

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月29日(金) 11:00~11:53(53分)

(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)

大内 幸則(開発建設部長)、山越 祐二(開発建設部次長)、

外山 洋一(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)、

小西 聡(執行委員)、梅津 宏則(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) 本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25年2月までの超過勤務の状況については、災害対応や、補正予算、予備費対応等により、前年同時期に比して、平均時間数では、事務部門が4割程度増加、技術部門が1割程度増加している。また、月60時間を超える長時間超過勤務者数についても、事務・技術部門ともに増加している。

超過勤務の縮減方策については、各職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の簡素・効率化、応援体制の整備、委託業務の積極的な活用等を通じて、可能な限り超過勤務が少なくなるよう努めているところであり、今後も課内会議や職場内ミーティング等を通じて、職員から意見・提案等を募りつつ、管理者において、各々の職場の超過勤務の要因に即した方策を講じていく考えである。

(職員団体) 慢性的超過勤務の解消及び職員の健康管理の観点から、定時退庁日に対する当局の考えについて聞きたい。

(当局) 定時退庁日は、職員の健康と福祉の増進並びに公務能率の一層の向上を目的に設定されたものであり、今後も定時退庁の促進について指導を徹底していきたい。

(職員団体) 職場によっては、業務の全体像を把握せず、業務の進行管理がないまま、単に「帰れ」と言うのみの課所長がいると聞いているが、課所長への指導も含め、当局の認識について聞きたい。

(当局) 超過勤務の命令に当たり、管理者は、業務遂行上の必要性のほか、職員の健康面に十分配慮し判断しているところである。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の徹底について管理者を指導しているところであり、今後も、引き続き課所長への指導を徹底していきたい。

(職員団体) 職員数が減少する一方で、業務はこれまで以上に複雑・多様化している。各課所における業務の進行管理の基となるものは業務推進工程表であり、その内容についてしっかりと共有が図られることが超過勤務の縮減に繋がるものとするが、当局の考えを聞きたい。

(当局) 業務推進工程表の職員説明に当たっては、適時、職員への説明を行い、職員と内容の共有を図るよう指導しているところであり、引き続き職員への丁寧な説明を行うよう管理者への指導徹底に努めていきたい。

【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であると認識しており、カウンセリング制度や健康管理医を活用した健康相談、メンタルヘルス教育等を通じ、心の不調の予防に努めているところである。
職員の職場復帰に当たっては、所属長及び各職場の健康管理主任者に対し、家族、職場、医師との連携を図りながら、職員の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) 新たなメンタル系疾患を発生させないためにも、管理者が職員とコミュニケーションを図り、より良い職場環境を作ってもらいたい。また、休職者を抱える職場に対しては、職員に過度の負担がかからないよう目配り、気配りを求める。
- (当局) 各職場の管理者に対し、課内会議や職場内ミーティング等の場を活用して、適切な業務の進行管理や職員とのコミュニケーション強化に努めるよう指導しており、今後とも、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、指導を図っていく考えである。
- (職員団体) 職員の健康管理の観点から、OA機器に関する作業環境について、引き続き改善に努めてほしい。
- (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きており、今後も引き続き、予算等を勘案しつつ、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ところ。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) パワーハラスメントについては、管理者を始め全職員に対し、機会を捉えて周知啓発を図り、その防止に努めていく考えである。また、管理者が職員とコミュニケーションを図り、職員がより良い環境で仕事ができるよう努めていきたい。

【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いては、寒暖の差が激しいことから、特に冬期の防寒対策について、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、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 (2013年統一要求)

平成25年3月29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25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。