

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年3月28日(木) 14:00~14:40(40分)

(開催場所)

網走開発建設部 第5会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

吉田 進(総務課長)、小林義且(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部網走支部)

本多貴幸(部長)、原田都雷(副部長)、鳴海豊(書記長)

(議題)

- 1 当部若年層職員が休暇等を取得しやすい職場環境について
- 2 当部若年層職員の超過勤務の縮減について
- 3 当部若年層職員における健康安全管理について

(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)。

(発言概要)

【議題1 当部若年層職員が休暇等を取得しやすい職場環境について】

(職員団体) 今年度における男性職員の育児休業取得者数について聞きたい。

(当局) 平成24年度については、男性は2名取得しており、平成25年度については現時点で1名が取得予定である。

(職員団体) 部員からは、業務繁忙で休暇が取得しづらいとの声があがっている。課所長における業務の効率的な進行管理が必要であり、それが職場における休暇等を取得しやすい環境整備に繋がると考えている。

(当局) 当局としては、業務の効率的な進行管理を図るなど休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、引き続き課所長を指導していきたい。

【議題2 当部若年層職員の超過勤務の縮減について】

(職員団体) 今年度における超過勤務の実態や要因について聞きたい。

(当局) 平成25年2月までの超過勤務の状況については、大雨、地震、豪雪などの災害対応等の突発的要因や、本局からの資料作成依頼などの他律的要因によるもののほか、業務の性質や時期など、様々な要因により、平均超過勤務時間数が、昨年度同時期より1割強の増加となっている。

(職員団体) 慢性的な超過勤務の状況にあるが、当局としてどのように超過勤務を縮減するつもりなのか。

多くの課所長は、働いている部下の責任感に頼っている部分が多いと感じている。「協力願う」、「理解願う」という言葉ばかりではなく、実効ある縮減方策を示してもらいたい。

(当局) 災害対応のほか、業務の性質や時期などにより、超過勤務が避けられない場合もあるが、当局としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、それぞれの要因に即した縮減策を検討していくことが必要と考えており、業務

運営の簡素・効率化に努めるなど、様々な対策をきめ細かく実施し、できる限り超過勤務が少なくなるよう努力しているところである。

また、各課所の実情に即した実効ある取り組みを一層進めるため、職場内ミーティング等で職員の意見を聞くなど十分認識を共有した上で、縮減策を講じるよう、今後も課所長を指導していきたい。

【議題3 当部若年層職員における健康安全管理について】

(職員団体) 長時間の超過勤務により、体調を崩したり健康に不安を抱えている職員が多い。超過勤務が多い職員へのフォローをどのように行っていくのか。

(当局) 職員の健康管理は、職員が勤務する上で重要な問題であると認識しており、特に週休日・休日の出勤や長時間の超過勤務の継続は、職員の健康と福祉に害を及ぼすおそれがあることから、当局としても、超過勤務の縮減に努めるとともに、職員の健康管理等の徹底について課所長への指導に努めている。

なお、超過勤務を命ずる場合には、必要最小限の勤務時間とするとともに、職員の健康を害しないよう考慮しているところであり、今後ともこの点に十分配慮していきたい。また、長時間にわたり超過勤務を行っている職員については、臨時の健康診断や医師の面接指導の受診を勧奨しており、引き続き、職員の健康管理に留意していきたい。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2013年春闘統一要求)

平成25年3月28日

1. 当部若年層職員が休暇等を取得しやすい職場環境整備について

育児休業をはじめとする仕事と育児の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電子メールを通じ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。

年次休暇等の計画的使用の促進については、従来から管理者に対し、職員の希望、業務処理計画等を勘案・調整し、業務の効率的な進行管理を図るよう指導しているところである。また、年次休暇等の使用計画表を作成するなどして、連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、特別休暇を含めた休暇を取得しやすい環境の整備に向けて、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。

2. 当部若年層職員の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。

3. 当部若年層職員における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、計画作成に際しては、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。