

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和6年7月22日(月) 10:00~11:00

(開催場所)

札幌第1合同庁舎 10階共用2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

梶本 洋之(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)、斉藤 幸裕(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)

【2025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 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) メンタル系疾患による休職者への対応や新たなメンタル系疾患を防ぐ対策はどのように行っているのか。

(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、全職員を対象にストレスチェックを行い、自身のメンタル不調への気づきを促すとともに、若年層職員に向けたメンタルヘルス講習会を実施し、対策の強化を図っている。

(職員団体) 自操運転について、特に体調に不安がある中で運転すれば事故につながる危険性が高い。自操運転の手続きはしっかり行われているのか。

(当 局) 自操運転の命令にあたっては、運転者の健康状態等を確認しており、自操運転規程の遵守について、適宜適切に行われているものと考えている。引き続き、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 職場でのハラスメントについて、組合員へのアンケートでは、指導の範疇を超えるような叱責など、いくつか事例があがってきている。どのように受け止めているか。

(当 局) 管理者が職員の仕事の実態、職員の置かれている状況を適宜適切に把握し、職員と管理者の間で、日常的にコミュニケーションをとって、より良い職場を作っていくように指導しているところ。

(職員団体) 組合員へのアンケートでは、業務量が多い、代わりに仕事をしてくれる人がいない等の理由から、休暇を取得しづらいとの声がある。このような状況について、どのように受け止めるか。

(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、職場能率の向上に繋がるなど、大きなメリットがあると考えており、年次休暇の趣旨を管理者が理解するように指導しているところ。

職場の実態を踏まえ、職員とコミュニケーションをとりながら、計画的に休暇を取得しやすい環境づくりを行うよう管理者に対し、引き続き指導していきたい。

※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 (2025年度勤務条件改善に関する要求)

令和6年7月22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。