

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年3月18日(火) 13:30～14:07(37分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

林 華奈子(留萌開発建設部長)、櫻庭 尚身(留萌開発建設部次長)、
長谷川 美奈(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

関口 智也(執行委員長)、高松 洋(書記長)、渡邊 和直(執行委員)
市川 越野(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、取り決めた交渉議題について回答

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 当部における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、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。

(議題の発言概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 超過勤務は減少傾向ではあるが、その一方で多く超過勤務をしている者がいる。特定の者に業務が偏っており、平準化が足りないのではないか。

(当局) 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が、当局としてはこれまでも超過勤務の縮減に向け、Web 会議の利用促進等の働き方改革や支援業務の活用など取り組んできたところである。今後とも、適正な人員配置に加え、業務量や業務難易度などに応じて適正な業務配分を行うことで、特定の職員に業務が集中しないよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 朝に業務を行わなければならないことがあれば、超過勤務として認めるということでもいいか。朝に課所長が超過勤務命令をかけられないとなると、サービス残業になってしまうという声がある。課所長は、朝であっても急遽やらねばならない場合もありうると理解した上で柔軟に対応してもらいたい。

(当局) サービス残業はあってはならないものと認識している。どうしても朝に業務を行わなければならないかどうかは管理者のマネジメントになってくるが、朝に業務を行わなければならないのであれば、当然超過勤務命令をかけることとなる。業務内容に応じ、フレックスタイム制の利用も含めて適切に対処していくよう管理者を指導したい。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 留萌は医療過疎の地域でもあり、当部の直営診療所は職員にとってなくてはならない物であり今後とも診療体制を維持されるよう望んでいる。

(当局) 来ていただいている医師とも連携して進めたい。

【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) 我々のアンケートの中で、職場において、上司が大きな声で注意をしたり、他課の職員や受注者へ威圧的な態度をとっているのを見聞きしているという

回答があるが、どう考えるか。

(当局) 正しい指導であったとしても話し方や言葉遣いでパワハラと取られることもある。職員一人一人がハラスメントに対する認識を深めていくとともに、管理者が部下職員とコミュニケーションを図り信頼関係を構築することが重要であると考えている。

ハラスメントは深刻化する前にその芽を摘み取っていくことが必要であり、管理者には日頃から目配り気配りで小さな芽を見逃すことなく、良好な職場環境を作るよう指導していきたい。

また受注者へのハラスメントも当然行ってはならないことであり、発注者綱紀保持の観点からも指導をしていきたい。

(職員団体) ハラスメントについては、言われた本人だけでなく、それを聞いた職場内の職員も嫌な気持ちになるという声があるので、そういった観点からも指導してもらいたい。

【議題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】

(職員団体) 今年度の育児休業の取得状況はどうか。また、取得したことで、職場内で何か支障が出たというような話はあるか。

(当局) 今年度は男性職員が育児休業を二人取得している。出産・育児にかかる両立支援については、事前に聞き取りを行いながら業務分担も含め綿密に計画をたてて行っており、職場において支障が出たという話は聞いていない。

(職員団体) 今後も育児休業の取得について職場内でのサポートが十分となるよう丁寧な対応と指導をお願いしたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）