントに対する問題意識を持つことが重要である。各種研修や会議の開催、職場内ミーティング等を活用した職員への意識啓発や周知をしっかりと行っていきたい。

(職員団体) 育児休業や育児短時間勤務、妊娠・出産・育児に関わる各種休暇制度について、しっかり活用できる職場環境を整備することが重要である。引き続き当局の努力をお願いしたい。

(当局) 男性が育児に参加することは今や常識である。管理者がそういった認識に立つのは当然のことであり、職場の状況や周囲への負担により取得できないといったことがないように、引き続き指導していくとともに、取得しやすい環境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
(2025年度勤務条件改善に関する要求)

令和6年7月30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、この点に十分留意し、勤務間インターバルの確保や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6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 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、取組を推進しており、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。