

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月25日(金) 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) 今年度の超過勤務の状況について説明されたい。

(当局) 令和4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減少している。超過勤務の縮減については、会議やヒアリングの廃止・開催回数の削減、Web会議の利用促進などのワークスタイル改革の取組のほか、業務の繁閑に応じた人事異動期の設定や併任発令による業務の応援態勢、管理者との情報共有による手戻りや無駄な作業の防止、支援業務の活用などの対策を講じてきたところである。

### 【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 今年度のコロナウイルスの感染状況を聞きたい。

(当局) 当部では現時点(3月25日現在)において、これまで職員等に感染者が発生しているところである。

また、当局における取組としては、3密の回避、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い、発熱等の症状を呈した職員の出勤自粛などの基本的な感染対策の継続のほか、WEB会議システムの活用、テレワークの実施などの取組を継続しているところ。

(職員団体) テレワークの実施にあたり、職場のコミュニケーション不足などのいろいろな問題点について適切に対応して欲しい。

(当局) 管理者に対し、テレワークを実施する際は、具体的業務内容の指示を行うとともに、業務処理方法等について職員とも意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

# 交渉議題に係る回答メモ

(2022年統一要求)

令和4年3月25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、毎年度策定する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の確保を図っているところである。

令和4年度の計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、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、新型コロナウイルス感染症対策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。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、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く。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

### （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。