

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年7月20日(水) 13:30~14:28(58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)

本田 亘克(開発監理部長)、佐藤 肇(開発監理部次長)、
森 智(人事課長)、松山 憲夫(職員課長)、
村越 慶次(人事課長補佐)、越智 俊光(職員課長補佐)、
笠井 和宏(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

熊倉 輝人(書記長)、高久保 陽一(書記次長)

(議題)

【2017年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 メンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 2 パワー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)

【議題1:メンタルヘルスに関する復職支援等の推進について】

(職員団体) メンタル系疾患の発症原因は何か。また、その原因を個別に検証しているのか。

(当局) メンタル系疾患が発症する原因は、複雑な要因で発症する場合も多く、一概に原因を特定することが困難であるため、健康管理医や主治医と相談しながら、個別の症状に応じて対応しているところである。

(職員団体) メンタル系疾患により休業中の職員がいる職場では、周囲の職員への説明が足りず、情報の提供が遅いという声がある。

(当局) 療養期間や職場への影響がどの程度に及ぶのかなど不確定な要素が多く、早期の情報提供は困難な場合があり、個人情報であることから、慎重に対応しなければならないと考えている。職員が休業することによる職場への影響も考慮し、状況に応じた対応に努めているところである。

(職員団体) メンタル系疾患により長期間休業していた職員の職場復帰について、開発局としてどのようなことを行っているのか。

(当局) メンタル系疾患により長期間休業していた職員の職場復帰に際しては、本人、上司・同僚、健康管理医や主治医と相談の上、職場において、本人に過度の負荷がかからないよう受入方針を決めている。

【議題２：パワー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予防の対策を積極的に取り組むことで、管理者と職員、又は職員間で信頼感が生まれると考えている。開発局としても、より具体的な予防の取組を実施すべきである。

（当 局） 職場全体でパワーハラスメントに対する認識を共有していくことが重要だと考えている。当局においては、管理職向けの研修や中間管理職のコーチング研修を実施してマネジメントに対する意識を浸透させているほか、パワーハラスメントの防止に関する資料をイントラネットに掲載している。

【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取得について、人事院の調査によると取得できなかった主な理由として、「業務繁忙」、「収入減」、「代替要員がいなくて不安」という回答が多かったが、どのように考えるか。

（当 局） 他にも個別様々な要因はあるかと思うが、当局としては、超過勤務の縮減や業務の見直しなどに引き続き取り組み、育児休業を取得しやすい職場環境の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

(2017年度勤務条件改善に関する要求)

平成28年7月20日

メンタルヘルスに関する復職支援等の推進について

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、長期にわたって病気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。

パワーハラスメントが行われない職場環境の整備について

パワー・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など、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招く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、パワー・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り、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。