

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年8月20日(木) 14:00~14:54(54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)

高橋 渡(小樽開発建設部長)、佐々木 斎(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)

(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)。

(要旨)

【議題1 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 平成27年度の定時退庁日における定時退庁の状況はどうか。

(当局) 平成27年6月までの定時退庁率は、昨年度同時期と比較し上昇している。

(職員団体) 定時退庁が徹底されておらず、超過勤務が増加している職場もあるため、超過勤務の縮減に向けた方策を徹底するよう求める。

(当局) 超過勤務の縮減については、円滑な業務の進行管理や発注者支援業務の有効活用など、これまでの取組を継続し、引き続き超過勤務の縮減に努めていく考えである。

また、業務処理に当たっては、職員の健康管理に配慮するとともに、職場内ミーティングなどを活用して、職員との意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き指導を行っていきたい。

【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) メンタル系疾患の発症を未然に防ぐために、どのような対応をしているのか。

(当局) 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取組を行うとともに、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、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めているところである。

【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を防止するために、どのような取組を行っているのか。

（当 局） 当局では、パワーハラスメント防止対策として、人事院作成の「注意すべき言動例」やパワハラ対策ハンドブック等が掲載された厚生労働省ポータルサイトのイントラネットでの紹介、視聴覚教育などの取組を行っているところである。

【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） 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について、管理者や職員に対して、どのような周知・指導を行っているのか。

（当 局） 両立支援制度の内容、意識を啓発するためのリーフレット等をイントラネットへ掲載して管理者・職員の双方へ周知・啓発しているところである。

また、管理職員が、職員から本人又は配偶者が出産を控えている旨の情報を得た場合は、両立支援相談員から、出産を控えている職員等に、両立支援制度を紹介するパンフレットを配布することとしている。

※ 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

(2016年度勤務条件改善に関する要求)

平成27年8月20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。

(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。