

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年8月26日(木) 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)

遠藤 達哉(小樽開発建設部長)、千田 澄夫(小樽開発建設部次長)、

中本 敦浩(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) テレワークにおける「新人等とのコミュニケーションが難しい」、「テレワークではできない仕事があるため、出勤した際の超過勤務が多くなってしまう」などの問題点についてどう考えているのか。

(当局) 当局としては、こうした意見を踏まえ、問題点や課題の解消に努め、「新しい働き方」としてのテレワークの推進に積極的に取り組んでいきたいと考えている。

(職員団体) フレックスタイム制の実施に際して、超過勤務に対する考え方はどうなっているのか。

(当局) フレックスタイム制の実施に伴い、超過勤務が増加しないようにするだけでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方を見直していくことが重要であると考えている。当局としては、フレックスタイム制がワークライフバランスの推進にも資する取組であることに留意し、管理者に対して、職員の勤務予定時間や業務の状況を適切に把握し、特に通常勤務より短い勤務時間としている日などには、早期に退庁できるようにするなど、指導を徹底していきたい。

【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 当局は、メンタル系疾患により休職している職員に対し、どのような対応をしているのか。

(当局) 当局としては、療養期間中、職場復帰前、職場復帰後の各段階において、健康管理者や職場の管理者、厚生担当課がそれぞれの役割をしっかりと果たすとともに、健康管理医などと連携して、職員の職場復帰に向けた支援や再発の防止に努めているところである。

【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) 当部でハラスメントの事案があるのか。

(当局) 現在、当部においてハラスメントに関する相談を受けて調査を行っているものはない。

なお、職員からハラスメントに関する相談があった場合は、事実関係を詳細に調査し、ハラスメントの事実が認められた場合には、加害職員の処分の検討も含め厳正に対処していく考えである。

※ 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

(2022年度勤務条件改善に関する要求)

令和3年8月26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。

また、新型コロナウイルス対策については、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共にテレワークの実施やWEB会議システムの活用などを継続していくことが重要と考えている。

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。