

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月25日(金) 15:00～16:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

佐藤 肇(開発監理部次長)、松山 憲夫(職員課長)、

村越 慶次(人事課長補佐)、笠井 和宏(職員課長補佐)、上野 稔和(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部)

齋藤 航太郎(青年部長)、小林 祐一(執行委員)

(議 題)

- 1 若年層職員の超過勤務の縮減について
- 2 若年層職員の健康管理について
- 3 若年層職員が育児休業や休暇の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)

全北海道開発局労働組合青年部2016年春闘統一要求書のうち、交渉議題として取り決めた3点について回答(別紙のとおり)。

(要 旨)

<議題1: 若年層職員の超過勤務の縮減について>

(職員団体) 青年部ではアンケートにより実態を把握しているが、特に技術部門で相当な超過勤務の実態がある。超過勤務が多い職場に対し対策を講じてもらいたい。

(当 局) 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はあるが、当局も超過勤務が多い課所の実態は把握している。管理者に対し、職員とコミュニケーションを取りながら業務の進行管理を行い、超過勤務の縮減に向け努力するよう指導している。

(職員団体) 管理者から仕事があるにも関わらず、「超過勤務は60時間を超えないようにしなさい」と言われる実態がある。時間数を抑えることだけに意識が向いているのではないか。

(当 局) 国土交通省では超過勤務を月60時間以内に抑えることを目標としているが、一方で、業務の性質や時期によっては、60時間を超える場合がある。当局としては、60時間を超えないようにするといった指導は行っていない。

<議題2: 若年層職員の健康管理について>

(職員団体) 若年層職員の健康管理について、当局としてどのように進めていくのか。

(当 局) 毎年、健康安全管理計画を作成し、当該年度の各種取組を定めているところであり、これを確実に実行していくことが重要であると考えている。

また、計画の策定に当たっては、職員から意見等を聴き、その必要性、予算状況等を勘案の上、可能なものは健康安全管理計画に反映させることとしている。

(職員団体) 若年層職員は、地方の事務所等に配属される場合が多いが、地方に行けば行くほど医療機関の規模も小さく、数も少ない。超過勤務に係る臨時の健康診断を受診するため、多忙の中、開発建設部本部まで受診に行かなければならない実態がある。

(当局) 超過勤務に係る臨時の健康診断については、医療機関との調整が必要となるが、地方において受診できる医療機関を増やしており、受診しやすい環境整備を進めている。

<議題3：若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について>

(職員団体) 育児休業について、青年部で実施したアンケートで「周りの職員に迷惑をかけてしまう」といった声が上がっている。取得しやすい環境整備を進めてもらいたい。

(当局) 職員が育児休業を取得する場合には、管理者が当該職員や他の職員と業務分担等について話し合い、必要な措置を講じることが重要であると考えており、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 年次休暇を取得しやすい環境づくりをお願いしたい。

(当局) 年次休暇については、年間で15日以上取得することを目標とし、「休暇計画表」の作成や月1日以上の「ポジティブ・オフ」の取得の促進を図るなどの取組を行っている。引き続き、取得しやすい環境づくりに努めていきたい。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2016年青年部統一要求)

平成28年3月25日

(1) 若年層職員の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) 若年層職員の健康管理について

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、当局としては、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28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ス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。

(3) 若年層職員が育児休業や休暇の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、研修等の場で、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。

さらに、年次休暇等の取得の促進については、管理者に対し、業務の効率的な進行管理を図るとともに、休暇計画表を作成するなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めるよう指導しているところであり、引き続き指導していく考えである。