

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和5年7月14日(金) 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)

池下 一文(開発監理部長)、小林 力(開発監理部次長)、

佐々木 孝治(人事課長)、渡辺 一寿(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)

【2024年度勤務条件改善に関する要求】

- 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、5類移行後の感染防止対策に変化はあるのか。

(当局) マスク着用や手洗い等の基本的感染対策、消毒液・パーティション設置等については、感染対策上の必要性や経済的・社会的合理性の観点を考慮し、個人又は各府省等の判断において行うとされており、当局においても、各職場の状況等を勘案しながら適切に措置していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患による休職者への対応や、防止対策はどのように行われているのか。

(当局) メンタル系疾患による長期療養者への対応に関しては、健康管理者、厚生担当課、主治医、健康管理医及び所属長が、職場復帰過程の各段階において、密接な連携をとりつつ対応しているところである。

また、新たな疾患を防ぐ対策として、全職員を対象としたストレスチェックや、若年層向けのメンタルヘルス講習会を実施するなどし、自身のメンタル不調への気づきを促しているところである。

(職員団体) 自操運転について、体調に不安がある状況で運転すれば事故に繋がる危険性が高いが、多くの自操車が配置されるようになり時間が経過する中で、手続きはマンネリ化せずに行われているのか。

(当局) 申請・登録、個別の運行命令にあたっては、規程で定める項目について適切に確認が行われているところであり、引き続き、自操運転規程の遵守について管理者を指導していきたい。

(職員団体) 傾斜地や高所など、危険が伴う現場へ行く際の安全対策はどのように行っているのか。

(当局) 管理者は、職員が現場監督等で危険な現場へ赴く前に、保護具の着用等、安全対策の確認を行っているが、引き続き安全対策の徹底を図るよう、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、職場でのハラスメントについて、上司からの理不尽な叱責や高圧的な言動という報告が多く挙げられており、職場で多くの問題が起きているということが明らかである。当局としてどう受け止めるか。

(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、あってはならないものだと考えている。ハラスメントの防止については、ハラスメントについて正しく認識することが大切だと考えており、引き続き、各種会議等の機会を捉えて、周知啓発を図っていくとともに、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 男性の育児休業取得について、当局は数値目標の達成にとらわれることなく、両立支援制度が気兼ねなく利用でき、定時に帰ることができる職場となるよう、更なる努力を求める。

(当局) 両立支援制度の対象となる職員に対し制度の情報提供を行うとともに、当該職員の休業中の業務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、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 年次休暇の取得について、全員が同時に休むわけにはいかないため調整が必要だと思うが、スタッフの人数が少なく休みにくい等の組合員からの声もあることから、取得しにくい状況を改善し、全員が無理なく年次休暇を取得できるようにすべきと考える。

(当局) 年次休暇の取得については、職員が最低年5日以上年次休暇を取得することができるよう管理者が最大限配慮することとされており、引き続き、管理者を指導するとともに、年次休暇の取得しやすい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

(2024年度勤務条件改善に関する要求)

令和5年7月14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。

令和5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。