

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月24日(金) 16:00～16:59(59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) 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5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。

これまで以上に超過勤務を縮減するためには、ワークスタイルを見直していくことが重要だと考えており、会議やヒアリングの廃止・開催回数削減、Web会議の利用促進、手続及び様式等の簡素効率化などの業務改善に取り組んでいる。また、業務の繁閑に応じた人事異動時期の設定を行うなど、人事面での対策も行っているところである。

### 【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 休職等からの職場復帰について、どのように対策しているのか。

(当局) 職員の心の健康づくりに関しては、人事院の「職員の心の健康づくりのための指針」(平成16年3月30日)に基づき取り組んでおり、当局においては、療養のため長期間(1か月以上)職場を離れた職員の円滑な職場復帰及び再発防止のため、健康管理者、厚生担当課、主治医、健康管理医(精神科医)及び所属長は、職場復帰過程の各段階において密接な連携を取りつつ対応しているところである。

職場復帰に当たっては、「職場復帰判断の目安」まで回復してから復帰させること、必要に応じて試し出勤、リワークプログラムやデイケアなどの出勤訓練を行っている。

### 【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) 当部でパワーハラスメントの事案があるのか。

(当局) 現在、当部においてパワー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、職員からパワー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、パワー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

(2023年統一要求)

令和5年3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、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5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。