

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年3月16日(木) 17:30～18:30(60分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

梅沢 信敏(釧路開発建設部長)、佐々木 斎(釧路開発建設部次長)、  
後藤 慶作(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

堰合 克彦(執行委員長)、鈴木 宏作(副執行委員長)、久保 賢次(書記長)、  
伊藤 恵美子(執行委員)、浅沼 美姫(執行委員)

(議題)

### 【2017年統一要求関係】

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部職員の健康安全管理について
- ・ 当部にお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
- ・ 当部職員が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、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) 今年度の超過勤務の状況を聞きたい。

(当局) 1月末時点での超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して増加しているが、災害対応を除くと減少している。

(職員団体) 決算及び概算要求時期の3月から6月に超過勤務が多い傾向があるが、対策はないのか。また、超過勤務の上限目安時間の遵守に向けた指導を徹底してもらいたい。

(当局) 決算期に業務が集中しないよう、工事の工期を見直したり、懸案事項や困難な事案については幹部職員又は管理職員を含めた打ち合わせを行い、処理方針や方向性を速やかに決定するなど超過勤務の縮減に取り組んでいるところである。また、長時間の超過勤務を行った職員については、その要因を把握・分析して、長時間の超過勤務が長期にわたることのないよう、業務分担の見直しや平準化、業務の円滑な進行管理を行うなど、引き続き管理者を指導していきたい。

### 【議題2：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 長時間の超過勤務を行った職員に対する臨時の健康診断及び医師による面接指導の実施状況はどのようになっているか。

(当局) 1月末時点において、臨時の健康診断の対象者全員が受診している。また、医師による面接指導については、対象となった職員に対し、その目的や趣旨等を周知徹底した上で、積極的に受診勧奨を行うよう、管理者を指

導しているところである。

**【議題3：当部にお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】**

(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は、職員の人格を侵害し、勤労意欲を減退させるため、管理者と職員双方がパワーハラスメントに対する問題意識と共通認識を持てるよう、引き続き周知啓発の取組を進めていく考えである。また、疑われるような行為や職員からの申し入れがあれば、適切に対応していきたい。

**【議題4：当部職員が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) 男性の育児休業の取得について、職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、指導を徹底してもらいたい。

(当局) 業務の繁忙により育児休業を取得できないことのないよう、超過勤務の縮減に一層取り組んでいくとともに、制度を活用しやすい職場環境作りに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る）

# 交渉議題に係る回答メモ

(2017年統一要求及び2017年支部独自要求)

平成29年3月16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、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。

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、職員との意思疎通を図りながら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、残業ゼロの日の実施など、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、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29年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、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き、必要な措置を講じていくこととしている。

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ズ教育（特に傾聴教育）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つつ、部下職員のメンタル不調の早期発見及び復帰した職員の適切なフォローアップに努めて行きたいと考えている。

### 3. 当部にお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

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とともに、事業を円滑に進める上で障害となるものであり、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、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。

### 4. 当部職員が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、重要であると考えている。

「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、各種会議等の場で、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。

職員から出産を控えている旨の情報又は配偶者が出産を控えている旨の情報を得た場合は、両立支援相談員から、出産を控えている職員等に、両立支援制度を紹介するパンフレット等を配付することとしている。

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考えである。