

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年8月30日(月) 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)

宮藤 秀之(帯広開発建設部長)、赤塚 裕司(帯広開発建設部次長)、

古川 勇(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 当部における職員の健康安全管理について
- 2 当部における超過勤務の縮減について
- 3 当部職員が妊娠・出産・育児に関わる休暇制度等を取得しやすい職場環境の整備について
- 4 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：当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) 新型コロナウイルス感染について、引き続き感染防止対策の徹底をお願いしたい。

(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、引き続き注意喚起を行っていく。

(職員団体) 新型コロナウイルス感染防止対策として進められているテレワークの環境整備を求める。

(当局) テレワークに係る実施環境の整備を引き続き進めていきたい。

(職員団体) コロナワクチン接種に対し、職員が不安を持たないよう情報提供を求める。

(当局) 接種を希望する職員には、様々な機会を捉え情報提供を行っていききたい。

(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、再発防止に向けた職場環境づくりを求める。

(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、復帰後の勤務状況等の把握するなど、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きたい。

【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) 前年同時期と比べ、平均超過勤務時間は同程度、長時間超過勤務者数は減少している。

(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) 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：当部職員が妊娠・出産・育児に関わる休暇制度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の整備を求める。

(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、職員が各種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3年8月30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、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共にテレワークの実施やWEB会議システムの活用などを継続していくことが重要と考えている。

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。

## (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) 当部職員が妊娠・出産・育児に関わる休暇制度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。

## (4) 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。