

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月18日(火) 16:05~16:55 (50分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第1会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

福本 淳(小樽開発建設部長)、渡部明雄(小樽開発建設部次長)、
洼畑正幸(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

橋本明(執行委員長)、成田勇(副執行委員長)、寺岡文明(書記長)、
武石義人(執行委員)、木村俊幸(執行委員)、河江亮一(執行委員)

(議 題)

- 1 当部における職員の健康安全管理について
- 2 当部における超過勤務の縮減について
- 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 当部における執務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)。

(要 旨)

【議題1 当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) 当局も重要な問題であると認識しているとのことだが、改めて基本的な考えを伺いたい。

(当 局) 健康安全管理は、職員が業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。

(職員団体) 長時間の超過勤務を行った職員に対する臨時の健康診断の実施状況について伺いたい。

(当 局) 臨時の健康診断の受診率については、平成24年度は100%、平成25年度は2月現在で約90%となっている。

【議題2 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 昨年度と比較して、定時退庁日における定時退庁状況及び超過勤務の状況はどうか。

(当 局) 平成26年2月末現在の定時退庁率は、昨年同時期と比べ4.5%の増となっている。また、平成26年2月末現在の超過勤務の状況は、昨年同

時期と比べ、事務部門で13%の減、技術部門で14%の減となっており、超過勤務時間数は減少傾向にある。

【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) パワーハラスメントについて、どのように認識しているか、また具体的に何か対策を講じているか。

(当局) 当局としては、良好な職場環境を作っていく上で、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。具体的には、人事院作成の「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例」を各職場の管理者に配付して周知啓発を図っているほか、職員に対しては、パワハラと言動例と併せて「人事院の苦情相談窓口」を掲示板に掲載し周知している。

【議題4 当部における執務環境の改善について】

(職員団体) 事務所等も含め、庁舎内の室温管理を適切に行うなど、働きやすい執務環境となるようしっかりと対応願いたい。

(当局) 今後も、執務室が適温、適湿に保たれるようできる限り努めるなど、必要な執務環境の整備に努めていく考えである。

※ 文責は小樽開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2014年統一要求)

平成26年3月18日

(1) 当部における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。

また、健康安全管理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り、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。

(2) 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。

(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。

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。

交渉議題に係る回答メモ

(2014年職場要求)

平成26年3月18日

(1) 当部における執務環境の改善について

当部としては、執務室が最適な温度・湿度に保たれるようできる限り努めるなど、今後とも必要な執務環境の整備に努めていく考えである。