

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年3月28日(木) 11:00～12:00(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館2階 旭川開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

岩下 幸司(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 当部における育児休業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きたい。

【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、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6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。

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：当部における育児休業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2月の状況は前年同時期と比較すると当部全体で若干増加している。増加した理由としては、8月上旬の名寄・音威子府の大雨による災害、農業部門の職員数減、5月からコロナの自粛が解禁となり出張、会議、イベント等が元に戻ったためと考えられる。

(職員団体) 超過勤務の縮減について、どのような方策を講じてきたのか。

(当局) 会議の廃止や資料の削減、ペーパーレス化など業務の簡素効率化に引き続き取り組むとともに、年間業務の平準化や支援業務の活用、管理者による業務配分やスケジュールの見直しなどの措置を講じてきたところであり、引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) 組合で行ったアンケートによると「サービス残業を行った」という回答が複数あった。また、その理由として「所属長に言われたから」との回答があった。管理職がサービス残業を行わせるのは問題ではないか。

(当局) 超過勤務の縮減は職員の健康保持及びWLB推進のためであり、サービス残業は全く本末転倒な話である。この問題には特に力を入れて取り組んでおり、年間を通じて注意喚起を行っているところ。また、月の途中で超勤状況を把握、幹部で共有し、必要な対応を早期に行うよう所属長を指導している。所属長がサービス残業を命じることはないが、繁忙期などにコミュニケーションが不足すると誤解が生まれる可能性もあるので、管理者に対しては、日頃から職員とのコミュニケーションの活性化に取り組むとともに、超勤時間を正確に把握し、適切に対応するよう引き続き指導していきたい。

(職員団体) 管理者は上限を超えないようにと声かけするのみで、それまでの超過勤務の状況を把握し、適時アドバイスをするなどの配慮がないというアンケートの回答がある。

(当局) スタッフの業務の状況をきっちりと把握し、特定の者に負担が集中しないように適切な進行管理を行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 休職者の発生等により業務推進方針を見直す際にきちんと説明がないという声があった。管理者のマネジメントが不十分だと考えている。

(当局) 日頃からコミュニケーションを図り、信頼関係を築くことが重要と考えている。職員への声かけなど今後も風通しの良い職場づくりに向け取り組ん

でいきたい。

【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) 長時間の超過勤務は精神的な疾患等も懸念されるが、職員の健康管理についてはどうなっているのか。

(当局) 職員の健康安全管理は管理者の重要な責務であり、超過勤務を命ずる際も、職員の健康状態には十分配慮することとしている。また、超過勤務が一定時間を超えた職員には健康診断を実施するなど、健康状態の把握に努めている。

【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】

【議題 4：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

※議題 3 及び 4 については職員団体から発言無し

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）