

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年7月31日(火) 9:30~10:20(50分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用第2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)、
佐藤 晶紀(人事課長)、和田 俊博(職員課長)、
村津 敏紀(人事課長補佐)、高野 亘(職員課長補佐)、
水口 弘幸(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))、
久保 賢次(中央執行委員(組織部長))

(議題)

【2013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 パワーハラスマントが行われない職場環境の整備について
- 3 育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について

(要旨)

【議題1:職員のメンタルヘルスについて】

(職員団体) メンタル系の病休者を出さないためには、職場の管理者の目配り・気配り
が重要であり、この点の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、課内
会議や職場内ミーティング等を活用し、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) 病休者に係る業務分担などについては、課所長が中心となって早期に対応
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、必要に応
じて代替要員の確保についても検討する必要がある。
各職場の管理者に対し、早期対応に努めるよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体) 病気休職者の職場復職支援策如何

(当 局) 職員の職場復帰については、復帰後の再発を防止する観点からも、本人、
家族、主治医、健康管理医と連携をとりながら、復帰時期の調整、復帰ポス
ト、担当業務などに留意し、円滑な復帰に努めていく考えである。

【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) パワハラのない職場環境づくりに向け、人事院や厚生労働省における動きを踏まえ、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ハラスメント防止に関する研修の実施など、職員への周知啓発に取り組んでいるところである。

パワハラについては、今後、管理者・職員双方において共通の問題意識をもって、その防止に努めるよう取り組んでいきたい。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：育児休業及び育児のための短時間勤務が活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業及び育児短時間勤務の活用しやすい環境整備に向け、制度について職員への周知・理解を深めるとともに、これらを取得できる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、インターネットへ掲載し、全職員への周知を図っているほか、各職場の管理者において、適宜、該当職員への資料配付や説明を行うとともに、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) 特定事業主行動計画について、開発局として独自の計画を立てて推進すべきと考えるが如何。

(当 局) 当局としては、国土交通省の特定事業主行動計画に沿って、取組を進めていく考えである。

(職員団体) 本日の議題に共通することだが、職場内における情報の共有や職員とのコミュニケーションは重要である。管理者に対する指導の徹底を求める。

(当 局) 管理者・職員双方における情報の共有やコミュニケーション強化は、業務を円滑に遂行していく観点からも重要であり、引き続き、職場内ミーティングの場などを活用しながら、良好な職場環境づくりに努めてまいりたい。

※文責は北海道開発局当局(今後修正があり得る)