

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年8月10日(水) 16:00~16:52(52分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第3会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

倉内 公嘉(小樽開発建設部長)、加藤 章(小樽開発建設部次長)、

外村 安弘(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

寺岡 文明(執行委員長)、成田 勇(副執行委員長)、井端 隼平(書記長)

木下 慎一(執行委員)、木村 俊幸(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 メンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 3 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 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)。

(要旨)

【議題1 超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の長時間超過勤務者の状況如何。

(当局) 平成28年6月末現在の長時間超過勤務を行った職員数は、前年度同時期と比較して減少している。

(職員団体) 当局として、長時間超過勤務の縮減に向けた具体的な対策如何。

(当局) 当局としては、長時間に及ぶ超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、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ていく考えである。

特に、やむを得ず長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対しては、翌月以降も引き続くことのないよう、業務配分の見直しや応援体制の整備、計画的な業務処理及び平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務等の活用などの措置を講じることとしており、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

(職員団体) 管理者の中には、超過勤務時間数の減少にのみ固執した対応もあると聞
くが、当局としての認識を聞きたい。

(当 局) 職場のマネジメントは、管理者の重要な責務であるため、適切な対応が
行えるよう、マネジメント力を向上させるべく、会議等の中で指導を行っ
ているところであり、引き続き取り組んでいきたい。

【議題2 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) メンタル系疾患により休業している職員の、早期復帰に向けた支援策如
何。

(当 局) 職員の職場復帰に当たっては、復帰に際しての具体的な判断基準を定め、
健康管理医と連携を強化して、「試し出勤」の実施や受入方針の策定など
の職場復帰支援策を実施しているところである。

また、管理者及び健康管理主任者に対し、本人、家族、主治医、健康管
理者、厚生担当課、健康管理医と連携しながら、復帰時期、担当業務、職
場復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等について留意して対応するよ
う、指導しているところである。

【議題3 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、当局の基本
的な考え方を聞きたい。

(当 局) パワー・ハラスメントは、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、職場の活力を低下させる要因となるも
のである。そのため、その発生を未然に防ぐための取組は非常に重要と考
えている。

【議題4 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) 育児休業等の取得をしやすくするため、職場環境の改善に向けた具体的
な対策を聞きたい。

(当 局) 両立支援制度の内容、男性の育児休業取得促進に関するリーフレット、
育休パパの体験記、両立支援ハンドブックなどについて、イントラネット
に掲載されている旨、管理者・職員の双方へ周知しているところである。

当局としては、両立支援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

※ 文責は小樽開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2017年度勤務条件改善に関する要求)

平成28年8月10日

(1) 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) 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。

(3) 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、各種の会議や研修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。

(4) 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、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。