

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和6年3月21日(木) 13:30~14:30(60分間)

(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)、加藤 元基(副執行委員長)、横内 智子(書記長)、
太田 邦彦(執行委員)、池崎 慎二(執行委員)

(議題)

【2024年統一要求書及び2024年春闘札幌支部職場要求書関係】

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部における職員の健康安全管理について
- ・ 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
- ・ 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、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. 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体)

超過勤務の状況及びその要因を聞きたい。

(当局)

令和6年2月末時点における1月当たりの平均超過勤務時間は、令和5年度同時期と比較しておおむね横ばいである。超過勤務の内容は災害対応、予算関連に係る業務等である。

(職員団体)

超過勤務が減らない状況を踏まえ、超過勤務縮減対策を実効性のあるものとするため、管理職員へ適切な勤務時間管理をするよう指導されたい。

(当 局)

職員へ超過勤務を命じる際には、あらかじめ、管理者が職場の業務量を適切に把握し、幹部職員と共に応援体制、進行管理の徹底などの方策を検討しながら、可能な限り業務の効率化・平準化を進め、引き続き、超過勤務を減らす努力をしていく。

(職員団体)

テレワーク時は超過勤務をできないと誤解しているアンケート結果があった。サービス残業に繋がるおそれもあるため、管理者へテレワーク時の超過勤務の考え方について指導されたい。

(当 局)

管理者は原則として、テレワーカーに対して超過勤務を命じないこととされているものの、災害対応等の業務であって、かつ緊急時など、真にやむを得ない場合には、職員と意思疎通を図りながら、業務内容をしっかりと確認した上で、超過勤務を命ずるよう、引き続き、管理者を指導したい。

【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)

メンタル系疾患を発症した場合は繰り返すことがあり、復帰に時間を要する。発症の未然防止や職員の復帰へ向けた対策をしてほしい。

(当 局)

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。

【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)

今年度、ハラスメントに関する相談はあったのか。

(当 局)

職員双方のプライバシー保護の観点から、お話しすることは差し控えたい。

(職員団体)

ハラスメントを受けた側は精神的に傷つき、周りに相談できない者もいる。ハラスメントに関する相談を受けた場合は、相談者の言い分を傾聴するよう求める。

(当 局)

相談体制については、相談者が守られ安心して相談できる窓口であることも含めイントラネット等で繰り返し周知していきたい。また、上司等に相談することで不安や悩みが解決する場合もあるかと思うので、上司等が相談者に寄り添い接するなど、職員間

の信頼関係が構築できるよう、良好な職場環境づくりに努めていきたい。

【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)

男性職員の育児休業取得期間が短い、希望者は全員、希望どおりの期間取得できているのか。育児休業に限らず、子育てに関する休暇等が取得しやすい職場環境を整備されたい。

(当局)

特段、問題が生じているとは聞いていない。

当部としては、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、職場の状況を理由として、男性職員が育児休業等を取得できないといったことのないよう、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。

※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

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、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。