

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年8月29日(水) 14:00~15:00(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)、佐々木 斎(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、当部としても重要であると考えている。
当部においては「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おり、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が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30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) 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対策について聞きたい。

(当局) 管理者に対しては、早期に業務処理方針を立て、業務処理のスケジュール管理、業務の進捗状況の把握や進行管理を行い、業務処理上のアドバイスをするよう指導している。

また、業務の簡素・効率化や平準化に向け、意思決定の迅速化や業務分担の明確化、会議における議題や、参加者の絞り込み、資料の減量化などの取組を行っている。

(職員団体) リエゾンやTEC-FORCEに派遣された職員は、派遣中の通常業務や派遣に関わる資料の整理など、帰還後に超過勤務によって処理せざるを得ない状況にある。派遣された職員の負担軽減についてどのように考えているか。

(当局) 7月の大雨災害や西日本豪雨により、リエゾンやTEC-FORCEとして派遣された職員について、他の職員と業務を分担するなど、派遣された職員に過度の負担とならないよう管理者を指導しているところである。

(職員団体) 業務量に対して人員が不足しているという意見がある。職員はそのような状況でも、無理をして業務を処理し、体調を崩す場合がある。管理者は職場の状況を把握し、目配りや声かけを行っていくことが非常に重要であると考えらるかどうか。

(当局) 職員の業務状況や職健康状態を把握するためには、職場のコミュニケーションが非常に大切であり、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）