

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年7月29日(火) 17:30~18:20(50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)

山口 敬太郎(総務課長)、古木 崇史(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部網走支部)

小泉 陽一朗(青年部長)、木原 利彦(書記長)

(議題)

- 1 当部における若年層職員の超過勤務の縮減について
- 2 当部若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について
- 3 当部若年層職員の健康管理について

(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 当部における若年層職員の超過勤務の縮減について】

(職員団体)

- ・超過勤務の縮減に向けた取組について聞きたい。

(当局)

- ・超過勤務の縮減については、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、それぞれの要因に即した縮減策が必要と考えている。業務運営の簡素・効率化に努めるなど、さまざまな対策をきめ細かく実施していく必要があると考えており、超過勤務の実態に即した対策を実施するよう管理者を指導しているところである。

【議題2 当部若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体)

- ・育児休業や休暇を取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当局)

- ・育児休業については、職員に制度を周知するとともに、管理者に対しては、対象となる職員への情報提供、休業者等の業務処理方法の検討など、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導していく考えである。また、休暇についても取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3 当部若年層職員の健康管理について】

(職員団体)

- ・長時間の超過勤務により健康に不安を抱えている職員がいる。メンタルヘルスも含め職員の健康管理についてどのように考えているのか聞きたい。

(当 局)

- ・ 超過勤務が要因となり体調を崩すことのないよう超過勤務の縮減に努めるとともに、健康診断が受診しやすい環境整備に努めていきたい。また、メンタルヘルス対策は重要なものであると認識しており、予防や職場復帰の支援に取り組んでいきたい。

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 (2014年春闘統一要求)

平成26年7月29日

1. 当部における若年層職員の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. 当部若年層職員が育児休業や休暇の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、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、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、諸会議の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等を掲示板等を活用し周知を図っ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法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、引き続き指導を図っていく考えである。

さらに、年次休暇等の計画的使用の促進については、従来から管理者に対し、職員の希望、業務処理計画等を勘案・調整し、業務の効率的な進行管理を図るよう指導しているほか、年次休暇等の使用計画表を作成するなどして、連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、休暇を取得しやすい環境整備に向けて、引き続き指導を徹底していきたい。

3. 当部若年層職員の健康管理について

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、当局としては、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。

平成26年度の計画においては、昨年度に引き続き、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つ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いているところである。

なお、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徹底を図り、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