

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年8月1日(月) 16:15~17:13(58分間)

(開催場所)

帯広開発建設部2階 第1会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

河畑 俊明(開発建設部長)、高原 直城(開発建設部次長)、

神山 孝治(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

武田 敦(執行委員長)、加藤 康德(副執行委員長)、村上 敏博(書記長)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部庁舎における空調の改善について
- 3 当部における職員のメンタルヘルスについて
- 4 当部における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
- 5 当部における育児休業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5点について回答(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3月以降の超過勤務の実態と昨年同時期との比較及び月60時間を超える長時間超過勤務者の状況を聞きたい。

(当局) 平成28年3月から6月までの平均超過勤務時間及び月60時間を超える長時間超過勤務者数については、前年同時期と比較し減少している。

(職員団体) 災害対応などによる超過勤務はやむを得ないと認識しているが、特定の職員に超過勤務が偏らないようにすることや、超過勤務の多かった職員に対してのフォロー、また、超過勤務が増大しないような対応を求める。

(当局) 超過勤務の縮減に向けては、特定の職員に業務が集中することがないように、業務配分の見直し、計画的な業務処理及び平準化の徹底、業務の手戻り防止、支援業務の活用などの措置を講ずるよう、管理者を指導しているところである。また、超過勤務が多い課所及び職員に係る超過勤務の要因を定期的に分析し、それぞれの要因に応じた縮減方策を実施するとともに、その後のフォローアップを適切に実施しているところである。

【議題2：当部庁舎における空調の改善について】

(職員団体) 当部本部庁舎及び現場事務所における冬期の防寒及び乾燥対策等について、当局の対応を求める。

(当局) 本部庁舎及び現場事務所の構造や燃料貯蔵量の問題もあるが、職員の健康安全管理に配慮し、できる限り最適な室温・湿度が保たれるよう、引き続き努力していきたい。

【議題3：当部における職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタルヘルス系疾患により病気休職した職員の職場復帰に当たっては、職場での慎重な対応を求める。

(当局) 当局としては、管理者に対して、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意するよう指導してきているところであるが、病気休職者が職場復帰する際のフォローをこれまで以上に行い、症状の再発への早期の気づきと迅速な対応を心がけるよう、引き続き指導を徹底していきたい。

(職員団体) 休職者を抱える職場に対しては、周囲の職員に過度の負担がかからないよう配慮を求める。

(当局) メンタルヘルス系疾患本人に限らず、他の職員に対するフォローも大変重要であると認識している。職場の実情に応じて業務の処理方法や業務分担の見直しなど、最善の措置を講じるよう、管理者への指導を徹底していきたい。

【議題4：当部における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については、新たなメンタル系疾患を発症させる要因にもなると考えられるため、パワーハラスメントが行われない職場内での対応を求める。

(当局) パワーハラスメントのない良好な職場環境づくりのために、職場内ミーティングなどを活用しながら、職場内のコミュニケーションの強化に努めるよう、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

【議題5：当部における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) 職員が安心して育児に専念できるためには、職場でのバックアップが必要と考えている。育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当局) 当局としては、育児休業を始めとする両立支援制度を活用しやすいように、広く職員に制度内容について丁寧に説明するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

また、職員が育児休業を取得する場合にあっては、当該職員の業務を円滑に処理するために必要な措置を講じ、両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備に努めていきたい。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成28年8月1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) 当部庁舎における空調の改善について

当局としては、予算等も勘案しながら必要な職場環境の整備に努めていく考えである。

(3) 当部における職員のメンタルヘルスについて

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。

(4) 当部におけるパワー・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、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。

(5) 当部における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、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掲示板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。