

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月23日(木) 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)

小林 幹男(帯広開発建設部長)、笠井 和宏(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)、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た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) 超過勤務縮減の対策とともに、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偏ることの解消に向けた対応を求める。

(当局) 超過勤務の要因は様々であるが、超過勤務が多い課所、職員の超過勤務の要因を分析し、それぞれの要因に応じた縮減方策を実施するとともに、フォローアップを行うよう管理者を指導しているところである。引き続き、これまでの取り組みを継続し、超過勤務縮減につながるよう取り組んでいきたい。

(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の徹底、医師による面接指導の受診の徹底及び申出の勧奨を行っている。引き続き、職員の健康管理に十分配慮していくとともに、職員とコミュニケーションをとりながら、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。

【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症について、マスクの着用は対応が変わってきているところであるが、引き続き、感染予防対策を求める。

(当局) 新型コロナウイルス感染症対策について、感染症法上の位置づけに変更がないことから、引き続き、三つの密の回避、人と人との距離の確保、手洗い等の手指衛生、換気等、基本的な感染症予防対策に取り組むとともに、注意喚起を行っていききたい。

(職員団体) メンタルヘルス系疾患により休職していた職員が、職場復帰後、再度休職とならないよう、職場内での理解を含め、再発防止に向けた職場環境づくりを求める。

(当 局) メンタルヘルス系疾患により休職していた職員に対しては、療養期間中において、健康管理者や職場の管理者、厚生担当課である総務課、健康管理医が連携し、円滑な職場復帰となるよう取り組んできたところである。

職場内においては、職員のプライバシーに配慮した上で、必要な情報を提供し、理解を得ながら、引き続き、再発防止に向けた職場環境づくりに取り組んでいきたい。

【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) 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、職員一人一人がハラスメントを起こさない、周りに起こさせないということが重要だと考えている。ハラスメントが行われない良好な職場環境整備のため、これまでどおり会議、研修等の機会を利用して周知啓発を図るとともに、引き続き、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) 各種休暇を取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当 局) 年次休暇を含め、各種休暇制度についてはイントラネット等に掲載されており、引き続き、職員へ周知していきたい。また、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。

※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

令和5年3月23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。

(2) 当部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5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) 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。