

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成27年3月25日(水) 15:00~15:55(55分間)

### (開催場所)

札幌開発建設部 4階1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)、上山 新吾(執行委員)、

大熊 昭宏(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 当部職員の健康安全管理について
- 3 当部における仕事と子育てを両立できる職場環境の整備について
- 4 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

### (2015年統一要求に対する回答)

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について聞きたい。

(当局) 2月末時点での超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較し、事務、技術部門ともに減少している。

(職員団体) 職員数が減少する一方、業務量は増えていることから、職員一人当たりの負担が大きくなり、これが超過勤務の主な要因になっていると考える。このことについて、当局はどのように考えているか。

(当局) 職員数の減少と業務量の増加により職員への負担が大きくなっていることは認識している。外注化や業務運営の一層の簡素・効率化を行うなど、引き続き職員の負担軽減に努めていきたい。

(職員団体) 職場では、特定の係や職員に業務が偏っており、これが深夜に及ぶ超過勤務や連続した超過勤務の要因となっていると考えるが、このような状況にある職場の管理者に対し、超過勤務の縮減に向けどのような指導を行っているのか。

(当局) 超過勤務の多い職員がいる場合には、係や職員の業務量及び業務の進捗状況を把握し、要因分析をした上で業務の平準化を図るなど、業務の円滑な進行管理を行うよう管理者を指導している。また、長時間の超過勤務を行っている職員が複数いる場合などは、担当次長を交え縮減方策の検討も行ってい

るところである。

(職員団体) 週休日に出勤している職員がいる。このことについて当局はどのように考えているか。

(当局) 災害、イベント、監督業務等、業務の性質によってはやむを得ず週休日に勤務する場合があるが、勤務を命ずるに当たっては、管理者が事前に業務内容や緊急性等を把握し、その必要性を判断することとしており、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

(職員団体) 本部関係課から課所への報告依頼について、未だに担当者だけに直接依頼されることがある。また、作成要領が不明確で内容を理解するのに時間を要することもあり、このことが超過勤務に繋がるものと考えているがどうか。

(当局) 報告物については、依頼元においてできる限り事前作業を行い、作成要領を分かりやすい内容にするなど、依頼先の担当者の負担軽減に努めるとともに、依頼先の管理者及び担当者双方へ依頼するよう本部関係課の管理者に対して指導してきたところである。引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

※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年統一要求及び職場要求)

平成27年3月25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. 当部職員の健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、健康安全管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

平成27年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。

なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図り、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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く考えである。

## 3. 当部における仕事と子育てを両立できる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、諸会議等の場で、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メールにて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。

#### 4. 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。