

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年3月26日(水) 13:00~14:00(60分間)

(開催場所)

帯広開発建設部 5階会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

時岡 真治(帯広開発建設部長)、實重 貴之(帯広開発建設部次長)、

齋藤 学(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

上山 新吾(執行委員長)、赤坂 友二(書記長)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部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 当部職員が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点について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 超過勤務の現状について当局の認識を確認したい。超過勤務縮減に向け、当局の一層の努力を求める。

(当局) 超過勤務については増加している現状とその要因、長時間勤務職員のインターバルの確保の現状について把握している。超過勤務縮減のためには、職場内のコミュニケーションが大きく関わってくると考えている。職員の超過勤務の実態等を把握するためにも、職場内において意思疎通を図り、超過勤務の縮減のための風通しのよい職場作りに努めるよう、引き続き管理者の指導を行う。

【議題2：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 職員の健康管理は最重要であり、そのためのマネジメントを強く求める。

(当局) 職員の健康安全管理については、管理者が職員の健康を第一に考え、健康診断や長時間の超過勤務職員に対する面接指導についてしっかり勧奨を行う等が大切である。引き続き心の健康づくりをはじめ、健康管理の取組を継続していく。

(職員団体) メンタルヘルス疾患の原因が職場にあるとすれば、当局は改善する責任がある。ハラスメントが原因で発症した例はあるか。

(当局) メンタルヘルス疾患の発症原因は複合的なものであり、そのため、明確な原因を特定することは難しいと考えている。

【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】

（職員団体） ハラスメントを見聞きした際の相談しやすい体制や、丁寧に寄り添う相談体制を早急に作るよう求める。

（当 局） 当部に設置している苦情相談窓口に出がった場合は、解決に向け、様々な選択肢を検討しながら、不適切な事実があったと確認された場合は、加害者に対し指導を行っていききたい。また、周りが気づいてあげられる職場作りを目指していききたい。

【議題 4：当部職員が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） 職員が各種休暇を取得しやすい職場環境の整備を求める。

（当 局） 今後介護に従事する職員が増えることが予想されることも踏まえ、各種制度等の情報提供や周知を行うとともに、引き続き職員が各種休暇を取得しやすい職場環境作りを徹底していききたい。年次休暇についても、日頃から管理者が職員とコミュニケーションを図ることにより、職員が年次休暇を取得しやすい環境作りに努めるよう指導していききたい。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交 渉 議 題 に 係 る 回 答

令和7年3月26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) 当部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、毎年度策定する「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。

令和7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）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）当部職員が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。