

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成31年3月11日(月) 13:30~14:30(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)

佐藤 肇(開発監理部長)、松浦 明(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)、宮崎 芳彰(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)、上山 新吾(書記次長)

(議 題)

【2019年統一要求関係】

- 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 職員の健康安全管理について
- 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) 毎年、パワハラを受けたとの声やパワハラを見たとの声があり、改善の兆候が感じられない。職場環境の改善が必要であり、ハラスメントの実態について、当局はどう考えているのか。

(当 局) 当局に寄せられたハラスメント相談は、パワー・ハラスメントに関するものは多くはないが、ハラスメントに関する相談があった場合には、事実関係を詳細に調査し、事実が確認されれば厳正に対処している。

ハラスメントの芽は、早期に摘み取ることが大切だと考えており、職場環境の改善や日頃のコミュニケーションの中で、良好な人間関係を構築するよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 管理職から暴言を受けたとの声があり、管理職自体がパワー・ハラスメントに対する意識を持っているのか、疑わざるを得ない。

(当 局) パワー・ハラスメントは、相手方の受け止めだけではなく、「職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて」という観点から判断する必要があり、指導との線引きが難しい部分もあるが、暴言が事実であれば当局としても適切に対応していく考えである。

(職員団体) セクハラを受けたとの声やセクハラを見たとの声もある。当局はセクハラ
の防止に向けて、どう取り組んでいくのか。

(当 局) セクシュアル・ハラスメントの防止については、これまでも職場内ミーテ
ィング等による意識啓発や、e－ラーニングなどの取組を行っている。また、
31年度からは、新たに初級研修や中堅職員研修についてもハラスメント防
止に関する講義を実施して、取組の一層の強化を図っているところである。

(職員団体) 今年度、災害対応にあたった職員の健康安全管理について、当局が行って
きた対策を聞きたい。

(当 局) 災害対応により長時間の超過勤務を行った職員に対して、臨時の健康診断
や健康管理医による面接指導などの受診勧奨を行うよう管理者を指導したと
ころであり、今後も職員の健康管理に配慮していきたい。

(職員団体) 依然として「育児の負担は女性」という社会的な認識があるが、男性の働
き方の見直しや、性別役割分担意識を払拭し、職員にとって働きやすい職場
を作る必要があると考える。育児休業等を取得しやすい環境整備と合わせて、
職場の雰囲気の醸成にも取り組んでもらいたい。

(当 局) 最近は育児や家事を分担する意識を持った若い男性が増えている。男性職
員の育児参加を応援する職場の雰囲気づくりが大切であり、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く考えである。

※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年統一要求)

平成31年3月11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。

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31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。

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。