

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成25年8月5日(月) 10:45~11:43(58分)

### (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)

大内 幸則(部長)、三木 満(次長)、吉田 進(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)、法邑 修(書記長)、笹原 正彦(執行委員)

中村 潤一(執行委員)、武田 晃(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活用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実態及び超過勤務縮減に向けた取組について聞きたい。

(当局) 平成25年6月までの超過勤務の状況については、平成24年度補正予算及び平成25年度予算に係る契約事務、会計検査及び水防演習実施に伴う関連作業などにより、昨年度の同時期と比較すると若干増加している。

超過勤務の縮減については、各課所の実情に即した実行ある取組を一層進めるため、職場内ミーティングで職員の意見を聞くなど十分認識を共有した上で進めるよう指導している。

#### 【議題2 当部職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタルヘルスに関する今年度の取組を聞きたい。また、病気休職等から復帰した職員に対するケアは重要であるので、十分な対策を願う。

(当局) メンタルヘルスに関する取組として、カウンセラーの設置、メンタルヘルスに関する情報提供や新任係長等を対象とした体験カウンセリングなどを通じて、メンタル系疾患の発症予防に努めたい。また、職場内のコミュニケーションを良好にすることが、心の疾病の予防に繋がり、早期発見、早期治療にも重要な役割を果たすと考えており、各管理者には職場内での気配り・目配りを徹底するよう、引き続き、指導していきたい。

なお、長期病気休職者の職場復帰については、特に健康管理医との連携強化を図り、復帰に際しての具体的な判断基準の設定や「試し出勤」などの実施も含め、人事院の指針に沿った職場復帰支援策を進めていきたいと考えており、職場復帰後についても、職員の職務遂行状況のフォローアッ

プ等について留意して対応するよう、引き続き、課所長を指導していきたい。

【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) 当部におけるパワハラの実態について聞きたい。

また、パワー・ハラスメントについては判断が難しいところはあるが、適切な対応を願う。

(当局) 当部においては、過去数年間はパワハラに関する相談はない。

なお、パワハラについては、人事院が毎年度公表している国家公務員の苦情相談の概要から、年々増加傾向にあることは承知しているところであり、業務を円滑に進めていく上で、管理者による適切な部下の指導育成の妨げとならないよう留意し、職員の理解を得ながら、良好な職場環境をつくっていく上で、各種のハラスメント防止に関する取組を進めていく必要があると考えている。

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 (2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年8月5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徹底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. 当部におけるパワー・ハラスメントが行われぬ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。

この防止については、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活用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仕事と育児の各種両立支援制度については、管理者に対し、諸会議等の場で、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・詳細については掲示板等を通じ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。