

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年9月18日(金) 14時00分～14時40分(40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)、山口 秀木(執行委員)

(議題)

### 【2021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 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 職員の健康管理について
- 4 ハラスメントが行われな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) 前年度の超過勤務の実態を伺いたい。

(当局) 令和元年度の超過勤務の状況は、平成30年度と比較し、22.9%減少している。

(職員団体) 超過勤務の縮減に向けた方策について伺いたい。

(当局) 働き方改革などを通じ、超過勤務縮減対策を実施している。特にテレビ会議は、各部門が共通して重点的に取り組んでおり、移動時間の短縮に寄与しているところである。

### 【議題2：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) 男性職員が1か月以上の育児休業等を取得出来る体制は整っているのか伺いたい。

(当局) 対象者に対し、育児休業や休暇の取得を勧奨するほか、業務分担の見直し

を行うなど、休暇等を取得しやすい職場環境整備に努めるよう管理者を指導している。

**【議題3：職員の健康安全管理について】**

(職員団体) 現時点で、当部の職員や家族に新型コロナウイルス感染症の罹患や疑いのある者などは出ていないか。

(当局) 現時点では、当部職員に感染例の報告はない。同居家族についても同様である。

(職員団体) 心の健康づくりのためには、職場の管理者、同僚、家族等の周囲の支えが必要なこともある。当部における仕組みはどうなっているか伺いたい。

(当局) 職員一人一人の心の状況や考え、職場の具体の状況に合わせて、健康管理者と連携し、職場としてとりうる適切な措置を講じるよう管理者を指導している。

**【議題4：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) 当部におけるカスタマーハラスメント対策について伺いたい。

(当局) 職員が一人で問題を抱えることのないよう、相談できる体制の構築や、組織的対応をとるなど、個別具体の状況に応じて適切に対応することとしている。

※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

(2021年度勤務条件改善に関する要求書)

令和2年9月18日

### 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。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいが、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。

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、職員の健康保持、能力の十分な発揮、公務の能率的運営のため、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。

### 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。

各種両立支援制度について、管理者に対し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周知している。

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。

## 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、職員の健康の保持増進と安全管理を図っている。

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。

## 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、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、さまざまな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。