

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成26年8月6日(水) 15:30~16:27(57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)

原 俊哉(室蘭開発建設部長)

今野 等(室蘭開発建設部次長)、柏倉 歩(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)、小山内 健(書記長)、中野 久嗣(執行委員)、

高橋 夕(執行委員)、猪狩 光恵(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) 今年度における超過勤務の要因を聞かせてもらいたい。

(当局) 主な要因は、決算や入札契約などの会計事務、設計積算や審査などの発注関連事務、災害対応、概算要求資料作成及び会計検査対応などである。

(職員団体) 超過勤務の縮減に当たっては、管理者が職員と意思疎通を図りながら、業務の進行管理を行うことが重要と考えるが、意思疎通が十分図られていない。風通しの良い職場となるよう管理者への指導を求める。

(当局) 職場内ミーティング等を活用して職員と意思疎通を図るとともに、適切な進行管理を行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

#### 【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) メンタル系疾患で休職した職員の職場復帰に向け、どのような対応を行っているのか。

(当局) 職員の職場復帰に当たっては、管理者に対して、本人、家族、主治医、健康管理医と連携をとりながら、復帰時期、担当業務、職場復帰後の職務遂行状況等のフォローアップなどについて留意して対応するよう指導している。

また、職員の職場復帰を円滑に行うため、「試し出勤」を実施するなどの職場復帰支援策を進めているところである。

(職員団体) 休職者の業務を他の職員に分担する場合、特定の職員に負担とならないよう配慮してもらいたい。

(当局) 休職者が担当していた業務を円滑に処理していくためには、管理者と職員がコミュニケーションを図り、職場の理解を得ながら対応していくことが重要と考えている。そのため、職員が休職する場合は、職場内ミーティング等で管理者が職員の意見を聞きながら、業務の処理方法や業務分担の変更、応援体制の整備に関して必要な措置を講じてきたところである。特定の職員に過度な負担を生じさせないためにも、管理者に対しては、職員と意思疎通を図りながら、必要な措置を講ずるよう、引き続き指導を徹底していきたい。

【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) 職場の状況を踏まえて、パワーハラスメントが行われない職場環境を整備するよう求める。

(当局) パワーハラスメントは、上司から部下に限ったものではないことから、管理者だけでなく職場全体が問題意識を持つことが重要であり、当局としては、人事院が作成したパワハラに関する言動例の周知など、職員の意識の醸成を図っているところである。また、管理者に対しては、良好な職場環境をつくるため、職員への目配りやコミュニケーションの強化に努めるよう、引き続き指導していきたい。

【議題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】

(職員団体) 各種両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備を求める。

(当局) 管理者に対しては、職員から本人又は配偶者が妊娠中である旨の申出があった場合には、両立支援制度の概要について情報提供を行うとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導してきたところであり、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8月6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促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘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、「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。