

## 交渉の議事要旨

### (開催日時)

平成26年3月26日(水) 15:30~16:22(52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)

角地 泰英(札幌開発建設部次長)、若松 久志(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

大山 純司(副執行委員長)、高久保 陽一(書記長)、和田 章宏(執行委員)、

金子 直樹(執行委員)

### (議題)

- 1 当部職員の健康安全管理について
- 2 当部職員の宿舎の入居について
- 3 当部における仕事と子育てを両立できる職場環境の整備について
- 4 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

### (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：当部職員の健康安全管理について】

(職員団体) 長時間のVDT作業は視力の低下が心配されるとともに、職員に過度の負担がかかる。職員の健康管理にどのように取り組んでいるのか。

(当局) VDT作業に当たっては、職員に過度の負担とならないよう管理者への指導を徹底するとともに、職員に対しては、電子掲示板を利用してVDT管理指針の周知と意識の啓発を図っているところ。

(職員団体) 本部庁舎において、冬季はフロアや箇所によって室温にばらつきがあるため、適切な室温管理を求める。

(当局) 庁舎の室温については、政府の節電への取組により設定温度が決められていることを理解願いたい。また、庁舎暖房設備の構造等から細かな温度調整は難しいが、できる限り最適な室温を保つよう努めたい。

(職員団体) メンタル系疾患による病氣休職者が職場復帰しやすい環境の整備を求める。

(当局) 職場復帰に当たっては、本人、管理者、主治医、健康管理医等で連携を取りながら職場復帰を適切に判断するとともに、「試し出勤」の実施を含め、復帰後に再発することがないように、人事院の指針に沿った職場復帰支援策を進めているところ。また、休職中の職員に対しては、職場や業務等に関する必要な情報提供を行うなど、引き続き、職場復帰しやすい環境の整備に努めたい。

(職員団体) 一般定期健康診断において再検査が必要と診断されたものの、再検査を受診しない職員がいるが、再検査受診率の向上に向けて、当局としてどのように考えているのか。

(当局) 再検査の必要な職員については、引き続き、受診指導の徹底を図り、再検査受診率の向上に取り組んでいきたい。

#### 【議題2：当部職員の宿舎の入居について】

(職員団体) 宿舎を希望する職員が全員宿舎に入居できるようにしてほしい。

(当局) 春の人事異動では、入居希望者全員が入居できる見込みである。

【議題3：当部における仕事と子育てを両立できる職場環境の整備について】

(職員団体) 各種両立支援制度について、職員への周知徹底を図るとともに、男性職員の育児休業取得を促進するため、取得事例を職員に周知するなど、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図るよう求める。

(当 局) 育児休業を取得した男性職員の体験談が記載されたパンフレットや両立支援ハンドブック等について、電子掲示板等を利用して職員へ周知しているところ。引き続き、各職場の管理者に対しては、課内会議等での周知や関係職員への適時・適切な情報提供を行い、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導していきたい。

(職員団体) 仕事と子育ての両立において、両立支援制度の他にも各職場の管理者において支援できることがあると思うので、適切な対応をお願いする。

(当 局) これまでも子供の病気等により看護が必要な職員には、業務の負担軽減等について配慮するなどしているところであり、引き続き、管理者を指導していきたい。

【議題4：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が行われない職場環境の整備を求める。

(当 局) 普段から職員とのコミュニケーションを図り、パワーハラスメントが行われない良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

※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

(2014年統一要求及び職場要求)

平成26年3月26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26年度の計画においては、昨年度に引き続き、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、公務上災害の防止及び心の健康づくりの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徹底を図り、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。

### 当部職員の宿舍の入居について

当局としては、平成24年2月9日付け財務省理財局長通達の趣旨に基づき、宿舍を希望する職員が、類型に該当し、職務遂行上宿舍の貸与を必要としていることを確認の上、宿舍法等の貸与基準により、できる限り入居させるよう努めていく考えである。

### 当部における仕事と子育てを両立できる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についてメールに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、引き続き指導を図っていく考えである。

## 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。