

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年9月20日(火) 16:00~16:47(47分)

(開催場所)

帯広開発建設部1階第5号会議室

(出席者)

当局側(帯広開発建設部)

大内 幸則(帯広開発建設部長)、大江 良彦(帯広開発建設部次長)、

外山 洋一(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合帯広支部)

安田 宗一(執行委員長)、武田 敦(副執行委員長)、小川 英人(書記長)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部本部庁舎における空調の改善について
- 3 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
- 4 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、交渉議題として取り決めた4点について、次のとおり回答。

- 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 当部本部庁舎における空調の改善について
 - ・ 当局としては、予算等も勘案しながら必要な職場環境の整備に努めていく考えである。
- 3 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各種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、リーフレット配付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。
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となるよう、管理者への指導を徹底していきたいと考えている。
また、研修等の機会を通じ、管理者に対し両立支援の必要性や制度の概要等について周知・徹底を図るなど、引き続き両立を支援する環境の整備に努めていきたいと考えている。
- 4 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
 - ・ 当局としては、必要な職場環境の整備に努めていく考えである。

(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

- ・ 超過勤務縮減に向けた当局の努力は認めるが、平成23年4月から6月までの間における超過勤務の実態について確認したい。
超過勤務が多い課所等に対して、当局としてどのような改善策を行ったのか。また、その実効性について、当局としてどのように認識しているか伺いたい。
- ・ 管理者によっては、職員の一月の超過勤務時間が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こえる。結果として、命令時間以上の超過勤務が行われている実態があるのではないのか。
- ・ 現在、事務部門を始めとしてスタッフ制による業務処理が行われているが、課所等によってはスタッフ毎の業務量に偏りが見受けられ、特定のスタッフ、特定の職員に業務が集中している課所があると考えているが、当局の認識を伺いたい。
- ・ 本局からの報告物・調査物については、一部に重複依頼や短期間での報告依頼があるなど、未だに状況が改善されていないものもあると聞くが、当局の認識を伺いたい。

○ 当局側から

- ・ 平成23年4月から6月までの超過勤務の状況については、当部全体では、平成22年度の同時期に比して、月平均で1割程度増加している。部門別では、事務部門が2割程度増加、河川部門が1割程度減少、道路部門が1割程度増加、港湾部門が4割程度増加、農業部門が1割程度減少、機械・電気通信部門が6割程度増加している。
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。特に、災害・事故等の発生時においては、職員には長時間仕事をさせていただいているところである。
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、長時間の業務となる場合には、他の職員へ業務分担を行うなどにより、超過勤務の縮減に努めたところであり、一定の効果はあったものと考えている。
なお、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、これらの点に十分配慮するとともに、業務のきめ細かな進行管理に努めるよう、引き続き、管理者を指導していきたい。
- ・ 超過勤務時間については、適正な勤務時間管理に努めているところであり、指摘するような事実については承知していない。
なお、引き続き、管理者・職員への指導の徹底に努めていきたい。
- ・ 超過勤務の縮減に当たっては、職員の意見等も聞きつつ、特定のスタッフ、特定の職員に業務が集中しないように、業務のきめ細かな進行管理の徹底を図り、業務の再配分を行うなど課所長を指導しているところである。今後とも課所長への指導を徹底したい。
- ・ 報告物・調査物については、調査内容の重複の有無を確認し、依頼内容を必要最小限に調整することなどは必要と考えている。また、報告までの期間が非常に短いものなどについては本局にも要望を行ってきているところであり、今後とも改善に努めたい。

【議題2：当部本部庁舎における空調の改善について】

- 職員団体側から
 - ・ 本部庁舎執務室においては、寒暖の差が激しいことから、特に冬期の防寒対策について引き続き当局の努力を求める。
特に、前回交渉時に、職員アンケートの結果として、当局側から「経理・契約課における防寒用窓カーテンの設置は、一定の効果があったと言える。」との回答があり、引き続き当局として職場環境をしっかりと確認し、経理・契約課以外でも特に寒暖の差が激しい課所等があれば積極的に設置を推進するなどして、職場環境の整備に努めてもらいたい。
- 当局側から
 - ・ 本部庁舎の構造上の問題もあるが、常に室温・湿度に注意し、できる限り最適な温度等が保たれるよう努力していきたい。
本部庁舎の環境改善については、予算等を勘案しながら、職員の健康安全対策を含めて検討したい。

【議題3：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
 - ・ 育児休業等が取得しやすい職場環境の整備については、電子掲示板やメール等を通じた制度の周知のみならず、職員が職場復帰する際の職場全体でのバックアップ・サポート体制の充実が重要であると考えている。こうした職場環境の整備についても、当局としての努力を求める。
- 当局側から
 - ・ 当局としては、今後とも職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、課所長への指導を通じて、職場のバックアップ体制を含めた復職後の対応等にも留意していきたい。

【議題4：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
 - ・ 現時点においては、職員が不慮の事故等により障害を抱えることとなった際に、安心して働ける職場環境になり得ていないものと考えている。職員が安心して働くことができる職場環境の整備に努めてもらいたい。
- 当局側から
 - ・ 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考えである。

※文責は帯広開発建設部当局（今後修正等があり得る。）