

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和5年3月23日(木) 10:00~11:58 (1時間58分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用3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)、
日野 勉(総務課長)、藤田 望(人事課長)、
佐々木 孝治(デジタル基盤整備課長)、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)、横内 智子(特別中央執行委員)、
山口 聖恵(特別中央執行委員)、與板 賢次(特別中央執行委員)

(議題)

2023年統一要求

(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、人事院の勧告を基に国会において決定されるものであるが、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、引き続き情報収集に努めるなど、必要な対応をしていきたい。

<テレワーク>

(職員団体) テレワークの実施により、職員に光熱水料等の費用負担が発生している。手当を支給すべきと考えているが、どう考えるか。

(当局) テレワーク時における自宅等での光熱水料等は、プライベートと業務での使用を切り離すことが困難であることから、職員の負担としているところである。引き続き、人事院における手当等の検討状況を注視していきたい。

<事業執行体制>

(職員団体) 係長級で採用された職員は、社会人経験があるとは言え、様々なフォローが必要であると考えます。

(当局) 係長級の採用者については、研修の受講により業務遂行に必要な基本的な知識が習得できるよう取り組んでいる。職場段階においても、勉強会の開催やOJT等の取組を実施しており、今後も適切なフォローを行っていききたい。

(職員団体) 業務推進方針について、管理者に対し、職員へどのように説明するよう指導しているのか。

(当局) 管理者に対しては、職員と十分な共有を図り、良好な意思疎通の下に円滑な業務運営に努めるよう指導しており、必要な情報については、職員に対し丁寧に説明するよう、引き続き、指導していきたい。

(職員団体) 新しいシステムを導入する際は、当局が責任をもって丁寧に進めるべきだ。

(当局) システムの導入にあたっては、概要やマニュアル等をイントラネットに掲載するなど、分かりやすい周知に努めてきたところであり、今後も職員の負担とならないよう、引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) 多くの新規採用者の受け入れには、独身寮の整備が重要だと考える。光熱水料の値上げにより個人負担が増えているが、対応策は考えているか。

(当局) 新規採用者への宿舍の貸与は、独身寮を含む既存のものを活用して行うこととなるが、宿舍の共用部分に係る費用については官負担とすることができないため、入居者が各々節電等により負担額を抑えるよう努めていただきたい。

<人事評価制度>

(職員団体) 人事評価制度について、一昨年から「チャレンジ目標の設定」等の改正が行われたところであるが、評価者訓練、職員周知はどのように行っているのか。

(当局) 説明会や各種研修による説明のほか、評価者には評価に関する実践的な知識・技能を習得させるための講習会を開催している。また、イントラネットへ制度に関する資料を掲載することで職員周知を図っており、今後もこれらの取組を継続して実施していきたい。

<級別定数>

(職員団体) 行(一)職員の4級・5級枠の拡大、行(二)職員の部下数制限の撤廃・緩和、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。

<人事異動>

(職員団体) 様々な理由から住居の移転を伴う異動が困難な職員にとって、いわゆる部内昇任は上位級への昇格のために重要だと考える。一定の経験年数と勤務成績をもとに、積極的に昇任させるよう求める。

(当局) 育児・介護等により転勤が困難な場合であっても、出向を含む多様な職務機会の付与等による昇任、育児・介護等が落ち着いてからの昇任など、個々の職員の状況・意欲を踏まえたキャリア形成に取り組んでいるところである。

- (職員団体) 旅費の実費支給について、かかった費用は全て対象経費とする、旅費法改正までの間は財務大臣協議を続ける、請求手続を簡素化することを求める。
- (当局) 対象経費の考え方や請求手続きについては、当局において措置し得るものではないが、これまでも対象外経費の一部が支給対象となるなど、少しずつ改善されているところである。

<雇用保障>

- (職員団体) 令和5年度から定年が段階的に引き上げられるが、職員への説明はどのように行っているのか。
- (当局) 定年の段階的引き上げの内容は、イントラネットに制度概要や職員用パンフレットなどの情報を掲載し、職員周知しているところである。今後も引き上げに関する動向に注視しながら、必要な職員周知等に努めていきたい。
- (職員団体) 当局は、再任用職員にどのような仕事、どのような役割を担ってもらおうと考えているのか。
- (当局) 毎年度の組織・定員の状況や、業務上の必要性等を考慮して、再任用職員がこれまで培ってきた知識・経験・能力を活かして活躍できる業務に従事できるよう、留意してきたところである。

<保健安全協議会の復活>

- (職員団体) 開発局の事業執行には必然的に危険が伴う。発注者・受注者が安全に仕事を進めるためには、労使で協議する場が絶対に必要である。
- (当局) 当局職員の安全管理については、人事院規則等に基づき、引き続き適切に措置していきたいと考えている。また、安全管理に関する職員の意見については、「ご意見箱」の設置や、イントラネット上のメールボックスにより、年間を通じて、広く全職員から意見を聴き、必要な措置を行っているところであり、特に協議の場を設けることは考えていない。
- なお、受注者の安全確保に関する労使協議については、受注者において措置されるべきものであると考える。

<非常勤職員の雇用・処遇改善>

- (職員団体) 非常勤職員を採用する時は、当局が責任を持って仕事を教え、職員が教育や説明をしなくても仕事ができるようにして配置するべきだ。
- (当局) 非常勤職員の採用にあたっては、業務運営上の必要性や予算事情を踏まえながら雇用の検討を行っているところである。業務の推進にあたっては、職員及び非常勤職員と十分な情報の共有を図り、円滑な業務運営に努めるよう、引き続き、管理者を指導していきたい。

<ジェンダー平等推進>

- (職員団体) 登用や職域拡大、両立支援制度の拡充も含め、女性職員が生涯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) セミナーの開催や、イントラネットへの経験談の掲載、女性職員活躍推進相談窓口の設置などの取組を実施しているところであり、引き続き、女性職員が活躍できる環境整備に努めていきたい。

<寒地土木研究所>

- (職員団体) 寒地土木研究所については、多くの開発局職員が出向していることから、開発局と同等の労働条件とするため、必要な運営費交付金を確保し、職員の処遇改善を図るべきだと考える。
- (当局) 寒地土木研究所は、独立した組織として自律的に運営を行っているところであり、当局としてその勤務条件に関与することはできないが、多くの職員が人事交流をしている重要な組織であると考えており、引き続きその動向に注視していきたい。

<障がい者雇用>

- (職員団体) 障がい者雇用について、障害の内容や特性を周りの職員も理解しておく必要があることから、管理職から職員に対して情報を共有して欲しい。
- (当局) 各職場においては、管理者が障害の特性等を把握し、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)