

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月22日(火) 17:30～18:30(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)

数土 勉(釧路開発建設部長)、村津 敏紀(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)

和泉 忍(執行委員長)、堰合 克彦(副執行委員長)、久保 賢次(書記長)、  
高橋 伸彰(執行委員)、伊藤 恵美子(執行委員)

(議題)

### 【2016年統一要求関係】

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部職員の健康管理について
- ・ 当部において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
- ・ 当部職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

(2016年統一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：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状況を聞きたい。

(当局) 1月末時点での超過勤務の状況は、昨年度同時期と比較して各部門とも減少している。

(職員団体) 昨年度より超過勤務は減少しているが、依然とし長時間の超過勤務を行っている職員がいるという職場実態がある。管理者に対して進行管理を確実にを行い、超過勤務の上限目安時間の遵守に向けた指導を徹底していただきたい。

(当局) 長時間の超過勤務の主な要因としては、会計検査対応、予算要求資料の作成、災害対応、道東自動車道や釧路外環状道路の開通式に伴う対応などである。当局としては、長時間の超過勤務を行った職員については、その要因を分析・把握して、長時間の超過勤務状態が続くことのないよう、業務分担の見直しや平準化の徹底、業務の円滑な進行管理を行うなどの措置を講じるよう、引き続き管理者を指導していく考えである。

(職員団体) 週休日における職員の出勤状況を聞きたい。また、週休日に職員が出勤している場合、管理者にどのような指導をしているのか。

(当局) 1月末時点での週休日出勤した職員数は、昨年度同時期と比較して減少している。当局としては、災害対応等やむを得ない場合以外は勤務を行わせないよう、管理者を指導しているところである。また、やむを得ず週休日に勤務を命ずる場合であっても、週のうち少なくとも1日は週休日を

確保できるよう、指導しているところである。

**【議題 2：当部職員の健康安全管理について】**

(職員団体) 長時間の超過勤務を行った職員に対する臨時の健康診断及び医師による面接指導の実施状況はどのようになっているか。

(当局) 1月末時点で、臨時の健康診断の対象者全員が受診している。また、医師による面接指導は、対象となった職員に対し、その目的や趣旨等を周知徹底した上で、積極的に受診勧奨を行うよう、管理者を指導しているところである。

(職員団体) メンタル系疾患を抱える職員の健康状態の把握に努めるよう求める。

(当局) 当局としては、メンタル系疾患を未然に防ぐことが重要であると考えている。管理者に対しては、日頃から職員とのコミュニケーションの強化に努めることにより職員の健康状態の把握に十分注意を払うよう指導している。また、カウンセリング制度や健康管理医による心の健康相談の利用をすることにより、予防と早期発見に努めているところである。

**【議題 3：当部において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) 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は、職員の人格を侵害し、勤労意欲を減退させるため、管理者、職員双方がパワーハラスメントに対する問題意識と共通認識を持てるよう、引き続き周知啓発の取組を進めるよう努めていく。また、疑われるような行為や職員からの申し出があれば、適切に対応していきたい。

**【議題 4：当部職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】**

(職員団体) 育児休業の取得には、周りの職員や管理者の協力が必要である。職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、管理者への指導を徹底していただきたい。

(当局) 職員から本人又は配偶者が妊娠中であるとの話があった場合は、その職員に対して両立支援制度に関する情報提供を行うよう指導しているところである。また、業務の繁忙を理由として、育児休業を取得できないといったことがないように、超過勤務の縮減に一層取り組んでいくほか、業務の処理方法や業務分担の変更など、必要な措置を講じていく考えである。

※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

(2016年統一要求及び2016年支部独自要求)

平成28年3月22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. 当部職員の健康管理について

健康管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、健康管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

平成28年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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考えである。

### 3. 当部において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

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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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、各種の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. 当部職員が育児休業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、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、取組を推進し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。