

職員団体との交渉の議事要旨

（開催日時）

令和２年８月１９日（水）１４：００～１５：００（６０分間）

（開催場所）

札幌第１合同庁舎１０階３・４号会議室

（出席者）

当局側（北海道開発局）

倉内 公嘉（北海道開発局長）、松浦 明（開発監理部長）、
池下 一文（開発監理部次長）、八木 俊樹（総務課長）、
今野 等（人事課長）、村津 敏紀（職員課長）、
山口 敬太郎（職員課長補佐）

職員団体側（全北海道開発局労働組合）

高倉 司（中央執行委員長）、加藤 元基（副中央執行委員長）、
高久保 陽一（書記長）、上山 新吾（書記次長）、
横内 智子（特別中央執行委員）、與板 賢次（特別中央執行委員）

（議 題）

【２０２１年度勤務条件に関する要求関係】

- １ 職員の健康安全管理について
- ２ ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- ３ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- ４ 超過勤務の縮減について

（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事項について回答（別紙のとおり）。

（要 旨）

（職員団体） 新型コロナウイルス対策は、職場の意見等を聞き、適切に対応するよう求める。

（当 局） 身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいきたい。

（職員団体） 当局のメンタルヘルス対策の実効性について、どう認識しているか。

（当 局） 心の健康相談の活用やメンタルヘルス教育の充実を図り、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、日頃から職員とコミュニケーションを図り、症状への早期の気づきと迅速な対応に心がけるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

（職員団体） 当局のハラスメント防止対策は十分機能していると言えるのか。

（当 局） ハラスメントに関する認識を深めるよう、各種会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を徹底していきたい。

(職員団体) 男性職員が1か月以上の育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めるよう求める。

(当局) 対象職員が安心して育児休業等を取得できるよう、あらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直しを行うなど、職場環境整備に努めるよう管理者を指導している。

(職員団体) 前年度の超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 令和元年度の超過勤務の状況は、前年度と比較し26.1%の減となっており、全ての部局で減少している。

(職員団体) 職場ではサービス残業の実態があるのではないかと考えている。労使が力を合わせて超過勤務の実態を把握していくことが必要である。

(当局) サービス残業の実態はないと考えているが、職員と意思疎通を図った上で業務の適切な進行管理を行うほか、超過勤務の事前把握や事後確認を徹底するなど、適正な勤務時間管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 繁忙期において通常業務により超過勤務が上限時間を超えるものは特例業務ではないと考える。通常業務であれば繁忙期であっても上限時間以内となるよう超過勤務の縮減に努めるべきである。

(当局) 上限時間を超える超過勤務を可能な限り減らしていくことが、大きな課題であり、幹部職員自らが率先してワークスタイル改革に取り組むとともに、引き続き、管理者には、勤務時間管理の徹底や業務の進捗状況の把握ときめ細かな進行管理などにより、できる限り職員の負担軽減に努め、健康管理に万全を期すよう、指導していきたい。

※文責は北海道開発局当局(相手方未確認。今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ

(2021年度勤務条件改善に関する要求)

令和2年8月19日

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、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、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

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。

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。

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。

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。