

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年8月30日(木) 15:00~15:58(58分間)

(開催場所)

小樽開発建設部1階 行政相談室

(出席者)

当局側(小樽開発建設部)

橋本 幸(小樽開発建設部長)、加藤 章(小樽開発建設部次長)、
正城 仁志(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)、井端 隼平(書記長)
木下 慎一(執行委員)、木村 俊幸(執行委員)、武石 義人(執行委員)

(議題)

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 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) 超過勤務縮減の具体的な方策を確認したい。

(当局) 超過勤務については、毎月、個別に要因分析を行い、その要因に応じて適切に対応するよう、管理者を指導しているところである。

【議題2 心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) メンタルヘルスに対する当局の基本的な考えを聞きたい。

(当局) 職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医による心の健康相談の利用促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘って病氣療養した職員については、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きたいと考えている。

【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) パワー・ハラスメントを受けたとの声があるが、状況を認識しているか。

(当局) パワー・ハラスメントは、部下が上司の業務上の命令や指導に対して不満を感じる場合でも、これが業務の適正な範囲で行われた場合には該当しないとされていることもあり、画一的な線引きができない難しい問題であ

る。

ハラスメントに関しては、相談窓口を設置して相談を受け付けているが、相談があった場合には、当事者間だけでなく、周辺の職員にも事情を聞くなどして、慎重に事実確認を行うとともに、相談者のケアにも配慮していきたい。

※ 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

(2019年度勤務条件改善に関する要求)

平成30年8月30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、当局としても重要な課題であると考えている。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など、超過勤務の縮減に努めてきたところである。

また、超過勤務を命ずる場合には、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、この点に十分配慮するとともに、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) 心の健康づくりに関する復職支援の推進について

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医（精神科医）による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期にわたって病氣療養した職員については、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きたいと考えている。

(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。

こ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。