

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月19日(水) 15:00~16:00(60分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

大内 幸則(部長)、三木 満(総務次長)、吉田 進(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、吉田 隆(副執行委員長)、法邑 修(書記長)、

笹原 正彦(執行委員)、中村 潤一(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 当部職員の健康安全管理について
- 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

(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)。

(発言概要)

【議題1 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度における超過勤務の実態について聞きたい。

(当局) 平成26年1月までの超過勤務の実態については、昨年度同時期と比べほぼ同程度となっており、その主な要因としては、平成24年度補正予算及び平成25年度予算に係る契約事務、会計検査、水防演習実施に伴う関連作業、各種予算要求資料作成及び災害対応である。

(職員団体) 超過勤務縮減に向けた取組について聞きたい。

(当局) 超過勤務の縮減については、課所長に対して、きめ細かな業務の進行管理を行うとともに、仕事のやり方の見直し等、業務改善を図り、職場内ミーティング等の場で職員の意見も十分聞きながら各職場の実態に応じた対応策について検討していくよう指導しており、引き続き指導していきたい。

【議題2 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタルヘルス対策は喫緊の課題である。当局のメンタルヘルスに関する取組について聞きたい。

(当局) 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、カウンセリング制度・健康管理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。

(職員団体) 病気休職者の職場復帰支援策について聞きたい。

(当局) 長期病気休職者の職場復帰については、特に健康管理医との連携強化を図り、復帰に際しての具体的な判断基準の設定や「試し出勤」などの実施も含め、人事院の指針に沿った職場復帰支援策を進めていきたい。

【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) パワーハラスメントについては、人によって受け取り方が違うこともあり難しい部分もあるが、引き続き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ただきたい。

(当局) パワーハラスメントについては、管理者・職員の間で、具体的にどのような行為がパワーハラスメントに該当するのかについて認識を共有することが特に重要であり、各種会議等の機会を捉えて周知啓発を図り、引き続き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まいりたい。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2014年春闘統一要求)

平成26年3月19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、当局としては、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26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。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴いているところである。

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. 当部におけるパワーハラスメントが行われた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。