

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年8月31日(水) 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)、前田 宗一郎(旭川開発建設部次長)、
守谷 将(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)

(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安全管理について
- 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。

新型コロナウイルス対策については、基本的な感染防止対策を引き続き実施していくとともに、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、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。

【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と考えている。

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。

(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) 今年度の4月から6月の状況は前年同時期と比較して、事務部門、技術部門共に増加し、当部全体でも増加している。

(職員団体) 個別に見ると特定の職員に負担が掛かっている実態がある中で、当局としてどのような対応を行っているのか。

(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、業務の簡素化などの措置を講じるように管理者を指導している。

【議題2：当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) 新型コロナウイルスについて、どのような感染防止対策を行っているのか。

(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継続のほか、WEB会議システムの活用やテレワークの実施で接触の機会を減らすなどの取組を実施している。

(職員団体) ストレスチェックにおいて、高ストレス者が出た場合に原因が職場環境によるものであれば、環境改善に繋がる対応が必要だと思うが、何か対応はしているのか。

(当局) ストレスチェックの結果は分析しており、特定の課に高ストレス者が多い場合は、管理者に対して職場環境の改善について指導をしている。メンタルヘルス対応については、今後も管理者含め職員全体にメンタル系疾患に関する正しい知識の普及・啓発を行っていくのが重要と考えている。

【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】

(職員団体) 組合のアンケートによると、ハラスメントを受けた、見たという意見がある。相談がないからといってハラスメントがないということにはならないと考える。日々、職場内の目配りを行い、対策を実施して頂きたい。

(当局) ハラスメントは、個人の人権や尊厳を侵害する行為であるという基本的な考え方を職員全員が共有することが重要である。全職員が正しい知識を持つよう日頃から啓発活動を行い、良好な職場環境づくりに努めていきたい。

【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）