

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月24日(木) 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)

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)

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を確認したい。

(当局) 令和4年2月末までの平均超過勤務時間は、前年度同時期と比べ、ほぼ変わらない。また、長時間超過勤務者数については、前年同時期と比べ、減少している。

(職員団体) 長時間超過勤務者にどのような対応を行ったのか。

(当局) 超過勤務縮減対策として、会議やヒアリングの廃止・開催回数の削減、Web会議の利用促進等のワークスタイル改革の取組のほか、併任発令等による業務応援体制、幹部職員との情報共有による手戻りや無駄な作業の防止、特定の職員に偏ることのないよう業務の平準化、業務配分の見直しなどの対策を行っているところであり、職員とコミュニケーションを図りながら必要な対策を講じ、超過勤務縮減に取り組んでいる。今後も引き続き、職員の健康状況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。

(職員団体) サービス残業が行われないよう管理者への指導を求める。

(当局) サービス残業はあってはならないと考えている。超過勤務を命ずるに当たっては、職員からの事前申告、事後確認の徹底など、引き続き、職員とコミュニケーションを図りながら、適切な勤務時間管理に努めるよう管理者を指導していきたい。

(職員団体) テレワークの実施に当たっては、環境整備を行ったうえで、職員の負担にならないよう進めていただきたい。

(当局) 管理者に対し、テレワークを実施する際は、業務内容の指示を具体的にを行うとともに、業務処理方法等について、職員とコミュニケーションを図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き周知・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) 新型コロナウイルス感染防止対策について、どのような対応を行ってきたのか。また、今後の防止対策をどのように考えているのか。

(当局) 3密の回避、身体的距離の確保、マスクの着用等、発熱等の症状を呈し

た職員は出勤しない、出勤させないことを徹底するなど基本的な感染対策の継続のほか、WEB会議システムの活用、テレワークの実施などの取組を行っており、今後も継続していくことが重要と考えている。

(職員団体) メンタル系疾患の発症原因は何か。また、メンタル系疾患で休職となった職員への職場復帰支援はどのような対応をしたのか。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であり、その多くは明確な発症原因を特定することは困難である。各職場の管理者に対しては、業務の進行管理や職員とのコミュニケーションを通じて、早期発見・早期対応に努めるよう指導しているところであり、引き続き徹底していく。

また、復帰に際しては、具体的な判断基準を定め、健康管理医と連携を強化し、「試し出勤」の実施や受入方針の策定などの職場復帰支援策を実施しているところであり、管理者には、復帰時期、担当業務、職場復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等に留意して対応するよう、指導しているところである。

(職員団体) 本部分庁舎や事務所庁舎において、特に冬期は執務室内に寒さや乾燥を感じる箇所がある。当局の対応を求める。

(当局) 職員の健康管理に配慮し、できる限り適切な室温・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) ハラスメントを起こさないよう、相手の立場に立った考えを持って対応してほしい。

(当局) ハラスメントは起こしてはならないということを各種会議や講習会等の機会に職員へ周知啓発しているところである。行き過ぎた指導、叱責は許されないものであり、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) ハラスメントの相談窓口の周知を求める。

(当局) ハラスメントの相談窓口については、しっかりとした体制が出来ているということ、引き続きイントラネット等で周知していく。

【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) 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4年3月24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。

(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、毎年度策定する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管理を図っているところである。

令和4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、新型コロナウイルス感染症対策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。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

(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。