

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年7月31日(木) 16:15~17:05(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)

佐々木 悟(部長)、芦澤 博(総務担当次長)、柿崎 静香(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)

井端 隼平(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7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、全ての月において昨年同時期と比べて減少している。

(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に留意して、きめ細かな業務の進行管理やマネジメントに努めるよう、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、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、繁忙期における応援体制の確保や業務分担の見直し、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。この間の議論経過を踏まえて、本年5月の会議において、各職場で業務マネジメントをしっかりと行っ

ていただくことが管理者の大事な役割であることを指導している。サービス残業を生じさせないように、引き続き会議等の機会を捉えて管理者を指導していきたい。

【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）休職等からの職場復帰支援策や、繰り返さないための考えを聞きたい。

（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ことにより、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り、職員がカウンセリングを受けやすい雰囲気作りなど、メンタルヘルス対策に適切に取り組んで参りたい。

【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意識づくりが重要であると考えており、様々な機会を捉えてハラスメントの防止に向けた注意喚起を行うことや、管理者には、職員への声かけや目配りにより良好なコミュニケーションを図ることで、ハラスメントの防止に努めるよう指導していきたい。

【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）育児休暇・介護休暇に関して、必要とする者の意向を尊重し、子育てや介護と仕事が両立できるようサポートをすべきと考える。職場への気配りをしっかり行っていただきたい。

（当局）妊娠、出産、育児あるいは介護の問題を抱えている職員というのは、仕事との両立に不安を抱えていることが多いと認識している。管理者が、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づくりに努めており、介護の問題を抱える職員に対しても、介護に当たっての各種制度を活用しながら安心して働けるよう、管理者を通じて丁寧な職員対応に努めて参りたい。