

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成24年8月24日(金) 14:00~15:00(60分)

### (開催場所)

札幌開発建設部 4階1号会議室

### (出席者)

当局側(札幌開発建設部)

角地 泰英(札幌開発建設部次長)、大石 稔(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

高久保 陽一(書記長)、和田 章宏(執行委員)、金子 直樹(執行委員)

渡邊 和典(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) 当部において長時間の超過勤務を行っている職員の状況について伺いたい。

(当局) 平成22年度と23年度で比較すると、月80時間以上の超過勤務を行った人数については、前年度比22.6%の減少となっている。

(職員団体) 超勤代休時間制度が始まった当初は、一月の超過勤務が60時間を超えた場合は全て超勤代休時間を指定していた実態が多く、職場が混乱している状況であったが、現在、制度の取扱いに関して、職場において混乱している状況はあるか。

(当局) 超勤代休時間制度が、職員の健康面を考慮して体を休ませるものであるという趣旨に基づき、課所長には職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう指導しているが、職場において混乱しているという状況は聞いていない。

(職員団体) 超過勤務が多い課所に対して、どのような指導を行ったのか具体的に伺いたい。

- (当 局) 超過勤務が特に多い課所の管理者に対して、部長以下で個々にヒアリングを実施し、課所内や本部と事務所間の業務分担の見直し等を図ったところである。
- (職員団体) 実態としてスタッフ制が有効活用されているとは思えない。年度初めに業務推進工程表を作る際、適正な業務分担を実施すべきだったのではないか。
- (当 局) スタッフ制を有効活用し業務の平準化を図るためには、各スタッフへの適正な業務配分のほか、管理者と職員とのコミュニケーションが必要だと考えており、引き続き、管理者を指導していきたい。
- (職員団体) 定時退庁日や10月の超過勤務縮減週間を見ても、課所長は定時退庁を伝えるのみで、業務の簡素・効率化や業務処理方法の見直しを図るといった姿勢が見えてこない。超過勤務縮減を進めるために、課所長がしっかり業務の進行を管理、把握することが必要ではないか。
- (当 局) 超過勤務縮減週間のみならず、業務の進行管理は重要であり、職員への助言や資料作成依頼に対する資料の精度についてあらかじめ指示する等の積み重ねが超過勤務縮減につながると考える。引き続き、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう管理者へ指導していきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

# 交渉議題に係る回答メモ

(2013年度勤務条件改善に関する要求)

平成24年8月24日

## 1. 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。

## 2. 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。

## 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

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。

#### 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

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についてメールに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。