

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年7月24日(火) 11:00~11:59(59分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用第4会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

高松 泰(北海道開発局長)、稗田 昭人(開発監理部長)、
山崎 弘善(開発監理部次長)、齊藤 基也(総務課長)、
佐藤 晶紀(人事課長)、和田 俊博(職員課長)、
小泉 俊則(総務課適正業務指導官)、村津 敏紀(人事課長補佐)、
高野 互(職員課長補佐)、水口 弘幸(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

中村 昭(中央執行委員長)、藤田 晃久(書記長)、
熊倉 輝人(中央執行委員(企画部長))、久保 賢次(中央執行委員(組織部長))

(議題)

【2013年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員のメンタルヘルスについて
- 3 パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 育児休業及び育児のための短時間勤務が活用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4点について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

【議題1: 超過勤務の縮減について】

(職員団体) 本年度の超過勤務の状況如何。

(当局) 平成24年5月末現在までの状況は、4月以降に相次いで災害が発生したことに加え、会計検査への対応、概算要求資料の作成作業などの時期とも重なり、一人一月当たりの平均超過勤務時間数は、前年度の同時期と比較し、特に開発建設部においては2割程度増加し、月60時間超の勤務者も2倍の人数となっており、道路・河川部門を中心に超過勤務が増加している。

(職員団体) 超過勤務の解消に向けて、今後どう取り組んでいくのか。

(当局) 6月以降においては、災害対応が一段落し、また、会計検査対応もピークを過ぎていることから、平常に戻るものとみている。

なお、当局における一人一月当たりの平均超過勤務時間数は、組織全体としてみれば、ここ数年減少傾向にあるが、引き続き、業務運営の簡素・効率化を図り、また、適正な業務配分と業務の円滑な進行管理を図り、更に縮減に努めていきたいと考えている。

- (職員団体) これまで当局は、職員の勤務条件の維持に配慮するとしてきているが、その考えに変わりはないか。
- (当局) 超過勤務については、引き続き縮減に向けて取組を進めていく考えであり、また、職員の健康管理面でも、特定の職員に過度の負担が掛からないよう配慮していく考えである。
- (職員団体) 業務の進行管理に関し、業務推進工程表の職場への説明が不十分である。また、コンプライアンスを重視するあまり、関係課間で業務上必要な情報が共有されないなど、横の連携が不足している。
- (当局) 業務推進工程表の内容については、作成過程の段階から職員との共有が図られているものと考えている。説明時期については、年度末までに、その内容について職員と共有が図られるよう指導しているところである。
- また、関係課間での業務上必要な情報の共有については、円滑に事業を進めていく上で必要なことではあるが、一方で、入札情報の漏洩などの不祥事の発生を防止する観点から制約が必要なものもあるため、この点のご理解を願いたい。
- (職員団体) 職場では、管理者による超過勤務の時間管理ばかりが優先して行われ、職員との意思疎通が不足し、業務の進行管理が不十分となっている。改善に努めてもらいたい。
- (当局) 超過勤務の縮減については、時間管理だけではなく、一つ一つの業務の見直しを行うことが何よりの方策であり、業務の進行管理や仕事の簡素・効率化について、職場内ミーティングの場などを活用し、職員との意思疎通を図りながら、実効性が上がっていくようにしていきたいと考えている。

※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年度勤務条件改善に関する要求)

平成24年7月24日

(1) 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) 職員のメンタルヘルスについて

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（精神科医）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、長期に亘って病氣療養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策を進めていきたいと考えている。

(3) パワー・ハラスメントが行われない職場環境の整備について

パワー・ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるなど、職場内秩序を乱し、職場の活力低下を招く要因となるものであり、その防止に努めていく必要があるものと考えている。

この予防については、管理者・職員の双方に対し、パワー・ハラスメントに関する問題意識を十分に持たせ、職場から排除すべき具体的な行為がどのようなものであるのかについて認識を共有させることが特に重要であり、諸会議、研修等の機会を捉えて周知啓発を図り、職場環境づくりに努めていきたいと考えている。

(4) 育児休業及び育児のための短時間勤務が活用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。