

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年8月6日(火) 16:00～16:50(50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)、大和 肇(総務課長補佐)

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)、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

意するとともに、勤務間インターバルの確保など、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) 事務部門の超過勤務について昨年度第 1 四半期と比較して増減はあるか。

(当局) 4 月の経理課と契約課が多い状況にあるが、昨年度同時期と比較してそれほど多くなっている状況にはないと考えている。

(職員団体) 経理課が去年と比較して多いという印象を受ける。超過勤務が多いところでは課全体で業務の平準化を図っていくのが良いと考えるがどうか。

(当局) 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ところであり、今後とも、円滑な業務運営に努めるよう管理者を指導していきたい。

(職員団体) 特例超勤は具体的にどんな状況か。

(当局) 昨年度同時期に比べて河川部門と道路部門において増えている。

(職員団体) 今年 4 月から努力目標となっている勤務間インターバルについて、当局としてどう考えているか。

(当局) 新しい取組なので、管理職だけでなく職員にも根付かせることが必要と考えている。部としては、これまでの超過勤務縮減の取組を進めつつ、会議の場などを通じて勤務時間管理の徹底とフレックスタイム等の制度を活用した勤務間インターバルの確保、職員の健康管理について管理職を指導している。

(職員団体) 勤務間インターバルの確保は職員の身体を休ませるべきだという考えからできた制度と考えている。職員にも都度啓発していただけるとありがたい。

(職員団体) アンケートによれば、サービス残業が行われているという回答が全道的に報告されている。退庁管理・在庁管理をきちんとやっていくことが必要と考えるが、テレワークの際に勤務終了の連絡をした後で仕事を続けている可能性もあるの

ではないか。

(当局) テレワーク時に超過勤務しなければならない場合には、超過勤務命令を発し、超過勤務手当を支給することとしている。

サービス残業はあってはならないものであり、当局としては実態がないものと認識している。管理職に対しては、職員の勤務状況を適切に把握し、超過勤務が必要な場合には超過勤務命令を発して超過勤務手当を支給するよう、機会あるごとに指導している。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 心の病で休む原因はいろいろあるが、業務の負担がかかって心に支障を来すという人もいると思う。配慮、目配り、気配りで目を光らせるよう課所長への指導をお願いする。

(当局) 管理職には、職員とのコミュニケーションや日頃からの目配りをしてもらい、部下職員の変化やシグナルを見逃さず、必要に応じて健康管理医と連携するなど、迅速な対応をするよう指導している。

【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) アンケートでは全道的にはいまだに報告がある。職員だけではなく、受注者に対しても無理な対応などハラスメントのような対応がないよう指導をお願いする。

(当局) ハラスメントは、職員の人格と尊厳を侵害するものであり、あってはならないものであると考えている。また、受注者へのハラスメントも当然注意していかなければならないものと認識している。

本局から提供のあった資料などを活用しながら管理職への指導を行い、ハラスメントのない職場づくりについて継続して取り組んでいきたい。

【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) 若手職員も入局してきているので、職場全体でサポートすることができるような、育児休業等を取りやすい職場環境作りをしていただきたい。

(当局) 両立支援制度については、研修やイントラネットへの資料掲載等で啓発や意識作りが行われてきているところである。職場としても、管理職を中心として業務分担の見直しなど十分にバックアップをし、職員が育児休業等を取りやすい環境づくりを続けていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）