

交渉の議事要旨

課所等名	開催日時	開催場所	出席者		議題	発言概要	配付された文書等
			当局側	職員団体側			
経理企画課	平成24年8月21日(火) 17:20～18:12(52分)	札幌開発建設部 4階1号会議室	経理企画課 課長 越前政広 課長補佐 坂ロー一也	全北海道開発局労働組合 札幌支部 経理企画課分会 執行委員長 竹浦勝 副執行委員長 傳法谷順子 書記長 片山勝範 執行委員 菅原伸一 執行委員 東知佳子	・当課における超過勤務の縮減について ・当課職員のメンタルヘルスについて ・当課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	○職員団体側から ・超過勤務の縮減について、実効ある改善策を求める。 ○当局側 ・超過勤務の縮減については、重要な課題であると考えており、事務分掌の見直し、業務の簡素化・効率化などを行い、超過勤務の縮減に努めていきたい。 ○職員団体側から ・職員のメンタル系疾患の原因について、どのように考えているのか聞きたい。 ○当局側から ・原因は様々であるが、過労による場合もあるかと思うので、職員の負担が大きくなりすぎないように配慮していきたい。 ○職員団体側から ・パワーハラスメントの実態をどのように認識しているのか。 ○当局側から ・当課においてはないと認識している。	別添1
契約業務課	平成24年8月23日(木) 16:00～16:35(35分)	札幌開発建設部 1階入札室	契約業務課 課長 真鍋泰彦	全北海道開発局労働組合 札幌支部 契約業務課分会 執行委員長 吉岡文弘 執行委員 小柏毅	・当課における超過勤務の縮減について ・当課職員のメンタルヘルスについて ・当課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	○職員団体側から ・超過勤務の縮減に対する考えを聞きたい。 ○当局側 ・超過勤務の縮減については、重要な課題であると考えている。業務量や業務の難易度に応じた適正な業務配分、優先順位をつけた進行管理、スタッフ間の応援体制の検討、外注化の検討などを行い、超過勤務の縮減に努めていきたい。 ○職員団体側から ・引き続きメンタル系疾患の予防に努めるよう求める。 ○当局側から ・過去にメンタル系疾患で休職した職員については、再発することがないように、業務分担、日々の勤務状況等について留意していきたい。 ○職員団体側から ・パワーハラスメントの状況についてどのように考えているのか。 ○当局側から ・当課においてパワーハラスメントが行われたとの認識はしていないが、誤解・理解不足等を生じさせないように職員同士がコミュニケーションを十分とるよう留意していきたい。	なし

交渉の議事要旨

課所等名	開催日時	開催場所	出席者		議題	発言概要	配付された文書等
			当局側	職員団体側			
千歳道路事務所	平成24年8月29日(水) 17:30～18:00(30分)	千歳道路事務所 2階会議室	千歳道路事務所 所長 鏡和宏 副所長 竹本邦仁 総務課長 信田裕二	全北海道開発局労働組合 札幌支部 千歳道路分会 執行委員長 菅野圭一	・当事務所における超過勤務の縮減について ・当事務所職員のメンタルヘルスについて ・当事務所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	○職員団体側から ・超過勤務の縮減は、一向に進んでいない。超過勤務縮減の着実な実行を要望する。 ○当局側 ・超過勤務の縮減については、重要な課題であると考えており、きめ細かな業務進行管理を行い、超過勤務の縮減に努めていきたい。 ○職員団体側から ・メンタルヘルス対策は、今後も着実に推進してもらいたい。 ○当局側から ・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り、メンタルヘルス教育の徹底やカウンセリング制度、健康管理医による心の健康相談等を通じ、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていきたいと考えている。 ○職員団体側から ・育児休業が取得しやすく、育児短時間勤務も活用しやすい環境を整えていただきたい。 ○当局側から ・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ていきたい。	別添2

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21日

1. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、当課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。

当課としては、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たい。

2. 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. 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、職員に対し、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、課内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。

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29日

1. 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、当事務所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。

当事務所としては、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たい。

2. 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、長期に亘って病気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. 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ところである。

また、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、指導を図っていく考えである。