

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和3年8月3日(火) 14:00～14:59(59分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階2号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

村越 慶次(札幌開発建設部次長)、飯田 修司(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

片山 勝範(副執行委員長)、横内 智子(書記長)、高野 智行(執行委員)

金子 歩(執行委員)

(議題)

【2022年度勤務条件改善に関する要求書関係】

1. 当局における職員の健康管理について
2. 当局におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
3. 当局における妊娠・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

(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(別添のとおり)。

(要旨)

【議題1. 当局における職員の健康管理について】

(職員団体)

新型コロナウイルスの収束はまだ先であり、ワクチン接種にも時間がかかっている。今後も感染防止対策に万全を期してもらいたい。

(当局)

職場の状況に応じて、必要と考えられる感染防止策を今後も行っていきたい。

(職員団体)

新型コロナウイルス感染拡大により、カウンセリングの中止、職員が一堂に顔を会わせる機会の減少などから体調不良の職員が相談するのが難しい状況となっている。

管理者は体調不良と見られる職員に注意を払い、早めの対応をすることでメンタル系疾患を発症させないようにしてほしい。

(当局)

日頃から、管理者へは体調不良の職員への素早い対応を心がけるよう指導している。

今後も引き続き管理者を指導するとともに、体調不良の職員の早期発見早期対応に努めていきたい。

【議題 2. 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体)

今は多種多様なハラスメントの危険がある。ハラスメントを受けている職員は、管理者に相談したくてもなかなかできない。

職員を守るためにもワークライフバランスのとれた働きやすい職場づくりをお願いしたい。

(当局)

ハラスメント防止への取組は非常に重要であると認識しており、管理者への指導を徹底してきたところである。

多種多様なハラスメントの理解を深めるとともに、ハラスメントが無い職場づくり、ハラスメントが起きた場合には相談しやすい職場づくりに引き続き努めていきたい。

なお、ハラスメントと疑われるケースがある場合には、適切に対応していきたい。

【議題 3. 当部における妊娠・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】

(職員団体)

子供が産まれた全ての男性職員が1ヶ月以上を目処に育児に伴う休暇・休業を取得出来ることを目指すとなったが、男性職員が職場復帰後も育児に関する休暇等を取得できるよう、管理者が引き続き目配せをしてほしい。

(当局)

男性職員が育児休業等を取得しやすいよう、業務処理の変更や業務分担の見直し、人員配置の変更など、必要な措置を引き続き講じていきたい。

子育ては1ヶ月で終わるものではなくその後も続くものであり、職場復帰後においても相談したり制度を利用しやすい職場環境作りに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

要求書に対する回答

1. 当部における職員の健康管理について

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。

また、新型コロナウイルス対策については、基本的な感染症対策を引き続き実施していくと共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、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。

2. 当部におけ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。

妊娠・出産・育児に関わる休暇等を

職員が職業生活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。