

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月26日(水) 11:00~11:57(57分間)

(開催場所)

帯広開発建設部1階 第5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)、山越 祐二(開発建設部次長)、

町田 千恵(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

小川 英人(執行委員長)、村上 敏博(書記長)、武田 敦(執行委員)、

本間 健一(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
- 4 当部本部庁舎の環境改善について

(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と超過勤務縮減に向けた当局の考えを聞きたい。

(当局) 平成26年2月までの平均超過勤務時間については、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も、前年同時期に比べて若干の減少となっている。

超過勤務の主な要因は、補正予算に係る発注関連業務の増加、会計実地検査の準備・対応、災害対応等であるが、超過勤務の縮減に向けて、各職場における超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の簡素・効率化を図っているところである。今後も超過勤務の要因をしっかりと分析して、それに即した方策を講じていく考えである。

(職員団体) 特定の職員に業務が偏っているという意見があるが、当局の認識を聞きたい。

(当局) 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の徹底について管理者を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) 定員削減の影響により職員の負担が増加している中で、管理者による業務の調整や職員への指導が不足していることが超過勤務の要因ではないか。

(当局) 管理者の指導力やマネジメント力の向上を図るための取組を強化しているところであり、職員との意思疎通が図られた、風通しの良い職場づくりに努めるよう、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) 職員のメンタルヘルス対策と、病気休職者の職場復帰に関する当局の考えを確認したい。

(当局) 職員のメンタルヘルス対策は重要な問題と認識している。管理者に対し、日頃から職員とのコミュニケーション強化を図り、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り、引き続き指導を徹底していきたい。

また、職員の職場復帰に当たっては、所属長及び健康管理主任者に対し、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、復帰後の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おり、今後もケースに応じた対応をしていきたい。

(職員団体) 職員の健康管理の観点からも、ＯＡ機器に関する作業環境の改善に努めるよう求める。

(当局) ＯＡ機器に関する作業環境については、これまでも整備を図っており、予算等を勘案しつつ、引き続き適切な作業環境の維持に努めていく考えである。

【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、セクシャルハラスメントやメンタル系疾患と関連するケースなどもあり、予防を含めた適切な対応が求められている。パワーハラスメントに対する当局の考えについて聞きたい。

(当局) 良好な職場環境をつくっていく上で、各種のハラスメント防止に関する取り組みは必要と考えている。パワーハラスメントについては、管理者・職員双方が問題意識と共通認識を持つことができるよう、周知啓発の取組を進め、意識の醸成に努めていく考えである。

【議題４：当部本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、構内のアスファルトの陥没・ひび割れ箇所等について、職員の安全管理の観点からも必要な環境改善を求める。

(当局) 本部庁舎の構造上の問題もあるが、室温・湿度に注意し、できる限り最適な温度等が保たれるよう、引き続き努力していきたい。

今後も、整備の必要性や予算等を総合的に勘案し、必要な職場環境の整備が図られるよう努めていく考えである。

※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

(2014年統一要求)

平成26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、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、諸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) 当部本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。