

## 交渉の議事要旨

課所等名	開催日時	開催場所	出席者		議題	発言概要	配布された文書等
			当局	職員団体			
釧路港湾事務所	平成26年3月27日(木) 17:20～17:30(10分間)	釧路港湾事務所 1階第3会議室	釧路港湾事務所 所長 櫻井 博 副所長 奥泉 道昭 総務課長 渡邊 繁	全北海道開発局労働組合釧路支部 釧路港分会 執行委員長 三村 敬一 副執行委員長 大西 弘芳 書記長 石川 恭太	・当事務所における超過勤務の縮減について ・当事務所職員の健康安全管理について	○職員団体側から ・超過勤務が過度にならないよう業務の円滑な進行管理を行い、超過勤務縮減に向けて引き続き努めていただきたい。 ○当局側から ・今後とも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など、超過勤務縮減に努めていきたい。 ○職員団体側から ・長時間に及ぶ超過勤務を行った職員の健康管理や公務上災害の発生防止など、今後とも健康安全管理に努めていただきたい。 ○当局側から ・今後とも職員の健康安全管理に努めていきたい。	別紙1
契約課	平成26年3月27日(木) 17:20～18:00(40分間)	釧路地方合同庁舎 6階入札執行室	契約課 課長 臼井 義晃	全北海道開発局労働組合釧路支部 契約課分会 執行委員長 立山 雅美 書記長 鈴木 武	・当課における超過勤務の縮減について ・当課職員の健康安全管理について ・当課において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	○職員団体側から ・超過勤務の縮減、健康安全管理の徹底に努めていただきたい。 ○当局側から ・今後とも業務運営の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うなど、超過勤務の縮減に努めていきたい。また、職員の勤務状況や健康状態について目配り・気配りを行い、健康安全管理に十分注意していく考えである。 ○職員団体側から ・パワーハラスメントが行われない職場環境の整備に努めていただきたい。 ○当局側から ・パワーハラスメントの防止については、所属長・職員の双方において認識を共有することが重要であり、周知啓発を図り良好な職場環境づくりに努めていきたい。	なし
経理課	平成26年3月28日(金) 17:30～18:30(60分間)	釧路地方合同庁舎 6階防災対策室	経理課 課長 長野 豊 課長補佐 川崎 義宏	全北海道開発局労働組合釧路支部 経理課分会 執行委員長 本保 秀人 副執行委員長 原子 政春 書記長 館田 宏明 執行委員 喜多 譲	・当課における超過勤務の縮減について ・当課職員の健康安全管理について	○職員団体側から ・超過勤務縮減に向けて、しっかりと取り組んでいただきたい。 ○当局側から ・職場ミーティングなどで職員の意見を取り入れながら、超過勤務縮減に向けて努めていきたい。 ○職員団体側から ・職員の健康安全管理について、どのように認識しているのか。 ○当局側から ・職員とコミュニケーションをとり、健康状態等に十分注意して健康安全管理に努めていきたい。	別紙2

## 交渉の議事要旨

課所等名	開催日時	開催場所	出席者		議題	発言概要	配布された文書等
			当局	職員団体			
用地課	平成26年5月1日(木) 17:20～17:36(16分間)	釧路地方合同庁舎 5階会議室	用地課 課長 齋藤 一	全北海道開発局労働組合釧路支部 用地課分会 執行委員長 元氏 義憲 副執行委員長 山田 友也 執行委員 三輪 望	<ul style="list-style-type: none"> <li>当課における超過勤務の縮減について</li> <li>当課職員の健康安全管理について</li> <li>当課においてパワー・ハラスメントが行われない職場環境の整備について</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員団体側から ・超過勤務状況は昨年度と比較し、どのような状況か。また、超過勤務が集中した場合の対応について考えを聞きたい。</li> <li>当局側から ・昨年度と比較して超過勤務は減少している。超過勤務が集中した場合は、繁忙状況に応じ、他スタッフによる応援体制の整備や外部委託の更なる活用を図っていきたい。</li> <li>職員団体側から ・メンタルヘルス対策について考えを聞きたい。</li> <li>当局側から ・職員とのコミュニケーション強化に努め、勤務状況及びメンタル面を含めた健康状態を把握し、十分注意を払っていく考えである。</li> <li>職員団体側から ・パワー・ハラスメントについてどのように考えているか。</li> <li>当局側から ・パワー・ハラスメントに関する問題意識を持ち、疑われるような言動があれば指導するなど、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。</li> </ul>	別紙3

## 交渉議題に係る回答メモ (2014年統一要求)

平成26年3月27日

### 1. 当事務所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てまいりたい。

### 2. 当事務所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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととされている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴いているところである。

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により、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。

## 交渉議題に係る回答メモ (2014年統一要求)

平成26年3月28日

### 1. 当課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てまいりたい。

### 2. 当課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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととされている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴いているところである。

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により、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。

## 交渉議題に係る回答メモ (2014年統一要求及び職場要求)

平成26年5月1日

### 1. 当課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てまいりたい。

### 2. 当課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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととされている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴いているところである。

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により、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. 当課において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。

この防止については、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。