

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年7月19日(木) 10:00~11:00(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)、
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)、山田 博継(職員課長補佐)、
宮崎 芳彰(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)、上山 新吾(特別中央執行委員)

(議 題)

【2019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) 様々な職場で、管理職からパワハラを受けたとの声があり、アンガーマネジメントができていない管理職がいるのではないかと考える。管理職は部下職員に対して一層丁寧な対応を求める。

(当 局) パワー・ハラスメントは、画一的な線引きができない難しい問題であるが、ハラスメントを防止するためには、意識改革のほか、管理者と職員の双方がハラスメントに関する問題意識と具体的な行為の認識を共有することが重要だと考えており、引き続き周知啓発を行っていきたい。

(職員団体) パワー・ハラスメントであるかどうかは、様々な判断があると思うが、職員は精神的な苦痛や大きなストレスを受けている。管理職は部下指導の仕方を考えるべきであり、これらの職員に対するケアや職場内の雰囲気改善を求める。

(当 局) ハラスメントの相談があった場合には、公正中立な立場で対応しているところであるが、管理者が職員とのコミュニケーションを図りつつ、職場内の雰囲気把握や相談者に対するケアにも配慮するよう、指導していきたい。

(職員団体) L G B Tに関し、性的指向等をからかいの対象とするような言動は、セク

シュアル・ハラスメントに該当する場合がある。L G B Tに対する職員の理解や働きやすい職場環境の整備が必要だと考えるがどうか。

- (当 局) L G B Tについては、セクシュアル・ハラスメント防止の取組として職員周知を行っているが、引き続き、研修等での説明内容を充実するなど、職員の理解が深まるよう努めていきたい。

【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) 西日本豪雨災害の対応で被災地に派遣された職員は、限られた人数で非常に高い使命感を持って業務を遂行しており、業務が長時間に及ぶこともある。被災地から戻った職員の業務面の十分な配慮やメンタルヘルスについても配慮を求める。

- (当 局) 今回の派遣では、猛暑の中で対応にあたったこともあり、被災地から戻った職員の業務面と健康管理面の配慮を徹底するよう、改めて管理者を指導したところである。

【議題3：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) 男性職員の育児休業の取得率を向上させるためには、意識啓発だけでなく、男性の意識改革も重要だと考えるがどうか。

- (当 局) 当局の女性職員は増加傾向にあり、今後とも組織の活力を維持していくためには、女性職員が仕事と家庭を両立することができる職場環境を整えていくことが非常に重要だと考えている。引き続き、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備や、育児参加に対する男性の意識が高まるよう取り組んでいきたい。

※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）

交渉議題に係る回答メモ

(2019年度勤務条件改善に関する要求)

平成30年7月19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、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。