

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年 3月25日(火) 10:30~11:30(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)

戀塚 貴(室蘭開発建設部長)、今野 等(室蘭開発建設部次長)、

木村 保雄(総務課長)、五百木 英明(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)、小坂 英人(副執行委員長)、小山内 健(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 当部職員の健康安全管理について
- 3 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について
- 4 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
- 5 当部本部庁舎の職場環境の改善について

(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) 今年度における超過勤務の要因を聞かせてもらいたい。

(当局) 本年度予算及び平成24年度補正予算に係る入札・契約や設計積算・審査などの発注関連業務、会計検査対応、災害対応、概算要求資料作成、事業実施計画の策定などが超過勤務の増加した主な要因となっている。

(職員団体) 超過勤務の縮減に当たって、どのような対策を講じたのか。

(当局) 超過勤務の縮減方策として、業務の量や難易度に応じた適正な業務配分、業務の優先度に応じた計画的な業務処理及び平準化の徹底、繁忙状況に応じた他の係やスタッフによる応援体制の整備、外注化及び支援業務の活用、既存データの有効活用による無駄の排除、業務処理方針の迅速な決定や事前の課題整理、手戻り防止に向けた打合せの徹底、会議の簡素・効率化などに取り組んできたところである。

(職員団体) 特定の職員に超過勤務が偏っている実態があることから、平準化に努めてもらいたい。

(当局) 管理者が職員と意志疎通を図りながら適正な進行管理を行うとともに、必要に応じて業務配分の見直し、応援体制の整備及び業務運営の見直しを行っているところであり、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

(職員団体) 職場からはサービス残業の実態があると聞いている。当局の認識を聞かせてもらいたい。

(当局) 超過勤務は、職員の健康や福祉などを勘案した上で、管理者が業務上の必要性を判断して命ずるものであるため、超過勤務の内容等について、事前の把握・事後の確認を徹底するよう管理者を指導しているところであり、当局としては、そのような実態はないと考えている。管理者には、職員とのコミュニケーションを通じて、業務の進行管理を行うとともに、適正な勤務時間管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局(今後修正等があり得る。)

交渉議題に係る回答メモ

平成26年3月25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。

○ 当部職員の健康安全管理について

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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととしている。

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徹底を図り、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。

- 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が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、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、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、引き続き指導を図っていく考えである。

- 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。

- 当部本部庁舎の職場環境の改善について

当局としては、配付予算の範囲内で緊急度合等を勘案しながら、安心して働ける職場環境の整備に引き続き努めていく考えである。