

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年8月24日(水) 16:00～16:58(58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)、赤塚 裕司(小樽開発建設部次長)、

佐々木 伸行(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)、木村 俊幸(書記長)

(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) 管理職員は、長時間超過勤務をしている職員に対し業務内容や日々の超過勤務状況を踏まえてどのような対応をしているのか。

(当局) 超過勤務については、各職場の管理者の責任において、超過勤務手当の予算や職員の健康状態等を勘案し、業務上の必要性を判断して命じているところである。

また、命ずるに当たっては、職員からの事前申告・事後確認を徹底するなど、職員とコミュニケーションを図りながら、適切な勤務時間管理に努めるよう管理者を指導している。

【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、早期の職場復帰としてどのような対応をしているのか。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であるため、対応はケースバイケースになるかと思うが、当局としては、健康管理医(精神科医)と連携しながら、個々の職員に応じた職場復帰支援策を実施しているところである。その中で職場や仕事による影響があることが分かれば、それに適切に対応し、少しでも早期に職場復帰できるよう進めていきたい。

【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。

交渉議題に係る回答メモ

(2023年度勤務条件改善に関する要求)

令和4年8月24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の確保を図っているところである。

新型コロナウイルス対策については、基本的な感染防止対策を引き続き実施していくとともに、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、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育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。

(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。