

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年3月27日(水) 16:00～16:57(57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 平(小樽開発建設部長)、柏倉 歩(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)、山根 有介(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6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。

(職員団体) 管理者と職員のコミュニケーション不足によりサービス残業に繋がっている状況があるのではないのか。

(当局) サービス残業はあってはならないものであり、職場の管理者に対し、職場内ミーティングなどを活用して、職員と意思疎通を図った上で業務の適切な進行管理を行うほか、超過勤務の必要が生じた場合には、その内容等について事前の把握や事後の確認を徹底するなど、適正な勤務時間管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 休職等の主な要因部分について当局で把握しているのか。

(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) 当部のパワーハラスメントの事案を把握しているのか。

(当局) ハラスメントに関する相談を受けて調査を行っている事例や内容については、プライバシー保護の観点から、個別・具体の案件についてお話しすることは差し控えたいと思うが、行き過ぎた指導や叱責というのは当然不適切であると考えており、職員からそのような訴えがあった場合には、訴えた職員、訴えられた職員双方から状況を聞き取りの上、必要に応じて指導を行い、その後の状況を注視していくこととしている。

交渉議題に係る回答メモ

(2024年統一要求)

令和6年3月27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6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。