

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年11月5日(金) 11:00~12:00(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館1階 旭川開発建設部 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

武井 一郎(旭川開発建設部長)、遠藤 昭彦(旭川開発建設部次長)、  
岡崎 愛子(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、與板 賢次(書記長)  
原 和義(執行委員)、松岡 浩司(執行委員)、藺幡 憲二(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康管理について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇制度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4点について、次のとおり回答

【議題1：当部における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もある。

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く考えである。

【議題2：当部における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、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、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

また、新型コロナウイルス対策については、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共にテレワークの実施やWEB会議システムの活用などを継続していくことが重要と考えている。

心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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考えである。

【議題3：当部における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。

【議題4：当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇制度等を取得しやすい職場環境の整備について】

職員が職業生活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。

(交渉概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の状況は昨年度と比較してどうなっているか。

(当局) 令和3年度の4月から6月の状況は前年同時期と比較して、事務部門、技術部門共に減少し、当部全体でも減少している。

(職員団体) 平均で見ると超過勤務は多くない印象を受けるが、個別に見ると個々人に負担がかかっている実態がある中で、当局としてどのように考えているのか。

(当局) 超過勤務については特定の職員に業務が過度に集中しないように、業務配分の見直しや、計画的な業務処理及び平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務の活用などの措置を講じるよう、今後も管理者を指導していく。

**【議題2：当部における職員の健康管理について】**

(職員団体) 当部における今後の新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の取組はどのようなものがあるのか。

(当局) 身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行、発熱等の症状を呈した職員の出勤自粛などの基本的な感染防止対策の徹底した取組とともに、WEB会議システムの活用、テレワークの実施など、いわゆる三密（密集、密接、密閉）を避ける取組を今後も継続していく。

**【議題3：当部における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) ハラスメント防止について、どのような対策を行っているのか。

(当局) ハラスメントは職員の人格と尊厳を侵害する行為であり、勤務意欲減少や職場の活力低下にも繋がり、職場環境が害される要因にもなるため未然に防ぐことが非常に重要であり、今後とも管理者には職場の目配り・気配りをきめ細かにやっていくよう、しっかりと指導していく。

**【議題4：当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇制度等を取得しやすい職場環境の整備について】**

※議題4については職員団体からの発言なし。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）