

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月22日(火) 15:00~15:59(59分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

宮島 滋近(室蘭開発建設部長)、大屋 充史(室蘭開発建設部次長)、柏倉 歩(総務課長)、佐野 順司(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、渡邊 毅人(副執行委員長)、猪狩 光恵(書記長)、小川 亮司(執行委員)、中野 久嗣(執行委員)

(議題)

- 1 当部職員の健康安全管理について
- 2 当部においてパワーハラスメントが行われない職場環境について
- 3 当部における超過勤務の縮減について

(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：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 職場におけるメンタルヘルス対策について、当局が実施している取組を聞かせてもらいたい。

(当局) メンタルヘルス教育の実施や、心の健康に関する情報提供等により職員の理解と知識を深める取組を行っている。また、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度等による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見・早期対応に努めているところである。

(職員団体) 休職者の業務を他の職員に分担する場合、特定の職員に負担とならないよう配慮してもらいたい。

(当局) 業務分担に当たっては、職員の意見をよく聞き、課の実情に応じて業務処理方針、業務分担の変更など必要な措置を講じるよう、管理者を指導しているところである。

**【議題2：当部においてパワーハラスメントが行われない職場環境について】**

(職員団体) 職場におけるパワーハラスメントについて、当局の認識を聞かせてもらいたい。

(当局) パワーハラスメントは、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、職場の活力を低下させる原因となるものであり、その発生を未然に防ぐ取組は、非常に重要だと考えている。

(職員団体) パワーハラスメントを防止するためには、パワーハラスメントに対する認識や、職場内でのコミュニケーションが大事であると考えているが、当局の認識を聞かせてもらいたい。

(当局) パワーハラスメントは上司から部下への行為に限ったものではないことから、管理者・職員を問わず、全職員がパワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持つことが重要である。引き続き周知啓発の取組を進め、意識の醸成に努めていきたい。

**【議題3：当部における超過勤務の縮減について】**

(職員団体) 職場からはサービス残業の実態があると聞いているが、当局の認識を聞かせてもらいたい。

(当局) 当局としては、そのような実態はないと考えている。

超過勤務の必要が生じた場合には、その内容等について事前把握や事後確認を徹底し、適正な勤務時間管理に努めるよう指導しているところであり、管理者には、適正な勤務時間管理に努めるよう引き続き指導していきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成28年3月22日

### ○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。

### ○当部において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、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。

## ○ 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28年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、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充実を図るほか、全職員を対象に心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、心の不健康な状態となることを未然に防止する「一次予防」の強化に努めるとともに、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。