

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年8月4日(金) 14:00~14:48(48分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1C会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

鈴木 亘(網走開発建設部長)、大塚 茂伸(網走開発建設部次長)、

遠藤 淳也(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、藺幡 憲二(副執行委員長)、穴沢 香(執行委員)、

中村 潤一(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 当部における心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児に関する休暇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について聞きたい。

(当局)6月末時点の一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年度の同時期と比較して、減少している。

(職員団体)超過勤務は、目に見える改善が図られてきているとは思っていない。時期によって超過勤務が増加することはやむを得ないが、長時間にわたる超過勤務が続いている状況は問題である。

今後の超過勤務の縮減方策について聞きたい。

(当局)管理者による業務マネジメントを基本として、計画的な業務処理、適切な業務配分の見直し、外注の有効活用など、これまでの取組を継続するほか、職場環境の改善に取り組みながら、更なる超過勤務の縮減に努めていきたい。

(職員団体)超過勤務を縮減するためには、職員の意識改革も必要であり、職員の意見も取り入れながら縮減すべきである。また、昨年の大雨災害に伴い工事件数が増加した上、年度末の繁忙時期とも重なり、発注・契約業務に相当の労力と時間を要したところである。繁忙時期に災害による業務が重なる場合は、繁忙課所への応援体制など、弾力的な措置を講じてもらいたい。

(当局)業務の平準化など工夫しながら職員の負担軽減を図るとともに、超過勤務縮減に対する職員の意識を高める取組も含め、職員の意見も聞きながら超過勤務の縮減に努めるよう、管理者を指導していきたい。

【議題2 当部における心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) 休職から復職して間もない時は体調が万全ではなく、周りの職員に対する影響も大きいため、復職者のフォローと併せて、職場全体のフォローもお願いしたい。また、職場環境の充実がメンタル不調者を出さない最適な方法であるため、充実に向けた対応を求める。

(当局) 休職から復職した際は、職場の実態に応じた業務分担を行うなど、引き続き管理者を指導するとともに、働きやすい職場環境の充実を図るべく取り組んでいきたい。

【議題3 当部における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) ハラスメント行為をする側、受ける側の認識の差が大きいことが問題である。引き続き啓発に取り組んでもらいたい。

(当局) 管理者と職員の双方において、ハラスメントに対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、引き続き、意識の醸成に取り組んでいきたい。

【議題4 当部における育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、育児休業をした職員の業務処理など職場に対するフォローについてもお願いしたい。

(当局) 引き続き、管理者の業務マネジメントや両立支援制度の職員周知を図るなど、育児休業の取得しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ (2018年度勤務条件改善に関する要求)

平成29年8月4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、業務は勤務時間内に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く考えである。

### 2. 当部における心の健康づくりに関する復職支援の推進について

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. 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について

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ほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される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、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、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

### 4. 当部における育児に関する休暇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、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議等の場で、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。