

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成24年8月3日(金) 10:00~10:59(59分)

### (開催場所)

留萌開発建設部 第4会議室

### (出席者)

当局側(留萌開発建設部)

吉井 厚志(留萌開発建設部長)、白石 貴幸(留萌開発建設部次長)、  
竹腰 稔(留萌開発建設部次長)、三原 一憲(留萌開発建設部次長)、  
山田 博継(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

打田 智美(執行委員長)、村上 雅彦(副執行委員長)、亀口 裕一(書記長)、  
加藤 健吾(執行委員)、渡邊 和直(執行委員)、大関 良司(執行委員)

### (議題)

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部における職員のメンタルヘルスについて
- ・ 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

### (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) 超過勤務縮減を図るため、各職場の管理者において、業務の進行管理を適切に行うよう求める。特に技術部門における超過勤務の縮減について、引き続き管理者への指導の徹底を求める。また、関係課間の連携が不足しており、業務上必要な情報が共有されず業務に支障を来しているケースが見られることから、改善を求める。

(当局) 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、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう管理者への指導を行い、引き続き超過勤務の縮減に努めていきたい。

また、関係課間における情報の共有については、コンプライアンスにも留意しながら、適切に対応していきたい。

#### 【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) メンタル系疾患による病気休職者等の職場復帰の際の対応如何。

(当局) 職員の職場復帰に当たっては、本人、管理者、医師等と連携をとりながら、復帰後の職務内容や業務量に留意するとともに、そのフォローアップを行いながら対応しているところである。

(職員団体) 病休者の所属する課所の職員に対しても、病休者に係る業務分担などについて、きめ細かな対応をしてもらいたい。

(当局) 病休者を抱える職場の職員についても、業務の再配分等に際して過度な業務負担、また精神的な負担とならないよう、管理者への指導に努めていきたい。

【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) 育児休業の取得による他の職員への影響を考慮して、職員が育児休業を取得しづらいということのないよう、職員が制度を活用しやすい職場環境の整備を求める。

(当局) 制度を活用する職員の業務が他の職員への過度な負担とならないよう、業務処理の方法や業務の再配分などに留意し、職員が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、管理者への指導に努めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

## 交渉議題に関する回答メモ

## 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. 当部における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をイントラネットへ掲載し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。