

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年3月26日(水) 10:00~11:00(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)

是川 聡一(開発監理部長)、山崎 弘善(開発監理部次長)、

福松 也寸志(職員課長)、高野 互(職員課長補佐)、横田 康弘(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))、加藤 健吾(中央執行委員)

(議題)

【2014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) 公務災害の防止に向け、当局としてどのような取組を行っているのか。

(当 局) 公務上等災害の未然防止に資するため、発生状況や原因、再発防止策などをその都度イントラネットへ掲載しているところである。また、過去の公務上等災害事例集を掲載し、職員・職場への注意喚起を図っているところである。

公務上等災害の根絶に向けて、引き続き、職員に対する安全教育の充実や職場の安全点検の実施などに取り組んでいきたい。

(職員団体) メンタル系疾患の発症の要因が業務にあるとは一概には言えないが、業務を理由に病休者を出さないためには、職場の管理者の目配りや気配りの他、業務改善も重要と考えており、指導の徹底を求める。

(当 局) メンタル系疾患の発症原因は様々であるが、各職場の管理者に対しては、課内会議や職場内ミーティング等を活用し、適切な業務の進行管理と職員とのコミュニケーションの強化を図り、日頃から職員の勤務状況とメンタル面を含めた健康状態の把握に努めるよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 職場内におけるコミュニケーション不足が、管理者・職員双方の健康安全管理に関する意識の低下に繋がっているのではないかと危惧している。職場内でいろいろと意見交換ができる環境整備が必要と考えるがどうか。

(当 局) 健康安全管理については、職員の意見も聴きながら計画を策定しており、

また、当局として、現在、マネジメント力向上など、管理者の人材育成の取組を強化しているところ。

管理者・職員がお互いコミュニケーションをよく取り、少しでも風通しの良い職場環境となるよう努めていきたい。

【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、社会的に大きな課題であることから、当局においても実態調査を行い現状を把握するなど、パワハラが行われない職場環境づくりに向けた対策を講じることを求める。

（当局） パワー・ハラスメントの防止については、これまでも人事院作成のパワハラに関する言動例の周知や各種会議や研修等の機会を捉えて、周知啓発に取り組んでいるところである。引き続き、周知啓発等の取り組みを進めることで、管理者・職員双方において、パワハラに関する問題意識と共通の認識を持てるよう、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 (2014年統一要求)

平成26年3月26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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの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徹底を図り、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。

この防止については、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。