

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			
契約課	平成24年8月10日(金) 11:00~11:25 (25分)	函館開発建設部 1階会議室	契約課長 北野 恵一	全北海道開発局労働組合函館 支部契約課分会 執行委員長 中橋 弘 副執行委員長 北林 孝文 書記長 松原 弘和	・当課における超過勤務の縮減に ついて	○職員団体側から ・今後も各スタッフの意見も聞きながら、超過勤務縮減に向け て取り組んでもらいたい。 ○当局側から ・今後も業務運営プランを元に業務の進行管理を行うとともに、 業務の改善についてスタッフと打ち合わせを行いながら、超過 勤務の縮減に努めていきたい。	
技術管理課 施設整備課 防災対策室	平成24年8月2日(木) 16:00~16:40 (40分)	函館開発建設部 5階会議室	技術管理課長 宮部 秀一 施設整備課長 檜森 良一 防災対策官 田畑 修	全北海道開発局労働組合函館 支部技術管理・施設整備課分 会 執行委員長 永田 浩文 書記長 今津 高春	1. 当課(室)における超過勤務の 縮減について 2. 当課(室)職員のメンタルヘルス について 3. 当課(室)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 4. 当課(室)における育児休業及 び育児のための短時間勤務が取 得しやすい職場環境の整備につ いて	○職員団体側から ・業務が複雑化している中において、どのように超過勤務を縮 減していくのか。 ○当局側から ・業務の外注化、分散化等を図りながら、超過勤務の縮減に努 めていきたい。 ○職員団体側から ・病休者の職場復帰については、十分配慮するよう求める。 ○当局側から ・職員の職場復帰に当たっては、担当業務、職務遂行状況等 のフォローアップを行うなど、適切に対応していきたい。 ○職員団体側から ・パワーハラが行われない職場環境整備に努めてもらいたい。 ○当局側から ・パワーハラについては、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ることから、引き続き、その防止に努め ていきたい。 ○職員団体側から ・当分会には、乳幼児を抱えた職員もいることから、今後も、育 児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めてもらいた 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な ど、引き続き、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めてい きたい。	

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			
用地課	平成24年8月9日(火) 17時30分～17時55分 (25分)	函館開発建設部 2階会議室	用地課長 加藤 忍	全北海道開発局労働組合函館 支部用地課分会 執行委員長 千葉 裕樹 書記長 能登 誠	1. 当課における超過勤務の縮減について 2. 当課職員のメンタルヘルスについて 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 4. 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について	○職員団体側から ・過度な超過勤務は、職員の健康を害する可能性もあることから十分に配慮してほしい。 ○当局側から ・超過勤務を命ずる場合には、職員の健康を害しないよう十分に配慮するとともに、特定の職員に業務が集中しないような適正な業務の配分に努めていきたい。 ○職員団体側から ・病休者の業務を課内の他の職員で処理しているが、大きな負担となっているので、職場の状況を踏まえた対策を求める。 ○当局側から ・病休者に係る業務の処理については、課内の業務配分を見直すなど、できる限り平準化を図っていきたい。 ○職員団体側から ・パワハラ及び育児休業等の職場環境整備については、当局から示された回答で了解するが、何か問題が発生した場合は、改めて交渉を申し入れたい。	別紙 (用地課)
道路計画課 工務課	平成24年8月30日(木) 17:30～18:00 (30分)	函館開発建設部 4階会議室	道路計画課長 星 千春 工務課長 高田 敦	全北海道開発局労働組合函館 支部道路・工務課分会 執行委員長 今野 秀一 書記長 小丹枝 勉	1. 当課における超過勤務の縮減について 2. 当課職員のメンタルヘルスについて 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	○職員団体側から ・各議題に対する当局の回答については了解するが、何か問題が発生した場合には、改めて交渉を申し入れたい。	別紙 (道路・工務課)
築港課	平成24年9月19日(水) 17時20分～17時45分 (25分)	函館開発建設部 4階会議室	築港課長 小玉 茂義	全北海道開発局労働組合函館 支部築港課分会 副執行委員長 鈴木 誉久	1. 当課における超過勤務の縮減について 2. 当課職員のメンタルヘルスについて 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 4. 当課における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について	○職員団体側から ・各議題に対する当局の回答については了解するが、何か問題が発生した場合には、改めて交渉を申し入れたい。	別紙 (築港課)

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			
今金河川事務所	平成24年8月16日(木) 17時45分～18時05分 (20分)	函館開発建設部 今金河川事務所 2階会議室	今金河川事務所 所長 羽山 英人 総務課長 生駒 勝範	全北海道開発局労働組合函館 支部今金河川分会 執行委員長 出崎 幸嗣 書記長 大関 悟	1. 当事務所における超過勤務の縮減について 2. 当事務所職員のメンタルヘルスについて 3. 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 4. 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取得しやすい職場環境の整備について	○職員団体側から ・各議題に対する当局の回答については了解するが、何か問題が発生した場合には、改めて交渉を申し入れたい。	別紙 (今金河川)
農業開発課 土地改良情報対策室 函館農業事務所	平成24年8月28日(火) 9:00～9:45 (45分)	函館開発建設部 2階会議室	農業開発課長 小野 尚二 土地改良情報対策官 白崎 幸嗣 函館農業事務所総務課長 山本 敬之	全北海道開発局労働組合函館 支部農業分会 執行委員長 児玉 輝明 書記長 加藤 太吾	1. 当課(室)における超過勤務の縮減について 2. 当課(室)所職員のメンタルヘルスについて 3. 当課(室)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 4. 当課(室)における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について	○職員団体側から ・長時間の超過勤務を行った職員がいたが、要因を把握しているのか。また、今後、どのように超過勤務縮減を図っていくのか。 ○当局側から ・超過勤務の主な要因は、設計積算業務、関係機関との協議等である。引き続き、業務の簡素・効率化、発注時期・設計変更時期の調整による業務の平準化などによる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。 ○職員団体側から ・メンタル系疾患が増えないようにしてほしい。 ○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るため、引き続き、メンタルヘルス教育の徹底や、カウンセリング制度等の利用促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていきたい。 ○職員団体側から ・パワーハラに関して、人事院においてどのような調査が行われたのか。 ○当局側から ・パワーハラについては、平成23年7月に人事院において、当局職員を含む5,000人を対象に、パワーハラについての認識、対応等に関するアンケート調査が行われたところである。 ○職員団体側から ・育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めてもらいたい。 ○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など、引き続き、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めていきたい。	

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			
函館港湾事務所	平成24年9月20日(木) 17:20~17:26 (6分)	函館開発建設部 函館港湾事務所 2階会議室	函館港湾事務所 所長 内山 裕三 副所長(事務) 森 秀明 総務課長 大森 浩之	全北海道開発局労働組合函館 支部函館港分会 執行委員長 小野原 幸生 書記長 鈴木 慶律	・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 ・昨年よりも超過勤務は増加しているのか。 ○当局側から ・4月から8月までの超過勤務の実態は、早期発注を実施した こともあり、昨年同時期と比較し、若干増加しているところであ るが、引き続き、適切なスケジュール管理を行うなど、超過勤 務の縮減に努めていきたい。	

交渉議題に係る回答メモ

平成24年8月9日

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ていきたい。

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。

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ものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、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、諸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。

当課における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得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、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレット配付等を通じて職員に周知しているところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

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

平成24年8月30日

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ていきたい。

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。

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ものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、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、諸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

平成24年9月19日

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ていきたい。

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。

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ものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、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、諸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。

当課における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得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、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレット配付等を通じて職員に周知しているところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

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

平成24年8月16日

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ていきたい。

当事務所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。

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

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、管理者・職員の双方に対し、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、諸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。

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取得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、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレット配付等を通じて職員に周知しているところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

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。