

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年8月2日(金) 15:00~15:52(52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))、青山 茂樹(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

高野 智行(執行委員長)、加藤 元基(書記長)、

下山 政弘(執行委員)、高橋 和之(執行委員)、岡本 純一(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
- 3 当部における育児休業等を活用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)。

(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) 当部における超過勤務の実態について、お聞きしたい。

(当局) 当部における超過勤務の実態について、平成24年度は、平成23年度と比較して10%程度の増加であった。平成25年度6月末までの状況については、前年同時期と比較すると、事務は13%減、技術は平成24年度予備費及び補正予算の執行等により10%増、特に道路部門では会計検査対応も重なり増加したが、全体としては横ばいとなっている。

(職員団体) 超過勤務の縮減について、職場への指導ができていない管理職がいるとの声があるが、当局としてどのような指導をしているのか。

(当局) 超過勤務が多い課所における要因分析、対応策の検討、フォローアップなどの取組のほか、職員へ業務効率化に関する提案を募集し、職員からの意見・提案も踏まえた業務の簡素化・効率化を図ることとしている。管理者に対しても、超過勤務に対する問題意識を持ち、職場内ミーティング等を通じ、職員との意思疎通を図った上で業務の適切な進行管理を行うよう、引き続き指導してまいりたい。

(職員団体) 管理者は「超過勤務をするな」と言うだけで、適切な業務の進行管理がなされていないため、特定の職員に負担がかかっているとの声がある。管理職への適切な指導が必要と考えるが、当局の認識はどうか。

(当局) 本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいところ、業務の性質や時期によっては、どうしても超過勤務が避けられない場合がある。このような場合は、特定の職員に業務が集中しないよう、管理者自らが、業務配分の見直しや応援体制の整備などの具体的な措置を講じることにより、超過勤務の縮減を

図るよう指導しているところであり、引き続き指導に努めたい。

【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) 当部のメンタル系疾患による病気休職者の状況如何。

(当局) 平成25年度において、メンタル系疾患による病気休職者はいないが、メンタル系疾患を原因として、連続1週間以上病気休暇を取得した職員はいる。

(職員団体) メンタル系疾患を出さないためには、管理職による職員への日頃からの目配り・気配りが重要だと思われるが、当局としてどのような指導をしているのか。

(当局) 心の不調を予防するため、早めの予兆把握が重要だと考えており、各職場の管理者に対し、課内会議や職場内ミーティング等を活用して、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーション強化に努め、日頃から職員の勤務状況及びメンタル面を含めた健康状態の把握に努め、十分注意を払うよう指導しており、引き続き指導を図っていく考えである。

(職員団体) 病気休職者等の業務について、課内の他の職員への負担とならないよう、職場の状況を踏まえた対策を求める。

(当局) 病気休職者等に係る業務については、各々の職場の実情に応じて、業務の再配分や職員の配置換、応援体制等の検討などの措置を検討していく考えである。

【議題3：当部における育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 代替要員の確保など、職員が安心して育児休業等を利用することのできる環境整備を求める。

(当局) 育児休業者等に係る業務の処理方策については、業務の再配分などのほか、予算状況等を勘案しながら代替要員の確保を含めて、各々の職場の実情に即したものを、管理者において措置することとしている。

また、管理者に対しては、職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導しているところであり、引き続き指導を図っていきたい。

※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

## (2014年度勤務条件改善に関する要求書)

平成25年8月2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、当部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等を活用しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、取組を推進しているところであり、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、管理者に対し、諸会議、研修等の場で、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。