

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25年8月1日(木) 17:25 ~ 18:22(57分)	札幌開発建設部 4階1号会議室	経理企画課 課長 岩本 猛起 課長補佐 伊藤 昌克	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 誼高 美文 副執行委員長 菅原 伸一 書記長 片山 勝範 執行委員 川嶋 唯 執行委員 横田 昭子	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・業務分担の見直しなどを行い、超過勤務の縮減に努めていきたい。 ○職員団体側から ・メンタルヘルスについて、早期発見・早期対応が必要なので、職員への気配り・目配りを願いたい。 ○当局側から ・メンタル系疾患の職員及び課内職員への気配り・目配りを行ってほしい。 ○職員団体側から ・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 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1
総 務 課 職 員 課 広 報 官 地域振興対策室	平成25年8月27日(火) 17:20 ~ 17:29(9分)	札幌開発建設部 行政相談室A	総務課長 矢野 政明 職員課長 若松 久志 広報官 中山 清人 地域振興対策官 成田 和隆	全北海道開発局労働組合 札幌支部 総務・職員課分会 執行委員長 福島 秀次 副執行委員長 米村 和徳 書記長 西川 ゆかり	<ul style="list-style-type: none"> 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 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやすい職場環境の整備について 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・今後とも、職員の健康を害しないよう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。 ○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 ・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づくりに努めたい。 ○職員団体側から ・育児休業等の制度を活用・取得しやすい職場環境の整備をお願いしたい。 ○当局側から ・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

※文責は札幌開発建設部当局(今後修正があり得る)

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			
用地企画課 河川用地課	平成25年8月29日(木) 17:20 ~ 17:45(25分)	札幌開発建設部 行政相談室B	用地企画課長 井向 一幸 河川用地課長 内田 昭範	全北海道開発局労働組合 札幌支部 用地第1分会 執行委員長 久保 健司 副執行委員長 田中 洋輝 書記長 鈴木 浩二	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやすい職場環境の整備について 	<p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務縮減について、実態を把握し対策を講じているか。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務について実態を把握し、時間数の多い職員には臨時の健康診断の実施や面接指導の受診勧奨をしている。今後も、業務分担の見直し、外注の活用などにより、超過勤務の縮減に努めていきたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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づくりに努めたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業等の制度を活用・取得しやすい職場環境の整備をお願いしたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年8月1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、職員に対し、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持たせることが重要であり、課内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年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年8月27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、職員に対し、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持たせることが重要であり、課内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。

4. 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当課としても重要であると考えている。

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等についてメールに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ていく考えである。

交渉議題に係る回答メモ

(2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年8月29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、職員に対し、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持たせることが重要であり、課内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。

4. 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務を活用しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当課としても重要であると考えている。

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等についてメールに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ていく考えである。