

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年5月18日(月) 15:45~16:44(59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)

對馬 一修(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(副青年部長)、渡部 朋也(書記長)

齋藤 智之(執行委員)、小泉 陽一郎(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2015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)。

(発言概要)

<議題1:若年層職員の超過勤務の縮減について>

(職員団体) 多くの青年部員が長時間の超過勤務をしている。この状況をどのように改善していくのか。

(当局) 当局としては、超過勤務が多い課(室)所及び職員に係る超過勤務の要因を定期的に分析し、それぞれの要因に応じた業務配分の見直し、応援態勢の整備などの縮減方策を実施するとともに、その後のフォローアップを適切に行うよう、引き続き管理者を指導していく考えである。

(職員団体) 仕事があるにも関わらず、管理者から「超過勤務は月60時間まで」と無理な指導がされる場合がある。

(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、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。管理者には、職員とコミュニケーションを図り、それぞれの要因に応じた縮減方策を講じるとともに、適正な勤務時間管理に努めるよう指導している。

<議題2:若年層職員の健康管理について>

(職員団体) 超過勤務に係る臨時の健康診断について、事務所の職員が本部所在地の医療機関まで行って受診しなければならない実態がある。移動時間もかかるため、事務所の近郊で受診できるよう願います。

(当局) これまでも可能な限り取り組んでいるが、新たに医療機関を増やすことは、医療機関や受診対象職員数などの問題があり調整が必要だが、可能な限り、事務所近郊の医療機関で受診できるよう努力していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患の場合、一度復帰しても再発するケースがある。本人や周りの職員への対応、休職者が職場復帰しやすい環境づくりに取り組んでほしい。

- (当 局) 当局としては、メンタル系疾患を発症した場合、療養期間中、職場復帰前、職場復帰後の各段階で、健康管理者、職場の管理者、厚生担当課、健康管理医がしっかりと連携し、職員の職場復帰に向けた支援を行っている。平成25年度からは「試し出勤」制度を導入するなどしており、様々な取組を推進していきたい。

<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) 男性職員の育児休業取得がなかなか進んでいない。育児休業は、職員本人と職場の両方への配慮がなければ取得できないと考えており、当局の考えを聞きたい。
- (当 局) 育児休業を取得する職員の業務を円滑に処理するため、本人から意見を聞きながら、業務の処理方法、業務分担など、必要な措置を講じるよう、引き続き管理者を指導していきたい。
- (職員団体) 年次休暇を取得しやすい職場環境の整備と、年次休暇を完全消化できるような職場の雰囲気作りを進めていただきたい。
- (当 局) 管理者に対しては、3ヶ月ごとに休暇計画表を職員に記入させ周知するとともに、月に1日以上「ポジティブ・オフ」の取得の促進を積極的に図るよう指導している。また、管理者は自ら率先して休暇を取得するとともに、日頃から職員とコミュニケーションを図り、職員が休暇を取得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。

※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

(2015年青年部統一要求)

平成27年5月18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27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り、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、年次休暇等の計画的使用の促進については、従来から管理者に対し、業務の効率的な進行管理を図るとともに、年次休暇等の使用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、休暇を取得しやすい環境整備に向けて、指導を徹底していきたい。