

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年8月2日(火) 14:00~14:45(45分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

鈴木 亘(部長)、大塚 茂伸(総務担当次長)、茂木 永(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)、笹原 正彦(書記長)、木原 利彦(執行委員)、

中村 潤一(執行委員)、法邑 修(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 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 3 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
- 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)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、事務部門、技術部門ともにわずかではあるが増加傾向となっている。

(職員団体)超過勤務はまだ多い状況にあり、更なる縮減に向けた抜本的な解決方法が必要であると考えているが、当局の考えを聞きたい。

(当局)支援業務等の外注化の継続や業務改善の実践、「ポジティブ・オフ」、「フレックスタイム制」を活用するなど、できる限り超過勤務が少なくなるよう努めていきたい。

(職員団体)超過勤務の縮減に向けては、管理者による業務のマネジメントが重要であると考えことから、管理者は、業務の進行管理を職員任せにせず、健康管理を含め、しっかりと職員への目配り、気配りを行ってほしい。

(当局)職員の健康管理にも十分注意を払い、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2 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) メンタル系疾患の発症を防止するためには、日頃から職員に対して目配りすることが重要であると考えます。また、退職者の復職に当たっても適切に対応してほしい。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であることから、その防止に当たっては管理者が職員としっかりコミュニケーションを取り、心身の状態を把握することが重要である。管理者には、心の不調の予防や早期発見、早期対応のため、職員への目配り、気配り、復職支援の適切な対応に努めるよう、指導していきたい。

【議題3 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を防止するためには、職員の意識の差が問題となることから、職場の中でのコミュニケーションが重要と考える。

(当局) 管理者と職員双方が、パワーハラスメントに対する問題意識と共通認識を持つことが重要であるとともに、言いたいことが言える活気ある職場環境が必要であると考えている。引き続き、職場内ミーティング等を通じて意識啓発を図り、良好な職場環境となるよう管理者を指導していきたい。

【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) 育児休業の取得を希望する者がいた場合には、業務分担の見直し等、必要な措置を検討するなど、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めてもらいたい。

(当局) 引き続き、両立支援制度を活用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 (2017年度勤務条件改善に関する要求)

平成28年8月2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. 当部におけるパワーハラスメントが行われた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、各種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。

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、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、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。