

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年8月8日(木) 14:00~14:58(58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)

丹野 弘(旭川開発建設部長)、伊藤 博(旭川開発建設部次長)、

松永 明博(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)、遊佐 智泉(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メンタルヘルスについて

(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

- 1 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。

当部としては、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。

- 2 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、長期に亘って病気療養を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対策を進めていきたいと考えている。

(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25年度における部門毎の超過勤務の実態と定時退庁の状況はどのようになっているのか。特に月60時間以上の超過勤務者が増えているようであるが、その要因は何か。

(当局) 当部の平成25年度第1四半期の超過勤務の状況は、平成24年度の同時期と比較して約8%増加している。特に融雪による出水対応や補正予算対応を主な要因として河川部門や技術審査等を行う共通部門で増えている。道路部門は若干減少、農業部門は若干増加している。

定時退庁率は約2%減少している。

月60時間以上の超過勤務者についても、同様の要因により9%弱増えているものの、月80時間、100時間以上の超過勤務者は減少している。

(職員団体) 各職場の超過勤務の実態を把握しなければ、縮減に向けたきめ細かな指導ができないと考えているが、どのように把握しているのか。また、当局は超過勤務の縮減に向けて、具体的にどのような取組を行っているのか。

(当局) 各課所において、超過勤務により処理せざるを得ない場合は、その予定時間、業務内容等を事前に届出させ、課所長がその必要性、緊急性を判断しつつ、適切な進行管理を行っている。

超過勤務には時期的、突発的、対外的など様々な要因があり、それぞれの要因に即した縮減方策を講じていく必要があると考えているが、超過勤務・週休日出勤の事前届出、業務量・業務の難易度に応じた職員への適正な業務配分、定時退庁の励行、会議の効率化など、様々な方策を講じながら、少しでも超過勤務が縮減されるよう努めているところである。

(職員団体) 当局は超過勤務を縮減するための努力をしているというが、現実的には特定の職員に長時間の超過勤務が偏っている。これは、課所長による日々の業務の進捗状況の把握や進行管理が不十分であることが要因である。

超過勤務の縮減方策は、職場内でしっかり議論し、実効ある方策を講じるべきである。

(当局) 業務量や難易度に応じた適正な業務配分に努めるとともに、きめ細かな業務の進行管理を行うことで、特定の職員に業務が偏ることのないよう、引き続き課所長を指導していきたい。

超過勤務の縮減に当たっては、各職場の実情に応じた実効ある取組を進めるため、引き続き、職場内ミーティング等で職員の意見や要望を吸い上げ、職員と認識を十分共有した上で取り組むよう指導していきたい。

(職員団体) 職場内ミーティング等で職員の意見等を吸い上げるというが、現状は職員が意見等を発言しやすい雰囲気になっていない。職場内でしっかりとコ

コミュニケーションのとれる職場環境づくりを求める。

- (当 局) 職場内では良好なコミュニケーションに努め、また職場内ミーティング等で職員から意見や要望が出されるような職場の雰囲気づくりが重要であると考えているので、引き続き、課所長を指導していきたい。

【議題2：当部における職員のメンタルヘルスについて】

- (職員団体) 現在の職場状況を見ると、メンタル不調は、いつ、誰がなってもおかしくない状況にある。メンタル不調者の発生は、業務への影響や他の職員への負担増等、職場全体への影響が大きい。

各課所長は、日頃から職員の健康面も含めて目配り、気配りしながら、メンタル不調を未然に防ぐことが重要であると考えているが、当局の認識はどうか。

- (当 局) 職員の健康管理は、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項であることから、心の不調の予防、早期発見・早期対応に努めていく考えである。

心の不調の予防については、職場内のコミュニケーションを良好にし、メンタル面を含めた健康状態の目配りや気配り、いつでも職員の相談にのれるような職場の雰囲気づくりに向けて、課所長を指導していきたい。

- (職員団体) メンタル系疾患による休職から職場復帰しても、再発する職員がいる。職場復帰に当たっては、再発しないよう、職場内の受入体制や環境整備など、しっかりした職場内でのフォローアップを求める。

- (当 局) 職員の職場復帰に当たっては、所属長及び健康管理主任者は、本人、家族、主治医、健康管理医と連携をとりながら、復帰時期の調整や復帰後の担当業務、職務遂行状況のフォローアップ等について留意して対応するよう指導しているところである。

※文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）