

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年8月6日(水) 17:30~18:29(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)

数土 勉(釧路開発建設部長)、村津 敏紀(釧路開発建設部次長)、
亀井 敏貴(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

和泉 忍(執行委員長)、堰合 克彦(副執行委員長)、久保 賢次(書記長)、
高橋 伸彰(執行委員)、伊藤 恵美子(執行委員)

(議題)

【2015年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 3 当部において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) 今年度第1四半期の平均超過勤務時間は、昨年度同時期と比較して、事務部門、技術部門ともに増加しており、月60時間以上の超過勤務を行った職員数も増加しているところである。

(職員団体) 超過勤務の主な要因は何か。また、超過勤務の上限目安時間の遵守について、当局の努力を求める。

(当局) 超過勤務の主な要因は、早期発注及び事業完了に向けた業務の集中、会計検査への対応、災害対応などである。

当局としては、超過勤務を縮減するため、外注の更なる活用や業務の平準化など、様々な措置を講じているところであり、超過勤務の上限目安時間が設けられている趣旨等を含めて、引き続き、管理者への指導を徹底していきたい。

(職員団体) 週休日における職員の出勤状況はどうか。また、週休日の勤務に対する当局の認識を聞きたい。

(当局) 週休日に勤務した職員数も、昨年度同時期と比較して増加している。

当局としては、週休日は、職員の健康・福祉上極めて重要な日と考えている。管理者に対しては、原則として、職員を週休日に勤務させないよう指導

しているが、やむを得ず、週休日に勤務を命ずる場合であっても、土曜日・日曜日のうち、少なくとも1日は勤務しない日を確保するとともに、週休日の振替制度を活用するよう、引き続き指導していく考えである。

【議題2：当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について】

- (職員団体) メンタル系疾患の発症防止に向け、当局はどのように取り組んでいるのか。
- (当局) メンタルヘルス教育やカウンセリングなどにより、心の不調の予防や早期発見・早期対応に努めているところである。
- (職員団体) メンタル系疾患による休職者を抱える職場では、周囲の職員が協力して、休職者の業務を処理している。それらの職員への配慮をお願いする。
- (当局) 管理者に対しては、業務の処理方法や分担の変更などの必要な措置を講ずるほか、日頃から、職員に対する目配り・気配りを十分行うよう指導しているところであり、引き続き、指導を徹底していきたい。

【議題3：当部において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の防止に向け、今後とも職場環境の整備に努めてもらいたい。
- (当局) 当局としては、パワーハラスメントに限らず、ハラスメントは良好な職場環境を構築する上で大きな阻害要因と考えている。管理者と職員の双方が問題意識を共有できるよう、周知啓発を図るとともに、管理者に対しては、職場内ミーティングなどを活用して、職場内のコミュニケーションの活性化に努めるよう、引き続き、指導を徹底していきたい。

【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) 育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、復職後の業務処理体制などで、職員への配慮をお願いする。
- (当局) 管理者に対しては、休業中における業務処理方策の早期検討や復職後の業務分担の変更など、職員が安心して制度を活用できる職場環境をつくるよう指導しているところであり、引き続き、指導を徹底していきたい。

※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 (2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年8月6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、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、課所長を指導していきたい。

2. 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について

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、心の健康づくりについては、課所長に対し、職員とのコミュニケーションの強化に努め、日頃からメンタル面を含めた職員の健康状態に十分注意を払うよう指導を図るとともに、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、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ることにより、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。

3. 当部において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

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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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。

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、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、課所長に対し、諸会議等の場で、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、課所長に対しては、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。