

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年7月31日(月) 9:30~10:30(60分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

桑島 隆一(釧路開発建設部長)、佐々木 斎(釧路開発建設部次長)

後藤 慶作(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

堰合 克彦(執行委員長)、鈴木 宏作(副執行委員長)、久保 賢次(書記長)

伊藤 恵美子(執行委員)、浅沼 美姫(執行委員)

(議題)

### 【2018年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 心の健康づくりに関する復職支援等の推進について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 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

(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事項について回答(別紙のとおり)

(要旨)

### 【議題1:超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度における超過勤務及び長時間超過勤務者の状況を聞きたい。  
また、平成28年度における超過勤務の状況を聞きたい。

(当局) 今年度6月末時点の超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して、わずかながら減少しており、月60時間以上の超過勤務を行った職員数は、昨年度同時期と比較して増加している。

平成28年度における超過勤務の状況は、前年度と比較してわずかながら減少している。

(職員団体) 決算及び概算要求時期である3~6月に超過勤務が多い傾向が過去から改善されていない。業務改善等の対策が実践されているのか、対策をしても超過勤務の縮減にならないのか、当局としてどう考えているのか。

(当局) 超過勤務の縮減については、これまでも様々な取組を行っている。例えば業務の平準化の取組では、工期末を3月に集中しないように設定することで、決算期の負担を少なくする効果があると考えている。

また、業務の適切な進行管理を徹底し、より効率的に業務を進めていくため、懸案事項等については幹部職員又は管理職員を含めた打合せを行い、

処理方針や方向性を速やかに決定するなどの取組も進めている。

引き続き、きめ細かな業務の進行管理を行い、少しでも超過勤務を縮減するよう管理者を指導していきたい。

**【議題2：心の健康づくりに関する復職支援等の推進について】**

(職員団体) 職員のメンタル不全の要因の一つとして過度の超過勤務が考えられるが、当部のメンタル系疾患の原因を把握しているか。

(当局) 把握している。メンタル系疾患の原因は様々であるが、職員の健康管理の点からも長時間の超過勤務を行った職員については、業務分担の見直しや業務の円滑な進行管理などを行うことにより、過度の負担とならないよう、管理者への指導を徹底していきたい。

**【議題3：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) パワー・ハラスメントを防止するため、パワー・ハラスメント防止ハンドブックを小冊子にして管理者に配布して周知啓発を行っており、今後も視聴覚教材による教育等、取組を進めていく考えである。また、ハラスメントが疑われるような行為や職員からの申し入れがあれば、適切に対応していきたい。

**【議題4：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) 男性の育児休業の取得について、取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、指導を徹底してもらいたい。

(当局) 管理者に対しては、関係する職員への両立支援制度の情報提供や、業務の見直しなど育児休業を取得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きたい。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ

(2018年度勤務条件改善に関する要求)

平成29年7月31日

### 1. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、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。

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、職員とのきめ細かなコミュニケーションを図りながら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、残業ゼロの日の実施など、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. 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くとともに、管理者及び指導的立場の者に対しては、外部カウンセラーを活用することによる傾聴教育等を実施することにより、部下職員のメンタル不調の早期発見及び復帰した職員の適切なフォローアップに努めていきたいと考えている。

### 3. ハラスメントが行われない職場環境の整備について

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とともに事業を円滑に進める上で障害となるものであり、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、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。

### 4. 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できるよう職場全体で支援していくことは、重要であると考えている。

「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。

職員から出産を控えている旨の情報又は配偶者が出産を控えている旨の情報を得た場合は、両立支援相談員から、出産を控えている職員等に、両立支援制度を紹介するパンフレット等を配布することとしている。

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。