

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年8月8日(水) 15:00~15:53(53分)

(開催場所)

稚内開発建設部 3階 専用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

阿部 浩二(稚内開発建設部次長(総務))、注畑 正幸(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

斉藤 秀次(副執行委員長)、加藤 元基(書記長)、

高橋 正志(執行委員)、近藤 正(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
- 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

(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) 当部における超過勤務の状況、休日出勤の状況、臨時の健康診断の受診状況はどのようなになっているのか。

(当局) 平成24年6月末現在までの超過勤務の状況は、昨年同時期と比較し、事務はやや増加、技術はやや減少、部全体では横ばいとなっており、休日出勤の状況は、昨年同時期と比較し、やや減少している。また、平成24年5月末現在までの臨時の健康診断の状況は、昨年同時期と比較し、対象者は減少、受診率は昨年同様100%となっている。

(職員団体) どのような超過勤務縮減対策を行っているのか。

(当局) 適正な業務配分やきめ細かな業務の進行管理に努めるとともに、スタッフ制の活用、外注化・支援業務の活用を図り、超過勤務が少なくなるよう努めている。また、月60時間又は週20時間を超える超過勤務については、担当次長が課所長等に対するヒアリングを行い、縮減に向けた対応策の検討及び指導を行っている。

【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) 職場での仕事や人間関係などに起因してメンタル系疾患を発症する場合もあるので、しっかりケアできる職場環境を整備してもらいたい。

(当局) メンタルヘルス対策については、引き続き、カウンセリング制度や健康相談、メンタルヘルス教育等を通じ、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。

【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） 育児休業等の取得者の代替要員の確保など、職員が安心して制度を活用できる職場環境の整備を求める。

（当局） 育児休業等に係る業務の処理方策については、各々の職場の実情を踏まえ、業務の再配分などによるほか、必要に応じて予算状況等を勘案しながら代替要員の確保も検討していく考えである。

（職員団体） 両立支援制度については、管理者から職員への情報提供を徹底してもらいたい。また、休業中の職員に対して職場の情報提供を行ってほしい。

（当局） 両立支援制度については、これまでも電子掲示板などを通じて全職員に周知を図ってきているところであり、管理者に対しても、課所長会議等において、職員へ利用促進に資する情報提供を行うよう指導しているところである。また、休業中の職員に対する各種情報の提供については、各課所において適宜適切に行うよう指導しているところである。

※文責は稚内開発建設部当局（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書)

平成24年8月8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を掲示板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。