

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年8月5日(金) 15:00~15:52(52分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

山崎 真一(留萌開発建設部長)、町田 千恵(留萌開発建設部次長)、  
渡邊 卓弥(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

打田 智美(執行委員長)、加藤 健吾(副執行委員長)、高松 洋(書記長)、  
伊藤真奈美(執行委員)、渡邊 和直(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メンタルヘルスに関する復帰支援の推進について
- 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

- 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メンタルヘルスに関する復帰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。

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、研修等の場で、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。

(発言概要)

**【議題1：当部における超過勤務の縮減について】**

(職員団体) 超過勤務は縮減されておらず、業務の進行管理がうまくいっていない状況が見受けられる。しっかりとした進行管理がされていれば、超過勤務は減ると考えているが、当局の認識を聞きたい。

(当局) 業務の進行管理については、管理者に対し、職場内ミーティング等を通じて業務の処理状況を把握するなど、適切に行うよう指導しているところである。

**【議題2：当部における職員のメンタルヘルスに関する復帰支援の推進について】**

（職員団体） メンタル系疾患の休職から職場復帰を果たしたものの、その後、再発するケースが見受けられる。職場復帰に当たって、最大限の配慮をお願いしたい。

（当 局） メンタルヘルス系疾患の発症原因は様々であり、明確な発症原因を特定することは困難であるが、健康管理医や職場の管理者等と連携して順調に職場復帰できるよう、受入方針を決めて対応している。職場復帰後においても、きめ細やかな目配りを行うなど留意していきたい。

**【議題3：当部におけるパワー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） 一部の職場では、パワーハラスメントと思われるような行為があると聞いているが、当局の認識如何。

（当 局） そのような行為があるということは認識していない。パワーハラスメントの防止については、管理者、職員の双方に対し日頃から周知啓発を図っているとおりであり、引き続き、しっかりと取り組んでいきたい。  
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） 技術職員から育児休業の取得希望があった場合、その業務内容から代替要員の確保が難しいと考えるが、それにより育児休業が取得できないことがないような対応を求める。

（当 局） 育児休業の取得を希望する職員がいた場合には、代替要員の確保や業務分担の見直しなどにより、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）