

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年7月23日(火) 17:30~18:27(57分)

(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)

石田 悦一(釧路開発建設部長)、安永 克博(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)、牛嶋 誠一(副執行委員長)、久保 賢次(書記長)、
杉井 恵(執行委員)、松浦 健悟(執行委員)、伊藤 恵美子(執行委員)、
加藤 康德(執行委員)

(議題)

【2014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 当部職員のメンタルヘルスについて
- 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活用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) 今年度の第1四半期の超過勤務及び休日出勤の状況如何。

(当局) 今年度の第1四半期の状況は、超過勤務時間数については、前年度と比較して事務部門が横ばい、技術部門及び全体では若干増加している。

月60時間超の延べ人数は前年度と比較して減少している。

休日出勤については、前年度と比較して減少している。

(職員団体) 当局として、どのような超過勤務縮減対策を講じていくのか。

(当局) 各課所において、適正な業務配分や計画的な業務処理に努めるとともに、必要に応じたスタッフ間の応援体制の整備や外注化の活用などにより、超過勤務の縮減に努めていく考えである。

(職員団体) 超過勤務の命令にあたって、課所長による業務の進行管理が十分に行われていないのではないか。

(当局) 超過勤務については、命令権者が、予算の範囲内で、業務遂行上の必要性等を勘案して命じているものであるが、職員の健康状態にも配慮しつつ、適切な業務の進行管理を行うよう、課所長に対し、引き続き指導の徹底を図っていきたい。

【議題2：当部職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタル系疾患の休職者を抱える職場においては、休職者の業務の再配分等、周りの職員の協力が必要であることから、所属長と職員の意思疎通が十分に図られるよう求める。

(当 局) 課所長に対しては、課内会議や職場内ミーティング等を活用して、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーション強化に努めるよう、引き続き指導の徹底を図っていききたい。

【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) 当局として、どのような対策を講じていくのか。

(当 局) 管理者に対し、言動等について注意喚起を行っているほか、管理者及び職員に対しては、人事院作成のパワハラに関する言動例を配付し、周知啓発を図っているところであり、引き続き、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

【議題4：当部職員が育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 当局として、育児休業等を活用しやすい職場環境の整備を求める。

(当 局) 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、課所長への指導を図っていく考えである。

※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 (2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年7月23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. 当部職員のメンタルヘルスについて

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徹底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。

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。

この防止については、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活用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。