

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年7月31日(木) 10:30～11:28(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)、
滝口 敦嗣(人事課長)、松山 憲夫(職員課長)、
高原 直城(人事課長補佐)、上野 稔和(職員課長補佐)、
高野 互(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

藤田 晃久(書記長)、熊倉 輝人(中央執行委員(企画部長))、
服部 雅欣(中央執行委員(組織部長))

(議題)

【2015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) メンタル系疾患を発症する職員は増加傾向にあり、また、復職したとしても、再発する場合もある。当局が講じる対策が不十分ではないのか。

(当局) メンタルヘルスについては、特定の職場に限らず、社会的にも大きな問題になっている。当局としては、これまで様々な対策を講じているが、明確な発症原因を特定することが困難なため、その対応に苦慮しているところである。

当局としては、一つ一つの症例ごとに、発症した職員の状況や管理者による対応などをよく把握・検証して、予防の対策に繋げることや、発症の兆候を早期に発見し、速やかに対応していくことが重要と考えており、引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) メンタル系疾患を発症する職員は、業務量の多さや職責に堪えきれずに発症することが大半である。仕事のあり方を見直すべきだと考えるが、当局の認識はどうか。

(当局) メンタル系疾患の発症原因は様々であり、業務が発症の大きな要因となっているとは一概には言えないが、当局としては、業務改善などを進めることによって、職員の負担軽減を図っていきたいと考えている。

(職員団体) 職場内のコミュニケーション不足が、メンタル系疾患の発症に繋がっているのではないか。

(当局) メンタルヘルスの問題は、管理者と部下職員の縦の関係のコミュニケーションだけではなく、職員同士の横の関係のコミュニケーションも重要である。当局としては、職場内のコミュニケーションの強化に努め、みんなが支え合う意識を持つ職場環境にしていきたい。

【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は世間一般的にもあってはならない問題であり、事案が発生してから、その事案の解決に向けて対応することも重要だが、発生を未然に防止するための対策を講じることも重要と考える。当局の認識はどうか。

(当局) パワーハラスメントは、職員の勤労意欲や作業能率を低下させるものであり、それが組織力の低下にも繋がるため、職員個人としての問題だけではなく、組織全体としても重要な問題だと認識している。

しかし、パワーハラスメントの問題は、管理者による指導や育成の一環なのか、又はそれらが行き過ぎた結果なのか、その判断が難しいところがある。また、世代間での認識にも差があると考えられることから、パワーハラスメントが行われない職場環境を整えるために、管理者と職員双方の意識の醸成と共有に取り組んでいきたい。

【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) 業務の負担軽減や超過勤務の解消などが進んでいないことから、職員が育児休業を取得しやすい職場環境にはなっていないと考える。当局の認識はどうか。

(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、育児休業などの両立支援制度については、引き続き職員に周知啓発するとともに、超過勤務の縮減や職場内のコミュニケーションの強化などにも努め、制度を活用しやすい職場環境となるよう努力していきたい。

※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

(2015年度勤務条件改善に関する要求)

平成26年7月31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促進を図り、心の不調の予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期に亘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、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、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、諸会議、研修等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載して周知を図っ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、引き続き指導を図っていく考えである。