

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年8月7日(木) 10:30~11:29(59分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階3号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

渡部 明雄(札幌開発建設部次長)、若松 久志(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

大山 純司(副執行委員長)、高久保 陽一(書記長)、和田 章宏(執行委員)、

橋村 恵美子(執行委員)

(議題)

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 当部における超過勤務の縮減について

(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) メンタル系疾患の主な発症原因の一つとして、近年の業務の複雑化や業務量の増大があると考えており、発症を予防するためには、管理者による適切な業務の進行管理が重要と考えるがどうか。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であり、一つの原因によらず、複合的な原因で発症する場合もあるため、発症原因を特定することは困難である。しかし、業務を原因として、職員がメンタル系疾患を発症することのないよう、各職場の管理者に対しては、職場内ミーティング等を活用して職員とのコミュニケーションを図りながら、業務の進行管理を適切に行うよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患は、気がつかないうちに発症し、進行していることがあるので、職場全体で応援体制を構築するなど、特定の職員に業務の負担が偏らないよう、しっかりとした対応を求める。

(当局) 職員の理解を得ながら、業務分担の見直しや応援体制の構築などについて適切に対応していきたい。

【議題2: 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は職場内外を問わず許されるものではなく、言動が威圧的にならないよう注意する必要があると考えている。人事院作成のパワーハラスメントに関する言動例を周知徹底するなど、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の防止については、これまでもイントラネットや諸会議等の場を通じて職員に周知してきたところである。職場内におけるコミュニケーションの強化を図りながら、今後とも、パワーハラスメントが行われない良好な職場環境づくりに努めていきたい。

【議題3：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、当局としてどのように取り組んでいるのか。また、職員が安心して育児休業等を取得し、円滑に復職できる職場環境づくりを求める。
- (当局) 各種両立支援制度の概要や男性の育児休業取得促進に関するリーフレットなどについて、電子メール等により周知しているところである。また、各職場においては、関係職員へ適時・適切に制度の情報提供を行うとともに、休業していた職員が復職する際は、他の職員の理解を得ながら、応援体制の構築を検討するなど、引き続き、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

【議題4：当部における超過勤務の縮減について】

- (職員団体) 特定の職員に業務が偏っていることから、長時間の超過勤務が行われている場合があるため、業務の平準化が必要と考えるがどうか。
- (当局) 各職場の管理者に対しては、職場全体はもとより、それぞれの職員の業務量を適切に把握した上で業務配分するとともに、職場内で長時間の超過勤務を行っている職員がいる場合には、業務分担を見直すなどにより業務の平準化を図るよう、引き続き指導していきたい。
- (職員団体) 長時間の超過勤務を行っている職員に対して、より一層の配慮をお願いしたい。
- (当局) 職場全体の業務状況の把握はもとより、長時間の超過勤務を行っている職員には、直接声をかけ、業務状況や健康状態を確認するなど、今後とも、管理者による目配り気配りに努めていきたい。
- (職員団体) 今年度4～6月において、長時間の超過勤務を行った職員、休日出勤及び定時退庁日における定時退庁の状況はどうだったのか。
- (当局) 昨年度同時期と比較し、長時間の超過勤務及び休日出勤を行った職員数は減少しており、定時退庁日における定時退庁率は増加したところである。

※文責は札幌開発建設部当局（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7日

1. 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。

2. 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。

3. 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についてメールに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。

4. 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。