

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年9月20日(火) 13:10~14:05(55分)

(開催場所)

網走開発建設部 第1会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

板倉 純(部長)、伊藤 博(総務次長)、渡部 修也(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

峰村 正明(執行委員長)、惣田 貴弘(副執行委員長)、法邑 修(書記長)、

吉田 隆(執行委員)、笹原 正彦(執行委員)、中村 潤一(執行委員)、

河田 修二(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 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について
- 3 当部における障害者雇用の促進に必要な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)。

(発言概要)

【議題1 当部における超過勤務の縮減について】

○ 職員団体側から

- ・ 超過勤務の実態は部門毎にどのような状況なのか。また、超過勤務の把握はどのように行っているのか。
- ・ 超過勤務は減少傾向にはあるが、それでも月100時間を超えている職員もいる。各課所において特定の職員に超過勤務が偏らないよう配慮願いたい。
- ・ 病気による長期休暇者を抱えている職場においては、他の職員に負担が掛かっている状況にある。慢性的ではないにしろ、超過勤務で対処せざるを得ない状況であるが、当局としてどのように考えているのか。
- ・ 超過勤務が月60時間を超えた場合、60時間未満で報告するよう課所長から指示されたという話や、超勤代休時間の指定について、超過勤務手当予算が不足しているため、管理者が強制的に超勤代休時間を指定している部局もあると聞いているが、当部の実態はどうか。

○ 当局から

- ・ 部全体の超過勤務状況について、平成22年度は平成21年度と比較し2割弱の減少となっており、平成23年度の4月から7月までは平成22年度の同時期と比較し2割弱の減少となっている。また、部門別の超過勤務については、水質事故、大雨等の災害対応、河川整備計画等の策定、地区完了など、業務内容やその時期、年度によって事由が異なるため、一概にどの部門の超過勤務が多いとは言えないが、各部門の超過勤務は減少してきている。

超過勤務の実態把握については、課内会議、職場内ミーティング等において、職員の業務内容、進捗状況等を確認するほか、職員からの事前届出など、様々な方法で実施してきたところであり、幹部職員においても、毎月各課所の実態を把握の上、超過勤務の要因分析を行い、できるだけ超過勤務が少なくなるよう努力してきたところである。

- ・ 超過勤務が月100時間を超える職員は、昨年よりは減少してきている。超過勤務は、業務の性質や時期によって避けられない場合があるが、職場における超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図るとともに、週休日・休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、超過勤務の事前届出の徹底により、超過勤務の縮減に努めており、引き続き課所長を指導していきたい。

- ・ 課所長が、職場内ミーティング等で職員の意見等も十分聞きながら、業務の簡素・効率化に向けた業務処理方策の検討を行うとともに、業務の進行管理をきめ細かく行い、特定の職員に業務が偏らないよう努めていく考えである。
- ・ 当部においてはそのような事実は把握していない。いずれにしても、超過勤務は、課所長がその必要性や緊急性のほか、職員の健康面も勘案し、超過勤務を行わせるかどうか判断するとともに、業務の進行管理に係る指導を行った上で命じており、引き続き超過勤務が少なくなるよう努めていきたい。また、超勤代休時間制度は、長時間超過勤務を行った職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであるとの趣旨に基づき、職員が予め超勤代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、超勤代休時間の指定に努めるよう課所長を指導している。

【議題2 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について】

○ 職員団体側から

- ・ 男性職員で育児休業を取得した実績はあるか。
- ・ 育児休業を取得した職員が所属する課所において、代替職員は配置されたのか。また、代替職員については、非常勤職員ではなく臨時的任用職員等を配置するべきである。
- ・ 男性の育児休業の取得率を2020年までに13%にするという全国的な目標がある。今後も制度を十分に活用できるよう、職員への周知徹底及び育児休業等を取得しやすい職場環境を求める。

○ 当局から

- ・ ここ数年、把握している範囲において、男性職員で育児休業を取得した実績はないが、育児参加休暇等は取得している。
- ・ 女性職員の育児休業の取得により、非常勤職員及び任期付採用職員を配置したところであるが、今後も育児休業を取得した職員の業務内容や職場の意見等も聞きながら、業務分担の見直しや代替職員の配置の必要性について検討していきたい。
- ・ 育児休業等を始めとする仕事と育児の両立支援制度は、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレットの配布を通じて職員に周知を図ってきたところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

【議題3 当部における障害者雇用の促進に必要な職場環境の整備について】

○ 職員団体側から

- ・ 車いすの人が使いやすいようスロープやトイレを整備しているが、実際には段差があったり、不便さがある。障害者雇用の促進は、国の方針でもあり、来庁される人のことも含め、障害者の立場に立った改善をするよう検討願いたい。

○ 当局から

- ・ 今後も、整備の必要性や予算等を総合的に勘案し、必要な職場環境の整備が図られるよう努めていく。

文責は北海道開発局網走開発建設部当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ

(2012年度勤務条件改善に関する要求)

(2011年人事院勧告に向けた要求)

平成23年9月20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。

当部としては、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・効率化を図るとともに、週休日・休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行のほか、職員の業務状況を事前に的確に把握するための超過勤務の事前届出の徹底等により、超過勤務の縮減に努めてきたところである。

また、やむを得ず超過勤務を命ずる場合には、必要最小限の勤務時間とするとともに、職員の健康を害しないよう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よう、課所長を指導していきたい。

### 2 当部における育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備について

育児休業を始めとする仕事と育児の両立支援制度については、これまでも電子掲示板や電子メール、リーフレットの配布等を通じて職員に周知を図ってきたところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

また、職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申出があった場合においては、その職員に対して両立支援制度の利用促進に資する情報提供を行っていくなど、育児を行う職員が希望する制度を請求しやすい環境整備を図るよう、課所長へ徹底していきたい。

### **3 当部における障害者雇用の促進に必要な職場環境の整備について**

当部本部庁舎には、正面玄関に「障害者用スロープ」があり、その障害者用スロープに隣接して「障害者用駐車場」を設置している。

また、1階A庁舎に障害者用トイレを設置している。

今後も、整備の必要性や予算等を総合的に勘案し、必要な職場環境の整備が図られるよう努めていく考えである。