

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年3月9日(火) 16:00～17:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用3・4号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

松浦 明(開発監理部長)、池下 一文(開発監理部次長)、

今野 等(人事課長)、村津 敏紀(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

上山 新吾(書記長)、齋藤 航太郎(書記次長)

(議 題)

【2021年統一要求関係】

- 1 職員の健康安全管理について
- 2 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 3 育児休業等を取得しやす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、交渉議題として取り決めた事項について回答(別紙のとおり)。

(要 旨)

(職員団体) 新型コロナウイルス対策について、どのような取組を行ってきたのか。

(当 局) マスクの着用、3密の回避、手洗いなどの基本的な感染対策について機会ある毎に職員に対し周知徹底を図ってきた。北海道内の感染状況を踏まえ、引き続き警戒モードを維持しつつ、必要な情報は確実に職員に伝えていきたい。

(職員団体) 昨年から、コロナ禍の影響で職場の状況がかなり変わってきている。環境の変化が心身に影響を及ぼすことが多いことから、メンタルヘルス疾患を患っている職員への配慮を求める。

(当 局) メンタル系疾患は発症原因は様々であり、対応はケースバイケースになると考えるが、健康管理医と連携しながら職場復帰に向けた支援や再発の防止に努めていきたい。

(職員団体) パワハラを受けた、見た、との声が多数ある。職場の声をよく聞き、ハラスメント撲滅のための対策を推進するよう求める。

(当 局) パワー・ハラスメントの防止に当たっては、職員がパワー・ハラスメントについて正しく認識することが重要であり、研修等の場において周知啓発を図るなど、引き続き、ハラスメント防止に向けた取組を進めていきたい。

(職員団体) 育児や介護に関する休暇・休業制度については、年次休暇も含めて休みや

すい職場にならないと、取得率の向上にはつながらない。休みたい時に休む
事ができるような雰囲気や環境づくりが必要である。

(当 局) 各種制度を利用するには職場の理解が重要であり、引き続き、各種制度を
利用しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は北海道開発局当局(相手方未確認。今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ (2021年統一要求)

令和3年3月9日

職員の健康管理について

健康管理は、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。

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。

育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところであり、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。