

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月26日(木) 8:45~9:45(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A

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

半谷 敬幸(旭川開発建設部長)、佐野 互(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(書記長)、原 和義(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。

【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、「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。

本計画においては、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、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増減なし、技術部門は増加している。年度当初の災害や水防演習、道路開通イベント等が重なったことが主要因となっている。

(職員団体) 超過勤務の縮減に向けて、具体的にどのような方策を講じてきたのか。

(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おり、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいきたい。

(職員団体) 自分一人に対応しなければならない仕事があり休暇を取得しづらいといった声を聞く。

(当局) 業務ごとの主担当、副担当、統括者を明確にし、自ら担当、または補助、統括する業務を把握してもらうとともに、管理者は業務の進行管理を図り、必要に応じて副担当や統括者にも業務をフォローさせるなど、担当職員一人に過度な業務量や責任を負わすことのないよう取り組んでいく。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 健康診断で再検査が必要とされた職員に対し、管理者から受診勧奨するなど、本人や家族のためにも職員の健康を第一に受診の徹底を図ってもらいたい。

(当局) 引き続き受診指導を徹底するとともに、看護師によるWeb健康相談を活用する等、職員に対して再検査の重要性を啓発していきたい。

【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) 相談がしやすい職場の雰囲気作りや、ハラスメントのない職場づくりに向けて対応してもらいたい。

(当局) 職場内でのコミュニケーションや目配り気配りが大切であると考えており、職員教育や周知啓発を徹底し良好な職場環境となるよう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】

(職員団体) 若手職員も多くなっているため、制度の周知や取得しやすい職場環境の整備をしてもらいたい。

(当局) 男性の育児休業についても職場の理解が進んできているところであり、今後も取得しやすい職場環境の整備を徹底していきたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）