

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年8月19日(月) 16:00~16:58(58分)

(開催場所)

函館開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(函館開発建設部)

渋谷 元(函館開発建設部長)、寺島 浩(函館開発建設部次長)

米津 仁司(函館開発建設部次長)、岸 哲也(函館開発建設部次長)

北野 恵一(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合函館支部)

佐藤 豪(執行委員長)、山口 聖恵(副執行委員長)、佐藤 明(執行委員)、

千葉 誠(執行委員)、吉田 勝則(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 当部職員のメンタルヘルスについて
- 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活用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)。

(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) 超過勤務が長時間に及ぶ可能性のある職員に対しては、月のより早い段階で計画的に業務を行うよう指導すべきではないか。

(当局) 管理者に対しては、職員の日々の超過勤務時間を把握するとともに、超過勤務が長時間・長期に亘って連続することのないよう業務の適切な進行管理を行うよう指導しているところである。

また、超過勤務を命ずる際は、職員とコミュニケーションを十分に取り、業務の進捗状況や今後の見通し等を把握し、仕事の進め方についてアドバイスを行うよう管理者を指導しているところであり、引き続き指導していきたい。

【議題2: 当部職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していると考えているが、新たな休職者を出さない、休職者が職場復帰後に再び休職しない職場づくりについて、どのように考えているか。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であるが、職員に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強化による心の不調の早期発見が重要であると考えており、引き続き職員が相談しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

また、休職者の職場復帰にあたっては、主治医、健康管理医等と連携を取りつつ、人事院の指針に沿った円滑な職場復帰支援を進めていきたいと考えている。

【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職場環境の整備を求める。

(当局) パワーハラスメントについては、職場内秩序を乱し、職場の活力低下を招く要因となるものであることから、その防止に努めていく必要があるものと考えている。

この防止については、管理者・職員共にパワーハラスメントに関する問題意識と具体的な行為の認識を共有するため、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きたいと考えている。

【議題4：当部における育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 職員が両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、所属長への指導を求める。

(当局) 両立支援制度については、該当する職員に対して、積極的に制度の情報提供を行うなど、引き続き、制度を活用しやすい職場環境の整備に努めるよう管理者を指導していきたい。

※文責は函館開発建設部当局（今後修正があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成25年8月19日

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、当部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。

当部職員のメンタルヘルスについて

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徹底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促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘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。

当部におけるパワー・ハラスメントが行われた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。

この防止については、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、各種の会議や研修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。

当部における育児休業等を活用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、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「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、研修等の場で、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イントラネットへ掲載して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。