

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年8月5日(水) 11:00~11:58(58分間)

(開催場所)

帯広開発建設部1階 第4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)、

山口 敬太郎(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)、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 当部本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) 本年度の超過勤務の状況と超過勤務縮減に向けた当局の考えを聞きたい。

(当局) 平成27年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、前年同時期に比較して減少している。

当局としては、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するよう管理者を指導しているところである。超過勤務時間は減少傾向であり、これまでの取組が定着してきたものと認識しているが、更なる超過勤務の縮減に向けて引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) 長時間超過勤務者は減少したとのことだが、未だに特定の部門や職員に超過勤務時間の偏りがみられるため、改善を求める。

(当局) 管理者に対しては、職員に超過勤務を命ずる場合は、できる限り超過勤務が少なくなるよう、また、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しを含めた進捗管理の徹底を指導しているところであり、引き続き指導を徹底していきたい。

【議題2: 当部本部庁舎における空調の改善について】

(職員団体) 本部庁舎執務室における冬期の防寒及び乾燥対策等について、引き続き当局の努力を求める。

(当局) 本部庁舎の構造上の問題もあるが、職員の健康管理に配慮し、できる限り最適な室温等が保たれるよう、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を発症した職員は、復職したとしても再発する場合がある。病気休職者の職場復帰に当たっては、慎重な対応を求める。

（当 局） 病気休職者の職場復帰に当たっては、健康管理者や職場の管理者、厚生担当課がそれぞれの役割をしっかりと果たすとともに、所属長及び健康管理主任者に対し、本人、家族、医師との連携を図りながら、職員の復帰後の業務への配慮、復帰後のフォローアップなどについて適切に対応するよう、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、職員に過度の負担がかからないよう配慮を求める。

（当 局） 各職場の管理者に対し、業務処理方法の見直しや業務の再配分等必要な措置を講じるよう、引き続き指導していきたい。

【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おそれがある。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） 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、パワーハラスメントが行われない良好な職場環境をつくるよう、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） 職員が育児休業等の制度を安心して活用するためには、職場全体での理解とバックアップ体制が重要であり、職場環境の整備について、当局の努力を求める。

（当 局） 当局としては、育児休業を始めとする両立支援制度については、これまでも掲示板への情報の掲載やリーフレットの配布等を通じて職員に周知を図っているところである。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、業務の処理方法や業務分担の変更など、必要な措置を講じるよう、引き続き管理者への指導を徹底し、職場のバックアップ体制を含めた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27年8月5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) 当部本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。

(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。