

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年 3月28日(金) 13:30~14:30(60分間)

(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)、

猪狩 光恵(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 当部職員の健康管理について
- 3 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
- 4 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
- 5 当部本部庁舎の職場環境の改善について

(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) 超勤代休時間制度に関し、代休時間の指定を強制することがないよう、指導の徹底を求める。

(当局) 超勤代休時間制度は、職員の健康管理及び仕事と家庭生活の調和を図る観点から有意義な制度であることから、管理者に対して、職員が指定を希望しない場合を除き、超勤代休の指定に努めるよう指導しているところである。

(職員団体) 病気により長期間にわたり休職する職員が発生した場合、その職員が担当していた業務の再配分について、当局はどのような対応をしているのか。

(当局) 管理者が職場内ミーティングなどで職員から意見を聞き、特定の職員に業務が集中することのないように、業務の再配分やスタッフ間における応援体制の整備を行っているところである。

(職員団体) 週休日や休日に、庁舎出入簿に私用と記入していながら、実際には公務を行っている職員がいると聞いている。当局の認識はどうか。

(当局) 公務にもかかわらず、庁舎出入簿に私用と記入することがないよう指導するとともに、休日等にやむを得ず業務を行う場合は、その必要性や業務内容等について事前に届け出るよう、管理者・職員双方へ指導を図っ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2：当部職員の健康管理について】

(職員団体) 自操運転専用車両の運行における安全管理を徹底してもらいたい。

(当局) 自操運転については、運転命令者が運転者の健康状態、前日の超過勤務時間、呼気中のアルコール濃度、道路情報、気象情報の確認など、職員の安全確保に十分留意した上で命令することとしており、引き続き、このことについて徹底していきたい。

(職員団体) メンタルヘルス対策についてどのような対応を行っているのか。

(当局) 人事院から通知された「職員の心の健康づくりのための指針」の趣旨を踏まえ、心の健康づくりに取り組んできたところである。管理者に対しては、会議等の場を通じて、適切な業務の進行管理や職員とのコミュニケーション強化に努めるとともに、日頃から職員の心の健康状態に十分注意を払うよう、引き続き指導を行っていく考えである。

【議題3：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努めてもらいたい。

(当局) 育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、制度の概要をイントラネットで職員に周知しているほか、職員から本人又は配偶者が妊娠中であるとの申出があった場合には、管理者から職員に対し両立支援制度に関する資料を配付・説明するなど、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めているところである。管理者には引き続き指導を行っていきたい。

【議題4：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) 職場におけるパワーハラスメントの実態調査を行っているのか。

(当局) パワーハラスメントに関して特に実態調査は行っていないが、良好な職場環境をつくっていく上では、各種のハラスメント防止に関する取組は必要と考えている。

(職員団体) パワーハラスメントを防止するためには、どのような行為がパワーハラスメントに該当するのか、職員が認識することが重要であり、指導の徹底を求める。

(当局) パワーハラスメントは上司と部下間に限ったものではないことから、管理者・職員を問わず、パワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持つことが重要であり、引き続き周知啓発の取組を進め、意識の醸成に努めていきたい。