

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和4年8月24日(水) 11:00～12:00(60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)

藤井 和貴(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)、渡邊 和典(執行委員)

(議題)

【2023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感染症の終息が見えない中、職場において、特に食堂などは外部の方も含め多くの方が出入りしており、不安である。職場として、今後も感染対策の徹底をお願いしたい。

(当局)

新型コロナウイルス感染症対策については、基本的な感染防止対策を引き続き実施していくとともに、職場をグルーピングしたテレワークの実施、WEB会議システムの活用などの取り組みについても継続していきたい。

(職員団体)

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを実施しているが、自宅等で一人で仕事をしており職場で顔を合わせることが少なく、相談したくてもできない環境にストレスを感じる職員も多い。

管理者には働き方の変化を踏まえた、きめ細かなケアを行ってほしい。

(当局)

テレワークを実施する際は、進行管理や業務処理方法を見直すなど、適切なテレワーク実施に努めるとともに、特に若年層に対しては、コミュニケーション不足により孤立することのないよう、きめ細かなケアを行うよう、引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体)

当部におけるメンタルヘルス対策は着実に推進されているのか。毎年休職者が出ているのが現状である。特に精神疾患は、回復するまでに時間を要するため未然に防ぐことが重要である。これ以上休職者を出さないよう管理者に対する指導の徹底を求める。

(当局)

心の健康づくりは、職員が職務を遂行する上でも、普段の生活を行う上でも大変重要なものと認識しており、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談の活用やメンタルヘルス教育、ストレスチェックを実施している。

また、管理者に対しては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、症状への早期の気づきと迅速な対応に心がけるよう、引き続き指導していきたい。

【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)

全開発独自アンケートで、残念なことに今年も多数のハラスメントに関する報告がされている。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。新人も多く入局しており、ハラスメントが原因での退職や転職が無いよう、ハラスメントの無い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。

また、職員一人一人がハラスメントを起こさない、周りに起こさせないという認識を持つことが重要であると考えており、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っていきたい。

【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)

育児休業はもちろん、育児休業明けの育児短時間勤務、子の看護休暇等の男性職員が育児に関わる時間を増やせるよう、管理者は、制度の理解はもとより、職員の仕事の状況や、個人の要望を把握し、職員が安心して休暇や休業に入ることができるような環境整備をお願いしたい。

(当局)

管理者は、部下職員又はその配偶者の出産予定を把握した場合は、両立支援制度を紹介するとともに、育児休業や休暇の取得を呼びかけるほか、業務分担の見直しを行うなど、休暇等を取得しやすい職場環境を整備することとしている。

※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

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。

新型コロナウイルス対策については、基本的な感染防止対策を引き続き実施していくとともに、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、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。

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。

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。