

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成29年8月2日(水) 10:02~11:00 (58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(札幌開発建設部次長)、岩本 猛起(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

大熊 昭宏(書記長)、上山 新吾(執行委員)

(議題)

【2018年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 当部における育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備について
- 2 当部における心の病の未然防止及び復職支援等の推進について
- 3 当部におけるハラスメントが行われな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(別添のとおり)。

(要旨)

【議題1：当部における育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体)

男性が育児休業を取得できるようにするための取組について聞きたい。

(当局)

育児休業等の両立支援制度については、機会あるごとに職員に周知しており、配偶者が出産する男性職員には個別に説明するなどして、育児休業の取得を促しているところである。

(職員団体)

男性が育児休業を取得しやすくするためには、育児休業期間中の経済的な問題を解消する必要があると考えるがどうか。

(当局)

人事院の調査によると、育児休業の取得を阻害する要因として「業務が繁忙である」、「収入が少なくなり家計が苦しくなる」、「代替要員がない」などが挙げられている。給与制度に関することは当局として措置し得ないが、業務処理の方法や業務分担の見直し、人員配置の変更など、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者の指導を徹底していきたい。

【議題2：当部における心の病の未然防止及び復職支援等の推進について】

(職員団体)

メンタル系疾患により療養している職員の復職に関する情報について、早期に周囲の職員に情報提供をしてもらいたい。

(当局)

メンタル系疾患で療養している職員の情報については、個人のプライバシーに関わるものもあり、提供できる情報は限られるが、可能な範囲で情報提供するよう管理者を指導していきたい。

**【議題3：当部における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)

毎年、ハラスメントと疑われるような行為の話を耳にすることから、課所長への指導を徹底してもらいたい。

(当局)

ハラスメントは、職場の活力低下を招くなど、職場全体にも悪影響を及ぼすものである。これまでもハラスメントに関する職員への意識啓発や管理者への指導を実施してきているところであり、引き続き実施していきたい。

なお、ハラスメントと疑われるような行為があれば、適切に対応していきたい。

※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 (2018年度勤務条件改善に関する要求書)

平成29年8月2日

### 1. 当部における育児に関する休暇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、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。

### 2. 当部における心の病の未然防止及び復職支援等の推進について

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実施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を図り、予防と早期発見・早期対応に努めていく考えである。

また、長期にわたって病氣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。

### 3. 当部における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。