

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年7月18日(木) 14:30~15:25(55分)

(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)

稗田 昭人(開発監理部長)、山崎 弘善(開発監理部次長)、
滝口 敦嗣(人事課長)、福松 也寸志(職員課長)、
高原 直城(人事課長補佐)、高野 亙(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))、小松 陽一(中央執行委員)、
上山 新吾(中央執行委員)

(議題)

【2014年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 職員のメンタルヘルスについて
- 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 育児休業等を活用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: 職員のメンタルヘルスについて】

(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、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が重要と考えており、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) 病休者に係る業務の再配分に当たっては、課所長が中心となって対応するよう求める。

(当局) 病休者に係る業務の処理については、各職場の実情に応じて、業務の再配分や職員の配置換、応援体制等の検討のほか、長期に亘る場合は、当該職員の復職の見通しや定員事情等も考慮の上、必要に応じて代替要員の確保についても検討するよう、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） パワハラのない職場環境づくりに向け、実態調査を行い現状を把握するなど、当局として対策を講じることを求める。

（当 局） パワハラの防止については、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研修や講習の実施、視聴覚教育の実施など、職員への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。

また、パワハラ防止に関する新たな対策については、今後の人事院や本省等の動向を踏まえ、当局としての対応を検討していく考えである。

【議題３：育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について】

（職員団体） 育児休業等の両立支援制度について、職員への周知・理解を深めるとともに、休業中の業務処理方策を課所長が責任を持って示すなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、各職場の管理者への指導の徹底を求める。

（当 局） 育児休業等の両立支援制度については、その趣旨の周知を図るとともに、各職場の管理者において、職員の休業中等における業務処理方策に関する対応措置を早期に検討し、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導しているところである。

引き続き、管理者への指導に努めていきたい。

（職員団体） 育児休業中の職員に対しては、復職後に安心して職務を遂行できるよう、引き続き、休業中における密な情報提供を求める。

（当 局） 休業中の職員に対しては、職員の希望に応じて、適宜職場や業務等に関する必要な情報提供に努めるよう、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

(2014年度勤務条件改善に関する要求)

平成25年7月18日

職員のメンタルヘルスについて

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徹底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。

育児休業等を活用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。