

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月12日(月) 11:00~12:00(60分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2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)、遠藤 謙二(人事対策官)、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)

(議 題)

【2018年統一要求関係】

- 1 職員の健康安全管理について
- 2 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 3 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)

(職員団体) ストレスチェックの受検率の一層の維持・向上に向け、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、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と考えており、引き続き、受検率の維持・向上に努めていきたい。

(職員団体) パワハラを受けたとの声やパワハラを見たとの声が増えている。ハラスメントについては、再発防止対策や職場環境の改善が必要だと考えるがどうか。

(当 局) パワー・ハラスメントに該当するか否かは、判断が非常に難しいものであるが、ハラスメントに関する相談は、早めの対応が重要であり、相談者の心情にも配慮しながら、適切に対応していきたい。引き続き、各種会議等の機会を捉えて周知啓発を図るなど、良好な職場づくりに努めていきたい。

(職員団体) 若年層からも、パワハラを受けたとの声がある。若手職員に対する指導は、より丁寧に行う必要があると考えるがどうか。

(当 局) 新規採用職員の指導・育成にあたっては、過度に負担をかけないように注意喚起しているところであり、新規採用職員の個々人に応じた育成に配慮していきたい。

(職員団体) 依然として「育児に係る負担は女性」との社会的な認識があるが、男性職員の働き方の見直しや、性別による役割分担意識を払拭し、職員にとって働きやすい職場環境を整備してもらいたい。

(当局) 出産予定に関する情報を得た場合、上司職員は両立支援相談員と連携して、両立支援制度の紹介、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるほか、職員には制度の内容等をイントラネットへ掲載して周知しているところであり、引き続き、育児休業等を取得しやすい職場環境整備に努めていきたい。

※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年統一要求)

平成30年3月12日

職員の健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局としては、健康安全管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全管理を図っているところである。

平成30年度の計画においては、昨年度に引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止の4つを重点に取り組むこととしている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の充実を図るほか、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、メンタル系疾患の予防に努めるとともに、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く考えである。

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。

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、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、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、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。