

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年3月30日(月) 16:00～17:00(60分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 第3会議室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

渡邊 政義(小樽開発建設部長)、大屋 充史(小樽開発建設部次長)、

佐々木 肇(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合小樽支部)

熊倉 輝人(執行委員長)、成田 勇(副執行委員長)、渡部 芳哉(書記長)、

木村 俊幸(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われな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 超過勤務の縮減について】

(職員団体) 平成31年4月以降の小樽開建の超過勤務状況について説明されたい。

(当 局) 令和2年2月末時点で職員の平均超過勤務時間数や長時間の超過勤務を行った職員数は、昨年度同時期と比べ減少している。会議やヒアリングの廃止・開催回数の削減など、業務改善に取り組んできたところである。またワークライフバランスに関する取組等による職員の超過勤務に対する意識の変化も超過勤務時間数減少の大きな要因になっているのではないかと考える。

(職員団体) 超過勤務が特定の職員に偏っているのではないか。

(当 局) 業務配分の見直しや応援体制の整備、計画的な業務処理など、これまでも超過勤務の平準化を図っているが、引き続き取り組んでいく。

【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 今現在、小樽開建でメンタル系疾患で休職している者はいるか。

(当 局) 今現在、当部においてメンタル系疾患で休職している者はいない。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ている。

【議題3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 小樽開建におけるパワー・ハラスメント防止対策を行う上での考え方を説明されたい。

(当 局) パワー・ハラスメント防止対策は、業務を円滑に進めていく上で、管理者による適正な部下の指導や育成の妨げとならないよう留意して、職員の理解を得ながら、取組を進めていく必要があると考えている。

※ 文責は小樽開発建設部当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ

(2020年統一要求)

令和2年3月30日

(1) 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

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、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、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、この点に十分留意するとともに、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) 職員の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、当局としては、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。

令和2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、職員の新型コロナウイルス感染を防止するため、必要な対策に取り組んでいく考えである。

なお、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。

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。

（３）ハラスメントが行われない職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。