

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和6年7月31日(水) 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)

桑島 正樹(札幌開発建設部長)、齊藤 健太郎(札幌開発建設部次長)、

吉川 友也(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)

【2025年度勤務条件改善に関する要求書関係】

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、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)

依然として特定の職員だけが恒常的に忙しい状態が続いている。深夜に至る超過勤務を命じた職員に係る勤務間インターバルの確保について、実態を把握し、勤務間インターバルの確保に向けた対策を講じるよう求める。

(当局)

本年4月から勤務間インターバルの確保が努力義務化されたことを受け、現在、月45時間超の特例超過勤務の実施者を対象として、勤務間インターバルを確保できなかった人数の実態把握を行っている。当局としては、引き続き実態を把握し、職員の超過勤務や健康管理に対する管理者への指導に活かしていきたいと考えている。

(職員団体)

再任用短時間勤務職員には原則として超過勤務を命じないことになっているが、超

過勤務の実態把握はできているのか。超過勤務を命じた場合には手当を支給すべきである。

(当 局)

令和6年4月から令和6年6月にかけて、超過勤務命令の実績は無い。

再任用短時間勤務職員の超過勤務については、勤務時間が短く定められている趣旨に十分留意し、原則として超過勤務命令は発しないこととしているが、災害対応など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は超過勤務を命じる場合もあり、その場合は超過勤務手当を支給することとなる。

【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多く、また、復帰に時間を要する。メンタル系患者を出さないよう対策を求める。

(当 局)

心の健康づくりは職員が職務を遂行する上でも、普段の生活を行う上でも大変重要なものと認識しており、ストレスチェックのほか、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談の活用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んでいる。

また、各職場の管理者に対しては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、症状への早期の気づきと迅速な対応に心がけるよう指導しているところである。

【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)

過去には様々なハラスメントがあったと聞いている。今後のためにも、ハラスメントに関する苦情相談体制について、相談員の質の向上や安心して相談できる体制を整備するよう求める。

(当 局)

苦情相談制度について、毎年度カウンセリング等の専門家による講習会が実施されており、相談員としてのスキルアップが図られている。また、相談員だけでは解決できない場合には、幹部職員や職場の管理者、人事担当者等と連携して対応していくことも可能なので、安心して相談窓口を利用してほしいと考えている。

【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。育児・介護に係る負担は女性という認識が社会全体や職場の中であると思うが、男性の働き方の見直しや性別役割分担意識の払拭を

し、職員にとって働きやすい職場をつくる必要がある。本人が育児休業等を取得しやすい環境整備と併せて、職場の雰囲気醸成も取り組んでいただきたい。

(当 局)

職場の状況を理由として、男性職員が育児休業を取得できないといったことのないよう、職員が育児休業を取得する場合にあっては、職員の意向を丁寧に聞きながら、業務の処理方法や業務分担の見直し、人員配置の変更などの必要な措置を講じていく。

また、職員が育児休業等を取得しやすい環境整備や職場の雰囲気醸成には管理職の意識を高めることも重要であるため、研修等において男性職員の育児休業取得促進に係る取組の周知を図っているところである。

(職員団体)

介護に携わる職員が今後も増えることが予想されるが、介護に関する各種制度についても取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当 局)

職員の年齢構成を考えると介護に直面する職員が多くなるのは間違いないと思っている。各種制度の周知、職場の理解が重要であるので、引き続き、各種制度を取得しやすいような環境作りに努めていきたい。

※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

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、この点に十分留意し、勤務間インターバルの確保や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。