

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和元年8月8日(木) 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)

鹿嶋 弘律(旭川開発建設部長)、越智 俊光(旭川開発建設部次長)、

土山 雅浩(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)、松岡 浩司(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職員のワークライフバランスを実現する上で、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、フレックスタム制の活用など、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、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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留意するとともに、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、取組を推進しているところであり、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。

- ・ 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。

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。

- ・ 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ほか、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。

ハラスメント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して、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：1 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 4月以降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31年4月から令和元年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、技術部門ともに減少しており、当部全体としても減少している。

(職員団体) 平均の超過勤務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方策を聞きたい。

(当局) 超過勤務の縮減方策として、業務の簡素・効率化に取り組んでいるとこ

るであり、管理者に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、部下職員に業務処理上のアドバイスをするよう指導している。

(職員団体) 大きな災害が発生した場合、TEC-FORCEやリエゾンで派遣された職員は、帰還後に通常業務の処理や派遣に関わる資料の整理など、超過勤務により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をどのように考えているのか。

(当局) まずは職員の健康面に配慮することが大切であり、TEC-FORCEから帰還した職員に対して、臨時の健康診断の受診や必要な休養をとってもらうよう勧奨しているところである。また、派遣された職員の業務については他の職員に業務を分担してもらうなど、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。

【議題：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】

(職員団体) 育児休業を取得する職員の業務分担について、スタッフ内だけではなく課内全体に周知してもらいたい。

(当局) 職員が育児休業を取得する場合は、課内の職員に周知して情報共有を図っているところであり、引き続き、徹底していきたい。

【議題：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】

(職員団体) 休職者が出た場合、当該職員の業務処理のため、周囲の職員にとっては超過勤務の一因になりうるので、しっかりと対策を講じてもらいたい。

(当局) 管理者に対しては、周囲の職員に対しても目配り・気配りをしていくよう指導していきたい。

【議題：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】

(職員団体) ハラスメントが職場に与える影響をどのように認識しているのか。

(当局) ハラスメントは職場の雰囲気を変化させるだけではなく、業務効率にも重大な影響を与える場合があるなど、重要な問題だと認識しており、引き続き、各種の取組を通じて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）