

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年8月6日(月) 14:00～14:59(59分)

(開催場所)

旭川開発建設部1階 入札執行室

(出席者)

当局側(旭川開発建設部)

鎌田 照章(旭川開発建設部長)、吉岡 輝彦(旭川開発建設部次長)、
上野 稔和(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合旭川支部)

岡田 朋博(執行委員長)、奥出 一之(副執行委員長)、原 和義(書記長)、
與板 賢次(執行委員)、武島 浄一(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 当部における職員のメンタルヘルスについて

(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2点について、次のとおり回答

- ・ 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、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配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。
- ・ 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と考えている。
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、長期に亘って病気療養を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対策を進めていきたいと考えている。

(交渉概要)

<議題1：当部における超過勤務の縮減について>

(職員団体) 当部の超過勤務の状況と週休日及び休日の出勤状況はどのようになっているのか。

(当局) 当部の平成24年度第1四半期の超過勤務の状況は、平成23年度の同時期と比較して約7%減少している。

また、週休日及び休日の出勤状況については、平成24年度第1四半期は約1.3%の出勤率となっている。

(職員団体) 職場の超過勤務の実態は当局として、どのように認識しているのか。

(当局) 事業別、職種別の差異があり実態は様々であるが、地震、大雨などの災害対応、本省等からの資料作成依頼によるもののほか、業務の性質や時期により超過勤務が避けられない場合があると認識している。

当部としても、業務運営の簡素・効率化に努めるなど様々な対策をきめ細かく実施し、出来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。

(職員団体) 基本的に週休日及び休日については、本来の出勤日ではないと思うが、どう考えるか。

(当局) 災害等緊急やむを得ない場合を除き、週休日及び休日は出勤をしないことが望ましいと考えている。少なくとも、日曜日には勤務させないように、引き続き管理者を指導していく。

(職員団体) 例えば契約課では、新しい契約方式が試行されたことによって特定の職員に負担が集中していると思われるが、当局はどう考えるか。

(当局) 特定の職員に負担が集中しないように、スタッフ制を取り入れている課については、業務量や業務の困難度に応じて各スタッフへの業務配分に努めるとともに、業務の繁閑に応じた業務処理体制を構築するよう指導しているところである。

今後もスタッフ制の利点を生かした効率的な業務処理を図るよう管理者を指導していく。

(職員団体) 超過勤務縮減のために、どのような対策をとっているのか。

(当局) 超過勤務縮減の取り組みについては、特定の職員の業務が集中しないよう進行管理の徹底、発注者支援業務の活用、早め早めの業務の再配分を行うこと、職員に常に声かけして必要な指導・助言を行うこと、定時退庁の呼びかけの徹底、遅出勤務の活用、職場内での業務運営の意見交換を行うこと、工事・業務対応等マニュアルの積極的な活用などを行っている。

(職員団体) 超過勤務の縮減対策の一環として、幹部が現場訪問を行っているという聞いている。その際、職員から意見・提案等の発言があると思うが、どのよう

に対応しているのか。

(当 局) 職員からの意見・提案等については部内で検討後、実現可能なものについては、業務運営に反映させている。

<議題2：当部における職員のメンタルヘルスについて>

(職員団体) 職員が長期的に休むことによって、その職員の仕事を周りが分担しなくてはならなくなり負担が確実に増えてしまう。そういう意味では状況を所属長として把握していくことが、大変重要なことだと思うが、どうか。

(当 局) 病気休職者等に係る業務については、それぞれの職場の実情に応じて業務の再配分や応援態勢の検討のほか、長期に亘る場合については、当該職員の復職の見通しや定員事情も考慮の上、業務処理策を検討していく。

(職員団体) メンタルヘルスの職員を出さないという取り組みは勿論必要だが、その一方で復職の支援というものが大変重要だと思う。休職していた職員にとっては、仕事を他の人にやってもらったという負い目が、どうしても出来る。復職の支援体制を是非作ってもらいたい。

(当 局) 病気休職者の職場への復帰に当たっては、所属長や各職場の健康管理主任者が本人、家族、主治医、健康管理医と連携を取りながら復帰時期の調整、復帰後のフォローアップなどについて留意して対応するよう指導している。

今後、長期病気休職者の職場復帰については、特に健康管理医との連携を図りながら、復帰に際しては、人事院の指針に沿った職場復帰支援策を進めていく。

文責は旭川開発建設部当局（今後修正があり得る）