

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月23日(水) 8:45～9:45(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)

本田 亘克(開発監理部長)、佐藤 肇(開発監理部次長)、
滝口 敦嗣(首席監察官)、松山 憲夫(職員課長)、
村越 慶次(人事課長補佐)、上野 稔和(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)、
惣田 貴弘(中央執行委員)

(議題)

【2016年統一要求関係】

- (1) 職員の健康安全管理について
- (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)

(職員団体) 職場内では業務繁忙が原因で体調を崩すなど、健康管理上、問題となっている。職員の健康管理について、当局としてどのような対策を講じているのか。

(当局) 長時間の超過勤務を行った職員については、臨時の健康診断や医師による面接指導を行っている。また、職員の勤務状況や健康状態に目配り、気配りしながら、管理者として職場のマネジメントをしていくよう指導している。

(職員団体) 健康管理上、仕事が忙しい中でもしっかりとした休息を取る必要があると考えているが、当局の認識を聞きたい。

(当局) 管理者が職場をマネジメントしていく中で、職員の体調管理に配慮したり、休暇の取得しやすい職場環境を作っていくことは非常に重要だと考えている。

(職員団体) 健康安全管理を進めていくには、職場の中での情報共有や、管理者と職員の信頼関係を構築することが必要と考えるが、当局の認識を聞きたい。

(当局) 職場内ミーティング等において、問題点や課題等に対してお互いがコミュニケーションを深めることにより、解決策を見いだしていくことが大事だと

考えている。

(職員団体) 業務が繁忙の職員に対し、管理者からフォローがされず、具合が悪くなってから対策が講じられているのではないか。管理者のコミュニケーション不足や業務実態の把握が不十分なことが、メンタル系疾患の原因の一つになっていると考えているが、当局の認識を聞きたい。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は特定することが難しいと考えているが、管理者は職員の勤務状況や健康状態をしっかりと把握し、健康に支障を来さないことが大切であるので、引き続き指導していきたい。

(職員団体) パワーハラスメントを起こさせないためには、職場の中で職員がお互いに信頼関係を作っていくことが必要だと考えているがどうか。

(当局) パワーハラスメントは事実の特定が難しいが、そのような行為が行われないう、職場において、知識の啓発やコミュニケーションをとるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

※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

(2016年統一要求)

平成28年3月23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28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。

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。