

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年7月21日(金) 13:00～14:00(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)

角南 国隆(開発監理部長)、佐藤 肇(開発監理部次長)、安永 克博(人事課長)、
松山 憲夫(職員課長)、村越 慶次(人事課長補佐)、斎藤 雅子(職員課長補佐)、
山田 博継(職員課長補佐)

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)、惣田 貴弘(中央執行委員)

(議題)

【2018年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 2 心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 3 育児に関する休暇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) パワー・ハラスメントについて、管理者の中には威圧的な態度や否定的な態度をとり、雰囲気が悪化している職場があると聞いている。管理者に対する研修等の取組状況を聞きたい。

(当局) 管理者への啓発活動については、新任課長級研修や新任事務所課長級研修等において、ハラスメント関係の教育を実施しているほか、会議の場において、人事院作成のハンドブック等を活用しており、引き続き啓発に努めていきたい。

(職員団体) パワー・ハラスメントについて、発端は1人が行った行為だったとしても、それが組織の中で伝播してしまうことがある。職場の中で不適切な言動があったとすれば、職場の雰囲気や上司・同僚の関係など、幅広く状況を確認する必要があると考えるがどうか。

(当局) パワー・ハラスメントを防止するためには、職場環境や職員の勤務状況等を把握するとともに、コミュニケーションが取りやすい、仕事をしやすい職場環境にしていくことが重要であると考えている。

(職員団体) 時代が変わり、部下に対する指導も互いの理解がなければパワー・ハラスメントとして受け止められる場合があると考えているがどうか。

(当局) 管理者は、職員を指導する際は自分の意図とは異なる受け止め方をされる場合があることを意識する必要がある。このため、管理者・職員の双方がコミュニケーションを深め、互いの考えを理解することがパワー・ハラスメントの防止につながるものと考えている。

(職員団体) パワー・ハラスメントについて、相談者が不用意に相談すると加害者から制裁を受けてしまう場合がある。相談者がこのような被害を受けないための体制整備が必要と考えるがどうか。

(当局) パワー・ハラスメントに限らず、ハラスメントに関する調査を行う際は、相談者には不利益になるようなことは一切ないこと、また、加害者には調査内容を口外しないことなどを伝え、慎重に調査を行っているところであり、引き続き徹底していきたい。

【議題2：心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) 昨年度のストレスチェックでは受検しなかった者がいるが、受検率を向上させるよう当局の努力が必要と考えるがどうか。

(当局) ストレスチェックは、心の不健康な状態となることを未然に防止する強化策で、自身のストレスの気づきを促すための重要な取組である。

ストレスチェックの実施期間中、受検していない職員に対し委託先の外部機関が受検勧奨を行っているが、今年度は更に受検率が向上するよう努力していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患により休業している職員がいる職場では、周囲の職員への業務負担が大きく、負担軽減が必要であると考えがどうか。

(当局) 管理者に対しては、職員と意見交換を行い、実状に応じて業務処理方策等について検討するよう指導しているところであり、引き続き指導していきたい。

【議題3：育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 男性職員の育児休業の取得率を向上させるため、どのような取組を行っているのか。

(当局) 男性職員の育児休業の取得について、管理者に対する研修の実施や職員に対して各種の情報を発信するなどの啓発を行っており、引き続き取得率の向上に努力していきたい。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(2018年度勤務条件改善に関する要求)

平成29年7月21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。

心の健康づくりに関する復職支援の推進について

職員の心身の健康の保持増進については、業務を円滑に遂行していく上で重要な事項である。

特に、心の健康づくりについては、メンタルヘルス教育の実施や心の健康に関する情報の提供などにより職員の理解と知識を深めるとともに、ストレスチェックの実施やカウンセリング制度・健康管理医（精神科医）による心の健康相談の利用を図り、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期にわたって病氣療養した職員については、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きたいと考えている。

育児に関する休暇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、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。