

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和2年3月10日(火) 14:00～15:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

佐藤 肇(開発監理部長)、松浦 明(開発監理部次長)、今野 等(人事課長)、
伊藤 博(職員課長)、前田 宗一郎(人事課長補佐)、宮崎 芳彰(職員課長補佐)、
山口 敬太郎(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

高久保 陽一(書記長)、上山 新吾(書記次長)

(議 題)

【2020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対策については、職員の健康管理に関する喫緊の課題である。当局として、この間どのような取組を行ってきたのか。また、今後どのような取組を行う予定か

(当 局) 危機管理対策本部を設置し、手洗い、マスクの着用など日頃の感染予防対策の周知や行事・イベント等の開催見直し、時差出勤、在宅勤務の開始などの対策を行ってきている。また、イントラネットに新型コロナウイルス対応のページを作成し、職員へのお知らせや開発局の対応状況、厚生労働省、北海道庁の対応状況などを閲覧できるように環境を整えているところである。今後については、状況に応じて適切な対応に努めていく考えである。

(職員団体) メンタル系疾患を出さないため、管理者が率先してコミュニケーションを図るとともに、発症原因を特定し、有効な対策を講じることが重要である。

(当 局) 管理者に対しては、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションの強化に努め、日頃から職員の勤務状況及び健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 職場におけるハラスメントの実態をどう考えているのか。

(当 局) セクシュアル・ハラスメントについては、相談件数も減っており、職員の意識の向上が図られつつあると考えている。パワー・ハラスメントについて

は、当局の相談員や人事院を通して苦情を寄せられたものが数件あった。

ハラスメントに関する相談があった場合は、事実関係を詳細に調査し、事実が確認されれば厳正に対処していく考えである。

（職員団体） パワハラを受けたとの声やパワハラを見たとの声が多数ある。当局は様々な努力を続けているとのことだが、まだ足りないと思う。

（当局） パワー・ハラスメントの防止に向けては、令和元年度は、新たに初級研修及び中堅職員研修にハラスメントの防止に関する研修を加え、当局が実施する全ての階層別研修において講義を行い、取組の充実を図っているところであり、引き続き、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きたい。

（職員団体） 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について更に努力してもらいたい。

（当局） 管理者に対し、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、育児休業等を取得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 (2020年統一要求)

令和2年3月10日

職員の健康管理安全管理について

健康管理は、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管理を図っているところである。

令和2年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。また、職員の新型コロナウイルス感染を防止するため、必要な対策に取り組んでいく考えである。

なお、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、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対する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（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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り、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。