

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年7月23日(木) 9:00~9:50(50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)

山崎 弘善(開発監理部長)、對馬 一修(開発監理部次長)、  
滝口 敦嗣(人事課長)、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)、服部 雅欣(中央執行委員)、加藤 健吾(中央執行委員)

(議題)

【2016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) メンタル系疾患は予防が重要であるが、発症してしまうと周りの職員にも大きな負担と不安を生じさせ、新たな発症に繋がるケースも考えられる。当局としてどのように対応していく考えか聞きたい。

(当局) 当局としては、発症の兆候を早期に発見し、適切に対応していくことが重要と考えており、引き続き、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

(職員団体) 病気休職者が行っていた業務の分担について、同じスタッフの職員に仕事を任せて、何もフォローしない管理者がいると聞いている。当局の考えを聞きたい。

(当局) 管理者が職場の現状を把握した上で、仕事の割り振りを考え、職員に十分説明しなければならないと考えている。また、業務の分担は、管理者だけに任せるのではなく、職場全体で対応していくことが必要であると考えているので、引き続き丁寧に対応していきたい。

(職員団体) 日常的に職場の中で職員と情報を共有し、議論できる環境を管理者がイニシアチブを取って築く必要があると考えるがどうか。

(当局) 当局としては、いろいろな機会を活用して職員とコミュニケーションを図

り、職員が発言しやすい雰囲気づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【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が原因で精神的疾患を発症するケースもあると考えられるため、実効ある対策を求める。

（当局） どのような行為がパワーハラスメントと感じるのか、人によって受け止め方が異なるため、管理者・職員の双方がパワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持てるよう、人事院が作成した事例集などを活用して、引き続き意識の醸成に努めていく考えである。

【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） 忙しい職場環境の中で、周りの職員に気兼ねして、育児休業等を取得しづらいという声があがっている。職員が取得しやすい職場環境づくりをしてもらいたい。

（当局） 当局としては、育児休業を取得しづらい職場環境にあると認識していないが、忙しい周りの職員に、中には気兼ねする職員がいるかもしれない。

管理者には、職員の意識の醸成や超過勤務の縮減を進め、職員が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、引き続き指導していきたい。

※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年度勤務条件改善に関する要求)

平成27年7月23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。

### 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。