

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年8月2日(火) 14時02分～14時57分(55分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

篠宮 章浩(室蘭開発建設部長)、相馬 教宏(室蘭開発建設部次長)、  
熊谷 一典(総務課長)、岡本 直之(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、猪狩 光恵(書記長)、中野 久嗣(執行委員)、  
瀧口 浩敏(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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(発言概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務実態の認識と要因を聞きたい。

(当局) 平均超過勤務時間は前年度より全体的に増加しており、2時間の増となっている。増加の要因としては、会計検査対応、式典の開催準備、年度当初の発注準備等の集中などが要因と考えている。

【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) コロナウイルス対策について、どのような対応を講じているのか。

(当局) 3密の回避、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い、発熱等の症状が出た職員の出勤自粛などの基本的な感染対策の継続の他に、Web会議システムやテレワークの実施などの取組を継続して行っている。

(職員団体) 職場の消毒作業について、全くやっていない職場や非常勤職員一人が行っている職場があるとの声があるので改善してもらいたい。

(当局) そのようなことがある場合は、管理者を指導していきたい。

【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) 組合が実施しているアンケートでは、パワハラを「見聞きしたことがある」という結果が出ている。どのような対策や指導をしているのか。

(当局) ハラスメントについては職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲の減退や、職場の活力低下にも繋がっていくことから、徹底的に防止する必要がある、情報が入り次第対処していきたい。また、ハラスメントの防止に必要な良好な人間関係を築くためには、日頃のコミュニケーションが重要であることから、引き続き、管理者を指導していきたい。

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

(職員団体) 制度の周知や、該当する職員に休暇等の取得を促し、業務の分担等の対応をしているか。

(当局) イン트라ネットにおける両立支援制度や男性の育児休業取得促進に関する情報等の掲載、及び各種セミナー等の中で周知を行っている。また、管理者には各種研修等の場で、男性職員の育児休業取得促進の取組やワークライフバランス等の説明がされており、部下職員又は配偶者の出産予定を把握した場合は、制度説明、育児休業・休暇取得の呼びかけ、業務分担の見直しを行うよう指導している。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る基本回答

令和4年8月2日

### 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。

### 2. 当部における職員の健康管理について

健康管理は、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。

### 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。

### 4. 当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇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。