![C:\Users\1089\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\XC5SUGSD\lgi01a201312252000[1].jpg]()

青年部情報

名寄市職労青年部

VOL．36-1　2015 年11月26日

**１１月１０日、名寄庁舎４階大会議室にて総務部長、病院事務部長との独自交渉を行いました。**

**交渉には青年部4役・幹事（病院幹事含む）２５人が参加し、青年の実態を訴えながら前進回答をめざしてきました。**

**今回は青年部単独としては初めて病院当局との交渉を行い、この間に積み上げてきた病院職場、特に看護職場の厳しい実態を伝え、改善を求めてきました。職員の心身の健康を保ち、医療を安定させるためにも人員確保、離職防止について重点的に訴え、チーム会議等、勤務命令があるにもかかわらず時間外手当が支給されていない一部の会議等について時間外手当の支給が徹底されるようにも求めてきました。**

**賃金、諸手当等の改善については「給与制度の総合的見直し」の導入を行わないよう訴えましたが、これまでの独自交渉と同様に「国公準拠」を繰り返すばかりでした。赴任旅費については昨年からの継続要求でしたが、今回は「基本組織との交渉のテーブルに乗っている案件」として進行を遮断される一幕がありました。しかし、この件については支給を前提として話が進行しており、青年部の継続した取り組みが一定の成果を得たものと考えられます。**

**時間外勤務については、この間の実態討論で明らかとなった厳しい職場状況を具体的に上げ、改善を求めました。**

**その他、職場の寒暖対策や職員用駐車場の改善についても要求を行い、当局からは一定の前進回答を得ました。**

**当教宣紙では、要求内容、回答内容、そしてそれを受けて行った交渉の顛末を掲載します。**

**長文となっておりますが、交渉の内容を部員間で共有することで当局の考えを知るとともに今後の運動につなげてゆくため、ぜひご一読ください。**

※項目の順番が少し変ですが、実際の交渉の進行に合わせています。ご了承ください。

２　時間外勤務及び職場環境の改善について

（３）病院職場の環境改善について

　病院職場の仲間との実態討論から、特に看護師職場では、人員不足により慢性的な時間外勤務が当たり前となっており、また、週休すら取れていないといった厳しい勤務実態が明らかとなっています。

よりよい医療サービスの提供を行うためにも病院職場の実態把握を行い、職員の健康維持や離職防止を考慮した上で必要となる人員を確保し、時間外手当の完全支給及び週休、有休の取得しやすい環境への改善を要求します。

**【回答】看護師の人員不足について、解消を図りたいと考えておりますが、学生などの受験者自体が都市部などの規模の大きい病院へ就職を希望する傾向があり、さらに診療報酬の改定などから都市部や規模の大きい病院が多くの看護師を募集し人員確保している状況があります。**

**このことから、当病院では道内の看護系の各学校への資料送付や訪問、また年間を通しての職員、臨時職員の随時募集なども行ってきており、看護職員数は年々増加してきているところではありますが、受験者の絶対数自体が少なく地方病院として十分な人員確保にまでは至っていない状況です。**

**各病院とも、高校生のうちから大学授業料等の奨学金制度などを利用した人員確保を行っている状況もあり、将来を見据えた看護師確保のための早い段階からの行動を継続的に実施し、人員確保に努めてまいりたいと考えております。また、看護助手、看護補助や事務クラークの配置など、看護職員の労働環境の改善につながる取り組みを今後も引き続き行うことで、離職防止につなげていきたいと考えています。**

青）病院職場においては、特に看護師の仲間から厳しい職場状況を聞いている。有給はおろか週休も取れていない。朝は勤務開始時間よりもだいぶ早く出勤し、夜も遅く帰っている。その間の時間外も完全支給には至っていない。こうした状況についてどう考えているか。

**当）日ごろからご活躍いただいているみなさんに感謝申し上げる。病院事業については法改正の中、厳しい環境におかれている。**

**過去から組合から休暇取得の厳しい実態については話があり理解はしている。過去から看護職員の確保について、大学事務局と協力しながら確保に努めている。看護師の絶対数は増えている。この間の取り組みについては、各病棟について高く負荷がかかっているところもあれば、それ程かかっていない職場があるのも現実だと思う。若い職員からこういった声が出てきているのも理解している。休みについては、なんとか職員を確保していきたいということを続けている。再任用の職員の確保にも努めている。学資金制度により来年4月については１６人、再来年は２１人程度いるので採用のめどがある。人員確保も大切だが、看護職員の離職を防止したいという思いがある。職場・労働環境の改善が必須であることは看護部長、事務部長両名の共通認識であり、環境改善とともに、スキルアップもできるように整備を充実したい。短期的には実現は厳しいかもしれないがご理解いただきたい。**

青）採用を来年度は16人程度、再来年度には21人は期待できるとお聞きしたが、今の実態は今いる職員に無理させていると認識しているのか？

**当）認識している。**

青）離職防止により力を入れているということか。

**当）採用・離職防止の両方に力を入れている。**

青）インフルエンザで休んだときに、夏季休暇や週休を充てられたと聞いている。離職防止の点からも、そのようなことがないよう、各科長に指示してもらえないか

**当）そのような話があることは伝える。**

青）そのような実態があることは理解していたか？

**当）過去からもそのような話は聞いていた。**

青）昼休みもとれないという話もあるが、理解していたか。

**当）日常茶飯事であるかどうかはわからないが、そういう実態があることは理解している。本来の看護業務ができないと訴えがあったため、補助ができる業務を補助員等に割り振って、それによりできた時間については研修を実施するなど、看護の質を上げるようにしている。**

青）土日の助手・夜勤の助手を増やしてほしい、30分ずらすだけでも食事介護実施するにも助かるため、検討お願いしたい。

**当）5西病棟の助手については募集をかけている状況。助手の勤務時間のシフトについても、過去からすると柔軟に対応しているが、当初募集かけているときから勤務時間が柔軟に変化していて逆に心配している。**

青）人員不足に対する工夫は病院職場からも聞こえているところであるが、今の厳しい実態で働いている職員を大切にしてほしい。人員不足は今すぐ解消される問題ではない。人が足りずに無理をさせていると認識しているなら、今いる人間でカバーしている分の時間外手当についてはきちんと支給してほしい。

**当）過去から比較すると時間外支給率は改善されていると認識している。業務が延長になった場合は時間外が届けられている。ちゃんと延長になった場合は請求、支給できていると理解している。入りの時間は各職場でばらばらの為、看護部と確認したい。業務が遅くなった場合は、総務課に持ってくるようにしているが、持ってこない分については実際どれくらいあるか把握したいので、時間がほしい。**

青）実際は能力的に未熟だから仕事が遅くなったのでしょう等と言われて時間外請求が出せない実態もある。そういった部分でも支給については徹底していただきたい。また、チーム会議等についても、たとえ休みの日に出てきたとしても時間外手当が支給されていない現状がある。そういった状況について改善とご理解をいただきたい。

**当）時間外申請は職場長が判断し業務命令を出す勤務命令ですので認識を間違えないよう。看護職場については、3交代の為なかなか把握できない時もあるため、申請のイメージなのかなと、業務能力については、確認していきたい。**

**会議、研修で休みの日にぶつかったものについては、多くの看護部の人からなんとかしてとの声を聞いている。医療の質向上のため、会議は必要であると思っている。休みの日の会議・研修の為の出勤について時間外手当が支給されているのか、実情については確認の上回答したい。**

青）時間外勤務の実態は、能力とか各病棟のルールによって出さなくていいように聞こえる。

　　会議については、管理職の命令で休みの日に出てきているのに、支給されていないのは完全におかしいので、支給するようにしてほしい。

　　看護科長のルールで各病棟ばらばらになっているため、条例で時間外については規定されているので、支給するよう統一してほしい。

**当）出さなくていいとは思っていないため、そこについては否定する。**

**すべてが命令での会議出席であれば支給するし、任意参加のものであれば、支給しなくていいものもあると思う。委員会は出ていないのだろうか？実態を把握したい。**

青）病棟会議では手当が支給されているがその他の会議については休みの日に出てきても時間外手当は出ていない実態がある。改善をお願いしたい。

青）病棟会議は1時間分手当が出ている状況。病棟会議におろすためにチーム会議を実施する。会議の内容、検討事項よって時間がかかるが、手当は出ていない。係長会議やチームリーダー会議、新人教育の会議についても支給されていない。委員会についても出ているか、との話もあったが、命令があるので基本的に出るようになっている。しかし、出ることを知らない職員も多いため、周知徹底してほしい。

青）インフルエンザについては、病気休暇が適用できるので、夏季休暇を充てるのはおかしいと思う。制度の周知をお願いしたい。

**当）周知については了解した。インフルエンザについては、感染拡大防止の観点からも出勤停止の扱いを実施している。私の方から指導していきたい。**

青）離職防止について。個人の都合により退職する、という方の退職理由は把握しているか？

**当）看護部に提出されている書類に記載がある。**

青）その内容も考慮して離職防止策を検討することと思うが、具体的な案はあるか。

**当）看護部長が考えている。みんなが正直に理由を記載しているわけでもないと思っている。ただ、看護部の中では、職場の勤務状況の改善を一番として取り組みたい。しかし、すぐに成果は出ないと思うので、少しずつ改善していくことをご理解いただきたい。**

青）時間外手当支給によって若干の改善につながるかもしれないため、実施していただきたい。

青）病院については、病院職場の青年から厳しい実態を聞いた中から今年度は病棟幹事を出してもらい、病院幹事会や学習会などで話す中から厳しい職場で働いている実態を聞いてきている。よりよい病院を作っていくためにもよりよい労働条件を作っていってほしい。会議の時間外、休暇の把握を徹底し、改善していってほしい。

**当）努力し、実施していきたい。**

１　基本賃金、諸手当等の改善について

（１）青年層の賃金の改善について

　賃金手帳付けから平均赤字額１３，４８８円という厳しい実態が確認されており、将来への不安の声が出されています。

　また、人事院勧告による給与制度の総合的見直しは、国家公務員に対する地域手当・広域異動手当・単身赴任手当等の変更による給与原資配分の変更であり、地方公務員は実施する必要がないものと考えます。

そして、地方公務員給与削減は地域経済にも大きな打撃を与えるものとなります。

青年の生活実態や地域経済に与える影響を考え、給与制度の総合的見直しの導入を行わないことを要求します。

**【回答】これまでも給与制度の改定等にあたりましては貴組合にご協力をいただきながらの取り組みとなっており、この間における青年層・若年層のおかれている苦しい実態や、これら若い職員の皆さんの抱えている心情につきましては充分理解をさせていただいております。この中で、当市の財政状況を鑑みると、自主財源に乏しく国からの交付税に財政の大部分を依存する構造となっており、依然として厳しい状況が続いている現状となっております。賃金水準につきましては、これまでも国公準拠を基本とし、人事院勧告等を踏まえて社会情勢に適応した適正な給与水準とするため、国家公務員の制度とも照らし合わせながら対応しているところですが、今後とも、これら賃金水準の変更等にあたっては労使交渉事項であるとの認識に変わりはなく、引続き貴組合と充分に協議を深めてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。また、人事院勧告による給与制度の総合的見直しについても、他自治体の取扱いも踏まえ充分に検討を重ねてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青）要求書のとおり、青年の平均赤字額が確認されている。この実態から総合的見直しを最低限実施しないことを求める。青年層として、導入されると多くの実損額が出ることを理解している。また、制度自体は地域手当、赴任手当、広域異動手当等への原資配分変更であり名寄市にマッチしない部分が多いことから、導入しないでほしい。

**当）切実な要求と受け止めたいが、基本組織と交渉しているなかで、基本的な考えは国公準拠としていきたい。市民などに説明する際にあたって理由づけができない。国の財源に依存しているし、国公に準拠しなければペナルティが発生する場合もある。人勧の中でマイナス勧告があるがプラスの部分も導入している。今後も平成28年4月導入に向けて労使交渉していく中で決めていきたいので理解してほしい。**

青）昨年も話しているところだが、地方公務員にはなじまない制度であると認識している。

国家公務員と比較し、基本給ではある程度同じところではあるが、手当を含めると明らかに差が生じている。

　　導入したとしても市への交付税が増えるというわけではない。

**当）国に対して出している勧告だとは理解しているが、名寄市が独自に人事院をもつことにはならない。説明を求められたときに人事院勧告に一定の根拠を求めなければいけない。**

青）国は基本給を下げた分、手当で振替する方針である。名寄市としても削減となれば、その分を人件費に配分出来るのか。

**当）国の振替に相当するものは名寄市には無いので、人件費換算できない。**

青）時間外手当に頼って暮らしている人も出てきているため、青年層の実態を把握していただいて、導入するかしないか判断してほしい。

**当）賃金付けをしての要求については受け止める。基本組織との交渉議題でもあるため、なかなか踏み込んだ回答ができないが、人勧としても青年層への配慮はずいぶん実施されている。市としても過去に削減率を減らしたりしてきていることも理解してほしい。**

青）自分が就職したとき手取りは10万円を切る生活だった。最近になってやっと生活できるレベルまで来て、普通の暮らしがやっとできるようになっている。赤字が出ていることから賃金が足りていない実態を理解してほしい。

**当）市民に対するサービスを提供する仕事である。この地域で見れば他の民間企業から見ると決して低い賃金ではないということを認識してほしい。**

青）生活がつらいということを理解してほしい。他市町村から就職して、一人暮らしをしなければいけない部員から厳しいとの声や家族をもったときに不安だという声がある。結婚して家族も増えれば人口も増え経済も回る。こういった青年の声を理解し、基本組織との交渉に臨んでほしい。

（２）赴任旅費の支給について

　名寄市職員の旅費等に関する条例では、新たに採用された職員がその採用に伴う移転のため旅行した場合、赴任旅費を支給することとなっています。

人材確保や青年の厳しい実態を踏まえ、赴任旅費の支給を要求します。

**【回答】貴組合と交渉を重ねてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青）昨年同様の要求であるが、赴任旅費については条例の中で出ることになっている。医師・大学教師・一部の看護師のみに運用という形で支給されていることも納得が難しい。新採用職員も増えているので、赴任旅費を支給してほしい。

**当）回答を見てどう思った？**

青）回答を見る限り、支給を前提とした交渉を基本組織と行うと理解している。就職前に条例を見て支給されると思っていた職員もいた。遡り期間も最大限よろしくお願いしたい。

**当）この件については現状、基本組織との交渉のテーブルに乗っている。ここで踏み込んだ話はできないが、そういう状況であることを理解してもらいたい。**

２　時間外勤務及び職場環境の改善について

（１）時間外勤務の具体的な改善について

　時間外実態点検表付けから、時間外手当が完全支給されていない職場、慢性的な時間外勤務を行っている職場、代休や有休を取得できない職場の実態が明らかとなっています。

これらのことから、職場実態を把握し、時間外手当の完全支給、慢性的に時間外勤務をしている職場の改善、代休や有休を取得出来る職場環境への改善を要求します。

**【回答】職員の時間外勤務については、時間外手当の予算について平成23年度から4.5％で計上し配分についても配慮した中で、必要に応じ総務課長・財政課長協議の上で対応することとしており、時間外手当の支給について改善に努めてきたところであります。その中において、慢性的な時間外勤務が続くなどの長時間労働に関しては、やはり健康面を考慮すれば、しっかりと休むことを基本とするべきと考えており、時間外勤務の増加については、各所属長の管理のもとで特定の職員に業務が集中しないよう、より一層職場内の連携を図っていくべきものと考えております。これにより、代休振休の取得はもとより、日頃から年次有給休暇等についても取得しやすい環境づくりを行っていくことが重要であると認識しており、これまでも各所属長への文書での通知及び、課長会議で議案として取り上げてこの旨の周知徹底を図るなどしており、この問題にかかる職場の改善に向け、引続き取り組んでまいりたいと考えております。とりわけ代休にかかる取組みとしては、各課から代休整理簿を集約し、代休日数の把握と是正に向けた指導を行っていく考えでありますのでご理解願います。**

青）現状として、慢性的に時間外勤務、完全支給していない職場がある。一定の改善が行われている職場もあるが、依然改善されていない職場もある。

　　回答にもあるとおり、休めないということは健康においても影響が出るので、各職場の実態把握と状況改善について一層の取り組みをお願いしたい。

**当）職場を回っているので、全てではないが一定は把握している。各職場についてプラスして配分している。過去に比べては改善していっていると思う。会議を使いながら、職場に対しての対応についてしていく。超勤は本来望ましくないので、職場のマネジメントについてしっかりやってもらう。代休制度もあるので、しっかり休んでもらうことが大事。**

青）各部署での対応が異なっているので、基本的なルールを統一することが望ましいと思う。

**当）課長会議でも職場での対応をお願いするよう話している。**

**総務課長がよく職場を回っているので、総務課長を先頭に実施していきたい。**

**個別に職場に話す機会もあるし、組織機構の中でもしっかり話を聞くことを重視しているのでご理解してほしい。**

青）課長会議の話が係に伝わっている職場もあればそうでない職場もある。課内会議で下りてきていないため、係員が把握していない職場があるのも実情である。係から声を出すのももちろん必要だが、まずは管理職から声をかけてほしいので、強く言ってほしい。

**当）課長会議でも話しているし、４月の新しい課長を含めた会議でも周知するよう伝えている。しかし、伝わってない部分もあるので、話していきたいと思う。皆さんの方から秘密を守るので個別で構わないので情報をいただきたい。**

青）管理職会議での議題が下りてきていないのであれば、問題である。大量退職があった後に新規採用が増えているが、業務量の絶対数は減っていないので時間外が増加するのも必然かと思う。管理職の方から声をかけてほしい。昨年でいえば帰る前に声をかけてくれる上司がいたので、状況を話ししやすかったと言った職場があったと声があった。管理職が一声かけていくことを徹底してほしい。その一言でコミュニケーションにもつながるし、サービス超勤減少にもつながると思う。

**当）人によってやり方が違うが、みなさんと関わりをもつようにということを話していく。指定管理や電算化によって業務量の削減について改善を実施しているのでそこについては、理解してほしい。**

青）昨年までは声かけがあったが今年から管理職が変わり、声掛けがなくなったので、状況を話しにくくなった。コミュニケーションをとることによってモチベーションを保つことができるため、声掛けするよう指示・指導してほしい。

**当）研修等で実施している。**

青）当直日誌で職員の帰宅時間は毎日目を通しているはず、そして時間外整理簿も総務に毎日集まるはずなので、時間外申請が出ているのか、サービス超勤しているのかは把握できるはずでどこの職場かは実際には把握されているのではないのか。同じ部屋の財政課については残っているのに時間外が出てきていないのは把握されているのでは。

**当）財政課についてはちょっと待って。課長にも話したし、聞き取りして把握したい。**

青）職場によって夜９時までしか出さないとか、言いにくいといった実態がある。

青）大学は月50～60時間の時間外勤務を行ったが実際には10時間分しかついていなかった。時間外の時間数については上がすべて管理している実態があった。管理職が勤務状況を把握するようにしてほしい。

青）大学の授業が夜6時までで5時30分勤務終了であるための時間外が毎日出ている。また、夜遅くまで働いている。当直の方が見回りしているので、その人に見つからないように仕事しているといった実態も聞いている。職場からも人が足りないということは要求している。

青）同じ規模の他の大学に比べ、職員が非常に少ない状況である。

**当）人員配置については協議している。個別の対応を含めて聞き取りを行いたい。**

青）雑用的な業務も多いため、臨時・嘱託職員が１人増えるだけでも助かると聞いている。

青）また、保育所で言えばPC端末が少ないため家でおたよりを作成している。家で職場をしなきゃいけない状況であり、個人でＰＣとネット環境が必要な状態となっている。1時間の時間外を回してつけるようになる等、少しずつ改善されているとのことだが、庁舎勤務の職員からすると驚くような状況であると思う。ご理解いただきたい。

**当）個別に確認したい。全てが改善できるわけではないが、検討していきたい。**

（２）職場環境の改善について

　行財政計画による人員削減の影響で１人当たりの業務量が増加し、時間外勤務の厳しい実態からも明らかなように、目の前の仕事をこなすことで精一杯な仲間が多くいます。

これらのことから、行政としての機能をしっかりと果たし、市民に充実したサービスを提供していくためにも、人員確保は基より適正な人員配置を要求します。

**【回答】職場環境の改善に向けた適正な人員配置につきましては、これまでも行財政改革推進実施本部における議論を通じ、また貴組合との協議を通して進めてきたところであります。団塊世代の大量退職という要因も重なり、職場の年齢構成のバランスを保ち効率的な業務を推進していくための体制の実現が求められる中、住民サービスをより充実させ基礎的自治体としての役割を充分に果たしていくために必要な組織・機構の見直し及び適正な人員配置に引続き取り組んでまいりたいと考えております。改善にかかる取組みの一つとして、当市も再任用にかかる制度運用を開始しており、この制度運用の実施状況等を踏まえ、その検証を通して職場環境の改善を図ってまいりたいと考えております。これら見直しにあたりましては、これまで同様、何より各職場において丁寧に職員個々の意見を吸い上げ、できる限り現場の声がきちんと反映された内容となるよう、貴組合にもご協力をいただきながら進めてまいりたいと考えておりますのでご理解願います。**

青）職場環境の改善について、（１）と通じるところもあるが、業務量の増加により実態として厳しい状況が続いている。

　　職員の健康状態の確保のためにも、厳しい状況を把握して、改善していただきたい。

**当）組織機構の中で、職場の中で議論しながら計画を立ててもらい、新採用の確保等により対応させてもらっている。管理職の指導を含め職場の状況に反映させていきたいと思っている。**

青）昨年の副市長交渉の時に、職員数増も含めてしっかり職場で議論してほしいと言っていた。実際、人員要求しても人員要求に結び付いていない。今年で言っても現在、3回目の大卒新規採用募集を行っていると思うが、その段階で職場に機構案すら下りてきていない。職場で議論した時には採用人数も決まっている段階で人員要求しても反映できないのでないか。もっと早い段階で現場におろして、議論できる時間を確保してほしい。

**当）今年も早い段階で下ろすように努めたが、タイミング的に難しい部分もあった。昨年でいえば年が明けてから社会人枠で採用して調整したケースもある。有資格者については臨時的に非常勤で対応していくなど、職場の人に負担にならないように実施したい。スケジュール的にも前倒しできるように進めたい。**

青）昨年話したことが一年間協議されず、そのまま下りてきたことがあった。上でワンクッションをおいても下に降りてきてないことがあり、何もやっていないのではないかという不信感につながってしまう。情報の共有をできるようにしていただきたい。

**当）今日はみなさんから生の声を聞かせてもらい、よかったと思う。我々も努めているところはあるのだが、末端に下りていないこともある。ただ、みなさんから積極的に管理職に聞くことも大事だと思う。**

青）今は若い職員が大量に採用されており、採用間もない職員が多い。現場で声を出してと言われても、今までいる職員とは違う難しさがあるので、そこは考えてほしい。

青）新採用が多いなかで、適正な人員配置ということで言えば、窓口職場は３、４月の異動時期が一番忙しいため、１０月異動の配慮をしてもらうことが、市民サービスの向上にもつながると思う。

**当）4月移動が適さない部署もあるので、配慮していきたい。新人以外にも再任用を使うや、研修も充実させているのでもっと有効に利用して自分のスキルも上げてほしい。道外の研修制度もあるので、活用していただきたい。**

青）自分は今年10月に異動して、まだ仕事の内容を把握していない状況だが、それは同じように異動してきた管理職にも言えることかもしれないと思う。

　　全く畑違いのところに配置された方は、把握することが難しい状況だと思う。

　　管理職の方向けに、係を把握するための研修があればいいのかなと思う。係を深く理解する研修を行ってくれれば市民サービスの充実にもつながると思うし、時間外の問題等も改善されるのではないか。

**当）引継ぎをしっかり行うのが重要だと思う。ただ、一定程度習得するまで前任者の責任があると思うので、前任者と今の管理職がコミュニケーションをとって把握に努めていただきたいと思う。道外研修制度も設立しているが皆さん知っていますか？組合的には半額自己負担となることには抵抗あるかもしれないけど、是非使ってほしい。遠隔地への個別研修も遠慮しないで、職場にも理解してもらいながら活用してほしい。そして帰ってきたときには、自信ある心構えでやっていただきたい。**

青）窓口職場のＰＣの処理が長く、作業効率が悪い。お客さんを待たせてしまうことも多い。今すぐにできることではないと思うが、処理能力の高い端末の導入をしていただきたい。

**当）古いものにはストレスを感じると思うが、保守とのからみもあるため、すぐ新しいものを買うことは難しい部分もある。市民に対しての職員の対応により、ストレスなく待って頂けるよう努めてほしい。**

青）職場実態について様々な話を聞いて頂いたように思う。若年化は急激に進んでいる。青年もできることは取り組んでいるし、今後も継続していく。直接、職場に対して気にかけていただけるようお願いしたい。

３　その他

（１）各施設の冷暖房設備の充実について

扇風機の設置により快適に業務を行うことが出来る職場が増えています。一方で、保健センター、大学、図書館及び児童センターといった外郭の一部施設においては扇風機が支給されておらず、過酷な状況の中で業務をしている仲間がいます。

よって、各施設において業務を効率よく行うために冷房設備の充実を要求します。

また、冬の庁舎内は寒く、休日や時間外勤務時は特に寒い環境の中で業務を行わなければならない状況です。来庁される市民の方や職員の体調管理のためにも暖房設備の充実を要求します。

**【回答】各施設の状況などに対応するべく職場環境の改善は随時行っていく必要があると考えておりますので、今後各施設の意見を聞きながら対応してまいります。また、暖房設備につきましては名寄・風連両庁舎とも老朽化のため施設内がなかなか暖まらなく、特に休日明けが寒いため、名寄庁舎では平成24年度から暖房の委託業者と協議し、厳寒期において、平日、土、日、休日にかかわらず、可能な限り午後７時までボイラーを稼働することとしました。このことにより、従前にくらべかなり暖かくなったと認識しておりますし、名寄庁舎１階で勤務する職員からもそのように確認しているところです。今年度についても継続実施しますのでご理解願います。**

青）扇風機の設置により職場環境の改善がなされたが、依然として設置されていない職場があるので不公平感がある。また、冬場の庁舎については寒いとの声が多い。昨年の交渉でもお願いしていたところであるが、ポータブルストーブ貸出しが出来るとのことなので、今年は早い段階から周知してほしい。

**当）扇風機は設置前はいらないのではないかとの思いもあったが、活躍していると聞いている。2年前に導入を開始したが、購入するにしても２，３千円程度なので消耗品費で買ってほしい。6月か7月の課長会議で周知しながら整備するよう努める。冬は夜7時までボイラーを焚いており、週明け等のことも考慮して休日も回している。ストーブは風連に4台、防災で３台所持している。貸出簿をつけながら対応したいと思う。防災と確認しだい周知も行っていきたいと思う。**

青）風連庁舎について、勤務時間外は寒い。

**当）他の施設も確認しながら対応していきたい。**

青）冬は乾燥する。風邪ひくことにもなるので、何かいい手があれば対応してほしい。

**当）加湿器設置となるとどれくらいのものになるのか。把握したい。個別にパソコンに接続して対応している人もいるよね。**

青）個別のもの個人で使用していると職場の見た目的にもどうかと思う。個別のものを持ち込むより一斉に対策してもらったほうがいいのでは。

**当）現状を把握し、検討させてほしい。**

（２）市民会館裏駐車場の整備について

市民会館裏の駐車場は街灯設置により環境改善が行われたものの、路面の状態が悪く、足元が取られてしまうといった声が出されています。

利用者の安全確保のため、当該駐車場の整備を要求します。

**【回答】当市の財政状況を鑑みながら、市民の方や職員の安全を守るべく適切な管理に努めていきますので、ご理解願います。**

青）市民会館裏駐車場については現状としてかなり路面状況が悪いし、街灯の光が届ききっていない。利用するのは職員だけではないので、改善していってほしい。

**当）抜本的に行うにはかなりの費用がかかるが、砂利を敷いて整地する程度であれば出来ると思う。ただ、積雪後、補修箇所に除雪車が入るとどうなるかわからない。**

青）駐車場大通側の街灯が、間引いているのか消えているのかわからないが、暗い。

**当）今回の整備と併せて段階的に対応していきたい。**



**▲交渉に先立ち、高橋青年部長が挨拶を行っている様子。**



２枚目に続きます！！！

名寄市職労青年部

VOL．36-2　2015 年11月26日

青年部情報