

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年9月15日(木) 11:00~11:55 (55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)

岡下 淳(函館開発建設部長)、佐藤 俊也(函館開発建設部次長(総務))、
相馬 雅人(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)

(2023年度勤務条件改善に関する要求書)

- ・超過勤務の縮減について
- ・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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

(職員団体)

年度末年度始めの超過勤務の状況と上限時間を超えて超過勤務を行った職員の実態を聞きたい。

(当局)

令和4年3月から5月の平均超過勤務時間は、前年同時期と比べ3月が減、4月と5月が増となっている。上限時間を超えて超過勤務を行った職員については、前年同時期と比べ減少している。

(職員団体)

特例超過勤務を命じた、主な要因は何か。

(当局)

人事異動に関する事務、設計積算関係の事務、入札契約関係の事務、課所によっては概算要求作業などが主な要因となっている。

引き続き業務のバランスを勘案しながら平準化に努め、超過勤務縮減に向け管理者を指導していきたい。

(職員団体)

業務運営プランについて、人事異動前に説明されているが、人事異動後に一部の職員に業務の偏りが生じるなどにより、超過勤務にもつながっているとの声もある。また、年度

途中での人員の増減により、業務分担が変更になる場合においても、業務運営プランの説明をすべきであり、当局は管理者をどのように指導しているのか。

(当局)

業務運営プランについては、今年度も年度前に職場内で丁寧な説明をするよう管理者を指導しているところである。また、年度途中において業務運営プランどおりとならなず臨機応変な対応が求められる場合においても、職員へ丁寧な説明をするよう管理者を指導しているところであり、一部の者へ業務が偏らないよう引き続き努めていきたい。

業務を進める上で重要なのは、職場内でコミュニケーションが図られることだと考えており、意見が言いやすい職場となるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体)

昨年度、事務所において産休の際、代替職員の補充がきちんとされなく、サポートする職員の負担が増えたとの声があった。

技術職においては、代替職員を配置するには難しい面がある事は理解しているが、近年、新規採用者が増えてきていることから、出産や子育てに関する休暇が取得しやすい職場環境作りが重要と思うが、当局として何か対策は考えているのか。

(当局)

代替職員を採用する際、技術的な知識を持った者を募集しているところだが、応募状況は厳しく、現状、職場内での業務処理の工夫など周りの職員の協力で業務処理しているところである。

産休や育休などの休暇を取得する場合は、早めに相談してもらう事で、先を見越した準備を整えられることから、職場内でのコミュニケーションが重要と考えている。

新規採用者の増加に伴い、女性の職員も増えていることから、環境整備が重要であるとの認識は当局としても同様であり、引き続き制度を活用しやすい環境整備に努めたい。

※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. 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。