

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年3月24日(金) 10:00~10:37(37分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 3階 専用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

前原 孝之(稚内開発建設部次長)、坂口 一也(総務課長)、  
片桐 英樹(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

坂田 淳(執行委員長)、坂口 透(副執行委員長)、油川 正道(書記長)

(議題)

「当部における超過勤務の縮減について」及び「当部における健康安全管理について」

(2017年統一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)

(職員団体)今年度の当部の超過勤務状況について聞きたい。

(当局)今年度の超過勤務については、前年度の同時期と比較すると、事務が平均で2時間弱の増加、技術が3時間強の増加で、全体平均では、3時間弱の増加となっている。

その要因は、道路部門の会計検査対応などのほか、8月の台風被害による被災開発建設部へのTEC-FORCEの派遣や、9月の稚内地方の大雨に伴う災害対応などにより超過勤務が増加したものと考えている。

(職員団体)災害対応等による超過勤務はやむを得ない事情であることは理解するが、対応に当たっては、部全体で取り組む必要があると考える。

また、平常時において、事務処理の簡素化を図るなどして超過勤務を縮減するよう求める。

(当局)災害対応等に当たっては、これまでも稚内開発建設部全体で対応しており、特定の職員に過度の負担がかからないよう努めているところである。

業務改善については、当局としても超過勤務を縮減するための大きな方策であると考えている。今後とも事務の簡素化や効率化等について、検討を行い、超過勤務を縮減していきたい。

(職員団体)「ゆう活」や「フレックスタイム」など、定時退庁や有給休暇の積極的な取得促進の取組がされている。このような制度に職員が参加しやすい職場環境の整備や、業務の進行管理が必要と考えており、管理者へ一層の指導を求める。

(当局)職員のワークライフバランスの推進や健康増進等に当たっては、それらの取組や制度の積極的な活用が役立つと考えており、職員の休暇等の取得促進について、引き続き管理者を指導していく考えである。

(職員団体)メンタル系疾患により職員が長期休職すると、他の職員にも負担がかかる。疾患の予防のため、講習会のほかにどのような取組を行っているのか。また、普段から職員の様子や変化等を見逃さないよう、同僚や上司など職員が相互に目配りし、

何か気づきがあった時には速やかに管理者に相談できるような職場を構築すべき  
と考えるがどうか。

(当局)メンタル系疾患を予防するため、外部カウンセラーによるカウンセリングを毎月  
実施するなどの取組を行っているところである。

また、メンタル系疾患の予防には、職員が相互に健康状況が把握できる風通し  
の良い職場環境が重要と考えており、引き続き管理者を指導していきたい。

※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

(2017年 統一要求書)

平成29年3月24日

## 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。

# 交渉議題に係る回答メモ

(2017年 統一要求書)

平成29年3月24日

## 当部における健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当部としては、健康安全管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

平成29年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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く考えである。