

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年8月6日(火) 14:00～14:50(50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)

半谷 敬幸(部長)、山口 敬太郎(総務担当次長)、臼田 光史(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)、法邑 修(執行委員)

佐藤 香織(執行委員)、井端 準平(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安全管理について
- 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) 年度末年度始めの超過勤務の状況について聞きたい。

(当局) 令和6年3月から6月までの一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年同時期と比べて3、4、6月は減少しているが、5月は会計検査や水防演習があり、増加している。

(職員団体) 3～5月は会計事務の超過勤務が集中している。業務の平準化がなされていないのではないか。

(当局) 超過勤務の多い課所や職員については、要因に応じた縮減策を実施するとともに、その後のフォローアップも適切に行うよう、また、職員に超過勤務を命じる場合には、職員とのコミュニケーションをよく図り、職員からの事前申告と事後の確認を徹底するとともに、特定の職員に過度に業務が集中することのないよう引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務の縮減方策はどのように考えているか。

(当局) 超過勤務を縮減するためにはワークスタイルを見直していくことが重要だと考えており、会議等の開催回数の削減、web会議の利用促進、決裁手続き等の簡素・効率化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) 当部としてはそのような実態はないと考えている。

管理者は職員の超過勤務時間について、上限時間を超えることのないようそ

の時々状況に応じて工夫し指導していく必要があるが、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はあってはならないことであり、仮にそのような実態があるのであれば、直ちに是正していく考えである。そのようなことが無いよう、日頃会議において管理者へ対し実績を正確に把握し報告するよう指示しており、引き続き実態把握に努め、適正に対応していきたい。

【議題2 当部における職員の健康管理について】

（職員団体）休職等からの職場復帰について、どのように対策しているか。

（当局）職員の心の健康づくりに関しては、人事院の「職員の心の健康づくりのための指針」に基づき取り組んでおり、当部においては、療養のため長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰及び再発防止のため、健康管理医（精神科医）等と密接な連携を取りつつ対応している。

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、症状の再発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。

【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」という声がある。報告や相談がしやすい雰囲気が作られていないと感じるが、ハラスメントについてどのような対策を立てているか。

（当局）職員一人一人がハラスメントを起こさない、周りに起こさせないという認識を持つことが重要であると考えており、引き続き、各種の会議や研修の機会を捉えて周知啓発を図っていきたい。

また、苦情相談窓口を設置しており、当部においては女性3名を含む6名の相談員を配置する等、引き続き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）育児休業からの復帰支援策と、休業中の本人へのフォローはどのように行っているか。また、男性の育児休業取得についてどのように進めていくのか。

（当局）管理者は、部下職員又はその配偶者の出産を把握した場合は、部下職員に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かけるほか、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を整備することとしている。

当部としては、職員が育児休業から円滑に復帰を図るため、育児休業中の職員との面談を適時実施し、職員が職場に復帰するにあたっては、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管理者を指導している。

※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
(2025年度勤務条件改善に関する要求)

令和6年8月6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。