

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年7月29日(水) 17:30~18:28(58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)、
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)

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)、
伊藤 恵美子(執行委員)

(議題)

【2016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) 6月末時点での超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較し、事務部門、技術部門ともに減少している。

(職員団体) 職場の中では、業務が繁忙な職員や健康の問題を抱える職員の業務を他の職員がフォローしなくてはならない場合もある。管理者は職員の状況を把握し、円滑な進行管理に努めるべきであると考えているがどうか。

(当局) 日頃から職員とのコミュニケーションに努め、職場における課題を把握するとともに、健康管理に配慮しつつ、職場をマネジメントしていくことが重要であると考えており、管理者に対しては、会議等の場を活用して、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 超過勤務の上限目安時間については、連続して超えることのないよう、管理者への徹底を求める。

(当局) 長時間に及ぶ超過勤務については、翌日以降も引き続くことのないよう、また、深夜に及ぶ超過勤務や週休日における勤務が連続することのないよう管理者を指導しているところであり、引き続き徹底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) メンタル系疾患により療養している職員に対し、どのような対応を行っているのか。

(当局) 当局としては、主治医や健康管理医と連携し、職場復帰に向けた支援や再発の防止に努めているところである。

【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) 管理者の言動によっては、パワーハラスメントではないかと受け止める職員もいることから、注意すべきと考えるがどうか。

(当局) どのような行為がパワーハラスメントと該当するのか、人によって受け止め方が異なる現状があるため、管理者・職員双方がパワハラに対する問題意識と共通の認識を持つことが重要と考えている。管理者に対しては、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るよう、引き続き指導していきたい。

【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) 職員が育児休業等を積極的に活用できるよう、取得しやすい職場環境づくりをしてもらいたい。

(当局) 管理者に対しては、関係する職員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
(2016年度勤務条件改善に関する要求)

平成27年7月29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、管理者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、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、「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。

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。