

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月22日(月) 10:00~10:56(56分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1C会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

館石 和秋(部長)、遠藤 昭彦(総務担当次長)、中村 幸治(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

穴沢 香(執行委員長)、小川 英人(副執行委員長)、中村 潤一(書記長)、
越後屋 武(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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)。

(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)今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局)1月末時点の一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年度の同時期と比較して減少している。

(職員団体)当局が行ってきた超過勤務の縮減に向けた対策について聞きたい。

(当局)業務配分の見直し、計画的な業務処理や平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務等の活用、テレビ会議やWeb会議の利用促進などの措置を講じるよう、管理者を指導してきたところである。

(職員団体)新型コロナウイルスの感染拡大防止の対策を行っていると思うが、繁忙となるこの時期に職場を休まざるを得なくなった場合、当局の配慮が職場において必要だと考えるがどうか。

(当局)職員の健康安全確保を最優先するとともに、勤務する職員に過度の負担がかからない業務処理の方策も検討していく必要があると考えている。

(職員団体)TEC-FORCEへの派遣者についても、応援体制の構築及び派遣者の業務負担軽減に向けた対応について、取りうる努力を求める。

(当局)派遣職員の派遣中及び帰還後の業務処理について、応援体制を整備するなどにより職員の負担軽減及び健康管理に十分配慮していきたい。

(職員団体)全開発のアンケートでは実際の超過勤務時間よりも少なく報告しているとの声があった。

(当局) 当部においてそのような実態はないと考えているが、上限時間を意識するあまり、サービス残業や隠れ残業に転嫁されるようなことがあれば本末転倒であり、仮にそのような実態があれば是正していく。超過勤務を命ずるに当たっては、引き続き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、管理者を指導していきたい。

【議題2 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタルヘルス患者をさらに生み出すことがないように、職場の状況をしっかり把握した上で、方策の検討を行うよう求める。

(当局) 適切な業務の進行管理と、職員とのコミュニケーションの強化、職場復帰後のフォローアップに努め、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3 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) アンケートによると少数ではあるが、職場においてハラスメントを見たとする回答があった。ハラスメントに対する認識を強めてほしい。

(当局) 当局においてはハラスメントに関する相談体制を整備している。現在当部において相談を受けて調査を行っているものはないが、相談の申し出があった場合には、事実関係を詳細に調査し、事実が認められる場合には、加害者職員の処分の検討を含め、厳正に対処していきたい。

【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) 男女がともに育児休業等を取得しやすい職場環境の整備や、育児休業から復職しやすい環境づくりに努めてもらいたい。

(当局) 育児休業等を取得するに当たって業務の処理方策や業務分担、人員配置の変更など必要な措置を講ずるとともに、円滑に職場復帰できるよう、本人の意見を聞きながら可能な限り配慮していきたい。

※文責は北海道開発局網走開発建設部当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ (2021年統一要求)

令和3年3月22日

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. 当部職員の健康管理について

健康管理は、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、健康管理計画に基づき、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管理を図っているところである。

令和3年度の計画においては、新たに、新型コロナウイルス感染症対策を重点事項に盛り込むこととしたほか、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、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態を未然に防止するとともに、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考えである。

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り、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。