

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年9月1日(火) 13:30~14:25(55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)、

佐藤 香織(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)今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局)6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)昨年的人事院規則の改正により超過勤務の上限規制が設けられたが、いわゆるサービス残業や休日出勤が行われることがないよう、管理者は職場の実態をよく把握すべきだ。

(当局)超過勤務の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、管理者には引き続き事前申告・事後確認など、勤務時間管理の徹底を指導していきたい。

(職員団体)超過勤務の縮減に向けた方策について聞きたい。

(当局)超過勤務が多い課所や職員について、定期的に要因を分析し、業務配分の見直しや計画的な業務処理などにより業務の平準化を図り、超過勤務の縮減に努めるよう管理者を指導しているところである。

また、管理者と職員の双方が超過勤務縮減意識を高めていくことも重要であると考えており、職員とのコミュニケーションを図りながら円滑な進行管理に努めるとともに、職員の健康管理にも十分留意するよう、管理者を指導しているところである。

【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)新型コロナウイルスへの対策について聞きたい。

(当局)新型コロナウイルスの感染防止対策については、当局としても危機感を持って取り組んでおり、これまで、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行、咳エチケットなどの基本的な感染症対策の取組とともに、在宅勤務、イベントや会議等の見直しなど、いわゆる三密を避ける取組を実施してきたところである。今後とも、職員の健康状態に十分注意を払い、風邪症状が見られた職員がいる場合は、自宅で療養してもらうなど、慎重に対応していきたい。

(職員団体)メンタル系疾患により、休職から復帰した者が、再度体調を崩す場合が多い。

休職者が職場復帰する際の対策を聞きたい。

(当局)職員が職場復帰する際は、具体的な判断基準を定め、健康管理医と連携を強

化し、試し出勤の実施や受入方針の策定などの職場復帰支援策を実施しているところである。管理者に対しては、日頃から職員との双方向のコミュニケーションを図り、復帰した職員の相談にも適切に対処するなどして、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) ハラスメントの実態について当局で把握している情報はあるか。

(当局) 当部において相談の申し出を受けているものは現在ないが、ハラスメントに関する相談があった場合は、事実関係を詳細に調査し、ハラスメントの事実が認められる場合には、加害職員の処分の検討も含め厳正に対処していく考えである。

【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) 育児休業を取得している職員に対するフォローの体制について聞きたい。

(当局) 引き続き、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めていき、育児休業からの復帰に当たっては、意向確認や面談を実施し、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（相手方未確認。今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ (2021年度勤務条件改善に関する要求)

令和2年9月1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、健康管理計画に基づき、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。

また、新型コロナウイルス対策については、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

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、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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

職員が職業生活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。