

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年 8月 1日(木) 15:00~15:56(56分)

(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)

戀塚 貴(室蘭開発建設部長)

今野 等(室蘭開発建設部次長)、木村 保雄(総務課長)、

五百木 英明(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)、小坂 英人(副執行委員長)、小山内 健(書記長)、

中野 久嗣(執行委員)

(議題)

- 1 当部職員のメンタルヘルスについて
- 2 当部におけ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
- 3 当部における育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について
- 4 当部における超過勤務の縮減について

(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) メンタル系疾患の予防対策として、職場におけるコミュニケーションが特に重要だと考えているが、職場からは十分にコミュニケーションが図られていないという声を聞いている。管理者にどのような指導を行っているのか聞きたい。

(当局) 管理者に対しては、課内会議や職場ミーティング等を活用して、適切な業務の進行管理及び職員とのコミュニケーション強化に努め、日頃から職員の勤務状況や健康状態に気を配るよう、会議等の場で機会あるごとに指導を行ってきたところである。特にメンタル系疾患に関しては、職員の状況・行動変化が早期の発見につながると考えているので、管理者には、引き続き指導を行っていきたい。

(職員団体) 休職している者に対しては、どのような点に注意し対応しているのか。

(当局) 当局としては、家族や健康管理医などと連携を図り、回復状況を慎重に見極め、最良のタイミングで職場復帰できるよう、対応に努めているところである。また、復帰に当たっては健康管理医の意見を踏まえ、勤務時間の短縮、超過勤務の制限などの措置を行いつつ、管理者が職員の健康状態に気を配り、措置が必要なときは適宜対策を講じ再発防止に努めているところである。

(職員団体) メンタル系疾患の防止については、カウンセラー制度の充実が重要だと考えているが、あまり利用されていないように思われる。女性職員が相談することも配慮し、職員が相談しやすい環境整備を求める。

(当局) カウンセリング制度については、今後とも、職員がより一層利用しやすいものとなるよう、カウンセリングの利用についての周知、体験カウンセリングの実施など、環境整備に努めていきたい。

【議題2：当部におけ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】

(職員団体) パワーハラスメント防止について、当局はどのような対策を講じているのか。

(当局) パワーハラスメント防止対策として、人事院作成のパワハラに関する言動例の周知、視聴覚教育の実施など職員への教育及び啓発を行っているところである。また、併せて職場内でのコミュニケーションの促進を図り、良好な職場環境となるように努めているところであり、今後も引き続き取り組んでいきたい。

【議題3：当部における育児休業等を活用しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備について、当局としてどのような取組をしているのか。

(当局) 管理者に対しては、諸会議等の場で、職員から、本人又は配偶者が妊娠中であることの申出があった場合には、職員に対して両立支援制度の概要について情報提供を行うなど、制度を活用しやすい職場環境の整備に努めるよう、指導を行っているところである。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成25年8月1日

○ 当部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。

○ 当部におけ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、諸会議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。

○ 当部におけ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。

○ 当部における超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、当部としても重要な課題であると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当部としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行など、超過勤務の縮減に努めてきたところである。

また、超過勤務を命ずる場合には、職員の健康を害しないように考慮しているところであり、今後とも、この点に十分配慮するとともに、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。