

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年3月25日(水) 16:15～17:15(1時間)

(開催場所)

帯広開発建設部5階会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

竹内 正信(帯広開発建設部長)、千田 澄夫(帯広開発建設部次長)、

西尾 克則(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

加藤 康德(執行委員長)、山本 悟史(副執行委員長)、村上 敏博(書記長)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部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 当部職員が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点について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【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と、昨年度同時期との比較及び長時間超過勤務者の状況を確認したい。

(当局) 令和2年2月までの平均超過勤務時間及び月45時間を超える長時間超過勤務者数については、前年同時期と比べて減少している。

(職員団体) 早朝から出勤して業務を行っている実態があるのではないかと。

(当局) 始業時刻に対してどの程度余裕を持って出勤するか個人差はあるので一概には言えないが、フレックスタイム制を活用するなど、職員の勤務時間について柔軟に対応するよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務の多い職員に対する健康管理の徹底を求める。

(当局) 超過勤務の縮減に引き続き取り組むとともに、職員の健康状態に十分に注意を払うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2: 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタル系疾患で休職となった職員の円滑な職場復帰支援を求める。

(当局) 日頃からコミュニケーションを図り、職員の勤務状況等の把握に努めるなど、復帰した職員の適切なフォローアップに努めていくよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 自操運転について、運転する職員の健康管理や安全管理に対する当局の対応を求める。

(当局) 職員の健康状態や安全確保に十分留意しているところであり、引き続き適切に対応するよう、管理者を指導していきたい。

【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) パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントに代表されるような相手を不快にさせたり不満を感じさせるような言動が行われない職場環境の整備を求める。

(当局) ハラスメントが発生しない良好な職場環境をつくるため、職員に対してはハラスメント防止の教育や注意喚起を行っているところであり、管理者に対しては日頃から職員への目配り・気配りを行うよう指導している。引き続き、職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場づくりに

努めるよう、管理者を指導していきたい。

【議題4：当部職員が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） 各種休暇制度等について、取得しやすい職場環境の整備を求める。

（当局） 各種休暇制度の情報を職員へ周知するとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、業務分担を工夫するなどして制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

令和2年3月25日

(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きたところである。

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、この点に十分配慮するとともに、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。

(2) 当部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管理を図っているところである。

令和2年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。また、職員の新型コロナウイルス感染を防止するため、必要な対策に取り組んでいく考えである。

なお、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、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理

的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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考えである。

（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。

（4） 当部職員が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両立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り、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。