

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			
河川計画課	平成25年3月18日(月) 18:20 ~ 18:25(5分)	札幌開発建設部 6階河川計画課 会議室	河川計画課 課長 岡部 博一	全北海道開発局労働組合 札幌支部 河川計画課分会 執行委員長 古溝 幸永 執行委員 三浦 剛志	・ 当該における超過勤務の縮減について	○職員団体側から ・超過勤務の縮減に努められた い。 ○当局側から ・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、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 減に努めていきたい。	別添1
経理企画課	平成25年3月21日(木) 17:20 ~ 18:15(55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 坂口 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 菅原 伸一 書記長 片山 勝範 執行委員 木村 和人 執行委員 東 知佳子	・ 当該における超過勤務の縮減について ・ 当該職員の健康管理について ・ 当該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 ・超過勤務の縮減に努められた い。 ○当局側から ・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、業務分担の見直し、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 ・メンタル系疾患の職員に対す る配慮や、パワーハラスメント が行われない職場環境の整備 をお願いしたい。 ○当局側から ・引き続きメンタル系疾患の職 員には十分目配りをしていき たい。また、今後ともパワーハ ラスメントが行われない職場環 境作りに努めたい。	別添2
千歳道路事務 所	平成25年3月26日(火) 17:20 ~ 17:40(20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	○職員団体側から ・超過勤務の縮減に努められた い。 ○当局側から ・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、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 減に努めていきたい。	別添3

※文責は札幌開発建設部当局(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18日

1. 当課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。

交渉議題に係る回答メモ

(2013年統一要求)

平成25年3月21日

1. 当課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. 当課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、当課としては、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。

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。

3. 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

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

(2013年統一要求)

平成25年3月26日

1. 当事務所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。