

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年4月11日(水) 14:00~14:56(56分)

(開催場所)

旭川開発建設部1階 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

鎌田 照章(旭川開発建設部長)、吉岡 輝彦(旭川開発建設部次長)、
上野 稔和(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、原 和義(書記長)、
與板 賢次(執行委員)、武島 浄一(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 当部における職員の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、交渉議題として取り決めた2点について、次のとおり回答

- ・ 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、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いるところである。

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配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。

- ・ 職員の健康管理及び安全管理については、職員が業務を遂行する上で重要な問題であると認識している。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、執務環境の点検整備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24年度においては、生活習慣病対策、超過勤務に係る臨時の健康診断・面接指導の実施、公務上等災害の防止及びメンタルヘルス対策の4つを重点事項として取り組んでいくとともに、救命救急講習を当部独自で実施することとしている。

特にメンタルヘルス対策については、職員の勤務状況及び健康状態の把握、カウ

ンセリング制度や健康管理医の活用に努めるよう、引き続き管理者を指導するとともに、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び執務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていく考えである。

また、心の不調を理由に長期間職場を離れていた職員の職場復帰については、人事院の指針に沿った職場復帰支援対策を進めていきたい。

(交渉概要)

<議題1：当部における超過勤務の縮減について>

(職員団体) 平成23年度の超過勤務及び休日出勤の実態は平成22年度と比べて、どのような状況か。

(当局) 部全体の平成23年4月から平成24年2月までの超過勤務の状況は、平成22年度の同時期と比較して約4%増加したが、平成21年度の同時期と比較すると約20%減少している。

また、週休日・休日の出勤状況については、平成23年4月から平成24年2月までで約1.3%の出勤率となっており、平成22年度の同時期と同程度である。

(職員団体) 超過勤務の主な要因は何か。

(当局) 平成23年度の超過勤務の主な要因は、会計検査対応、予算関連業務、設計積算業務、大雨などの災害対応等であるが、業務の性質や時期により超過勤務が避けられない場合もあると認識している。

(職員団体) 超過勤務を縮減するため、どのような対策をとっているのか。

(当局) 従来から、業務の進行管理の徹底、発注者支援業務の活用、遅出勤務の活用、業務の簡素・効率化に努めるなど、様々な対策をきめ細かく実施し、できるだけ超過勤務が少なくなるよう努力してきているところである。

さらに、職員から超過勤務の事前申出を行わせ、管理者が業務の必要性や緊急性等を勘案の上、超過勤務を行わせるかどうか判断して命じるよう徹底している。

(職員団体) 特定の者が長期間にわたり、長時間に及ぶ超過勤務をしている状況があるようだが、どのような対策をとっているのか。

(当局) 管理者には、業務量や業務の内容に応じた職員への適正な業務配分を指示するとともに、業務の進行管理の徹底などを図ることにより、特定の者に超過勤務が偏らないよう指導している。

(職員団体) 当局では、職員と意見交換をしながら業務推進方針(工程表)を作成することとしているが、職員への説明はされているのか。

(当局) 業務推進方針(工程表)は、課所ごとの業務推進に関する基本的な事項、推進体制及び業務概要のほか、管理者が必要と判断する事項について、職員の意見を募りつつ作成したものであり、その内容については、職員と共

有が図られているものと考えている。

業務推進方針（工程表）の職員への説明については、丁寧に行うよう指導しているところであり、今後とも、管理者への指導を徹底していく。

なお、業務推進方針（工程表）に変更が生じた場合には、変更の都度、職員へ説明するよう管理者を指導している。

（職員団体） 当局は風通しの良い職場づくりを強調するが、どのようなことを行っているのか。

（当 局） 風通しの良い職場づくりは、円滑な業務の推進を図る上で非常に重要なことと認識しており、職場内ミーティングや幹部職員による現場訪問などを実施し、職員と意見交換を行っている。

（職員団体） 幹部の現場訪問では、職員から様々な意見・提案等の発言があると思うが、どのような対応をしているのか。

（当 局） 職員からの意見・提案等については、部内での検討後、対応可能なものについては、早急に対応している。

<議題2：当部における職員の健康管理について>

（職員団体） 長期休業になると、他の職員にも負担がかかることから、メンタルヘルス対策については、さらに重要性を増していると思うがどうか。

（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り、また、職場に復帰してから再発を繰り返す職員も見られることから、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いる。

職員の心の健康の保持増進を図るため、各管理者に対しては、職員の勤務状況及び健康状態の把握、カウンセリング制度の活用等に努めるよう引き続き指導を行うとともに、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び勤務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていく考えである。

（職員団体） 心の不調を原因とした疾病を防止するために、どのような対応をしているのか。

（当 局） 内部カウンセラー、外部カウンセラー及び健康管理医などと連携しながら対応するとともに、管理者が、しっかりと目配りや声かけをすることが重要である。

文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）