

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年9月6日(木) 10:00~11:00(60分)

(開催場所)

網走開発建設部 第7会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

板倉 純(部長)、伊藤 博(総務次長)、吉田 進(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、吉田 隆(副執行委員長)、法邑 修(書記長)、

笹原 正彦(執行委員)、中村 潤一(執行委員)、武田 晃(執行委員)、

河田 修二(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 当部職員のメンタルヘルスについて
- 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及び育児のための短時間勤務が活用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) 今年度の超過勤務状況及び超過勤務縮減対策を聞きたい。また、慢性的な超過勤務状況について改善がみられないことから、管理者に対する更なる指導を求める。

(当局) 平成24年4月から7月までの超過勤務状況は、昨年同時期と比較し若干増加しており、月80時間以上の長時間超過勤務者についても昨年同時期と比較して増加している状況である。その主な要因としては、4月・5月の河川の出水対応や道路の通行止め対応等の災害対応のほか、北見道路の開通に伴う業務及び概算要求資料の作成作業の時期が重なったことによるものと考えている。超過勤務の縮減については日々努力していかねばならないと考えているが、特に職員の健康管理は重要であり、職員が健康を害さないよう、事前届出制の徹底や進行管理を適切に行うなど、より実効性が上がるよう、課所長を指導していきたい。

【議題2 当部職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) 現在の職場は、業務量に対する定員不足に加え、メンタル系疾患により更に定員が不足することにより、職場の中に余裕がなくなり、職員は心身に不調をきたしていると考えているが、当局の認識如何。

(当局) メンタル系疾患の原因は様々であるが、当部としては職員の心身の保持が仕事をしていくうえで最も重要と考えており、メンタルヘルス教育の徹底・情報提供を行うとともに、引き続き、職場内ミーティングにおいて、業務処理方策等について、職員と意見交換しながら業務を進めていきたい。

また、職員の勤務・健康状況について目配り・気配りをし、心の病気も含めて早期発見に努めるよう、引き続き、課所長を指導していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患はここ数年減っておらず、業務上の影響が大きいと考えている。メンタル系疾患の原因を解明し、適切な予防策や職場復帰支援策を行うことが重要である。実効性ある対応を行うよう求める。

(当局) メンタルヘルスについては、今後もカウンセリング・心の健康相談・新任者向けのメンタル教育等を実施して予防に努めるとともに、健康管理者等に対する健康安全教育を実施し、心に不調をきたす職員が出た場合にも対応できるよう強化を図っていきたい。また、職場復帰後のフォローアップについては、担当業務の配慮や復帰後の職務遂行状況のフォローアップなど円滑に復帰できるような職場環境の充実化を図っていきたい。

【議題3 当部におけるパワーハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 当部におけるパワハラについての防止対策如何。

(当局) パワハラの防止については、課所長・職員の双方に対しパワハラに関する問題意識を持たせ、お互いに問題認識を共有させることが重要と考えており、今後も課所長会議等で周知啓発を図っていきたい。

なお、当部の体制としてはセクハラと違い明確な担当窓口はないが、総務課長が相談窓口となる。

【議題4 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 職員が安心して休業できる職場環境の整備をお願いしたい。

(当局) 育児休業者等に係る業務の処理方策については、業務の処理方法、業務の再配分、職員の配置換など、予算状況等を勘案しながら、職場の実情に即して適切に措置することとしており、また、両立支援制度については全職員に対しリーフレット及び電子メールにて制度の周知を行うとともに、該当職員には直接本人に制度についての情報提供を行っているところである。今後も引き続き、制度の活用しやすい職場環境となるよう管理者を指導していきたい。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2013年度勤務条件改善に関する要求)

平成24年9月6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徹底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く考えである。

また、長期に亘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ものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、パワー・ハラスメントに関する問題意識を十分に持たせ、職場から排除すべき具体的な行為がどのようなものであるのかについて認識を共有させることが特に重要であり、諸会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、職場環境づくりに努めていきたいと考えている。

4 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について

育児休業をはじめとする仕事と育児の各種両立支援制度については、管理者に対し、諸会議等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等を電子メールを通じて周知を図っ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を図っていく考えである。