

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年9月20日(木) 9:00~10:00(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)

渡邊 政義(網走開発建設部長)、村越 慶次(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)、穴沢 香(書記長)、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) 8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) 超過勤務の縮減に向けた方策について聞きたい。

(当局) 超過勤務が多い課所や職員について、定期的に要因を分析し、業務配分の見直しや計画的な業務処理などにより業務の平準化を図り、超過勤務の縮減に努めるよう管理者を指導しているところである。

また、管理者と職員の双方が超過勤務縮減意識を高めていくことが重要であるので、職員と意思疎通を図りながら円滑な進行管理に努めるとともに、健康管理にも配慮するよう、管理者を指導しているところである。

(職員団体) 今後も災害が続きTEC-FORCEの派遣が増加すると思われるが、派遣された職員の日常業務の処理方策について、当局の考え方を聞きたい。

(当局) 派遣された職員の日常業務については、業務を分担して処理し、職員が帰還した際、円滑に業務に戻れるよう、管理者を指導しているところである。

【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) メンタル系疾患により繰り返し休職せざるを得ない実態がある。休職者が職場復帰する際の当局の対策を聞きたい。

(当局) 職員が職場復帰するに当たっては、具体的な判断基準を定め、健康管理医、主治医、家族と連携して、試し出勤の実施や、復帰後の業務内容、復帰時期等を検討している。また、管理者には、復帰後3ヶ月は、職員の勤務状況等を健康管理者に報告させており、3ヶ月経過後も四半期に1度は職員と面談を行うよう指導している。

【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と受ける側でハラスメントに関する認識の差が大きいことが問題である。当局の防止対策を聞きたい。

(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を求める。また、育児休業中の職員に対するフォローの状況について聞きたい。
- (当局) 当局としても、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。また、育児休業中の職員には、少なくとも1年に1回は面談を行って、復職等に関する相談を受けるなど、育児休業後に円滑に復帰できる職場環境整備に取り組んでいるところである。

※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 (2019年度勤務条件改善に関する要求)

平成30年9月20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きたい。

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。