

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成27年8月4日(火) 14:00~14:57(57分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 5階 行政相談室A

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

今野 等(札幌開発建設部次長)、宮崎 芳彰(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)、

大熊 昭宏(執行委員)、上山 新吾(執行委員)

(議題)

1. 当局における職員の健康安全管理について
2. 当局における育児休業を取得しやす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(別紙のとおり)。

(発言要旨)

【議題1: 当局における職員の健康安全管理について】

(職員団体) メンタル系疾患を抱える職員が在籍する課所において、患者及び周囲の職員双方の負担をできる限り軽減するよう、管理者による適切なマネジメントやメンタル系疾患に関する教育・啓発の徹底をお願いしたい。

(当局) 管理者に対しては、職員の意見を聞き、課所の実情に応じて、業務の処理方法や業務分担の変更など、必要な措置を講ずるよう指導しているところである。

また、管理者を対象とした傾聴教育などを通じて、メンタル系疾患に対する理解や患者との接し方など、教育・啓発に引き続き取り組んでいきたい。

(職員団体) 管理者に限らず、部下指導にふさわしくない言葉や口調は、受け止め方によってはパワーハラスメントに該当するおそれがあるほか、周囲の職員にも不安を与えるなど、職場全体の士気に関わる重要な問題と考える。パワーハラスメントが行われない職場環境を整備するよう求める。

(当 局) パワーハラスメントを防ぐためには、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ると考えている。

管理者には、職員への目配り・気配りやコミュニケーションを図ることで、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るよう、引き続き適切に指導していきたい。

【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) 育児休業等を取得しやすい職場環境作りのためには、職員が安心して休業できるよう、当局の責任において、休業期間や職場状況に応じた業務処理方針の検討や業務分担の見直し等に取り組むとともに、管理者の育児に関する意識を高める必要があると考えるがどうか。

(当 局) 管理者に対しては、両立支援制度を活用する職員の業務を円滑に処理するため、職員の意見を聞きながら、業務の処理方法や業務分担、人員配置の変更など、必要な措置を検討するよう指導しているところである。

また、管理職員を対象にした研修における両立支援制度に関する講座の受講や、男性による育児参加の意義の周知等を通じて、管理者の意識啓発に取り組んでいく考えである。

※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

(2016年度勤務条件改善に関する要求書)

平成27年8月4日

○当部における職員の健康安全管理について

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。

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、職場内の秩序を乱し、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。

この防止に当たっては、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、各種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、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、管理者に対し各種の会議等の場で、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についてメールにて周知しているところである。

また、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、各職場の管理者に対しては、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。