

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年8月6日(月) 15:00～15:42(42分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第4会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

船木 淳悟(留萌開発建設部長)、森野 鉄也(留萌開発建設部次長)、
土山 雅浩(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、渡邊 和直(副執行委員長)、高松 洋(書記長)、
松本 博昭(執行委員)、貝塚 昌宜(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 当部における心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 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。

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、各種の会議や研修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、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) 6月に働き方改革関連法案が成立し、民間労働者の時間外労働の上限等が定められた。当部においても、長時間超過勤務に対する縮減対策が必要だと考えるが、当局の考えを聞きたい。

(当局) 超過勤務を縮減するためには、必要な業務改善を積み上げていくことが重要であり、また、管理者には、超過勤務が一定時間を超える場合には、業務の進行管理を徹底するよう指導しているところである。当局としても、少しでも超過勤務が少なくなるよう、引き続き努力していきたい。

【議題2：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) メンタル系疾患の発症を防止するため、課所長をどのように指導しているのか聞きたい。

(当局) メンタルヘルスについては、管理監督者向けの講習会を実施して理解と知識を深めるとともに、風通しのよい職場づくりや職員のカウンセリング受診の勧奨など、心の健康づくりに努めるよう管理者を指導しているところである。

【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) ハラスメントを防止することは職場にとって非常に重要である。ハラスメントが行われない職場環境づくりのため、引き続き、管理職員を含めた十分な指導を求める。

(当局) ハラスメントは個人の名誉や入格を傷つけ、場合によっては、心身の健康を害することもある。当局としても、ハラスメントを未然に防ぐための取り組みは非常に重要であると考えており、引き続き、各種の会議や研修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。

【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) 育児休業等の両立支援制度を活用する職員が今後も増えていくと考える。職員が安心して両立支援制度を活用できるよう職場環境づくりを求める。また、女性が安心して働くために、男性が積極的に育児に参加することが重要であり、男性職員にとっても制度を活用しやすい職場づくりを求める。

(当局) ワークライフバランスを実現するためには、女性だけでなく、男性も育児に参加して仕事と家庭を両立することが大切だと考えている。両立支援制度は男性職員の育児参加に資するものであり、引き続き、積極的な活用を促すとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）