

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成25年 4月26日(金) 13:30~14:29(59分)

### (開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

### (出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

今野 等(室蘭開発建設部次長)、木村 保雄(総務課長)

五百木 英明(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、小坂 英人(副執行委員長)、中野 久嗣(執行委員)、

阿部 浩一(執行委員)、小野 裕二(執行委員)

### (議題)

- 1 当部職員の健康安全管理について
- 2 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
- 3 当部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
- 4 当部本部庁舎の職場環境の改善について

### (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)

### (発言概要)

#### 【議題1：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 心の不調を原因とする休職者が増加傾向にあることから、今まで以上にコミュニケーションが重要だと考えているが、職場からは十分にコミュニケーションが図られていないという声を聞いている。当局の認識をお聞きしたい。

(当局) 当局としては、家族や健康管理医などと連携を図り、休職者が早期に職場復帰できるように対応に努めているところである。また、併せて課内会議や職場ミーティング等を通じて職員とコミュニケーションの強化を図るよう、管理者を指導しているところである。

(職員団体) 休職者の業務が特定の職員の負担となり、職場内に不満が蓄積し、職場内の雰囲気が悪影響を与えることが考えられる。休職者が担当していた業務の再配分について、当局としてどのような考えで対応しているのかお聞きしたい。

(当局) 管理者が課内会議等で職員からの意見を聞き、特定の職員に業務が集中することがないように業務配分の見直しを行っているところであり、同一スタッフ内のみならず、他のスタッフの協力も得ながら業務の平準化を図るよう努めていきたい。

(職員団体) メンタル系疾患の防止については、カウンセラー制度の充実が重要だと考えているが、当部における内部カウンセラーは役職が高く、相談しづらい環境にある。女性職員が相談することも配慮し、職員が相談しやすい環境整備を求める。

(当局) カウンセリング制度については、今後とも、職員がより一層利用しやすいものとなるよう、カウンセリングの利用についての周知など、環境整備に努めていきたい。

#### 【議題2：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) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備について、当局はどのように考えているのかお聞きしたい。

(当局) 育児休業を始めとする各種両立支援制度については、課所長に対して活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導していくとともに、該当職員に対しては、個別に情報提供などの対応を行うよう引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：当部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) パワーハラスメント防止について、当局はどのような対策を講じているのか。

(当局) パワーハラスメントが行われないように職員への教育及び啓発を行うとともに窓口としてパワーハラスメント相談員を設置しているところである。また、併せて職場内でのコミュニケーションの促進を図り、良好な職場環境となるように努めているところであり、今後も引き続き取り組んでいきたい。また、パワーハラスメントが発生した場合は、早期に要因を突き止め対処していきたい。

【議題4：当部本部庁舎の職場環境の改善について】

(職員団体) 本部庁舎の室温について、特定の課所から夏は暑く冬は寒いという意見が上がっており、環境は改善されていないものと考えている。当局のより一層の努力を求める。

(当局) 本部庁舎の空調システムについては平成21年度に改修工事を行い、庁舎内の温度差について解消を図ったところである。細かな室温調整は難しい面があるが、室温については、省エネルギーを進める観点から、冷房中の室温28度又は暖房中の室温19度を徹底しており、クールビズ又はウォームビズ等で対応をお願いしたい。また、勤務時間終了後の冷暖房については、気温や職員の勤務状況等を勘案しながら、必要に応じて運用していく考えである。

(職員団体) 書類の保管場所について、書類保管スペースが限られている中であっては、課所全体の問題として文書整理に取り組む必要があると考える。当局としてどのように認識しているのか。

(当局) 書庫については、庁舎の構造上の問題もあり増設及び移設が非常に困難な状況にあるため、現存の文書については文書整理月間などを利用し整理を行い、環境整備に努めるよう課所長に対して引き続き指導していきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成25年4月26日

### ○ 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25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徹底を図り、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。

### ○ 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の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。

○ 当部においてパワー・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。

○ 当部本部庁舎の職場環境の改善について

当局としては、配付予算の範囲内で緊急度合等を勘案しながら、安心して働ける職場環境の整備に引き続き努めていく考えである。