

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年8月21日(金) 14:00~14:38(38分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

村山 雅昭(留萌開発建設部長)、藤井 和貴(留萌開発建設部次長)、

吉田 鶴亀(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、関口 智也(副執行委員長)、高松 洋(書記長)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康管理について
- 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

(要求書に対する回答)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答

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、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。

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

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。

（発言概要）

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

（職員団体）出納整理期間中の経理・契約業務など、業務内容は通常期と変わらない。業務繁忙期というだけで特例業務とはいえないのではないかと。まずは適正な人員配置を考えるべきである。

（当局）国土交通省では特例業務に該当するものとして「限られた期間内で迅速な対応が求められる業務」と定められている。

3～4月の経理・契約業務は、年度末の設計変更や支払事務が集中する一方で、会計法令に定められた期日までに処理を終わらせる必要から、迅速な事務処理を求められるものであり、特例業務に該当し得るものと考えている。

【議題2：当部における心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) メンタル系疾患を発症させないためにも、職場内のコミュニケーションづくりが重要であり、職員が意見や悩み等について話ができる職場環境が必要であると考えており、今後も管理者を指導していただきたい。

(当局) 職員から様々な話を聞くための場として職場内ミーティングを活用するなど、職員とコミュニケーションを図り、意見や悩みを話しやすい雰囲気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) ハラスメントと思われるような行為があるとの声があるが、ハラスメント防止対策をどう進めているのか。

(当局) ハラスメントの防止については、日頃から各種会議等の機会を捉えて周知啓発を図っているところであり、引き続き良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

なお、ハラスメントが疑われるような行為があれば、適切に対応していきたい。

【議題4：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) 職員が周囲に気遣うことなく育児休業等を取得できるよう、職場環境づくりを求める。

(当局) 出産予定に関する情報を得た場合には、管理者・職員双方に両立支援制度の内容等を説明するほか、業務処理方法や業務分担の見直しなど、必要な措置を検討するなどして、職員が各種両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）