

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成31年3月19日(火) 15:00~15:51(51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)

(議題)

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部職員の健康安全管理について
- ・ 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
- ・ 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. 当部職員の健康安全管理について

健康安全管理は、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、健康安全管理計画に基づき、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31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、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）超過勤務を縮減していくためには、管理者が職員に業務推進方針を十分に説明し、進行管理していくことが重要だと考えている。超過勤務の要因は、各課所によって異なるが、業務推進方針の説明では所属長としての考えを示すことなく、職員への説明が十分にされず、超過勤務縮減の取組が十分でない実態があると考えているがどうか。

（当局）業務推進方針については、管理者が職場をマネジメントするために作成しているものであり、所属職員と共通の認識を持てるよう、職員の意見を聞きながら作成するとともに、適切に説明を行い、業務の進行管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 病気休職している者の業務については、他の職員がカバーせざるを得ないが、職員に任せるのではなく、所属長が中心となって業務配分や業務分担等を話し合いながら決めてもらいたい。

(当局) 管理者に対しては、職員の意見を聞き、実状に応じて、業務の処理方法や業務分担、人員配置の変更など、必要な措置を講ずるよう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) 一部の職場では、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、当局の認識はどうか。

(当局) ハラスメントの防止については、日頃から各種会議等の機会を捉えて周知啓発を図っているところであり、引き続き良好な職場環境づくり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) 職員が周囲に気遣うことなく育児休業等を取得しやすい職場環境づくりへの配慮を求める。

(当局) 当局としては、発注者支援業務の活用、業務分担の変更など必要な措置を講ずることを検討するなど、各種両立支援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。）