

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年8月24日(火) 13時30分～13時50分(20分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 2階共用第3会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

塚原 建二(総務次長)、宮崎 友和(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

多田 実(執行委員長)、山口 秀木(書記長)

(議題)

【2022年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康管理について
- 3 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、交渉議題として取り決めた事項について回答(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) 当部における超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 令和2年度の超過勤務の状況は、令和元年度と比較し約1.4%増加している。

(職員団体) 超過勤務の要因として「人員不足」、「適正配置となっていない」との声がある。縮減策の考えを聞きたい。

(当局) 超過勤務を命ずる場合は、特定の職員に業務が集中することのないよう、業務配分の見直しや応援体制の整備、計画的な業務処理及び平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務等の活用などの措置を講じるよう管理者を指導している。

超過勤務の縮減に向けて、職員とコミュニケーションを図り、具体的な措置を講ずるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：職員の健康管理について】

(職員団体) 新型コロナウイルス感染症対策を進めていく中、職場において問題は生じていないか。

(当 局) 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ともにテレワークの実施やWEB会議の活用などを継続していくことが重要と考えている。テレワーク中に職場との意思疎通が図りづらいといった不安を抱えている場合もあることから、メール・電話連絡等も活用し、職員の体調管理を含め、職員の業務内容を勘案して、テレワーク日に実施すべき業務の選定をアドバイスするなど、今まで以上に職員とのコミュニケーションを図るよう管理者に対して指導しているところであり、引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) メンタル系疾患を発症させないためには、予防対策が重要である。

(当 局) メンタル系疾患の発症を未然に防ぐため、職員に対して①外部カウンセラーによるカウンセリング、②全職員を対象に年1回のストレスチェックを実施、③体験カウンセリング、④各種の情報提供を行うなどして、こころの健康づくりの取組を実施しているところである。

また、職場内ミーティングなどを活用して、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションの強化に努め、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：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) 育児休業等を安心して取得できるような職場環境となるよう努めて頂きたい。

(当 局) 両立支援制度を活用する職員の業務を円滑に処理するため、本人の意見を聞きながら、業務の処理方法や業務分担、人員配置の変更など、必要な措置を検討するよう引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

※文責は稚内開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2022年度勤務条件改善に関する要求書)

令和3年8月24日

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。

当部としては、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、超過勤務を命ずる場合には、職員の健康を害しないようにしているところであり、今後とも、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。

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、当部としては、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。

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、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「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。

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。