

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年8月9日(火) 13:30~14:20(50分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

平井 康幸(留萌開発建設部長)、齊藤 幸裕(留萌開発建設部次長)、
松本 幸樹(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、関口 智也(副執行委員長)、高松 洋(書記長)、
渡邊 和直(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

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、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ぬ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。

(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) 超過勤務縮減に向けてのこれまでの取組が、職場内に浸透しているのか疑問であり、超過勤務が減らない要因ではないかと思うがどうか。

(当局) 超過勤務を減らしていくためには、職場全体で意識改革を行うことが重要で

ある。そのためには、職員一人一人の超過勤務縮減への心がけと取り組む意欲を育てていくことが大切であると考えており、管理職と職員とのコミュニケーションの中で意思疎通を図っていききたい。

【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) 新たなメンタル疾患を防ぐ対策について伺いたい。

(当局) まずは、メンタルヘルス疾患を発生させないという事が重要であり、全職員に対してストレスチェックを行い予防に努めている。併せて、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談やメンタルヘルス教育を実施している。引き続き、メンタルヘルス対策に適切に取り組んでいきたい。

【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) ハラスメントを受けると心の病に繋がりがねない。ハラスメントの発生を防ぐため、当部で行っている対策はあるか。

(当局) ハラスメントの防止については、職場内のコミュニケーションが大事であり、職員一人一人がハラスメント防止の意識を持つことも大切であることから、職場内ミーティングなどを活用した職員の意識啓発を図るほか、各種研修・会議の開催や、国家公務員ハラスメント防止週間における周知用ポスターの掲示による意識啓発などの取組を行っているところであり、今後も引き続き取り組んでいきたい。

【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) 不妊治療のための休暇の新設や、今年10月に施行される公務員の育児休業等に関する法律の改正について、職員への制度の説明や、取得しやすい環境づくりなど、取り組みについて伺いたい。

(当局) 管理職員に対しては、新任課長級研修などで制度活用の啓発が実施されており、周知されている。職員へも休暇の新設や制度の活用の周知を行っているが、行き届いてない部分があれば、改めて周知していききたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）