

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年6月29日(金) 14:00～14:32(32分)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第1会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

山口登美男(小樽開発建設部長)、角地泰英(小樽開発建設部次長)、
山内富士夫(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

橋本明(執行委員長)、木村俊幸(副執行委員長)、成田勇(書記長)、
寺岡文明(執行委員)、村田定寛(執行委員)

(議題)

- 1 当部職員の健康安全管理について
- 2 当部における超過勤務の縮減について

(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)。

(発言概要)

【議題1 当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 職員数が減少する一方、新システムの導入や業務の複雑化などにより、職員にかかる精神的負担が増しており、職員の健康面に大きく影響していると考えますが、当局の認識はどうか。

(当局) 当局としては、日頃から職員の勤務状況についてメンタル面も含めて十分に注意を払い、健康安全管理に努めるよう職場の管理者に対して指導を行っており、引き続き指導の徹底を図っていく考えである。

(職員団体) 当部におけるメンタルヘルスの状況について、当局の認識はどうか。

(当局) 現在、療養している職員のほか、職場復帰してから再発を繰り返す職員もみられることから、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していく考えである。

(職員団体) 心の不調を原因とした休職者等の早期の職場復帰について、当局としてどのように進めていくのか。

(当局) 心の不調を原因とした疾病は、その症状や職場、家庭の事情等によって同じケースはないことから、職員の職場復帰に当たっては、所属長及び各職場の健康管理主任者が本人、家族、職場(上司、同僚)、医師(主治医、健康管理医)などと連携を図りながら、職員の復帰予定時期把握、復帰後の業務への配慮、復帰後のフォローアップなどについて対応するよう指導

している。

(職員団体) 休職者等を抱える職場においては、特定の者に負担がかかることのないよう、業務配分の見直しなど課所内全体で対応すべきと考えるがどうか。

(当局) 休職者等がいる課所については、管理者において、課内会議や職場内ミーティングを通じて、職員から業務の実情等を聞きながら、業務量や業務の困難度に応じた適正な業務の再配分を行うほか、きめ細かな業務の進行管理を行うよう管理者を指導しているところである。

【議題2 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 管理者による適切な業務の進行管理の1つの目安として、定時退庁日の退庁状況、長時間超過勤務及び深夜に及ぶ超過勤務の実態を聞かせてもらいたい。

(当局) 当部における平成23年度の定時退庁日の退庁状況は、昨年度と比して改善している。

長時間超過勤務については、平成23年度において事務部門では該当者はいないが、技術部門では昨年度に比して1割程度増加している。

深夜に及ぶ超過勤務については、平成23年度において事務、技術ともに1割程度減少している。

(職員団体) 当部においては、スタッフ制の拡大が進んでいるが、上手く機能していないという話を聞いている。課所長がスタッフ制の利点を理解した上で上手に機能させることが、円滑な業務の推進に資するとともに、超過勤務の縮減に繋がると考えるが、当局の認識はどうか。

(当局) スタッフ制が導入されている課については、業務量や業務の困難度に応じた各スタッフへの適正な業務配分に努めるとともに、業務の繁閑に応じた機動的な業務処理体制の構築により、スタッフ制の利点を活かした効率的な業務処理を図るよう管理者を指導するなど、超過勤務の縮減に努めていきたいと考えている。

※ 文責は小樽開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2012年統一要求)

平成24年6月29日

(1) 当部職員の健康安全管理について

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、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。

また、健康安全管理計画の作成の際に、広く職員の意見等を聴いているところであり、平成24年度においては、特に、生活習慣病対策、超過勤務に係る臨時健康診断・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こととしている。

なお、メンタルヘルス対策については、カウンセリング制度や健康管理医（精神科医）の積極的活用のほか、特に管理者への教育の徹底を図り、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きたいと考えている。

(2) 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、きめ細や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。