

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和3年7月30日(水) 15:00～15:59(59分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用1号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

柘植 紳二郎(開発監理部長)、池下 一文(開発監理部次長)

村津 敏紀(職員課長)、鈴木 博宣(職員課長補佐)

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)

【2022年度勤務条件に関する要求関係】

- 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 妊娠・出産・育児に関わる休暇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感染症の拡大防止に向けた取組如何。

(当 局) 3密の回避、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染対策のほか、WEB会議システムの活用、テレワークの実施などの取組を継続していく考えである。

(職員団体) 新型コロナウイルスワクチンの職域接種の実施予定如何。

(当 局) 道内では札幌第一合同庁舎を会場として8月16日から10月8日までの期間で実施している。

なお、当局に割り当てられた枠に限りがあるため、災害対応等の危機管理における対応等に従事する者を優先して接種することとしている。

(職員団体) メンタル系疾患の発症原因は何か。仮に原因が職場や仕事に関係していれば、早急に改善を図る必要がある。

(当 局) メンタル系疾患の発症原因は様々であり、その多くは明確な発症原因を特定することは困難である。

各職場の管理者に対しては、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションの強化に努め、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き指導していく考えである。

（職員団体） 依然としてハラスメントがあるとの声が多い。管理者に対する周知啓発のほか、全職員にアンケートを取るなどの取組を行うべきである。

（当 局） ハラスメントに関する認識を深めるよう、各種会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を徹底していきたい。

また、昨年度から職員の意識調査を実施しており、毎年度の結果を見ながら職員の意識の向上が図られるよう取り組んでいきたい。

（職員団体） ワークライフバランスをより一層推進するため、どのような取組を進めていく考えか。

（当 局） セミナーの開催や各種研修の機会を捉え、ワークライフバランス推進取組計画や両立支援制度の周知、制度活用の啓発を実施するほか、両立支援に係る対象職員が安心して育児休業等を取得できるよう、あらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直しを行うなど、職場環境整備に努めるよう管理者を指導していく考えである。

※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

(2022年度勤務条件改善に関する要求)

令和3年7月30日

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。

また、新型コロナウイルス対策については、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共にテレワークの実施やWEB会議システムの活用などを継続していくことが重要と考えている。

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、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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。

妊娠・出産・育児に関わる休暇等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が職業生活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。