

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年8月10日(木) 13:15~14:15(60分間)

(開催場所)

旭川合同庁舎東館2階 旭川開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

樺澤 孝人(旭川開発建設部長)、村津 敏紀(旭川開発建設部次長)、
櫻庭 尚身(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、與板 賢次(書記長)、
原 和義(執行委員)、阿部 浩一(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 当部における育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 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
- 4 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

(要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた4点について、次のとおり回答

- ・ 超過勤務の縮減については当部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。
当部としては、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、きめ細や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。
- ・ 育児に関する休暇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出来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が推進され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、研修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され周知がなされ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。

- ・ 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と考えている。

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、長期にわたって病気療養した職員については、人事院の受入方針等を踏まえて策定された開発局の職場復帰支援策に沿って進めていきたいと考えている。

- ・ ハラスメントが行われない職場環境の整備については、ハラスメント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、各種会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなど、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

(交渉概要)

【議題：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は、昨年度と比較してどうなっているか。

(当局) 平成29年6月までの超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して、事務部門、技術部門ともに減となっており、当部全体として減少している。

(職員団体) 週休日及び休日の出勤の実態はどうなっているか。

(当局) 平成29年6月までの週休日及び休日の出勤状況は、昨年度同時期と比較して、事務部門、技術部門ともに減となっており、当部全体として減少している。

(職員団体) 定時退庁日の定時退庁率はどうか。

(当局) 平成29年6月末時点での定時退庁日の定時退庁率は、昨年度の同時期と比較して上昇している。

(職員団体) 月60時間を超えて超過勤務を行っている者の人数は、昨年と比較してどうなっているか。

(当局) 平成29年6月までの人数は、昨年度の同時期と比較して減少している。

(職員団体) 超過勤務の平均時間は減少しているとのことだが、依然として超過勤務により業務を処理せざるを得ない状況がある。超過勤務を縮減するための具体的な対策について聞きたい。

(当局) 勤務時間を越えて業務を処理せざるを得ない場合や、週休日に出勤せざるを得ない場合は、予定時間や業務内容について事前に届出を行わせ、必要性や緊急性を判断した上で適切な進行管理を行うよう管理者を指導している。また、会議の効率化、勤務時間外のメール送信、定時退庁日や残業ゼロの日における15時以降の業務依頼の原則禁止などの取組を進めている。

(職員団体) 人員に対して業務量が多いとの意見があるが、どのように考えているか。また、特定の職員に超過勤務の偏りがあると考えるがどうか。

(当局) 特定の職員に業務量が偏らないように業務量や業務の困難度に応じた業務配分を適正に進めていくとともに、業務の繁閑に応じた処理体制を構築し、効率的な業務運営を図るよう管理者を指導している。

【議題：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) ハラスメントは当事者だけではなく、職場の雰囲気やモチベーションにも影響してくる。ハラスメントがない職場づくりが重要であり、適切に目配りや気配りなど配慮してもらいたい。

(当局) ハラスメントは職員の勤労意欲を減退させる要因となる。管理者、職員双方が共通の認識を持てるよう周知啓発を行うなど、適切に対応していきたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）