

## 交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月31日(水) 14:30~15:30(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)

坂場 武彦(小樽開発建設部長)、千田 澄夫(小樽開発建設部次長)、

佐々木 肇(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) 令和2年4月以降の小樽開建の超過勤務状況について説明されたい。

(当局) 令和3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、昨年度同時期と比べ増加している。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・開催回数の削減、テレビ会議の利用促進、手続及び様式等の簡素効率化、会議のペーパーレス化、専決区分の見直しなどの業務改善に取り組んでいる。また、4月の出納整理期間には、決算事務の継続性を確保して効率的に事務処理をするため、併任発令等による業務応援体制を行うなど、人事面での対策も行っているところである。

(職員団体) 超過勤務が特定の職員に偏っているのではないか。

(当局) 業務配分の見直しや応援体制の整備、計画的な業務処理など、これまでも超過勤務の平準化を図っているが、引き続き取り組んでいく。

### 【議題2 職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタル系疾患により休業している職員の職場復帰支援策如何。

(当局) 職員の職場復帰に当たっては、復帰に際しての具体的な判断基準を定め、健康管理医と連携を強化して、「試し出勤」の実施や受入方針の策定などの職場復帰支援策を実施しているところである。

また、所属長及び健康管理主任者に対し、本人、家族、主治医、健康管理者、厚生担当課、健康管理医と連携しながら、復帰時期、担当業務、職場復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等について留意して対応するよう、指導しているところである。

### 【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) 小樽開建におけるパワー・ハラスメント防止対策を行う上での考え方を説明されたい。

(当局) ハラスメントが深刻化する前にその芽を早期に摘み取っていくことが非常に大切だと考えており、幹部や職場の管理者には、職員への目配り・気配りやコミュニケーションを図ることで、ハラスメントの芽を見逃さず、良好な職場環境となるよう、引き続き指導していきたい。

# 交渉議題に係る回答メモ

(2021年統一要求)

令和3年3月31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管理を図っているところである。

令和3年度の計画においては、新たに、新型コロナウイルス感染症対策を重点事項に盛り込むこととしたほか、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、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態を未然に防止するとともに、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。