

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年 7月31日(火) 13:30~14:29(59分)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

戀塚 貴(室蘭開発建設部長)、藤田 望(室蘭開発建設部次長)、
木村 保雄(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、小坂 英人(副執行委員長)、小山内 健(書記長)
橋場 浩一(執行委員)、阿部 浩一(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 当部職員のメンタルヘルスについて
- 3 当部における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 当部における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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(要旨)

【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24年度第1四半期において、昨年度の同期に比して超過勤務が増加した要因は何か。

(当局) 平成24年4月以降における相次ぐ災害への対応に加え、会計検査の準備・対応、概算要求資料作成作業の時期などとも重なり、超過勤務が増加したところ。

(職員団体) 同一部門であっても事務所、課所ごとによって超過勤務の状況に大きな差が生じており、不満の声が上がっているが、当局の認識如何。

(当局) 課所によって超過勤務の要因、発生時期は様々であることから、引き続き、課所ごとの超過勤務の状況について適宜把握し、それぞれ個別に管理者に対し指導するなど、超過勤務の縮減に努めていきたい。

(職員団体) 例年、年度末及び年度当初に超過勤務が増加する傾向にあるが、事前に業務の繁閑時期が想定し得るのであれば、業務繁忙期における超過勤務のピークカットに向け実行性ある対策を求めたい。

(当局) 業務推進工程表に基づき年間の計画を立てた上で、業務の繁閑を勘案しながら平準化を図っていくことを基本として考えている。時期によっては、超過勤務が避けられない場合があるが、その場合においても、特定の職員に業務が集中しないよう周囲からのサポートやスタッフ制の活用等が図られるよう対応していきたい。

(職員団体) 期限が短い、目的が不明確、担当者に直接作業依頼が行われるなど、依然として調査報告物の依頼が改善されない状況にあり、早急な改善を求める。

(当局) 本部から事務所等への資料作成等の依頼については、課長補佐等以上の役職者が、重複の有無等依頼する項目及び内容を十分吟味し、依頼内容を必要最小限にするよう指導しているところである。また、定時退庁日の15時以降、他課(室)所に対し、同日の勤務時間外に事務処理をさせるような依頼は控えるよう指導しているところであり、引き続き、指導の徹底を図っていきたい。

(職員団体) 管理者によっては、職員の超過勤務時間が一月当たり60時間を超えないよう命令時間を調整しているとの声も聞いている。また、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ており、業務の進行管理が不十分となっているが、当局の認識如何。

(当局) 超過勤務については、各職場の管理者において、予算の範囲内で、業務遂行上の必要性や職員の健康状態等を勘案して命じているところであり、また、職員からの事前申告、事後確認の徹底など、より適正な勤務時間管理に努めており、命令時間を調整しているといった事実は承知していない。

また、管理者に対して課内会議や職場内ミーティング等を通じて、職員との意思疎通を図った上で適切な業務の進行管理を行うよう指導しているところであり、引き続き指導の徹底に努めていきたい。

(職員団体) 定時退庁日における管理者の巡回や声かけ、定時退庁日に定時退庁できなかった場合には他の日に定時に退庁させるといった取組について、各職場において実施されていない状況にあり、改めて各管理者に対し指導するよう求める。

(当局) いずれも当部の平成24年度における超過勤務縮減に向けた取組方針に掲げ、その徹底に努めているところであり、引き続き、管理者を指導していきたい。

【議題2：当部職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) 当部においては、7月から精神科の健康管理医が配置されたところであるが、当該健康管理医の活用について、職員への十分な周知の徹底を求める。

(当局) 精神科の健康管理医の配置に当たっては、電子メールを活用し全職員へ周知を図ったところであるが、引き続き、掲示板や職場内ミーティングの場を通じて周知を図っていく考えである。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成24年7月31日

○ 当部における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。

○ 当部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。

○ 当部における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。

○ 当部における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の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。