

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成31年3月27日(水) 14:00~15:00(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)

樺澤 孝人(旭川開発建設部長)、佐々木 斎(旭川開発建設部次長)、  
櫻庭 尚身(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)、阿部 浩一(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

- ・ 超過勤務の縮減については、当部としても重要な課題であると考えている。  
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。  
当部としては、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など、超過勤務の縮減に努めてきたところである。  
また、超過勤務を命ずる場合には、職員の健康を害しないよう考慮しているところであり、今後ともこの点に十分配慮するとともに、きめ細や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。
- ・ 職員の健康安全管理については、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、当部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管理を図っているところである。  
平成31年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に

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。

なお、心の健康づくりについてはカウンセラーや健康管理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。

- ・ ハラスメントが行われぬ職場環境の整備については、ハラスメント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。こ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。
- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備については、職員が職業生活と家庭生活の両立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、当部としても重要であると考えている。当部においては、「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、育児休業をはじめとす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：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実態及び長時間勤務者の状況は、昨年度と比較してどうなっているか。

(当局) 平成31年2月までの平均超過勤務時間は、昨年度同時期と比較して、当部全体として減少しているが、月60時間を超える長時間超過勤務者数は増加している。

(職員団体) 特定の職員に超過勤務の偏りがあると考えるがどうか。

(当 局) これまでも業務量や業務の困難度に応じた適正な業務配分に努めているところであるが、引き続き、特定の職員に業務が偏らないよう管理者を指導していく考えである。

(職員団体) 一部の職場では、超過勤務を行うことや週休日に出勤することが普通のことであるかのような雰囲気があると聞いているが、どうか。

(当 局) 職員の健康管理を含め、超過勤務に対する意識を変えていくよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 人事院規則において4月から超過勤務の上限が月45時間に規制されるが、仕事のやり方を見直さなければ、根本的な超過勤務の解消にはならないと考える。

(当 局) 管理者のマネジメントや細かな業務軽減策の積み上げなど、引き続き業務の効率化、省力化に取り組んでいきたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）