

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和4年3月22日(火) 16:02～17:00(58分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 分庁舎 F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)

渡邊 和典(執行委員)

(議題)

【2022年統一要求書及び2022年春闘札幌支部職場要求書関係】

- ・ 当部における職員の健康管理について
- ・ 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
- ・ 当部における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(別添のとおり)。

(要旨)

【議題1. 当部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感染が拡大しないよう、職場の実態を踏まえた感染防止対策の強化を図ってほしい。また、必要な情報提供を行ってほしい。

(当局)

職場の状況に応じて、感染防止対策を引き続き行っていきたい。また、業務を行う上で必要な情報については、職員と共有していく。

(職員団体)

新型コロナウイルスの感染防止対策としてテレワークを実施しているが、管理者にはテレワーク中の業務においても適切な進行管理を行ってほしい。

(当局)

管理者に対し、テレワークを実施する際は、具体的業務内容の指示を行うとともに、業務処理方法等について職員とも意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体)

心の健康の不調と見られる職員について、管理者は他の職員とも情報を共有し早めに対処することで、メンタル系疾患を発症させないようにしてほしい。

また、管理者からメンタル系疾患者の業務をフォローする職員への説明を十分に行ってほしい。

(当局)

メンタル系疾患の職員については、早期発見早期対処に努めていきたい。

また、特定の職員に負担が掛からないよう業務分担を行い、職員には丁寧な説明を行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【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)

周囲にその気が無くても、本人がハラスメントと感じてしまうとの声がある。

そのようなことがなくなるよう、管理者への指導を徹底していただきたい。

(当局)

ハラスメントの防止に当たっては、職場内での良好な関係を日頃のコミュニケーションの中で築いていくことが重要だと考えており、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。

【議題3. 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体)

育児休業等に関する各種制度について、特に男性職員が管理者へ相談したり、制度を利用しやすい職場環境や雰囲気となるよう、より一層務めていただきたい。

(当局)

特に男性職員が業務繁忙を理由に、育児休業等が取得できないといったことがないよう、業務処理方法の変更や業務分担の見直し、人員配置の変更など、今後も必要な措置を講じていく。

育児休業等の取得について、相談したり利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)

年齢構成的に介護に携わる職員が今後も増えることが予想されるが、介護に関する各種制度についても取得しやすいよう、適切な情報提供や職場環境の整備を行ってほしい。

(当局)

職員の年齢構成を考えると、介護問題に直面する職員も多くなってくると思っている。

今後も各種制度に関する情報提供を充実させていくことで、各種制度を取得しやすい職場環境づくりに引き続き努めていきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

冒 頭 回 答

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、毎年度策定する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の確保を図っているところである。

令和4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、新型コロナウイルス感染症対策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。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

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。

当部におけ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。