

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年8月25日(金) 11:00~12:00(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)

岩下 幸司(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)、與板 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 当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇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ているが、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と考えている。

【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している。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こととしている。

【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】

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と考えている。

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：当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇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) 今年度の4月から6月の状況は前年同時期と比較すると当部全体で減少している。また、45時間超の長時間超過勤務を行った職員数についても、前年同時期と比較すると当部全体で減少している。

(職員団体) 超過勤務の縮減について、どのような方策を講じてきたのか。

(当局) 業務の簡素効率化、平準化、特定の職員に偏らないように業務配分の見直しなどの措置を講じてきたところであり、引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) 組合で行ったアンケートによると特例超過勤務として認められず、サービス残業をしたという声があるが、当局は把握しているか。

(当局) サービス残業が発生しているとは確認していないが、管理者に対しては、職員とのコミュニケーションの活性化に取り組むとともに、業務内容の把握を徹底し、適正な勤務時間管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 管理者の中には、上限を超えないようにと声かけするのみで、それまでの超過勤務の状況を把握し、適時アドバイスをするなどの配慮がないというアンケートの回答がある。

(当局) これまでもきめ細かく進行管理を行うように管理者を指導してきており、引き続き指導していきたい。

(職員団体) いまだ特定の課所において超過勤務が多いのは、管理者のマネジメントが不十分だからだと考えている。

(当局) 各管理者が部下職員の業務の進捗状況を把握し、きめ細かく職員指導を行い、円滑な業務運営に努めるよう引き続き指導していきたい。

【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感染症について、5類に移行後、感染者が発生した場合はどのような対応をしているか。

(当局) 感染者が発生した職場には、北海道が推奨している期間の出勤を控えるよう伝えている。なお、職場で感染者が増えてきた場合には、業務の継続性を考慮し対応していきたい。

(職員団体) 休職者に対するケアはどうなっているか。

(当局) 主治医、健康管理医、健康管理者と所属長で連携し、対応している。

(職員団体) メンタル疾患の原因は様々かと思うが、まずは管理者が職員に対してきめ細かな目配りをして、メンタル疾患を発生させないように早期対応をお願いしたい。

(当局) 管理者が職員と積極的にコミュニケーションを取ることで、予防と早期発見、早期対応に努めていきたい。

【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) ハラスメント防止について、どう考えているか。

(当局) ハラスメントは対象者だけでなく、職場全体に悪影響を与えるため、無くさなければいけないという問題意識を職員全員が持つことが重要であり、そのため、何がハラスメントなのか、正しく理解することが重要であると考えている。

【議題4：当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 各種休暇等について問題なく取得できる体制となっているか。

(当局) 管理者に対しては、制度の利用が可能な対象者がいる場合、両立支援制度を活用できるよう業務上の配慮をするよう指導しており、各種休暇等を取得できる体制は整っていると考えている。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）