

## 職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和2年9月4日(金) 9:00~10:00(60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)、横峰 孝彦(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)、金子 歩(執行委員)

(議題)

【2021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対策として在宅勤務又は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)

在宅勤務又はテレワークを実施する際は、具体的な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)

体調不良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。

(当局)

メンタル系疾患の職員のプライバシーに関わるため提供出来る情報は限られるが、周りの職員に可能な範囲で情報を提供を行い、早期発見早期対処に努めていきたい。また、病気休業者の復職のため、様々な復帰支援策を引き続き行っていきたい。

**【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)

組合によるアンケートによれば、未だにハラスメントを受けたことがあるとの声がある。

ハラスメントに関する相談をしやすい職場となるよう、管理者への指導を徹底していただきたい。

また、今は多種多様なハラスメントがあることを管理者には認識していただき、適切な対応をしてもらいたい。

(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作り、ハラスメントが起きた場合には相談しやすい職場作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)

男女問わず、仕事と出産や育児の両立に悩んでいる職員が多い。また、育児休業等の両立支援制度について、誰にも相談が出来ない職場環境や雰囲気であるとの声があるが、当局の認識はどうか。

(当局)

特に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、必要な措置を講じてきた。

仕事と家庭の両立支援制度について、相談したり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）

# 冒 頭 回 答

## 1. 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、健康安全管理計画に基づき、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、身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いの励行などの基本的な感染症対策の取組とともに、新型コロナウイルスの感染拡大を予防する「新しい生活様式」の実践・定着に積極的に取り組んでいく考えである。

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。

## 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。