

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年7月24日(火) 14:00~15:00(60分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

平野 令緒(室蘭開発建設部長)、高原 直城(室蘭開発建設部次長)、  
徳光 宏泰(総務課長)、谷口 法之(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、本間 健一(副執行委員長)、猪狩 光恵(書記長)、  
中野 久嗣(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 当部における心の健康づくりに関する復職支援等の推進について
- 4 当部におけるハラスメントが行われな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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(発言概要)

### 【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と要因を聞きたい。

(当局)6月末時点の一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年度の同時期と比較して増加しており、増加した主な要因は、災害復旧に伴う工事発注件数の増加、大規模事業の用地処理及び新規施設の供用に係る事務処理等である。

(職員団体)災害対応等であっても特定の者に超過勤務が偏ることのないように、適切な業務分担や状況把握に努めるよう管理者を指導してもらいたい。

(当局)管理者には、職員の健康管理に留意するとともに、業務の平準化に努め、特定の職員に長時間の超過勤務を行わせることのないよう、引き続き指導していきたい。

### 【議題2：当部における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)男性職員が利用可能な育児に関する休暇等の制度について、しっかり周知し、業務多忙のために制度の利用をためらうことのないような職場環境づくりをしてもらいたい。

(当局)育児休業等の両立支援制度については、職場内ミーティング等を通じて確実

に周知するとともに、これらの制度を活用しやすい職場環境づくりに努めていく考えである。

**【議題3：当部における心の健康づくりに関する復職支援等の推進について】**

(職員団体) メンタル系疾患を生じさせないためにも、普段から職員とコミュニケーションをしっかりとるよう管理者を指導してもらいたい。

(当局) 管理者には、コミュニケーションを通じ、わずかな兆候でも見逃さないよう普段から職員の様子に目配りし、メンタル系疾患を未然に防ぐよう引き続き指導したい。

**【議題4：当部における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) 明確にパワー・ハラスメントに該当する行為だけでなく、それに近いと思われる行為もさせないような職場環境を整備してもらいたい。

(当局) どのような行為がパワー・ハラスメントに該当するのか、人によって受け止め方が異なるが、管理者、職員の双方が共通の認識を持てるよう、意識の醸成に努めたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成30年7月24日

### ○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え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。

### ○当部における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、各種両立支援制度について、管理者に対し、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。

○当部における心の健康づくり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。

○当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について

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ほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される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、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、諸会議等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。