

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月15日(木) 10:30~11:30(60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)

藺幡 憲二(執行委員長)、中村 潤一(副執行委員長)、穴沢 香(書記長)、  
小川 英人(執行委員)、峰村 正明(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について聞きたい。

(当局)1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)定員削減によって、一部の職員に業務が偏り、特定の職員に長時間の超過勤務が生じていると考えるがどうか。

(当局)長時間の超過勤務を解消していくことは、健康管理の面からも重要な課題であると認識している。職員の健康を第一として、適切に業務マネジメントを行い、特定の職員に過度の負担が掛からないよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体)超過勤務の縮減に向けた方策について聞きたい。

(当局)管理者の業務マネジメントを基本として、計画的な業務処理や業務配分の見直し、外注の有効活用など、これまでの取組を継続するほか、フレックスタイム制の活用やポジティブオフの取得推進など、職場環境の改善に取り組みながら、超過勤務の縮減に努めていきたい。

【議題2 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 休職から復帰した者が、人事異動によって再び体調を崩す場合が多いと思われるが、職場の実態をしっかり把握するよう管理者を指導してもらいたい。

(当局) これまでも職員の職場復帰に向けた支援や再発防止に努めているところであるが、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、職員への目配り、気配りを行いながら、職場全体で支援していくよう、管理者を指導していきたい。

【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) ハラスメントは、メンタル系疾患の原因になることもある。また、周りの職員にも影響を及ぼす可能性もあるため、ハラスメントが行われない職場環境づくりに取り組んでももらいたい。

(当局) ハラスメントを防止するためには、管理者と職員双方において、問題意識と共通認識を持つことが重要であり、引き続き、職員の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) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、育児休業から復職しやすい環境づくりに努めてもらいたい。

(当局) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備と併せて、円滑に職場復帰できる職場環境整備に引き続き取り組んでいきたい。

※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年統一要求)

平成30年3月15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く考えである。

### 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30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。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

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るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、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、会議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、『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る。

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、管理者に対し、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。