

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年7月25日(月) 10:00～11:00(60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)、

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)、横内 智子(特別中央執行委員)

(議題)

【2023年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 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について、どのような感染対策を行っているのか。

(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、基本的な感染防止対策の継続のほか、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) 新たなメンタル疾患を防ぐ対策はどのように行っているのか。

(当局) 心の健康づくりは大変重要なものと認識しており、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談の活用や、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を実施するなど、メンタル系疾患の予防に努めている。

(職員団体) 自操運転においては、前日の長時間の超過勤務により疲れが蓄積している場合、運転時の危険性が増すと考えられることから、超過勤務の状態や健康状態について、十分な確認を行うこと。

(当局) 運転命令者は自操運転の命令に当たり、運転者の健康状態、前日の超過勤務時間などを確認することとしていることから、適切に確認がされているものと認識している。自操運転規程の遵守について、引き続き、管理者を指導していきたい。

（職員団体） 組合のアンケートでは、多数のハラスメントの実態が報告されている。人事異動の意向打診や内示の際、ハラスメントとも思われるような発言をしている管理者について報告されているが、どう考えるか。

（当 局） いろいろなケースがあり、具体的な状況が分からないと判断が難しいが、不当な発言はハラスメントに該当するものとする。人事異動については、誰もが希望どおりにいくとは限らないが、丁寧な対応を行うよう管理者を指導していきたい。

（職員団体） 出生サポート休暇について、制度の周知、取得しやすい環境整備をどのように行っているのか。

（当 局） 職員が休暇を取得しやすい環境作りのため、全職員へのメール、イントラネットへのリーフレット等の掲載により周知・啓発を行うことにより、取得促進を図っているところである。

※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 (2023年度勤務条件改善に関する要求)

令和4年7月25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。

新型コロナウイルス対策については、基本的な感染防止対策を引き続き実施していくとともに、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、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育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。

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。