

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年9月5日(木) 11:00~12:00(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館2階 旭川開発建設部 第1会議室

(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)、須藤 慎一(旭川開発建設部次長)、
光野 達也(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実態、状況について聞きたい。

(当局) 今年度の4月から6月の状況は、前年度同時期と比較すると微増となっている。

(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) WEB会議の積極的な提案、利用促進やタブレットを活用した配布資料のペーパーレス化、決裁経路の見直しのほか、業務の外注化や発注者支援業務の有効活用など業務の縮減と簡素化を図るとともに、特定の職員に偏らないよう管理者による業務配分の見直しなどの措置を講じてきたところ。

(職員団体) 組合で実施したアンケートでは、管理者の中には、上限を超えないようにと声かけをするだけで具体的な指導がないなどといった声があり、管理者に対する指導が甘いのではないか。

(当局) 特定の職員に負担が長期間に亘ることのないよう、課所長会議において繰り返し指導している。また、月の途中で超勤時間を集計して管理者に状況確認や業務配分の見直しを行わせるなど、機会がある毎に管理者に指導している。

(職員団体) アンケートの中に「サービス残業を行った」との声があるが、当局は把握しているのか。

(当局) サービス残業はないと認識しているとともに、あつてはならないと考えている。また、45時間を超えることを認めないということはなく、理由があれば45時間を超えても構わないと指導もしている。管理者に対しては、職員一人一人に声かけをするなど、日頃からの職員とのコミュニケーションが重要であることを伝えるとともに、業務内容を把握して、適正な勤務時間管理を行うよう指導している。

(職員団体) WEB会議等で管内の管理者に指導しているとのことだが、対面により生の声で伝えて指導することも必要なのではないか。

(当局) 対面による指導は重要と考えており、5月に本部において対面により課所長会議を実施している。今後、管内の事務所等を訪問する機会があれば、巡回して直接対面による指導や職場環境の確認などを行ってまいりたい。

【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) メンタル疾患による休職者に対するケアはどうなっているのか。

(当 局) 管理者が本人から症状を確認し回復具合をみており、無理に復帰を促すようなことはせずに、本人に寄り添い時間をかけて回復を待ち、必要に応じて休職期間を延長している。

(職員団体) メンタル疾患は、まずは発症させないよう、管理者が職員に対して指導や目配りをして行くことが重要だと考えるが。

(当 局) 職員がメンタル疾患を発症することのないよう、管理者に対して、相談しやすい雰囲気や風通しの良い職場環境づくりの実践について指導している。

【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、無くさなければならないものなので、きちんと対応してもらいたい。

(当 局) 相談しやすい雰囲気や風通しの良い職場環境づくりが大事だと考えており、引き続き管理者を指導していきたい。

【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】

※議題4については職員団体から発言無し

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）