

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月10日(木) 10:00～11:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階3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)、

藤田 望(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)

齋藤 航太郎(書記長)、井端 隼平(書記次長)

(議 題)

【2022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について、どのような感染対策を行ってきたのか。

(当 局) 3密の回避、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い、発熱等の症状を呈した職員の出勤自粛等、基本的な感染対策の継続のほか、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行っている。

(職員団体) テレワークによる生活環境の変化により体調を崩したり、コミュニケーションの場が減ることで職員が孤立しやすい状況となっている。テレワークにより職員の状況が見えにくくなる中、職員の健康管理には特に注意が必要と考えるが、どのような対策を行っているのか。

(当 局) 当局としても、テレワーク下のコミュニケーションに不足が生じている実態は認識しており、管理者に対し、テレワーク時にはWeb会議システムやメール等、様々な手段を活用してコミュニケーションを密にしつつ、出勤時にはこれまで以上にコミュニケーションを図るよう指導している。

（職員団体） ハラスメントを受けた、見聞きしたとの声が多数ある。ハラスメント自体が問題なのは当然として、職場の相談体制が機能していないことも大きな問題と考えるが、当局としての対策をお聞きしたい。

（当 局） ハラスメントは職員の人格と尊厳を侵害するものであり、職場の活力低下を招き、秩序を乱す、あってはならないものだと考えている。相談体制として、現在、全道に５４名のハラスメント相談員を配置することで相談しやすい体制を整えつつ、相談員講習会を開催し、相談員のスキルアップにも取り組んでいるところである。

（職員団体） 何らかの手助けが必要な家族のいる組合員が、職員の年齢構成上、年々増えていくものと考えられるが、仕事と介護を両立できる職場環境をどう作っていくのか、お聞きしたい。

（当 局） 職員の８割が４０代以上という状況であり、介護の問題に直面する職員も多くなっていくと思われることから、各種制度の周知や、職場における介護への理解を深めることで、各種制度を利用しやすい職場環境づくりに、引き続き、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 (2022年統一要求)

令和4年3月10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、毎年度策定する健康安全計画に基づき、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4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、新型コロナウイルス感染症対策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。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

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る。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。