

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年3月8日(金) 14:00～15:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用4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年統一要求】

- 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 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) 職場における夏場の暑さ、冷房の使用に関しては、北海道全域で毎年のように猛暑となっており、命に関わる問題だと考えている。健康管理の面からしっかり対応してもらいたい。

(当局) 夏季における職員の健康管理としては、これまでも熱中症の予防に関する情報等の提供を行ってきたところであり、今後もこうした取組を継続していきたいと考えている。引き続き、適切な職場環境づくりに努めていく考えである。

(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、若年層職員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、体調に不安がある中で運転をすれば事故に繋がる危険性が高い。多くの自操車が配置されるようになってから時間が経過しているが、手続きはマンネリ化せずに行われているのか。

（当 局） 自操運転の命令にあたっては、規程で定める項目について適切に確認が行われているものと考えているが、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） 組合員へのアンケートでは、職場でのハラスメントについて、上司からの無視や恫喝等の報告がされており、職場で多くの問題が起きているということとは明らかである。当局としてどう受け止めるか。

（当 局） 職員ひとりひとり、特に管理者がハラスメントについて正しく認識することが大事だと考えており、引き続き、各種会議や研修等で周知啓発を図っていくとともに、機会を捉えて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の期間が短すぎると考えている。給与面での不安等があると思うが、取得期間が短期間となっている理由について、どう考えているか。

（当 局） 休業する期間については、それぞれの職員の家庭の状況等から検討した結果であると認識しており、一概に回答できないが、職場の状況を理由に職員が希望どおりに休業できないことがないように、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

（職員団体） 年次休暇の取得について、取得しづらい理由として、代わりがいない状況があると考えている。取得しづらい状況を改善し、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） 年次休暇の取得は、職員の健康と生活に役立つだけでなく、職員の心身の疲労の回復、生産性の向上など職場にとっても大きなメリットがあると考えており、引き続き、年次休暇の取得しやすい環境づくりに努めていくよう指導していきたい。

※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年統一要求)

令和6年3月8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6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。

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。