

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年5月16日(木) 15:30~16:30(60分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

山崎 弘善(開発監理部次長)、福松 也寸志(職員課長)、

高野 亙(職員課長補佐)、横田 康弘(職員課長補佐)、高原 直城(人事課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合青年部)

齋藤 航太郎(青年部長)、井端 隼平(書記長)、渡部 朋也(執行委員)

(議題)

- 1 若年層職員の超過勤務の縮減について
- 2 若年層職員の健康管理について
- 3 若年層職員が育児休業や休暇の取得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3点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

<議題1:若年層職員の超過勤務の縮減について>

(職員団体) 超過勤務の実態とその要因をどのように認識しているか。

(当局) 平成24年度の超過勤務については、前年度と比較して、本局はほぼ同程度、開発建設部は若干増加傾向にある。

部門別で見ると、河川では若干減少し、道路、港湾・空港、農業は若干増加傾向にある。その他、機械、営繕については、ほぼ同程度。事務については、本局は同程度、開発建設部は若干増加傾向にある。

要因については、4~5月に災害が相次ぎ、これに加えて会計検査の準備と対応や概算要求の資料作成の時期が重なったこと、さらに11月以降は開発建設部において、補正予算、予備費の対応により超過勤務が増加したものと考えている。

(職員団体) 定時退庁日の必要性について、職員にしっかりと伝わっていないのではないか。青年部員の中では、定時退庁日であっても、仕事が終わってから帰るという考え方が広まっているがどうか。

(当局) 健康管理や家庭を大切にすると観点からも、定時退庁日における定時退庁の励行について、毎年度管理者を指導しているところであり、引き続き指導を徹底していきたい。

(職員団体) 1ヶ月の超過勤務が60時間を超えないようにとの指導をしているだけの課所長、管理職員もいるようである。課所長はしっかりと業務内容を把握して、超過勤務が少なくなるよう改善策を考えるべきである。

(当局) 月60時間を超える超過勤務に関する報告は求めているが、単に60時間を超えないよう超過勤務を抑制するようにとの指導はしていない。業務内容や要因を分析し、健康管理の観点からも、どのようにすれば超過勤務を縮減することができるか課所長に検討してもらっているものである。本局としても、有益な縮減のアイデアがあれば他の管理者に提供するなど、実行性のある縮減方策を講じていきたい。

<議題2：若年層職員の健康管理について>

- (職員団体) 若年層であっても人間ドックで病気の早期発見ができるよう、受診しやすい体制づくりをお願いしたい。
- (当 局) 健康診断の実施基準については、人事院規則によるほか、当局としては、予算状況や必要性等を考慮の上、順次拡充を図ってきたところである。人間ドックの共済組合助成金額については、平成22年度までは35歳未満の組合員は受診料金の50%であったが、平成23年度から年齢による差はなくなり、現在は受診料金の60%となっている。
- (職員団体) メンタル系疾患について、本人のフォローはもちろんだが、長期療養が必要となった職員が在籍する職場のフォローも必要である。当局はどのように考えているのか。
- (当 局) 病気で休職した職員の業務については、各々の職場の実情に応じて、業務の再配分や職員の配置換、応援体制等の検討のほか、特に休職期間が長期に渡る場合には、当該職員の復職の見通しや定員事情等も考慮の上、必要に応じて代替職員の確保についても検討していきたいと考えている。
- (職員団体) 臨時の健康診断を、業務繁忙で受診することができないということのないよう、業務の進行管理上の配慮も引き続きお願いしたい。
- (当 局) 職員が超過勤務に係る臨時の健康診断の対象になった場合は、受診させるよう管理者を指導しており、引き続き指導していきたい。

<議題3：若年層職員が育児休業や休暇の取得しやすい職場環境の整備について>

- (職員団体) 年次休暇の取得日数からみると、年次休暇を取得しづらい職場環境にあるのではないかと考えている。当局はどのように指導しているのか。
- (当 局) 各種両立支援制度や年次休暇の計画的使用の促進について、本省指示などに基づいて管理者を指導している。また、特定事業主行動計画の中でも、休暇の取得率のアップについて掲げられており、超勤の縮減と同様に、業務の進行管理をしっかりと行う中で、計画的に年次休暇を取得していただきたいと考えている。
- (職員団体) 育児休業を取得したくても、職場に迷惑がかかるなどの理由から、どうしても取れないというところがある。育児休業期間中における代替職員の配置や業務分担の見直しといった措置を講じていただきたいと考えているがどうか。
- (当 局) 職員が育児休業等を取得する場合には、当該職員の業務を円滑に処理するため、業務の遂行方法、業務分担又は人員配置の変更など、必要な措置を講ずるなどして、制度を活用しやすい職場環境となるよう管理者を指導しており、引き続き指導していきたい。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2013年青年部統一要求)

平成25年5月16日

(1) 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。

(2) 若年層職員の健康管理について

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き、必要な措置を講じていくこととしている。

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。

(3) 若年層職員が育児休業や休暇の取得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、研修等の場で、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。

また、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ほか、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、休暇を取得しやすい環境整備に向けて、引き続き指導を徹底していきたい。