

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年7月28日(月) 15時00分～16時00分(60分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部1階中会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

佐藤 徹(室蘭開発建設部長)、鎌田 耕司(室蘭開発建設部次長)、
小林 靖英(総務課長)、村上 嗣明(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、松坂 昇(書記長)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 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)

(発言概要)

【議題1：超過勤務の縮減について】

(職員団体) 当部における超過勤務の実態と要因を聞きたい。

(当局) 令和6年度の職員一人当たりの平均超過勤務時間は、当部全体で14時間となっており、前年度から2時間の減少となっている。

超過勤務の主な要因としては、入札契約事務や設計積算事務、会計検査受検準備などに加え、厚真川水系土砂動態モニタリングワーキンググループに伴う業務などが考えられる。

(職員団体) 組合員のアンケートでは、そもそも業務量が多い、人員不足、といった回答がある。さらに係長や専門官などの中堅クラスの人員が不足していることにより、中高年層や若年層の双方に負担がかかっており、このいびつな年齢構成をその理由にあげている声もある。この点について当局としてどう考えているか。

(当局) 総人件費改革が行われた十数年前に採用が凍結されていたため、年齢構成がいびつになっていることはそのとおりである。世代間の格差によるコミュニケーション等に課題を感じている者もあるように聞いている。そのような状況も踏まえて、所属長には特に若手職員に対してマネジメントをしていくように指導していきたい。

【議題2：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 組合員のアンケートでは、若年層に限らず、体調が優れず、精神的に疲れて辞めたいと訴える職員がでている。中途退職者の発生や、そのような者が増加していることについて危惧している。その点についてはどう考えるか。

(当局) 若年層の中途退職者は、室蘭開建に限らず、全道的に発生している傾向があることは事実であると思う。繰り返しになるが、若手職員にとって働きやすい職場環境を作っていくことが大事だと考えており、職場全体で若手職員をサポートできるような体制を作っていく必要がある。若年層に限らず、一定数の中途退職者はどうしても出てしまうのかもしれないが、引き続き、働きやすい職場づくりに向けて努力をしていきたい。

【議題3：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) 今、ハラスメントに関する情報がないからといって、室蘭開建で問題がないとは思っていない。実態を把握する方法の改善を求めているが、当局で管理職及び職員に向けたアンケートを実施するなど、ハラスメントの実態把握の方法を考えているか。

(当局) 当局では、全局的に行った令和5年度コンプライアンスに係る職員アンケートにおいて、ハラスメントに関する調査を行ったことがあったが、室蘭開建独自のアンケート調査を行うことについては今のところ考えていない。ハラスメントについては、相談窓口を設置しているのでそちらに相談してほしい。また、課所長会議においても、職員に向けても周知をしており、ハラスメント行為に該当するようなことを見聞きしたとき、また、自身がハラスメントで困ったことなどあれば、すぐに報告するように指導している。

【議題4：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) 近年、若い職員が増えているので然るべき対応をしてほしい。あわせて親の介護問題に直面する職員も増えてきていると思うので、介護に関する制度等の周知もお願いしたい。

(当局) 若い職員から50代を超えた職員といった多様なライフステージ、様々な環境にある職員全員が働きやすい職場環境を作っていけるようしっかりと取り組んでいきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る基本回答

令和7年7月28日

1. 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。

2. 職員の健康管理について

健康管理は、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7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。

3. 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。

4. 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。