

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年8月2日(水) 15:58~16:44(46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)

高橋 一浩(留萌開発建設部長)、櫻庭 尚身(留萌開発建設部次長)、

村田 賢太郎(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)、

市川 越野(執行委員)

(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 当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇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

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、公務上災害の防止を重点に取り組みることとしている。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みるとともに、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 当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇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。

(議題の発言概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 超過勤務の縮減については、働き方改革に取り組む必要があるとのことだが、留萌ではこれまでにどのようなことに取り組んできたのか。

(当 局) 働き方改革については、本局ワークライフバランス推進室がイントラネットにWLB ポータルのページを設け、各種取組を掲示し職員周知しているところであるが、当部としても管理者を通じてこれらの取組を周知し、活用を促してきたところである。

(職員団体) 早朝に出勤して業務をしている職員が見受けられる。フレックスタイムなどの制度を活用されている場合はよいが、そうではない場合は超過勤務として扱われるべきである。適切に勤務時間管理は行われているのか。

(当 局) 始業時刻に対して、どの程度余裕を持って出勤するかは個人差があるが、真に必要で勤務しなければならない状況であれば、超過勤務を命令することは当然である。管理者に対しては、職員の実態に応じてフレックスタイム等の活用を推奨するなど、適正な勤務時間管理を行うよう指導しているところである。

(職員団体) 本省で運用されている勤務時間管理システムの導入について、何か情報はあるか。

(当 局) 勤務時間管理システムについては、本省において令和5年1月から運用が開始されていると聞いているが、北海道開発局への導入時期については聞かされていない。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) 心の病で休職となるのは様々な原因があると思うが、そうならないためには職場内でのコミュニケーションが大事であると考えます。例えば仕事が原因であれば、まずは一人で抱え込んでいる状況になっていないか、という気付きが重要で

あり、また気付いた際には、周りの職員がカバーすることが必要である。もし休職となった場合は、その周りの職員に負担が掛かることになるため、管理者は適正な業務分担に努めていただきたい。

(当局) メンタル系疾患の発生原因は様々であるが、管理者には、普段から目配り気配りし、職員とのコミュニケーションを図ることで、症状への早期の気付きと迅速な対応に心がけるよう、指導しているところである。また、職員が休職となった場合には、周りの職員の負担にも考慮したメンタルヘルス対策を講じるよう指導していきたい。

【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) ハラスメントの防止に当たっては、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るとのことだが、具体的にはどのように周知啓発しているのか。

(当局) ハラスメント防止については、本局から提供のあった資料等を活用し、職場ミーティングなどの場で職員の意識啓発を図っている。また、管理者に対しては、各種会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなど、良好な職場づくりに取り組んでいる。

【議題4：当部における妊娠・出産・育児に関わる休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 職場の状況として、超勤が多いなどの理由で取得しづらい雰囲気になることも考えられるため、本件に関しても良好な職場づくりが重要だと考える。最近では若手職員が毎年度入局してきているので、これからは妊娠・出産・育児に関わる休暇等の取得が増えてくると思われる。本人が取得しやすい環境整備と合わせて、職場の雰囲気の醸成も取り組んでいただきたい。

(当局) 管理職員は、部下職員又はその配偶者の出産予定を把握した場合は、部下職員に両立支援制度を紹介するとともに、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるなど、休暇等を取得しやすい職場環境を整備することとしており、引き続き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く考えである。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）