

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年7月29日(金) 15:00~16:00(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)

宮島 滋近(室蘭開発建設部長)、大屋 充史(室蘭開発建設部次長)、
二瓶 光一(総務課長)、佐野 順司(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)、渡邊 毅人(副執行委員長)、猪狩 光恵(書記長)、
竹下 春美(執行委員)、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 当部における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

(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同程度となっている。

また、超過勤務の主な要因は、人事異動関係、入札契約事務、設計積算審査、会計検査対応、災害対応、概算要求資料の作成等である。

(職員団体)超過勤務縮減に向けて、業務の進行管理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、適切な判断・助言等を行うことで円滑な進行管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

【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)メンタル系疾患者の復職支援について、具体的にどのような対応を行っているのか聞きたい。

(当局)職場復帰に向けた不安を緩和するための「試し出勤」や、復帰時の職務内容の配慮など、職場復帰が円滑に行われるよう対応しているところであり、今後も主治医・健康管理医等と連携し、取り組んでいきたい。

【議題3：当部における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) 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、引き続き実効ある対策を実施してもらいたい。

(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現状があるため、管理者、職員の双方が問題意識と共通の認識を持てるよう、引き続き周知啓発の取組を行いながら意識の醸成に努めていきたい。

【議題4：当部における育児休業を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 周りの職員に負担がかかることを考えて、育児休業の取得をためらう職員もおり、気兼ねなく取得できる職場環境づくりをしてもらいたい。

(当局) 当局としては、「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、両立支援制度の周知など様々な取組を推進しており、今後も育児休業をはじめとした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。

※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28年7月29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。

○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。

○当部における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、諸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。

○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、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。