

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月27日(火) 10:00~10:28 (28分間)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

佐々木 斎(釧路開発建設部次長)、後藤 慶作(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

久保 賢次(執行委員長)、鈴木 宏作(副執行委員長)、齋藤 航太郎(書記長)、  
伊藤 恵美子(執行委員)、浅沼 美姫(執行委員)

(議題)

【2018年統一要求関係】

- ・ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- ・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(別紙のとおり)

(要旨)

【議題1：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) 当局ではハラスメントの実態を把握しているのか。

(当局) 職員からハラスメントに関する相談はないが、管理者に人事院のリーフレットを配布するなど、ハラスメントの防止に関する周知啓発を行っているところである。

(職員団体) 人事評価等の面談の際、職員がパワハラだと感じて、それを相談することは難しいと考えるがどうか。

(当局) 評価をされる側にとっては、評価されること自体がパワハラと感ずることもあることに十分注意し、適切に対応するよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：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) 育児休業等の取得について、所属長や上司が積極的に職員に声をかけ、背中を押してくれれば取得者が増えると考え。職場がそれを受け止めることのできる状況になることが大切だと考えるがどうか。

(当局) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備については、「部下職員の子育て両立支援のためのチェックシート」を導入して取組の促進を図っている。上司職員はチェックシートに沿って部下職員に両立支援制度を紹介して休暇等の取得を促すことになっており、引き続き育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、管理者を指導していきたい。

※文責は釧路開発建設部当局(今後修正があり得る)

## 交渉議題に係る回答メモ (2018年統一要求及び2018支部独自要求)

平成30年3月27日

### 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とともに、事業を円滑に進める上で障害となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

こ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。

### 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両立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、重要であると考えている。

「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、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議等の場で、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。

職員から出産を控えている旨の情報又は配偶者が出産を控えている旨の情報を得た場合は、両立支援相談員から、両立支援制度を紹介するパンフレット等を配付することとしている。

また、「部下職員の子育て両立支援のためのチェックシート」を活用し、育児休業や休暇の取得を呼び掛け、休暇等を取得しやすい職場環境を整備することとしている。

なお、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。