

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月26日(火) 15:05～15:48(43分)

(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)、

山内富士夫(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)、木村俊幸(副執行委員長)、成田勇(書記長)、

寺岡文明(執行委員)、村田定寛(執行委員)

(議 題)

【2013年統一要求関係】

- 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

(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) 業務の複雑化などにより、職員にかかる負担が増しており、職員の健康安全管理面に大きく影響していると考えますが、当局の認識はどうか。

(当 局) 当局としては、日頃から職員の勤務状況に十分に注意を払い、健康安全管理に努めるよう職場の管理者に対して指導を行っており、引き続き指導の徹底を図っていく考えである。

(職員団体) 業務の複雑化などにより、今後、心の不調が原因で療養する職員が増加することを懸念しているが、メンタルヘルスの状況について、当局の認識はどうか。

(当 局) メンタルヘルス対策は重要な問題であると認識しており、職場の管理者に対し、適切な業務の進行管理と職場のコミュニケーション強化に努めるよう指導しているところである。

(職員団体) 早期の職場復帰について、当局としてどのように進めていくのか。

(当 局) 職員の復帰前の状態確認並びに復帰後の業務内容及び勤務状態の把握などを行うことが重要と考えている。

(職員団体) 病気休職者を抱える職場においては、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮すべきと考えるがどうか。

(当 局) 職場内における業務の再配分のほか、休職期間が長期に亘る場合には、

当該職員の復職の見込み、定員事情等も考慮の上、必要に応じて代替要員の確保についても検討が必要となることもある。

【議題2 当部における超過勤務の縮減について】

- (職員団体) 職員数の減少や業務の複雑化などにより、職場では超過勤務をせざるをえない状況にあるが、当局の認識はどうか。
- (当局) 当局としては、職場の超過勤務の実態を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務推進工程表による業務の進行管理など業務改善に努めてきており、職員からも職場内ミーティングなどを通じて、業務改善への意見が挙げられているところであり、今後も風通しの良い職場づくりに努めていきたい。
- (職員団体) スタッフ制が導入されている課において、特定の職員への業務の偏重がみられるとの意見もあるがどうか。
- (当局) スタッフ制が導入されている課については、フレキシブルな業務処理体制の構築が可能と考えており、スタッフ制の利点を活かした効率的な業務処理を図るよう引き続き管理者を指導するなど、超過勤務の縮減に努めていきたい。

【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) パワハラについて当局の認識はどうか。また、防止対策は行っているか。
- (当局) パワハラに関しては、人事院が毎年度公表している国家公務員の苦情相談の概要から、パワハラに起因する相談が平成23年度には全体の約14%を占めていることは承知している。
- 防止対策については、人事院作成のパワハラに関する言動例など、諸会議や職場内ミーティングを通じて、各管理者及び職員への周知啓発を図っているほか、総務課掲示板に資料を掲載しているところである。

※ 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

(2013年統一要求)

平成25年3月26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。

(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。