

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26年7月30日(水) 17:20 ~ 18:00(40分間)	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 松田 寛	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 首原 伸一 書記長 片山 勝範 執行委員 西井 寛幸 執行委員 金子 久充子	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当課における超過勤務の縮減について ・ 当課におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について ・ 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等を取得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"> ・ 当課における超過勤務は、昨年度同時期と比較して減少しているものの、依然として超過勤務の実態がある。このことについて、当局としてどのように考えているか。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度については、スタッフ間の事務分担の見直しや業務の効率化を行ったことにより減少したと考えているが、引き続き、きめ細かな業務の進行管理を行い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"> ・ メンタル系疾患の発症予防と職員の復職支援について、当局としてどのように考えているか。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員への目配り気配りやカウンセリング制度等の活用により、メンタル系疾患の発症予防に努めるとともに、職場復帰の際は、職員とこまめに連絡をとるなど意思疎通を図りながら、支援を進めていきたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当課におけるパワーハラスメントの有無について認識を聞きたい。また、パワーハラスメントが行われないう、十分な目配り気配りをお願いしたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当課ではこれまでにパワーハラスメントの相談を受けたことはなく、実態は無いと認識している。今後とも、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ていきたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性職員についても育児休業等を取得しやすい環境づくりをお願いしたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係職員に適時・適切に両立支援制度の情報提供を行いながら、男性職員についても育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めていきたい。 	別添1

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	記付された 文書等
			当局側	職員団体側			
江別河川事務所	平成26年8月4日(月) 17:30 ~ 17:50(20分間)	江別河川事務所 会議室1	江別河川事務所 所長 岡部 啓二 副所長 八木 勝良 総務課長 神山 孝治	全北海道開発局労働組合 札幌支部 江別河川分会 執行委員長 大川 智 書記長 上山 新吾 執行委員 千葉 俊文	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事務所における超過勤務の縮減について ・ 当事務所におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について ・ 当事務所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 ・ 当事務所における育児休業等を取得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"> ・ 超過勤務の縮減方案について聞きたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定時退庁日における定時退庁の励行や業務の進行管理を適切に行うほか、休日に出勤する際は振替制度を活用するなど、職員の健康管理に留意しているところである。今後とも、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"> ・ メンタルヘルスに関する復職支援等について、当局としてどのように考えているか。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス教育、ストレスチェック、カウンセリング制度等の実施により心の不調の予防及び早期発見に努めるとともに、復職に当たっては、円滑に職場復帰ができるよう、当局の職場復帰支援策に沿って支援していきたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パワーハラスメントのない職場環境づくりをお願いしたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職員による職員への目配り気配りやコミュニケーションの強化を図りながら、引き続き、パワーハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組んでいきたい。 <p>○職員団体側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援制度について、関係職員に対してどのように情報提供を行っているのか。また、男性職員についても、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりをお願いしたい。 <p>○当局側から</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電子メール等を利用して情報提供を行っているところ。また、男性に限らず、職員が業務の繁忙を理由に育児休業を取得できないといったことがないよう、業務分担の見直しや業務の効率化などを行って、育児休業等を取得しやすい職場環境となるよう努めていきたい。 	別添2

※文責は札幌開発建設部当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ (2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年7月30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. 当課におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について

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実施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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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、職場内ミーティング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等を取得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 (2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年8月4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たい。

2. 当事務所におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について

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実施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. 当事務所におけるパワーハラスメントが行われぬ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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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、職場内ミーティング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. 当事務所における育児休業等を取得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、当局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。