

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年8月8日(金) 16:00～16:57(57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)

岳本 秀人(小樽開発建設部長)、阿部 浩二(小樽開発建設部次長)、
洼畑 正幸(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

橋本 明(執行委員長)、成田 勇(副執行委員長)、寺岡 文明(書記長)、
木村 俊幸(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) 今年度の超過勤務の状況はどうか。

(当 局) 第1四半期までの状況は、昨年度の同時期と比較して、事務部門、技術部門ともに減少している。

(職員団体) 職場では、定員削減等により1人当たりの業務量が増えており、昨年度と比較して時間数が減少していたとしても、超過勤務の縮減が進んでいるとは考えていない。職場実態の把握に努め、超過勤務の縮減に向けて、当局のより一層の努力を求める。

(当 局) 当局としては、職場における超過勤務の状況を適切に把握し、職場内ミーティングなどを活用して職員と意思疎通を図りながら、適切な業務の進行管理を行うことによって、これまでも超過勤務の縮減に努めてきたところである。超過勤務の縮減に向けて、引き続き適切な業務の進行管理を行うよう、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) メンタル系疾患の発症を防ぐため、職場実態を適切に把握するとともに、職員とのコミュニケーションを図り、職場の信頼関係を構築することが重要と考える。管理者への指導の徹底を求める。

(当 局) 管理者に対しては、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションを通じて、日頃から職場の状況や職員の健康状態を適切に把握するよう指導しているところであり、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) パワーハラスメントについては、管理者・職員双方の問題意識の共有と的確な職場実態の把握が必要と考えるが、当局の認識はどうか。

(当 局) パワーハラスメント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と考えている。各種の会議等において周知啓発を図るとともに、職場実態を適切に把握して、引き続き良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

【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) 職場では、育児休業を取得しやすい雰囲気になっていない。制度の周知徹底及び活用しやすい体制の整備に努めるよう求める。

(当 局) 当局としては、育児休業等の制度を活用しやすい職場環境は重要と考えている。育児休業を含めた両立支援制度の概要等について周知徹底するとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※ 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

(2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年8月8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。

(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、「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。