

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月25日(金) 13時25分～13時50分(25分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 2階第3共用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

塚原 建二(総務次長)、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年統一要求書のうち

「職員の健康安全管理について」

「ハラスメントが行われない職場環境の整備について」

「育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について」

「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：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で、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) 基本的な感染症対策を徹底することが引き続き求められており、職員の負担が増えることがないよう、職員個々の業務状況に合わせたテレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方の促進、WEB方式を活用した会議・打ち合わせなど、感染症対策を講じながらも効率的に仕事を進めることができるよう、職場環境を整えていきたい。

(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と考えているが、当局としてどのような取組を行っているか。

(当局) 職場内のコミュニケーションの充実、健康相談やカウンセリング等による相談のほか、上司・同僚の理解、セルフケアなど、メンタル系疾患に関する正しい知識を共有することが重要と考えている。各職場の管理者に対しては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、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。

**【議題：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) 良好な職場環境を目指す上で、ハラスメントはあってはならないと考えるが、当局としてどのような取組を行っているか。

(当局) 職員一人一人がハラスメントに関する認識を深め、ハラスメントが行われることのないよう周知啓発を徹底していく。また、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：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) 周囲や業務処理に気遣うことなく、育児休業等を取得できる職場環境づくりが必要と考えるが、当局としてどのような取組を行っているか。

(当局) 出産予定に関する情報を把握した場合には、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるほか、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を整備することとしている。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きたい。

**【議題：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、上限時間を超えた超過勤務の実態について聞きたい。

(当局) 1月末までの超過勤務の状況は、前年同時期と比べ増加している。要因として、年度当初における決算、入札契約に係る事務処理、会計実地検査、12月以降における設計積算・審査など発注関連業務等により超過勤務が行われている実態にある。

また、月45時間を超える特例超過勤務を命じた職員は、前年同時期と比べ増加している。年度当初に、会計実地検査対応により契約課及び港湾部門で増加傾向にあった他、設計積算を担当する本部事業課、事務所の技術職員に特例超過勤務を命じたところである。

(職員団体) 超過勤務の要因については、「人員不足」、「突発的作業」、「時期の集中」、「適正配分となっていない」、「期間が短い調査ものが多い」との声が出されている。超過勤務縮減に向けどう改善していく考えか。

(当局) 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「効率的な業務運営」とともに、部下への適切な指導、多様な経験の機会の提供により能力開発を促すなど「部下職員の成長支援」を行うよう指導しているところである。

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

(2022年統一要求)

令和4年3月25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、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4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、新型コロナウイルス感染症対策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、引き続き、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、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。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

### 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。

## 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。

## 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。