

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年7月30日(火) 14時12分～15時11分(59分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部3階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

佐藤 徹(室蘭開発建設部長)、芦澤 博(室蘭開発建設部次長)、
小林 靖英(総務課長)、千葉 欽也(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)、松坂 昇(執行委員)
笹渕 道子(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 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、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：超過勤務の縮減について】

(職員団体) 当部における超過勤務の実態と要因を聞きたい。

(当局) 令和5年度の平均超過勤務時間は、前年度と同様の状況となっている。

また、令和6年第1四半期の平均超過勤務時間は、前年同時期から減少している。

超過勤務の主な要因としては、入札契約事務や設計積算事務、会計検査受検準備などに加え、令和6年能登半島地震に伴うTEC-FORCE派遣、厚真川水系砂防事業完了に伴う業務などである。

(職員団体) アンケートを実施したところ、テレワーク時に残業しているといった回答があった。テレワーク時は超過勤務ができないことからサービス残業となっているといったことを聞いているが、テレワーク中は一切超過勤務ができないものと誤解している者がいるようなので、改めて手続を周知いただきたい。

(当局) テレワーク中の超過勤務の取扱いについては、管理者は、業務の都合上やむを得ず超過勤務を命じる必要がある場合は、通常の超過勤務の場合と同様の手続を経るものとされているので、そのような対応をしっかりと行うよう管理者を指導していきたい。

(職員団体) 繁忙期においては、勤務間インターバルの確保が困難かと思われるが、職員の健康安全のため、できる限り超過勤務による負担を軽減することやしっかりと

と休めるように配慮をお願いしたい。

- (当局) 勤務間インターバルを確保するため、フレックスタイム制や早出遅出勤務などの勤務時間制度の活用のほか、休暇取得がしやすい雰囲気を醸成するなど職員の健康管理に配慮し、長時間の超過勤務を行った場合は、仮に勤務間インターバルを確保できなかった場合であっても、職員の速やかな心身の疲労回復に努めるよう管理者を指導していきたい。

【議題2：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 若年層に限らず精神的に疲弊して辞職を希望する職員が増えているように感じるが、当局としてはどのように考えているのか。

- (当局) メンタル系疾患の予防に努めることや、日頃から職員とのコミュニケーションを図りながら、話しやすい雰囲気づくりや働きやすい職場づくりに努めていくことが重要と考えている。

幹部職員とも話す機会を設けるなど、コミュニケーションを取る機会を作ったり、例えば、クルーズ船の出航の見送りや、現場見学会など、部門に関わらず多様な現場を見たり様々な職員と接する機会も作りながら、風通し良く働きやすい職場の雰囲気づくりに努めているところであり、今後も積極的に取り組んでいきたいと考えている。

【議題3：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) 当局のハラスメントの職場実態の把握については、どのような方法で行っているのか。

- (当局) 開発局全体での調査となるが、令和6年1月に実施した「令和5年度コンプライアンスに係る職員アンケート」において、ハラスメントに関する項目を設けて職員の意識調査を行ったところである。

【議題4：育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業等の取得によって周りの職員に過度な負担が掛かっている状況が見られると、取得がしにくく感じるようになってしまうと考えられるが、それに対する工夫はされているか。

- (当局) 育児休業等を取得しやすいように呼び掛けするほか、業務分担の見直しを行うなどにより、取得しやすい雰囲気づくりに努めているところである。

※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6年7月30日

1. 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、この点に十分留意し、勤務間インターバルの確保や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. 職員の健康管理について

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。

3. 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. 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。