

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年8月7日(火) 16:15~17:15(60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)

細井 俊宏(帯広開発建設部長)、大屋 充史(帯広開発建設部次長)、

池田 亮子(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)、工藤 肇(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 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 当部庁舎における空調の改善について
- 4 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
- 5 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長時間超過勤務者の状況を確認したい。

(当局) 平成30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、特定の職員に業務が集中しないよう対応を求める。

(当局) 長時間の超過勤務を行った職員については、定期的に超過勤務の要因を分析し、それぞれの要因に応じた超過勤務縮減方策を実施するとともに、その後のフォローアップや超過勤務の状況をしっかり把握するよう、管理者を指導しているところである。また、特定の職員に業務が集中することがないように、業務配分の見直しや計画的な業務処理等の対策を講じるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：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) 職員の出産・育児に関わる各種休暇について、取得しやすい職場環境整備の推進を求める。

(当局) 仕事と家庭の両立を支援するため、両立支援制度に関する情報提供や業務処理方策の検討を行うなど、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題 3：当部庁舎における空調の改善について】

（職員団体） 庁舎が古いこともあり、特に冬期は執務室の中に寒さを感じる箇所もある。放置すれば職員の健康を害する恐れがあるため、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） 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努力しているところであるが、今後も状況に応じて適切に対応していきたい。

【議題 4：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） メンタル系疾患を未然に防ぐ当局の取組を求める。また、メンタル系疾患により病気休職した職員が職場復帰する際は、職場での慎重な対応を求める。

（当 局） メンタル系疾患を未然に防ぐことは大変重要であると考えており、メンタルヘルス教育の実施など、心の不調の予防と早期発見、早期対応に努めているところである。また、病気休職している職員の職場復帰に際しては、本人や家族、主治医、健康管理医などと連携し職場復帰の時期や担当業務の検討を行うとともに、復帰後は、職務遂行状況のフォローアップを行っているところである。メンタル系疾患は再発するケースも多いことから、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、復帰後の勤務状況や精神的・身体的疲労の様子などの把握に努めるよう、管理者を指導しているところである。

【議題 5：当部におけるハラスメントが行われたい職場環境の整備について】

（職員団体） 職場においてハラスメントはあってはならないと考えており、ハラスメント対策の推進を求める。

（当 局） ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員双方がその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ると考えており、ハラスメントに関する意識啓発に努めていきたい。また、職員への目配りや気配り、声かけを行い、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8月7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、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や職場ミーティング等の場を活用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。

(3) 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。

(4) 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きたいと考えている。

(5) 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。