

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成31年3月27日(水) 13:10~14:05 (55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)

伊藤 晃(釧路開発建設部長)、矢野 政明(釧路開発建設部次長)

佐野 互(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年度統一要求関係】

- ・ 超過勤務の縮減について
- ・ ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- ・ 職員の健康安全管理について
- ・ 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:超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の実態を聞きたい。

(当局) 超過勤務時間は昨年度と比較して減少している。

(職員団体) 超過勤務は減少しているとのことだが、それでもまだ多いのが実態である。
このような状況をどう考えるか。

(当局) まだ超過勤務は多く行われていると認識している。限られた人数で業務を処理しなければならない状況で、さらに超過勤務を縮減するためには、管理者が的確に業務内容等を把握し、マネジメントを行うことが重要なので、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務を縮減するためには、業務の取り組み方について、根本的な見直しが必要だと考えるが、具体的な方策はあるか。

(当局) 会議等において、資料の減量や内容の簡素化を図るなど、業務の軽減や効率化に向けた試行をしているところであり、今後も様々な方法を検討しながら超過勤務の縮減に努めていきたい。

【議題2：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) 職場からは、ハラスメントを受けた、または見聞きしたという声があるが、実態は把握しているのか。

(当局) ハラスメントに関する苦情相談があったところであり、早期の対応が重要であると考えている。管理者には、職員とコミュニケーションを取りながら風通しのよい職場作りや、話しやすい職場環境の醸成を行うよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) パワーハラスメントについては、通常の指導のつもりでも、受け手によっては許容範囲を超えてしまう場合がある。管理者が職員個々の様子に注意し、受け手が出すサインをしっかり把握することが大切だと考えるがどうか。

(当局) 職員を指導する際には、指導される職員がどう受け止めているか、個々の様子を確認しながら指導していく必要があると考えており、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：健康管理について】

(職員団体) メンタル系疾患を増やさないために、管理者をどのように指導しているのか。

(当局) 職員の心と体の不調のサインを早期に把握して、対策を取ることが重要であり、管理者には、職員とのコミュニケーションを通じて様子を確認するよう指導しており、引き続き指導を徹底していきたい。

【議題4 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) 育児休業を取りやすい職場環境の整備を求めてきたが、具体的にどのような対策を進めてきたのか。忙しいから育児休業を取れないということのないように、職場環境の整備を積極的に進めていく必要があると考える。

(当局) 資料やパンフレットを使用した周知・啓発や、「部下職員の子育て両立支援のためのチェックシート」を利用した、所属長からの声かけ等により育児休業を取得しやすい職場環境の整備に向けて対応を行っており、今後も引き続きしっかりと取り組んでいく。

※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年統一要求及び2019年支部独自要求)

平成31年3月27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. 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。

3. 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、当部としては、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31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ていく考えである。

4. 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、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により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。