

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年3月27日(水) 16:00~16:53(53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)

高橋 一浩(留萌開発建設部長)、櫻庭 尚身(留萌開発建設部次長)、
村田 賢太郎(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)、
市川 越野(執行委員)、進藤 充行(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

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、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 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。

(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) 組合員のアンケートによれば、超過勤務は事務では3月・4月の繁忙期に多く、技術では調査物対応や災害対応時に多くなるとあった。管理職員は業務実態を把握し、業務分担を見直し平準化を図るべきである。

(当局) 業務分担については、業務量や業務の難易度などに応じて適正な業務配分を行うことにより、特定の職員に業務が集中しないよう努めている。
また、業務の平準化については、事業費の動向、新規行政需要、業務量等を総合的に勘案して適正配置に努めてきたところであり、引き続き、円滑な業務運営に努めるよう管理職員を指導していきたい。

(職員団体) アンケートによれば、サービス残業を行っているという記述が見受けられる。毎日のように早朝に出勤している職員もいるようだ。

(当局) 当局としては、サービス残業はないと認識している。
早朝出勤して仕事をしている実態があるときは、フレックスタイムの活用を検討するよう働きかけている。
職員からの事前申告・事後確認を徹底するなど、職員とコミュニケーションを図りながら、適切な勤務時間管理に努めるよう管理職員を指導していきたい。

(職員団体) 我々としても、サービス残業を行わずきちんと申告するよう、機会あるごとに組合員に話していきたい。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 職場や個人の事情などにより心の病で休んでいる職員がいると思うが、そのようになる前に、職場の中でいち早く気付くということが重要である。そのためにも当局のいう風通しの良い職場づくりが重要である。

(当局) 管理職員には、日ごろから職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場づくり、目配り気配りを心掛け、職員の顔をみて体調の変化に気づいた時は迅速に対応するように指導している。

【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) アンケートによれば、ハラスメントを受けたという回答が何件かあった。

(当局) アンケート回答の具体的な内容は分からないが、行き過ぎた指導や叱責というのは不適切であると考えており、そのようなことが行われないよう管理職員を指導していきたい。

なお、今年度は課所長会議の場を利用し、ハラスメントを防止するための取組みとして、視聴覚教材を使った管理職員への指導、教育等をおこなったところ。

【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) 今後、新規採用が増えていく中で、育児休業取得者も増えていくと思われる。育児休業などの制度は整備されているので、取得しやすい職場環境を図ることが必要である。

(当局) 部下職員又はその配偶者の出産予定を把握した場合は、部下職員に各種両立支援制度の活用を働きかけるなど、休暇等を取得しやすい職場環境を整備してきているところである。管理職員には総務課担当窓口と連携し、丁寧な対応を行うよう指導している。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）