

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年3月23日(月) 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)

山崎 弘善(開発監理部長)、對馬 一修(開発監理部次長)、

松山 憲夫(職員課長)、上野 稔和(職員課長補佐)、高野 亙(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)、惣田 貴弘(中央執行委員)、

加藤 健吾(中央執行委員)

(議題)

【2015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

(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: 職員の健康安全管理について】

(職員団体) 当局は、毎年度、健康安全管理計画を策定しているが、計画の策定に当たっては、職員の意見を幅広く取り入れるべきである。また、策定された計画は周知徹底が必要と考えるが、当局の認識はどうか。

(当局) 当局としては、専用のメールボックスを設置するなどにより、健康安全管理計画の策定時だけでなく、年間を通じて職員から意見を受け付けており、職員の意見を幅広く聞くための措置は講じているところである。

また、計画案を策定した時及び計画が成案となった時には、全課所の職員に当該計画を説明しているほか、イントラネットにも掲載して周知しているところである。

(職員団体) 人事院が公表している国家公務員の長期休職者数は減少しているが、今の職場実態ではいつ休職者が増加してもおかしくない。また、特にメンタル系疾患は復職したとしても再発することも多い。これ以上休職者を増加させないために、当局としてどのような対策を講じているのか。

(当局) 当局としては、メンタル系疾患により休職していた職員が復職した場合には、復帰後の勤務状況等を把握し、職員からの相談にも適切に対応して、症状再発の早期発見・早期対応に努めているところである。

(職員団体) 超過勤務による臨時の健康診断を受診しない職員が一部いるため、当局として適切な対応を求める。

(当局) 当局としては、超過勤務による臨時の健康診断の受診対象者に対して受診指導を徹底するとともに、職員が業務繁忙を理由として健康診断を受診できないことがないよう、管理者に対して、適切な業務の進行管理を行うよう指導していく考えである。

【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が行われていると職員から聞くことがある。当局は職場の実態把握に努めるとともに、パワーハラスメントが行われない職場環境を構築すべきである。

(当局) どのような行為がパワーハラスメントに該当するのか、人によって受け止め方が異なる現状があるものの、パワーハラスメントの申出があった場合には、事実関係を正確に確認し、適切に対応していく考えである。

また、パワーハラスメントが行われない良好な職場環境をつくるため、引き続き周知啓発の取組を進めて、管理者と職員双方の意識の醸成に努めていきたい。

※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

(2015年統一要求)

平成27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27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り、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。