

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月30日(木) 10:00~11:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用4号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

柘植 紳二郎(開発監理部長)、池下 一文(開発監理部次長)、
藤田 望(人事課長)、赤間 英樹(会計課長)、村津 敏紀(職員課長)、
鈴木 博宣(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

齋藤 航太郎(書記長)、井端 隼平(書記次長)

(議題)

2022年統一要求について

(要旨)

<賃金・諸手当>

(職員団体) 賃金は職員の士気にも大きく影響するため、賃金水準の確保を関係当局に働きかけるなど、取り得る最大限の努力を求める。

(当局) 公務員の給与は、人事院の勧告をもとに国会において決定されるものであるが、職員にとって勤務の対価であり、勤務条件の重要な要素をなすものであると認識しており、引き続き関心を持って情報収集に努めていきたい。

<事業執行体制>

(職員団体) 新規採用者が職場に定着していくためにも、若者に魅力のある真の職場環境改善を図るべきである。

(当局) 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、全ての職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような職場環境づくりを目指し、取り組んでいるところである。

<人事評価制度>

(職員団体) 人事評価制度の改正により新たに追加された「チャレンジ目標」について、組合員から「十分な説明がない」等の声が出ている。改めて、どういう目標なのか。

(当局) 「チャレンジ目標」は、職員の挑戦的な取組を促し、成長を支援する観点から、被評価者の職位における通常目標と比べて困難度が高い目標を言い、原則として1つ以上設定することとされたものである。改正事項の趣旨・内容については、引き続き、評価者・被評価者の双方への周知・理解促進に努めていく。

<級別定数>

- (職員団体) 行(一)職員の4級・5級枠の拡大、行(二)職員の在級年数の緩和、部下数制限の撤廃・緩和及び一定の号俸・経験年数での上位級昇格を求める。
- (当局) 級別定数の改善については、職員の在職状況、年齢構成の変化等を踏まえ、改善が図られるよう従前から対応してきたところであり、引き続き、本省とも連携して、当局の実情を説明し、要望していきたい。昇格については、職務、職責を総合的に判断して、定められた級別定数の範囲内で行っているところである。

<人事異動>

- (職員団体) 開発局における昇任・昇格については、定められた基準に従い、全て公平に行われているのか。
- (当局) 人事評価の結果、職務、在級年数等に基づき、任命権者が適切に決定している。
- (職員団体) 赴任旅費について、転居は当局の都合によるものであり、全額国で負担するのが当然と考えている。現在の実費支給には納得できないことから、改善を求める。
- (当局) 赴任旅費については、旅費法や財務大臣協議の内容に関するものであり、当局において措置することができないことをご理解いただきたい。

<雇用保障>

- (職員団体) 来年度から定年が段階的に引き上げられることになったが、導入までの間に、開発局として具体的に検討する内容や時期はどうなっているのか。
- (当局) 令和4年3月25日に人事管理運営協議会において、国家公務員の定年引上げに向けた取組についての指針が公表されたところであり、当局としてもこの指針に従い、定年引上げに向けた取組を進めていきたいと考えている。
- (職員団体) 再任用職員について、賃金の低さや手当が支給されない等、多くの不満の声があがっている。再任用職員も同じく職場を支える一員であることから、不満・不安を解消するよう、より一層の努力を求める。
- (当局) 再任用職員の勤務条件については、制度に関わる事項であり、当局として意見を述べる立場にないが、知識・経験が豊富な再任用職員が職場を支えていることは当局としても認識しているところであり、引き続き、再任用職員の不満・不安の解消に努めていきたい。

<女性が働き続けるための職場環境整備>

- (職員団体) 女性職員が生涯働き続けられる職場にするため、登用や職域拡大等も含め、安心して働き続けられる職場作りをどう進めていくのか。
- (当局) 女性職員活躍推進セミナーの開催等により、女性職員がやりがいを感じながら安心して働き続けられるための職場環境整備を推進している。また、出向等によるキャリア形成支援を積極的に行うことで、女性職員の登用拡大や活躍推進にも努めている。

<障がい者雇用>

(職員団体) 障がい者雇用にあたっては、障がいの内容や特性を周囲の職員も把握しておくべきと考える。

(当局) 障がい者雇用にあたっては、各職場の管理者が障がいの特性等を把握し、障がい者である職員の意向等にも配慮しながら、所属職員に配慮事項等の必要な情報提供を行っているところである。

※文責は北海道開発局当局(相手方未確認。今後修正があり得る)