

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年3月26日(木) 16:15~17:14(59分間)

(開催場所)

帯広開発建設部2階 第1会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

板倉 純(開発建設部長)、三木 満(開発建設部次長)、

宮崎 芳彰(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

武田 敦(執行委員長)、村上 敏博(書記長)

(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
- 4 当部庁舎の環境改善について

(2015年統一要求書に対する回答)

要求書のうち、交渉議題として取り決めた4点について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【議題1: 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局) 平成27年2月までの平均超過勤務時間は、前年同時期に比べて若干の減少、月60時間を超える長時間超過勤務者数については、前年同時期に比べて減少している。

(職員団体) 長時間超過勤務者は減少したとのことだが、特定の部門や職員によっては超過勤務時間に偏りがあるため、改善を求める。

(当局) 管理者に対しては、職員に超過勤務を命ずる場合は、できる限り超過勤務が少なくなるよう、また、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担を含めた進行管理を徹底するよう指導しているところであり、引き続き指導を徹底していきたい。

(職員団体) 管理者による業務の調整や職員への指導といった具体的な対応が不足していることが超過勤務の要因となっているのではないか。

(当局) 超過勤務の縮減に向けて、職員と意思疎通を図り、具体的な指導や措置を的確に講ずるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2: 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 新たなメンタル系疾患を発症させない職場環境づくり及びメンタル系疾患で休職している職員の円滑な職場復帰支援を求める。

(当局) 当局としては、メンタル系疾患の発症を未然に防止することが重要であると考えており、管理者に対し、日頃から職員とコミュニケーションの強化を図り、職員の勤務状況及びメンタル面を含めた健康状態の把握に努めるよう指導しているところである。

また、職員の職場復帰に当たっては、管理者に対し、本人、家族、職場、医師と連携を図りながら、復帰後の業務への配慮及びフォローアップなどについて適切に対応するよう指導しているところである。

【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、新たなメンタル系疾患を発症させるおそれがある。パワーハラスメントが行われない職場環境の整備を求める。

(当局) 良好な職場環境をつくる上で、パワーハラスメント防止対策の取り組みは重要と考えている。日頃から職員とのコミュニケーションを図り、信頼関係を築ける職場となるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題4：当部庁舎の環境改善について】

(職員団体) 本部庁舎執務室における冬期の防寒及び乾燥対策等について、引き続き当局の努力を求める。

また、構内における冬期の路面凍結対策について、職員の安全管理の観点から、必要な措置を講じるよう求める。

(当局) 本部庁舎の構造上の問題もあるが、職員の健康安全管理に配慮し、できる限り最適な室温等が保たれるよう、引き続き努力していきたい。

また、構内の環境整備については、状況に応じて適切に対処していく考えである。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成27年3月26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27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。

また、計画の作成の際には、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、メンタル系疾患の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、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) 当部庁舎の環境改善について

当局としては、予算等も勘案しながら必要な職場環境の整備に努めていく考えである。