

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月26日(月) 15:00~15:55(55分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部2階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

平野 令緒(室蘭開発建設部長)、高原 直城(室蘭開発建設部次長)、二瓶 光一(総務課長)、谷口 法之(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

島 一雄(執行委員長)、中野 久嗣(執行委員)、岩田 清徳(執行委員)

(議題)

- 1 当部においてハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 2 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 当部本部庁舎における職場環境の改善について
- 4 当部職員の健康安全管理について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(発言概要)

【議題1：当部において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・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントを実際に見たという声があるが、どう考えているのか。

(当局) パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントが行われている実態はないと考えているが、疑われるような行為があれば、事実を確認し改善していきたい。

【議題2：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 管理者がリーダーシップをとって育児休業を取得しやすい職場環境を作るよう指導を徹底してもらいたい。

(当局) 当局としては対象職員に対する育児休業等の両立支援制度の利用促進を図るとともに、育児休業者の業務を分担する際は、周囲の職員とコミュニケーションを図りながら適切に進めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：当部本部庁舎における職場環境の改善について】

(職員団体) 書類の保管場所が不足している実態があり、職場環境の改善についてどのような対策を行っているのか。

(当局) 処分することが可能となった書類については、文書整理月間等を通じて廃棄するなどして書類保管場所を確保し、良好な職場環境の確保に努めていきたい。

【議題4：当部職員の健康管理について】

(職員団体) メンタル系疾患者への対応について、職場環境が整っていないという声が多く上がっているが、どう考えているのか。

(当局) メンタル系疾患者が担当していた業務の分担については、周囲の職員とコミュニケーションを図りながら適切に進めるとともに、メンタル系疾患者が復帰しやすい職場環境づくりに努めるよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 自操運転について職員の安全管理が徹底されていないという声があるが、どう考えているのか。

(当局) 自操運転をさせる場合は、運転者の健康状態、前日の超過勤務の有無、呼気中のアルコール濃度、道路状況及び気象状況など安全な運転が可能かを確認した上で命ずるよう、引き続き運転命令者を指導していきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

平成30年3月26日

○当部においてハラスメントが行われない職場環境の整備について

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ほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される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、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、各種の会議等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

○当部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29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。

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るほか、全職員を対象に心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、心の不健康な状態となることを未然に防止する「一次予防」の強化に努めるとともに、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。

○当部におけ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、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、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、諸会議等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知し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、引き続き指導していく考えである。

○当部本部庁舎の職場環境の改善について

当局としては、配付予算の範囲内で緊急度合等を勘案しながら、安心して働ける職場環境の整備に引き続き努めていく考えである。