

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年8月27日(水) 16:00~16:50(50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)

山岡 敏彦(部長)、加藤 章(次長)、山口 敬太郎(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)、吉田 隆(副執行委員長)、笹原 正彦(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 当部職員の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)。

(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) 一月当たりの平均超勤時間は、昨年度の同時期と比較して、事務部門では減少、技術部門ではほぼ同程度であり、全体では減少傾向となっている。

(職員団体) 当局として、どのような超過勤務縮減方を講じていくのか。

(当局) 当局としては、各職場の超過勤務の実態を踏まえ、それぞれの要因に即した縮減策を実施していくことが重要と考えている。業務運営の簡素・効率化など、さまざまな対策をきめ細かく実施し、できる限り超過勤務が少なくなるよう努めていく考えである。

(職員団体) 超過勤務の縮減には、課所長が業務内容を正確に把握し対応することが必要と考えるが、課所長による業務の進行管理が十分に行われていないのではないか。

(当局) 各職場の管理者に対しては、職場内ミーティングなどを活用し、職員と意思疎通を図った上で、適切な業務の進行管理を行うよう指導してきたところである。引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2 当部職員の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) メンタル系疾患から復職した職員のフォローアップを適切に行うよう求める。

(当局) 職員が復職する際は、主治医や健康管理医と相談しながら、業務の配分や超過勤務の制限等、健康管理面を考慮しているところである。また、管理者に対しては、職場復帰後のフォローアップ等について留意して対応するほか、職員の健康状態に十分注意を払うよう、引き続き指導していきたい。

【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が行われない職場環境の整備を求める。

(当局) 当局としては、管理者だけでなく全職員がパワーハラスメントに対する問題意識を持つことが重要と考えている。管理者及び職員に対して、パワーハラスメントに関する周知啓発を図り、良好な職場環境づくりに努めていきたい。

【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) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当局) 職員に対して、両立支援制度の情報提供を行うとともに、育児休業等の取得に係る業務の処理方策については、業務の再配分や職員の配置換のほか、代替要員の確保なども含めて、職場の実情に即して対応していきたい。

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 (2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年8月27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促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘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、各種の会議や研修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、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、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、研修等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載して周知を図っ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、引き続き指導を図っていく考えである。