

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年3月24日(金) 10:00~11:00(60分間)

(開催場所)

札幌開発建設部4階3号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

小泉 祐智(次長(総務担当))、岩本 猛起(職員課長)、山内 隆二(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

大山 純司(副執行委員長)、大熊 昭宏(書記長) 横内 智子(執行委員)

(議題)

- 1 当部における健康安全管理について
- 2 当部における仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備について
- 3 当部における職場環境の改善について

(2017年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：当部における健康安全管理について】

(職員団体)

一般定期健康診断又は総合的な健康診査において、再検査や精密検査が必要となった職員の受診率が低い状況にあることから、受診率を向上させるよう、当局の更なる努力を求める。

(当局)

職員が再検査等を受診しやすい環境づくりに努めるよう、管理者を指導するとともに、職員には、再検査等の重要性について、一層の自覚を促していきたいと考えている。

(職員団体)

メンタル系疾患で病気休職していた職員が、復職後に同様の疾患で再度休職となるケースがある。このような実態にあることについて、当局の認識を聞きたい。

(当局)

病気休職していた職員が復職後に再び同様の疾患で療養するケースがあることは承知している。その要因は様々であるが、職員が職場復帰する際は、主治医や健康管理医、健康管理者等と連携しながら、復帰の時期や担当業務等に配慮しており、職場復

帰後も職務遂行状況の把握等を行い、適切なフォローアップに努めていく考えである。

(職員団体)

パワー・ハラスメントを防止するための対策について、どのように考えているか聞きたい。

(当局)

パワー・ハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。そのため、管理者だけでなく全職員の意識を醸成していくことが重要と考えており、パワー・ハラスメントの周知啓発の取組を進めていきたい。

このため、リーフレットの配布や視聴覚教育などを引き続き実施するとともに、管理者には、職員への目配り、気配りをするよう、引き続き指導していきたい。

【議題2：当部における仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備について】

(職員団体)

職場では、業務処理に追われ、男性職員が育児休業を申し出るのは難しい状況にある。男性職員が育児休業を取得しやすい環境整備を求める。

(当局)

ワークライフバランスの観点から男性職員に対しても育児休業の取得を推奨しており、職員から配偶者が出産を控えている旨の情報を得た場合には、当該職員に両立支援制度を紹介するパンフレット等の配付を行っているところである。今後とも、制度を利用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。

【議題3：当部における職場環境の改善について】

(職員団体)

庁舎が老朽化していることもあって、冬期は庁舎内が寒い。特に庁舎入口付近の職場では、非常に寒い思いをしている。職員の意見を聞きながら、可能な範囲で改善に努めるよう求める。

(当局)

庁舎の構造上、現状では空調の設定温度を調整する以外の改善策はないが、引き続き可能な範囲で措置を講じていきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ (2017年統一要求書及び2017年札幌支部職場要求書)

平成29年3月24日

○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。

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充実を図るほか、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、メンタル系疾患の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。

○当部における職場環境の改善について

当局としては、配布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。

(別紙)

交渉議題に係る回答メモ (2017年統一要求書及び2017年札幌支部職場要求書)

平成29年3月24日

○当部職員の健康安全管理について

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、各種の会議や研修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。

交渉議題に係る回答メモ (2017年統一要求書及び2017年札幌支部職場要求書)

平成29年3月24日

○当部における仕事と子育てを両立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、各種会議、研修等の場で、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。