

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年8月9日(木) 16:00~16:54(54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)

安田 宗一(執行委員長)、村上 敏博(書記長)、武田 敦(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 当部本部庁舎における空調の改善について
- 3 当部における職員のメンタルヘルスについて
- 4 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
- 5 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について

(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5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について、具体的要因を含め確認したい。
また、超過勤務縮減に向けた当局の考え方を聞きたい。

(当局) 平成24年6月までの超過勤務の状況については、災害対応、会計検査対応、概算要求関連業務が重なったことなどにより、平成23年度の同時期に比して、平均時間数では、事務部門が3割程度増加、技術部門が4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、事務部門、技術部門ともに増加している。

各職場においては、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) 職場によっては、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たり、超過勤務が月60時間を超えた場合、60時間未満で報告するよう指示されたなどという話もあるように聞くが、当局の認識を聞きたい。

(当局) 超過勤務時間については、適正な勤務時間管理に努めているところであり、そのような事実については承知していない。超過勤務縮減には、管理者による業務の進捗状況の把握ときめ細かな進行管理、職員の正確な勤務時間管理が重要であると認識しており、引き続き、管理者への指導の徹底に努めていきたい。

【議題2: 当部本部庁舎における空調の改善について】

(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。

(当局) 本部庁舎の構造上の問題もあるが、常に室温・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。また、本部庁舎の環境改善については、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。

【議題3：当部における職員のメンタルヘルスについて】

（職員団体） 当部のメンタル系疾患による病気休職者の状況等について確認したい。
また、復職対応に係る当局の考え方について聞きたい。

（当局） 当局では、心の不調を原因として療養する職員を多く抱える現状にあることから、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。

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） 職場内のコミュニケーションは、防止策の一つと考えており、新たなメンタルヘルス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いただきたい。

（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。

【議題4：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の実態を含め、当局の認識について聞きたい。

（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、機会を捉えて注意喚起・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5：当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について】

（職員団体） 職員が安心して育児休業等の制度を活用するためには、職場全体でのバックアップ体制が重要であると考えている。職場環境整備について、当局の努力を求める。

（当局） 当局としては、育児休業を始めとする両立支援制度については、これまでもイントラネット、電子掲示板、リーフレットの配布等を通じて職員に周知を図っているところであり、また、課所長への指導を通じて、職場のバックアップ体制を含め、引き続き、職場環境の整備に努めていきたい。

※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年度勤務条件改善に関する要求)

平成24年8月9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) 当部本部庁舎における空調の改善について

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。

(3) 当部における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。

(4) 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。

(5) 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が活用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、管理者に対し、諸会議等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載して周知を図っているところである。

また、各職場の管理者に対しては、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るよう引き続き指導を図っていく考えである。