

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成31年3月26日(火) 9:30~10:00(30分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 3階 専用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

渡辺 一寿(総務次長)、中尾 厚(総務課長)、熊谷 一典(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

桑原 光義(執行委員長)、木原 利彦(書記長)、油川 正道(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われな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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(交渉概要)

1 超過勤務の縮減について

(職員団体) 当部は職員数が少ないため、一人当たりの業務量が大きく、超過勤務時間に影響していると考えます。超過勤務縮減対策については、管理職がただ単に「早く帰れ」、「超勤を減らせ」と指導するのではなく、具体的な解決策を示す等、適切に対応してもらいたい。

(当局) 超過勤務については、管理者が業務上の必要性、職員の健康と福祉等を勘案した上で命令している。特に、業務の必要性については、職員から超過勤務の事前申告により確認しているところである。今後も、職場内ミーティング等で管理者と職員相互のコミュニケーションを図りながら、適切な業務の進行管理を行うよう、管理者を指導していきたい。

2 職員の健康安全管理について

(職員団体) 心の健康づくりについて、引き続きメンタル系疾患の予防に努めてもらいたい。

(当局) 心の健康づくりについては、カウンセリングや健康管理医による心の健康相談の活用のほか、管理者に対するメンタルヘルス教育の充実、ストレスチェックの実施など、メンタル系疾患の予防に努めているところである。メンタル系疾患を生まない良好な職場環境となるよう、引き続き管理者を適切に指導していきたい。

3 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) これまでの周知活動や研修などにより、ハラスメント対策がある程度浸透してきていると考えますが、ハラスメントを生まない職場、相談しやすい職場にしていくことが必要だと考えるがどうか。

(当局) ハラスメントの防止については、職場内ミーティングなどを活用した意識啓発、研修・会議の開催、e-ラーニングの実施、コンプライアンス通信等による注意喚起、相談窓口の設置などの取組を行っている。引き続き、職員への目配り・気配りやコミュニケーションを図り、ハラスメントを生まない良好な職場環境となるよう、管理者を適切に指導していきたい。

※文責は稚内開発建設部当局（今後修正があり得る）