

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年8月11日(火) 13:30~14:15(45分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

山岡 敏彦(部長)、加藤 章(次長)、茂木 永(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、笹原 正彦(副執行委員長)、吉田 隆(執行委員)、

中村 潤一(執行委員)、木原 利彦(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 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 3 当部におけるパワーハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児休業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(別紙のとおり)。

(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) 今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局) 6月末時点の一月当たりの平均超勤時間は、昨年度の同時期と比較して、事務部門、技術部門とも減少傾向となっている。

なお、超過勤務の主な要因は、入札契約事務や人事異動に伴う事務処理、設計積算業務、概算要求資料の作成、災害対応である。

(職員団体) 昨年度の同時期と比較して超過勤務は減少しているようであるが、超過勤務はまだ多い状況にあり、更なる縮減に向けた取組が必要であると考えがどうか。

(当局) 当局としては、徐々にではあるが超過勤務の縮減が進んでいると認識しているところであるが、更なる縮減に向けて、業務配分の見直しや計画的な業務処理、外注化・支援業務の活用など、これまで行ってきた方策を引き続き取り組んでいくとともに、ワークライフバランス推進のための取組も進め、できる限り超過勤務が少なくなるようにしていきたい。

(職員団体) 超過勤務の縮減には、管理者が業務内容を正確に把握し、業務の進行管理を行う必要があると考えがどうか。

(当局) 職場のマネジメントは管理者の重要な責務であると考え。職場内ミーティングなどを活用して、職員と意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について】

(職員団体) メンタル系疾患の発症を防止するために、どのような対応をしているのか。

(当局) 管理者には、メンタルヘルス教育の実施などにより、メンタルヘルスに関する知識を深める取組を行うとともに、カウンセリング制度による心の健康相談の利用を図り、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努めるよう指導しているところである。

【議題3 当部におけるパワー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) パワーハラスメントが行われない良好な職場環境をつくるため、当局としてどのように考えているのか聞きたい。

(当局) 当局としては、管理者だけでなく、管理者・職員の双方がパワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持つことが重要と考えており、引き続き諸会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

【議題4 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、育児休業から円滑な復帰ができるよう職場環境の整備を求める。

(当局) 管理者に対しては、業務の処理方法や業務分担など、必要な措置を検討して育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるよう指導するとともに、休業中の職員に対しては、面談やメール等により情報提供を行うなど、定期的にコミュニケーションを図り、円滑に復帰できるよう努めていく考えである。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2016年度勤務条件改善に関する要求)

平成27年8月11日

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、当局としても重要な課題であると考えている。

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など、超過勤務の縮減に努めてきたところである。

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考慮しているところであり、今後とも、この点に十分配慮するとともに、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. 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医(精神科医)による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期にわたって病氣療養した職員については、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きたいと考えている。

3. 当部におけるパワー・ハラスメントが行われない職場環境の整備について

パワー・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など、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招く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。

この防止に当たっては、管理者・職員の双方において、パワー・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、諸会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、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両立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り、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、管理者に対し、諸会議等の場で、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。