

令和2年 第4回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和2年12月8日(火)  
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員  
 答弁者 職員監、人事局長、人事課長、  
 職員活躍担当課長兼人事局参事、職員厚生課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>二 道職員の働き方改革等について</b></p> <p><b>(一) 知事部局における職員数の推移について</b>                      知事部局における職員の数、その推移を10年前との比較で正規の職員の方と非正規の方と、それぞれ明らかにしてください。</p> <p>非常勤の方も9人減っていますけれども、常勤、正規の方が約2,300人減っているということでありますから、正規の職員が大幅に減少しているということだと思います。</p> <p><b>(二) 欠</b></p> <p><b>(三) 職員の面接指導について</b>                      さらに最近では新型コロナウイルス感染症対策で、職員の方の長時間労働が懸念されるところであります。                      本庁並びに石狩地域における今年4月から9月末までの長時間労働の実態について、昨年度と比べて詳細に示してください。</p> <p><b>(四) 長時間労働職員への対応について</b>                      ただ今、1か月100時間超えという方が本庁・石狩地域で90人というものであります。時間外勤務を命令された職員の健康把握というのは、どのように行われていますか。                      また、庁内の安全衛生委員会の調査審議、これもあわせて伺いたいと思います。</p>	<p><b>(人事課長)</b>                      職員数の推移についてであります。知事部局における4月1日現在の常勤の職員数は、10年前の平成22年度が15,008人、本年度が12,709人となっております。2,299人の減となっておりますのでございます。                      また、非常勤の職員数は、平成22年度が1,131人、本年度が1,122人となっております。9人の減となっておりますのでございます。</p> <p><b>(職員厚生課長)</b>                      職員と産業医との面接指導についてであります。面接指導の対象となる職員は、1ヶ月の時間外勤務が100時間を超えて勤務を行った職員や、2か月ないし6か月間の1ヶ月平均の時間外勤務が80時間を超えて勤務を行った職員のほか、産業医との面接指導を希望する職員や、産業医が必要と認める職員となっております。                      本庁・石狩地域におきまして、本年4月から9月末までに産業医との面接指導を行った職員は、延べ152名でありまして、所属別の内訳は、総務部で14名、総合政策部で15名、保健福祉部で63名、経済部で19名、石狩振興局で17名、道立病院局で24名となっております。                      また、このうち、1ヶ月の時間外勤務が100時間を超えた職員は延べ90名であり、前年同時期の13名と比べ77名の増加となっております。2か月ないし6か月間の1ヶ月平均の時間外勤務が80時間を超えた職員は56名であり、前年同時期の20名と比べ36名の増加となっております。</p> <p><b>(職員厚生課長)</b>                      職員の健康管理についてであります。全庁を挙げた新型コロナウイルス感染症対策に従事している職員をはじめ、業務の緊急性や重要性などから、時間外勤務を行わざるを得ない職員もいる中、こうした業務に従事している職員につきましては、管理職員等が声かけや目配りをし、体調の変化などを日常的に把握するとともに、職員厚生課では、過重労働に係る産業医の職員や上司への面接指導のほか、精神保健医による「心の健康相談」を行っているところでございます。                      さらに、平成28年度からは、全ての職員を対象に心理的な負担の程度を把握し、ストレスの気付きを促すためのストレスチェックを行っており、高いストレス状態を示している職員に対しましては、産業医や精神保健医の面談を実施しているところでございます。                      また、本庁や各振興局に設置しております安全衛生委員会では、精神疾患などによる長期療養者の状況を把握するとともに、各所属における職場環境改善に向けた職場ドック事業や、ワークライフバランスの取組状況、さらに、今年度からは、ストレスの高い職場の改善状況を定期的に確認するなど、職員の健康管理について調査審議しているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(五) 道職員の在宅勤務の実施状況について</b>  道では、新型コロナウイルス感染症対策としても、感染防止ということでテレワークを活用していると思えます。知事部局における在宅勤務の実施状況と時間外勤務の把握についてどうされているのか伺います。</p> <p>時間外勤務は行わないこととされていますけれども、一般的な話では、在宅で勤務する場合、勤務開始の時間と勤務終わりの時間が、あいまいになって、結局ずるずると時間が伸びてしまうということが一般的にはあり得ると思えますので、ぜひその点はきちんと把握をして、時間外勤務をしないということであれば、それに対応していただきたいと思えます。</p> <p><b>(六) 欠</b></p> <p><b>(七) 管理職の時間外把握について</b>  次に、管理職の時間外の把握についてでありますけれども、これまでは管理職については時間外について「統一的な把握や管理を行うことはしない」と答弁されてきたと思えます。しかし、コロナ禍の影響で長時間労働の増大が懸念されます。「全職員のワークライフバランスの推進」のために、主幹・課長補佐級以上の管理職の勤務実態をつかむべきではありませんか。お考えを伺います。</p> <p>自ら業務マネジメントということと、自己管理記録だということでありましたけれども、実際には相当遅くまで働いている方もいらっしゃるよう思えますよ。家に帰った時にはもう朝刊がきていたという話も聞いておりますので、その点、適切な管理が必要だと思えます。</p>	<p><b>(職員活躍担当課長兼人事局参事)</b>  職員の在宅勤務についてでございますが、道では、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の観点から4月に道民の皆様などにテレワークや時差出勤をはじめ、感染リスクを回避する行動につきまして協力要請を行い、これを踏まえ、職員に対しまして、感染リスクの低減を図るため、在宅勤務などの取組の徹底を促しており、警戒ステージを「3」に引き上げた、11月7日から11月末までの間で、本庁・振興局併せて、延べ約1,800名が在宅勤務を実施したところでございます。</p> <p>在宅勤務に当たりましては、職員は所属長に対しまして、具体的な業務内容を記入した計画書を事前に提出し、所属長が業務内容や勤務時間を確認の上、承認することとしており、災害対応など緊急の場合を除いて、原則として、時間外勤務を行わないこととしております。</p> <p>また、職員は、電話やメールなどで、勤務の開始と終了時に、上司にその旨を報告することとしているほか、在宅勤務の実施後に提出される報告書により、上司が業務の実施状況と実際の勤務時間を把握することとしております。</p> <p><b>(人事局長)</b>  管理職員の時間外勤務についてであります。管理職員につきましては、一般職員とは異なり自らの責任と権限のもとで、時間外勤務の要否を判断し業務遂行することが求められておりますことから、勤務状況につきましては、その上司による、現認や日常的に行われる打ち合わせ、さらには、職員が作成するキャリアシートを活用した面談を通じて、時間外勤務の状況を把握することとしているほか、必要に応じて、パソコン使用記録による確認も行うこととしております。</p> <p>また、健康保持の観点からは、管理職員に関しまして、他の職員と同様に、通常業務については、時間外勤務は一箇月45時間以内とするなどの上限時間の規定が適用されております。このため、管理職員は、こうした上限の範囲内となるよう、自ら業務マネジメントを行い、時間外に業務に従事した場合は、自己の管理記録等により勤務時間の把握を行うとともに、上限時間を超えた場合には、その上司に申告することとしているところでございます。</p> <p>道といたしましては、今後ともこうした取扱いを通じまして、管理職員についても、その上司が勤務状況の適切な把握に努めながら、引き続き、仕事と家庭の両立や長時間労働の是正など、職員のワークライフバランスの推進に取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(八) 長時間労働是正の取組について</b></p> <p>次は、長時間労働の是正についてということですが、正規の道職員は、さきほど10年前と比べると2千人以上も大幅に削減されてきたということがありました。過労死ラインといわれる100時間超えの実態に対して緊急に対応することも求められます。テレワークなどの働き方が多様化するという中で、全職員の勤務時間の正確な把握は必要不可欠と考えますけれども、いかがですか。長時間労働の削減に向けてどう取り組むのか、伺います。</p> <p>ぜひ、職員の健康管理とともに、働き方について管理していただきたいと思えます。</p>	<p><b>(職員監)</b></p> <p>ワークライフバランスの推進などについてでございます。道では、これまでも、限られた人員の中で、業務状況に応じた職員配置や応援体制の確保を図りながら、様々な道政課題や臨時的・緊急的な行政需要に対しまして、的確かつ迅速に対応できる体制づくりに取り組んできており、この度の新型コロナウイルス感染症への対応に関しましても、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、全庁的な応援体制を講じますとともに、時間外勤務状況を通じた面談等による健康状況の把握にも努めているところでございます。</p> <p>道といたしましては、今後とも、管理職員や上司が、在宅勤務を行う職員も含めまして、職員の時間外勤務など勤務状況の適切な把握に努めますとともに、スマート道庁の取組の中で、ICTも活用しながら、業務の効率化や省力化などの業務改革と働き方改革を一体的に進めていくなど、引き続き、時間外勤務の縮減や年休の取得促進といった、ワークライフバランスを推進しながら、職員が働きやすく、心身ともに健康で職務に専念できる職場環境づくりに取り組んでまいります。</p>