

全北海道開発局労働組合札幌支部交渉  
議 事 要 旨

(開催日時)

令和5年8月1日(火)13時30分から14時24分まで(54分)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階3号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

小林 幹男(札幌開発建設部長)、相馬 教宏(札幌開発建設部次長)、  
相馬 雅人(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

高野 智行(執行委員長)、横内 智子(書記長)、池崎 慎二(執行委員)

(議 題)

【2024年度勤務条件改善に関する要求書関係】

1. 当局における超過勤務の縮減について
2. 当局における職員の健康管理について
3. 当局における妊娠・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
4. 当局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

(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事項について回答(別添のとおり)。

(要 旨)

【議題1. 当局における超過勤務の縮減について】

(職員団体)

再任用職員について、フルタイムはもちろんだが、再任用短時間勤務職員であっても超過勤務の把握はできているのか。また、超過勤務を把握した場合は手当を全額支給すべきである。

(当 局)

再任用短時間勤務職員については、原則として超過勤務命令は発しないこととしているが、特に臨時又は緊急に業務を処理しなければならない場合において超過勤務を命じる場合もあり得る。職員の超過勤務については正確に実態を把握するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体)

超過勤務が一部の職員に集中していると聞いている。管理者は超過勤務を減らせと言うだけで、仕事の平準化ができていないのではないか。職場の風通しが良くないことも平準化ができていない要因と考えるが、如何か。

(当局)

業務の平準化については、特定の職員に業務が集中しないよう業務量や難易度に応じて適正な配分に努めており、職員と積極的にコミュニケーションを図りながらマネジメントするよう、引き続き管理者を指導していきたい。

#### 【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)

メンタル系疾患は復帰と再発を繰り返す非常に難しい病気であることから、罹患させないよう未然に防ぐことが大事だと考える。早めに対応を行ってほしい。

(当局)

当局としても未然防止が大切だと認識している。管理者には、職員の気分が沈んでいる、悩みがあるように感じるなど、いつもと違う様子に注意し、きめ細やかに目配りするよう、引き続き指導していきたい。

#### 【議題3. 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)

育児休業はもちろん、育児休業明けの短時間勤務、定時退庁、子育てに関する休暇等の取得がしやすい職場環境の整備をお願いしたい。

(当局)

職員が、気兼ねなく短時間勤務を選択したり、育児に関する休暇等を取得できるような職場環境を整備するよう、引き続き、管理者を指導していきたい。

#### 【議題4. 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】

(職員団体)

以前から組合でもハラスメントに関する相談を受けているところだが、職場の人間関係が気になり相談しづらいといった声がある。職場でのコミュニケーションがなくなり、人間関係や信頼関係が希薄であることが要因だと考えるが、如何か。

(当局)

ハラスメントの防止を考える上で、良好なコミュニケーションの大切さは認識している。引き続き、機会を捉えて管理者へコミュニケーションの大切さを伝えていきたい。

※文責は札幌開発建設部当局(今後修正があり得る)

## 冒頭回答

### ● 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。

### ● 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5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。

### ● 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。

#### ●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。