

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月27日(月) 13:00～14:00(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館1階 旭川開発建設部 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

武井 一郎(旭川開発建設部長)、前田 宗一郎(旭川開発建設部次長)、  
守谷 将(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、奥板 賢次(書記長)  
原 和義(執行委員)、松岡 浩司(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、交渉議題として取り決めた4点について、次のとおり回答

### 【議題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おります。

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ますが、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ります。

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ります。

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く考えであります。

**【議題2：当部における職員の健康安全管理について】**

健康安全管理は、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「健康安全管理計画」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。

**【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】**

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。

**【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。

(交渉概要)

**【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は昨年度と比較してどうなっているか。

(当局) 今年度2月末までの状況は前年同時期と比較して、事務部門は減少、技術部門は増加し、当部全体では増加している。

(職員団体) 当局として、超過勤務縮減に向けて具体的にはどのような取組を行っているか。

(当局) 会議の廃止、開催回数の削減、WEB会議の活用によるペーパーレス化といった効率化や、業務の繁閑に応じた人事異動時期の設定、特定の職員に業務が偏らないよう業務配分の見直し、支援業務を活用するなどの平準化に取り組んでいる。

(職員団体) 組合のアンケートによると、サービス残業の実態があると回答があるが当局としてサービス残業についてどう考えているか。

(当局) サービス残業はあつてはならないものと認識しており、管理者に対しては会議の場で業務の適切な進捗管理を行い、職員に超過勤務を命じる場合には業務の内容、緊急性を判断し、サービス残業とならないよう実績の申告を徹底するなど、適正な勤務時間管理に努めるよう指導している。

**【議題2：当部における職員の健康管理について】**

(職員団体) 新型コロナウイルス感染対策について、今後どのように対応していく考えか。

(当局) マスクの着用については、原則個人の判断とされたところであるが、感染状況により、罹患者が増えてきた場合は、職務上の理由により健康管理者が職員や外来者に対して着用を求めるなど、状況に応じて適切に対応していきたい。

それ以外の基本的な感染対策である、密の回避、手指の消毒、換気等は引き続き行っていく。

**【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) 組合のアンケートによると、ハラスメントを受けた、見たという意見がある。相談がないからといってハラスメントがないということにはならないと考える。日々職場内の目配りを行い、対策を実施して頂きたい。

(当 局) 相談が来るのを待つだけではなく、各課所長に対しては機会あるごとにハラスメントの事実がないか確認しているところであり、今後も続けていく。

**【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) 男性女性問わず、取得希望者が出たときの対応について、準備は出来ているのか。

(当 局) 取得希望があった場合には、希望者本人や所属長に対して制度について周知していく。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）