

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月23日(木) 15:00~16:00(60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)

草薙 忍(部長)、山田 博継(総務担当次長)、福森 章朗(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)、中村 潤一(書記長)、越後屋 武(執行委員)、

法邑 修(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増加している。主な要因としては、災害対応などにより増加したと考えている。

(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) ワークスタイルの見直しが重要と考えており、会議やヒアリングの廃止・開催回数の削減、WEB会議の利用促進、手続き及び様式等の簡素・効率化、会議のペーパーレス化、専決区分の見直しなどの業務改善に取り組むとともに、管理者との情報共有による手戻りや無駄な作業の防止、支援業務の活用などの対策を講じるよう、管理者を指導してきたところである。

(職員団体) テレワーク時には超勤は行わせないこととするよう課所長から基本的な指導がなされているが、「勤務時間外に作業をした」といったアンケートの回答もあった。

(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が、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管理者を指導している。

(職員団体) 全開発のアンケートでは「サービス残業がある」という声があった。

(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、管理者には超過勤務を命ずるに当たっては、職員からの事前申告・事後確認を徹底するなど、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) 新型コロナウイルス対策として当局が行っている予防策について聞きたい。
- (当局) 当局における取組としては、手指洗浄、消毒、換気の徹底、Web会議の活用、テレワークや時差出勤の活用などの取組を継続しているところである。
新型コロナウイルス感染症対策については、国土交通本省等の指示に基づき、引き続き適切に対応していきたい。

- (職員団体) メンタルヘルス患者が休職を繰り返すことがないよう、職場の状況をしっかり把握した上で、再発防止に向けた対策の徹底を求める。
- (当局) 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、復帰後の勤務状況、精神的・身体的疲労の様子、職場の人間関係等の把握に努めるほか、復帰した職員の相談にも適切に対応して、症状再発の早期の気づきと迅速な対応に心がけるよう指導し、復帰後は、定期的に管理者による面接を実施し、職員の勤務状況等を健康管理者へ報告することとしており、今後とも、復帰した職員の適切なフォローアップに努めていきたい。

【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) 全開発のアンケートでは「ハラスメントがある」という声があった。ハラスメントについてどのような対策を立てているか聞きたい。
- (当局) どのような状況でハラスメントを感じたのか、具体的な言動が不明なため、ハラスメントであるとは一概に言えないが、大切なのはハラスメントについて、職員が正しく認識することだと考えている。
正しい認識が身についていないと、気づかないうちにハラスメントをしてしまうというケースもあり得るので、引き続き、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図っていきたい。

【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) 男女とも必要とする者が育児休業等を取得できるよう職場での理解や環境づくりを行うとともに、職場復帰についても子育てと仕事が両立できるように努めてもらいたい。
- (当局) 管理者は、部下職員又はその配偶者の出産予定を把握した場合は、両立支援制度を紹介するとともに、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるほか、業務分担の見直しを行うなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めている。
また、育児休業から円滑に職場への復帰を図るため、育児休業中の職員との面談を実施し、本人の現況や今後の意向の確認を行うなど、十分なコミュニケーションを図ることとしている。
当局としては、職員が職場復帰するに当たり、業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するほか、応援体制についても検討するよう、今後とも管理者を指導していきたい。

※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 (2023年統一要求)

令和5年3月23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. 当部における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、毎年度策定する「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、新型コロナウイルス感染症対策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。