

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年8月31日(金) 11:00～11:40(40分)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第3会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

山口登美男(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)、武石義人(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 当部における職員のメンタルヘルスについて
- 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

(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 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の状況はどうか。

(当局) 第1四半期までの状況は、昨年度の同時期と比較して約4割増加しており、その要因は、災害対応、会計検査への対応などによるものである。

(職員団体) 毎年職員数は減少しており、職場では超過勤務をせざるを得ない状況であるが、職場実態を正確に把握し、超過勤務を減らすよう努力を求める。

(当局) 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など超過勤務の縮減に努めてきたところであるが、今後とも効率的な業務処理を図るよう管理者を指導していきたい。

【議題2 当部における職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) 当部においては、心の不調が原因で療養する職員が多く、復職してから再発を繰り返す職員もいることから、心の不調を原因とした疾病の防止、円滑な職場復帰支援策及び再発防止策の着実な推進を図るよう強く求める。

(当局) 職員の健康管理については、各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。

また、病気療養した職員の職場復帰に当たっては、所属長及び健康管理主任者が、本人、家族、主治医、健康管理医と連携をとりながら、復帰時期の調整、復帰ポスト、担当業務、復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等について留意して対応するよう引き続き指導していきたい。

【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年々増加傾向にあ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の周知など、各管理者及び職員への周知啓発を図っているところであり、今後も引き続き取り組んでいく考えである。

【議題4 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） 育児休業等を取得する者が、休業することに対して後ろめたさや不安を感じることはないよう、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めるとともに、管理者への指導の徹底を求める。

（当局） 職員が育児休業等を利用する場合は、当該職員の業務を円滑に処理するため、職場内ミーティング等の場を活用し、職員との意思疎通を図りながら、業務の遂行に必要な措置を講ずるなど、制度を活用しやすい職場環境となるよう、引き続き管理者への指導を行っていきたい。

※ 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年度勤務条件改善に関する要求)

平成24年8月31日

(1) 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。

(2) 当部における職員のメンタルヘルスについて

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の徹底や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医（精神科医）による心の健康相談の利用促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘って病氣療養した職員については、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きたいと考えている。

(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ものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、パワー・ハラスメントに関する問題意識を十分に持たせ、職場から排除すべき具体的な行為がどのようなものであるのかについて認識を共有させることが特に重要であり、諸会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、職場環境づくりに努めていきたいと考えている。

(4) 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をイントラネットへ掲載して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。