

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月22日(月) 13時30分～14時00分(30分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 3階(旧)専用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

塚原 建二(総務次長)、高野 利樹(総務課長)、五十嵐 憲(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)

【2021年統一要求書のうち】

- 1 職員の健康安全管理について
- 2 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 3 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 4 当部における超過勤務の縮減について

(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：職員の健康安全管理について】

(職員団体) 感染症対策を進めていく中、テレワークの拡大等により職場において問題は生じていないか。職員の負担が増えることがないよう対策を検討いただきたい。

(当局) テレワーク時は、メール・電話等を活用し、職員の体調管理を含め目配りをしっかりと行うとともに、職員の業務内容をマネジメントして、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、管理者を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、職場内のコミュニケーションが重要であり、職員が業務の悩みを話しやすい職場環境づくりが必要である。

(当局) 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2：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) ハラスメントが行われない職場環境の整備について、一層の対策強化を求める。

(当局) ハラスメント防止に向け、職員一人ひとりがハラスメントに関する認識を深め、自らハラスメントを起こすことのないよう周知啓発を徹底していく。また、ハラスメントが深刻化する前にその芽を早期に摘み取っていくことが重要と考えており、職員への目配り・気配りやコミュニケーションを図ることで、ハラスメントの芽を見逃さず、良好な職場環境となるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：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) 育児休業を周囲や業務処理に気遣うことなく、取得出来る職場環境づくりが必要である。

(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管理者を指導している。

【議題4：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、今年度の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、令和元年度とほぼ同位となっている。年度当初においては、決算や入札契約に係る事務処理、年末から年度末に向けては、設計積算・審査など発注関連業務等に係る超過勤務が行われている。

(職員団体) 上限時間を超えて超過勤務を命じた件数はどうなっているか。

(当局) 今年度1月末時点で、月45時間を超える特例超過勤務を行った者は、前年同時期に比べて減少している。主に設計積算を担当する技術職員に多く見られる。

(職員団体) 超過勤務の要因について、「人員の不足」、「突発的な作業が多い」、「時期が集中」、「適正配分となっていない」との声が出されている。また、「必要性を精査することで減らすことのできる業務はあるのでは」との意見も出ているがどう考えるか。

(当局) 職員に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。

交渉議題に係る回答メモ

(2021年統一要求)

令和3年3月22日

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管理を図っているところである。

令和3年度の計画においては、新たに、新型コロナウイルス感染症対策を重点事項に盛り込むこととしたほか、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、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、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態を未然に防止するとともに、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考えである。

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。

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。

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。