

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年7月24日(火) 10:00~10:59(59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)

桑島 隆一(釧路開発建設部長)、矢野 政明(釧路開発建設部次長)

佐野 亙(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

久保 賢次(執行委員長)、鈴木 宏作(副執行委員長)、齋藤 航太郎(書記長)

伊藤 恵美子(執行委員)、浅沼 美姫(執行委員)

(議題)

【2019年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 4 ハラスメントが行われな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: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) 6月末時点の部全体の超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して減少しており、超過勤務の縮減に向けた方策を進めた結果と考えている。

(職員団体) 毎年、決算等の時期である4月から6月に超過勤務が多くなる。どのようにして超過勤務を減らしていく考えか。

(当局) 時期によって業務が集中することは、ある程度避けられないと考えるが、今後も業務の簡素・効率化や、細やかな進行管理等を行い、少しでも超過勤務が縮減されるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2: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) 男性職員の育児休業等の取得率を向上させるためには、職員が取得をためらうことがないよう、所属長の支援が必要と考えるがどうか。

(当局) 男性職員の積極的な育児参加に向け、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、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) 休職者が復職する際に、本人や主治医、所属長の連携だけでなく、周囲の職員への説明も重要と考えるがどうか。

(当局) これまでも主治医などと連携しながら職場復帰支援策を実施してきているところであり、休職者が円滑に職場復帰できるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題4：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) ハラスメントが起きない職場にするために、どのような予防策を実施しているのか。

(当局) 各種会議等で資料を配付するなど、管理者に注意喚起を促すとともに、職場ミーティング等により職員に周知啓発を行っている。ハラスメントは、職場環境が害される要因だという意識を職員と管理者双方が持たなければいけないと考えている。引き続き管理者を指導するとともに、職場ミーティング等を活用し、職員への周知啓発に努めていきたい。

※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

(2019年度勤務条件改善に関する要求)

平成30年7月24日

1. 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。

2. 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り、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。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により周知され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。

3. 心の健康づくりに関する復職支援の推進について

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、長期にわたって病気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。

4. 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。

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。