

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月30日(水) 16:00～16:54(54分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第3会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

高橋 渡(小樽開発建設部長)、佐々木 斎(小樽開発建設部次長)、  
外村 安弘(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

寺岡 文明(執行委員長)、成田 勇(副執行委員長)、井端 隼平(書記長)  
木下 慎一(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 当部における職員の健康安全管理について
- 3 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
- 4 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、取り決めた交渉議題について回答(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) 定時退庁日における超過勤務の実態や超過勤務縮減の方策について聞きたい。

(当局) 平成28年2月末時点の定時退庁率は、2年連続で同時期と比較し上昇している。

当局としては、職場の超過勤務の実態を踏まえ、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、超過勤務の縮減に引き続き努めていく考えである。

### 【議題2 当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタルヘルスに対する基本的な考え方や復帰しやすい職場環境づくりの取り組みについて聞きたい。

(当局) 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うえ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促進を図り、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、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。

**【議題3 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があるという組合員の声があるが、当局の認識はどうか。

(当 局) どのような行為がパワーハラスメントに該当するのか、人によって受け止め方が異なる現状があるため、管理者・職員双方がパワハラに対する問題意識と共通の認識を持てるよう、引き続き周知啓発の取組を進めることで、意識の醸成に努めていく考えである。

なお、疑われるような行為があれば、適切に対応していきたい。

**【議題4 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) 育児休業に関して、取得しやすい環境整備の状況について聞きたい。

(当 局) 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て周知しているほか、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。

※ 文責は小樽開発建設部当局（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)

平成28年3月30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、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、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。