

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

平成30年4月23日(月) 13:15~15:09(114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)

角南 国隆(開発監理部長)、佐藤 肇(開発監理部次長)、梶本 洋之(総務課長)、
安永 克博(人事課長)、今野 等(会計課長)、伊藤 博(職員課長)、
遠藤 謙二(人事課人事対策官)、前田 宗一郎(人事課長補佐)、
小室 直紀(会計課長補佐)、宮崎 芳彰(職員課長補佐)、
山田 博継(職員課長補佐)、清水 健志(総務課上席開発事務専門官)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

高久保 陽一(書記長)、寺岡 文明(書記次長)、上山 新吾(特別中央執行委員)、
井端 隼平(特別中央執行委員)、與板 賢次(特別中央執行委員)、
島 一雄(特別中央執行委員)、齋藤 航太郎(特別中央執行委員)、
村上 敏博(特別中央執行委員)、穴沢 香(特別中央執行委員)

(議題)

2018年統一要求について

(要旨)

<権利>

(職員団体) 労使における議論経過を遵守し、労使対等の立場で労使対応を進めるよう求める。

(当局) 職員団体との対応は、国家公務員法や新たな交渉の枠組みの考え方に基づいて行ってきたところであり、引き続き適切に対応していく考えである。

(職員団体) ワークライフバランス社会の実現を目指すには、女性の活躍が重要であり、性別役割分担意識を払拭し、女性の採用・登用と職域拡大を図ることが重要だと考えるがどうか。また、新規採用者は研修、OJT、各種イベントに参加するため自席にいる時間が少ないと聞いている。まずは業務を覚えることが大事であり、改善を求める。

(当局) 仕事と家庭生活の両立を図ることは重要だと考えており、「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」に沿って、女性職員が活躍できる職場環境づくりに努めていきたい。

新規採用者が他の業務を知ることで、様々な知識を習得することは有意義である。OJT等の開催時期等は連続しないよう、必要な調整を行っていきたいと考えている。

<労働者派遣>

(職員団体) 年度当初の業務繁忙時期に派遣労働者が交替することによって、職員の業務に影響が生じており、改善を求める。

(当局) 職員と派遣労働者との業務の仕分けの徹底や業務マニュアルの整備など、職員の負担軽減に寄与するよう、今後とも工夫していきたい。

<事業に必要な機械>

- (職員団体) 現場調査などで、山林など非常に険しい場所に行かざるを得ない場合があるため、ジープタイプ若しくはSUVタイプの官用車の導入を求める。
- (当局) 数年前からSUVタイプの車両も配置してきているところである。引き続き、予算等を勘案しながら、必要なものは計画的に配置していきたい。

<宿舎>

- (職員団体) 人事異動により転居することになった場合、地方ではアパートが不足している状況がある。赴任先には宿舎や独身寮を確保した上で異動させることが前提だと考えるが、当局の考えを聞きたい。
- (当局) 宿舎は、職務の能率的な遂行、事務・事業の円滑な運営のために必要であると考えており、引き続き必要な宿舎の確保に向けて努力していく考えである。

<職員の健康管理>

- (職員団体) ストレスチェックの結果について、昨年度の状況はどうだったのか。受検結果を管理者がどのように活用しているか、確認しているのか。
- (当局) ストレスチェックの結果、健康リスクは国土交通省全体平均に比べて低くなっている。分析結果は、職場環境の改善が必要と認める場合には、改善を図っていくよう指導している。引き続き、職員のストレス状況を継続して把握しながら、職場環境の改善に向けて有効に活用していきたい。
- (職員団体) ヘルメットなどの保護具や自操運転マニュアルは、職員の安全を確保するため重要なものである。健康安全管理計画に基づき、保護具の有無の確認やマニュアルの周知など、意識啓発や整備状況の点検などの取組は行っているのか。
- (当局) ヘルメット等の保護具や自操運転マニュアルは、公務災害の未然防止や安全対策上、重要なものであると考えている。毎年実施する「職場の安全点検」では、保護具の点検やマニュアルの配布状況の確認など、必要なフォローアップを実施している。また、交通安全講習会等を開催して安全運転に対する意識啓発を行うとともに、保護具について、点検方法等に関する資料を配布して、指導しているところである。

<人事評価>

- (職員団体) 期末面談での評価者の説明に不満があるとの声もある。評価者に対する一層の指導の徹底を求める。
- (当局) 人事評価制度を適切に運用していくためには、評価者の理解が重要であり、新任課長研修や事例研究会、eラーニングなどの取組を通じ、人事評価制度の理解が深まるよう、引き続き取り組んでいきたい。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）