

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月23日(金) 16:15~17:15(1時間)

(開催場所)

帯広開発建設部1階 第3・4会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

河畑 俊明(帯広開発建設部長)、大屋 充史(帯広開発建設部次長)、

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)

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 当部職員の健康管理について
- 3 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
- 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

(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実態と、昨年度同時期までとの比較及び長時間超過勤務者の状況を確認したい。

(当局) 平成30年2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、前年同時期と比べて減少している。

(職員団体) 超過勤務の多い職員に対するフォローや、超過勤務が特定の課所に集中しないよう対応を求める。

(当局) 超過勤務の縮減対策については、超過勤務の多い課所や職員の超過勤務要因を分析し、それぞれの要因に応じて業務配分の見直しや計画的な業務処理等の対策を講じているところであり、その後のフォローアップも行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：当部職員の健康管理について】

(職員団体) メンタル系疾患で休職している職員の円滑な職場復帰支援を求める。

(当局) メンタル系疾患により休職している職員の職場復帰に当たっては、本人、家族、職場、医師と連携を図りながら、職場復帰時期に留意し、復帰後は職務遂行状況のフォローアップ等、適切に対応するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患で休職する職員への対応だけでなく、残された職員へのフォローアップも重要であり、当局の対応を求める。

(当局) メンタル系疾患本人に限らず、他の職員に対するフォローアップも重要であると認識している。
職場の実状に応じて業務の処理方法や業務分担の見直し等の措置を講じていくよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 冬期間に官用車で敷地内を出入りする際、積雪により見通しがきかない箇所があり、危険である。職員の安全を確保するよう当局の対応を求める。

(当局) 冬期間、庁舎周辺についても構内除雪により対応しているが、職員の安全が確保されるよう、引き続き環境整備に努めていきたい。

【議題3：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） パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントに代表されるような相手を不快にさせる行動が行われない職場環境の整備を求める。

（当 局） ハラスメントが発生しない良好な職場環境をつくるため、日頃から職員への目配り・気配りを行うとともに、職員とのコミュニケーションを図るよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【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） 育児休業等の各種両立支援制度について、取得しやすい職場環境の整備を求める。

（当 局） 職員が安心して育児休業を取得できるよう、また、育児休業中職員の担当業務を円滑に進めるため、休職中の業務処理方法や業務分担等について早期に検討するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

また、日頃から職場において職員とコミュニケーションを図り、業務分担を工夫する等して各種両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※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30年3月23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30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

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) 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により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。