

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年7月30日(火) 11:00～11:46 (46分)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第4会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

福本 淳(小樽開発建設部長)、渡部明雄(小樽開発建設部次長)、
注畑正幸(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)、木村俊幸(副執行委員長)、成田勇(書記長)、
寺岡文明(執行委員)、村田定寛(執行委員)、武石義人(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 当部における職員のメンタルヘルスについて
- 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

(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) 超過勤務の状況について、現状をどう捉えているのか。

(当 局) 平成24年度の状況については、平成23年度と比べると、事務、技術とも増加している。平成25年度の第1四半期については、平成24年度と比べると、部門別では増加しているところもあるが、全体的に見ると減少となっている。

(職員団体) 新たな改善策等当局で指導しているものはあるか。

(当 局) 超過勤務の縮減については、業務の円滑な進行管理が重要と考えており、適切な進行管理の下、効率的な業務処理を図るよう管理者を指導しているところである。引き続き管理者への指導に努めていきたい。

【議題2 当部における職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタル系疾患者をフォローできる職場体制となるよう求める。

(当 局) 復帰者への再発防止対策と併せ、他の職員への業務分担についても、特定の職員に過度の負担とならないよう、引き続き管理者への指導に努めていきたい。

【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) パワハラについては、どう認識しているのか。また、実態の把握はしているのか。

(当局) パワハラに関して特に調査を行っている訳ではないが、良好な職場環境をつくっていく上で、パワハラ防止に関する取組は必要と考えている。

【議題4 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】

(職員団体) 男性職員の育児休業等の取得も職場全体の支えがないとできないことから、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めるとともに、管理者への指導の徹底を求める。

(当局) 男性職員の育児休業取得が少ない原因については、いろいろなケースがあるかと思うが、当局としては、今後も両立支援制度の周知など、制度を活用しやすい職場環境となるよう、引き続き管理者への指導を図っていきたい。

※ 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

(2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年7月30日

(1) 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。

(2) 当部における職員のメンタルヘルスについて

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徹底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) 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、職場環境づくりに努めていく考えである。

(4) 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。