

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年9月9日(水) 16:15～17:15(60分間)

(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)、赤塚 裕司(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)、村上 敏博(書記長)、工藤 肇(執行委員)

(議題)

- 1 当部における職員の健康管理について
- 2 当部における超過勤務の縮減について
- 3 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
- 4 当部庁舎における空調の改善について
- 5 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

(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5点について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【議題1：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 新型コロナウイルス感染防止について、引き続き対策をお願いしたい。

(当局) 新型コロナウイルス対策については、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症予防対策に取り組むとともに、感染拡大を予防する新しい生活様式の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

(職員団体) 新型コロナウイルス対策として進められている在宅勤務、テレワークについて、適切な業務の進行管理、また、テレワーク環境の整備を求める。

(当局) 管理者に対しては、在宅勤務、テレワークを実施する際には、具体的な業務の内容を指示し、業務処理方法についても職員と意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう引き続き指導していきたい。また、補正予算において、テレワーク環境の整備を図ることとしている。

(職員団体) メンタル系疾患で病気休職となった職員が、職場復帰後、再度休職とならないよう、再発防止に向けた取組が重要である。

(当局) 適切な業務の進行管理と日頃から職員とのコミュニケーションを図り、復帰後の勤務状況や精神的・身体的疲労の様子などの把握に努めるよう、管理者を指導しているところである。

【議題2：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年3月以降の超過勤務時間と長時間超過勤務者の状況を確認したい。

(当局) 平均超過勤務時間及び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) 超過勤務の多い職員に対するフォローや、特定の職員に業務が集中しないよう対応を求める。

(当 局) 長時間の超過勤務を行った職員については、定期的に超過勤務の要因を分析し、それぞれの要因に応じた超過勤務縮減方策を実施するとともに、その後のフォローアップや超過勤務の状況をよく把握するよう、管理者を指導しているところである。また、特定の職員に業務が集中することがないように、業務配分の見直しや業務処理等の平準化、効率化など対策を講じるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 週休日の振替について、週休日に振替えた日に勤務することがないよう対応を求める。

(当 局) やむを得ず週休日に勤務を命ずる必要があるときは、振替制度を最大限活用するとともに、勤務時間管理を適正に行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 長時間の超過勤務を行った職員の健康管理の徹底を求める。

(当 局) やむを得ず超過勤務が長時間に及ぶ場合、臨時の健康診断の受診徹底、面接指導の受診徹底及び申出の勧奨を行うなど、引き続き職員の健康管理に十分配慮していきたい。

【議題 3：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) 各種休暇を取得しやすい職場環境整備の推進を求める。

(当 局) 職員とコミュニケーションを取りながら、業務分担を工夫するなど、職員が休暇を取得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。

【議題 4：当部庁舎における空調の改善について】

(職員団体) 本部分庁舎や事務所庁舎が古いこともあり、特に冬期は執務室内に寒さを感じる箇所もある。放置すれば職員の健康を害する恐れがあるため、当局の対応を求める。

(当 局) 職員の健康安全管理に配慮し、できる限り最適な室温・湿度が保たれるよう努力しているところであるが、今後も状況に応じ、適切に対応していきたい。

【議題 5：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) 職場においてハラスメントはあってはならないと考えており、ハラスメント防止対策の推進を求める。

(当 局) ハラスメントの防止に当たっては、職員一人ひとりがハラスメントに関する認識を深め、自らハラスメントを起こすことのないよう、周知啓発を徹底していきたい。また、ハラスメントが行われない良好な職場環境の整備のため、職場内のコミュニケーションの強化に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は常広開発建設部当局（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9月9日

(1) 当部における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、健康安全計画に基づき、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。

また、新型コロナウイルス対策については、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

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。

(2) 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。

(3) 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

職員が職業生活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や職場ミーティング等の場を活用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。

(4) 当部庁舎における空調の改善について

当局としては、予算等も勘案しながら必要な職場環境の整備に努めていく考えである。

(5) 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、会議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。