

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月30日(水) 15:00~16:00(60分間)

(開催場所)

函館開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(函館開発建設部)

高橋 丞二(函館開発建設部長)、佐藤 俊也(函館開発建設部次長)

橋爪 鉄也(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合函館支部)

佐藤 豪(執行委員長)、山口 聖恵(書記長)、東出 晶夫(執行委員)

(議題)

(2022年統一要求書)

- ・超過勤務の縮減について
- ・職員の健康安全管理について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答(別添のとおり)

(発言概要)

(職員団体)

今年度の超過勤務について、当局は、超過勤務の状況をどのように分析し、対策を講じてきたのか。

(当局)

超過勤務の分析については、幹部職員や所属長が参加する定例会議において、各課所の超過勤務の状況等に関する情報共有や、業務の進行管理の徹底を指導している。また、各管理者は毎月の超過勤務の状況を分析した上で、業務の平準化など、少しでも超過勤務が少なくなるよう努力しているところである。

(職員団体)

災害対応では、応援体制など人員を柔軟に配置して対応したと聞いている。

災害対応だけでなく、通常業務でも同様に対応することにより、超過勤務を縮減することができるのではないかと。

(当局)

事務部門では、来年度の出納整理期間に向け、課を横断した応援を行うこととしており、引き続き超過勤務縮減に向けた努力を続けていきたい。

(職員団体)

業務運営プランの説明を受けることにより、職員各自が一年間の業務内容をよく理解し、円滑に業務を進めていくことが、超過勤務の縮減に繋がると考える。

しかし、職場からは、「課所によって業務内容の説明に濃淡がある」、「業務の平準化がされておらず一部の者に超過勤務が偏っている」などの声があるが、当局は管理者をどのように指導しているのか。

(当局)

業務運営プランは、管理者と職員のコミュニケーションツールの一つとしての位置づけであるが、管理者によって説明の仕方に違いが生まれることもある。

より良い職場を作り、業務を円滑に進めたいという考えは、全ての管理者に共通した認識だと考えているが、職員からそのような声があることは承知したので、業務運営プランを作成や説明をする際は、より一層のコミュニケーションを図るよう管理者を指導していきたい。

(職員団体)

テレワークについて、「在宅で出来る仕事に限られ、出勤した際に業務処理のしわ寄せが起き、超過勤務が生じている」との声がある。また、テレワーク時の業務内容について、職員任せの部分を多く感じる。今後、ワークライフバランス実現の取組として、テレワークを推進するのであれば、業務の進行管理など管理者のマネジメントが必要と考えるが、どうか。

(当局)

テレワークは、ワークライフバランスを実現するためのツールとして、非常に有用なものだと考えている。実施要領では、テレワークは職員の希望制で、自身の業務状況を踏まえながら、管理者と相談して実施する仕組みになっており、コミュニケーションやマネジメントなど、管理者の役割は重要だと考えている。

(職員団体)

メンタルヘルス対策について、休職している職員へのフォローをどのように行っているのか。

(当局)

休職中の職員に対するフォローについては、所属長や主治医、健康管理医、総務課などの関係者間で情報共有を行いながら進めている。また、復帰後も健康状況等に十分注意するとともに、定期的な面談等を行い、関係者と密接に連携をとりながら、対応しているところである。

※文責は函館開発建設部当局（相手方未確認。今後修正があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

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。

当局としては、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。