

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成30年3月23日(金) 16:04~17:00(56分間)

(開催場所)

札幌開発建設部4階1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)、木曾 文宏(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)

上山 新吾(副執行委員長)、大熊 昭宏(書記長)、坂口 透(執行委員)、
横内 智子(執行委員)、金子 歩(執行委員)

(議題)

- 1 当部における健康安全管理について
- 2 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

(2018年要求書及び2018年札幌支部職場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)

人間ドックを含む一般定期健康診断受診者の再検査受診率が低い状況にある。組合員からは、業務繁忙のために再検査を受診できないとの声があるので、再検査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)

当局としては、再検査が必要な職員に対して検査データを示すなどして、受診指導を徹底している。また、管理者に対しては、職員の健康状態に十分に注意を払うとともに、再検査の受診率向上に努めるよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体)

メンタル系疾患の罹患者が減らない状況にあるが、その原因は管理者によるマネジメント不足にあるのではないかと懸念している。

(当局)

メンタル系疾患の発症原因は様々であり、その多くは明確な発症原因を特定することは困難である。管理者に対しては、日頃からコミュニケーションを図り、職員の勤

務状況や健康状態の把握に十分注意を払うよう、引き続き指導していきたい。

(職員団体)

職員がメンタル系疾患で休職すると、周囲の職員が休職者の業務を分担することになり、負担が増える。組合員からは、周囲の職員に対する管理者の配慮が不十分との声を聞く。このことについてどのように認識しているか。

(当局)

各職場の管理者に対しては、実状に応じて、業務の処理方法や業務分担の見直しなど、必要な措置を講ずるよう指導しているところである。

(職員団体)

パワー・ハラスメントは、受けている職員のみならず、職場に悪影響を及ぼし、職場の風通しを悪くするものである。管理者からパワハラを受けたとの声を聞くが、当局として現状をどのように認識しているか。

(当局)

現時点で調査を行うべき行為があるとの報告は受けていないが、疑われるような行為があれば、適切に対応していきたい。

【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)

男性職員が育児休業や育児短時間勤務の取得を申し出るのは難しい状況にある。周りの職員が、子供が生まれる職員に対し、次世代を担う子の出産や育児を支援しようという意識を持つことが必要であり、特に管理者の意識が重要である。男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当局)

対象職員へは、機会あるごとに両立支援制度について周知しており、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。

また、管理者に対しては、育児休業等を取得する職員の業務を円滑に処理するため、業務分担の見直しなど、必要な措置を講ずるよう、引き続き指導していきたい。

※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年統一要求書及び2018年札幌支部職場要求書)

平成30年3月23日

1. 当部における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30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つを重点に取り組みこととしている。

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。

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。

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

(配付者限り)

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。