

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和5年3月27日(月) 14:03～15:00(57分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 分庁舎A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)

渡邊 和典(副執行委員長)、横内 智子(書記長)、阿部 浩一(執行委員)

池崎 慎二(執行委員)

(議題)

【2023年統一要求書及び2023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安全管理について
- ・ 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安全管理について】

(職員団体)

新型コロナウイルスの感染防止のため、職場の実態を踏まえた感染防止対策を引き続き行ってほしい。また、今後、取扱いの変更が予定されているようだが、速やかに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、基本的な感染防止対策を引き続き行っていきたい。

また、これまでも政府による取扱いが変更された際は国土交通本省等の指示に基づき、適切な対応を行ってきており、今後も同様に適切に対応していくとともに、職員へも周知していきたい。

(職員団体)

新型コロナウイルスの感染拡大防止対策としてテレワークを実施しているが、管理者には業務の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)

メンタル系疾患を発症した場合は繰り返すことがあり、復帰に時間を要する。発症の未然防止や職員の復帰へ向けた対策をしてほしい。

(当局)

ストレスへの気づきを促し、必要に応じて管理者が業務の見直しを行うといった未然防止に取り組んでいる。復帰に当たっては、健康管理医とも連携してリワークや試し出勤を行うといった支援の取組を重ねているところであり、引き続き、少しでも早期に職場復帰できるよう進めていきたい。

【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)

今年度、ハラスメントに関する相談はあったのか。

(当局)

今年度、当部においてハラスメントに関する相談を受けて調査を行っているものはない。

(職員団体)

組合アンケートでは、今年も残念なことに数件の報告がされている。人によっては周りに相談できない者もいる。ハラスメントは労使が一緒に解決すべき課題であり、解決には労使で知恵を絞っていくしかないと考えている。職員の声をよく聞いて、ハラスメントを無くすための環境整備をお願いする。

(当局)

どのような状況でそのような言動がなされたか不明なため、ハラスメントであるとは一概に言えないが、大事なものはハラスメントについて正しく認識することであると考えている。当部の場合、40歳代、50歳代の職員が約8割を占めており、これらの職員の認識が変わらなければこの問題の解決は難しい。職員自身が気づかないうちにハラスメントをしてしまうというケースもあり得るので、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)

育児は育児休業取得後についてもまだまだ続くものである。育児中の職員が安心して仕事との両立ができるよう、育児のしやすい職場環境の整備をお願いする。

(当局)

当部としても、人事担当者から個別に対象者及び管理者に対して、効率的な休暇・休業の取得方法や育児休業中の収入シミュレーションなどを提示して、取得勧奨を行うといった取組を実施している。

引き続き、職場の状況を理由として、男性職員が育児休業を取得できないといったことのないよう、職員が育児休業を取得する場合にあっては、当該職員の業務を円滑に処理するため、業務の処理方法や業務分担、人員配置の変更など、必要な措置を講じていく考えである。

※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

当部における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5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。

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。