

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年3月25日(金) 13:30~14:30(60分)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階3号会議室

(出席者)

当 局：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：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)、上山 新吾(執行委員)、横内 智子(執行委員)

(議 題)

当部職員の健康安全管理について

当部における職場環境の改善について

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

(2016年統一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)

【当部職員の健康安全管理について】

(職員団体)

メンタル系疾患で休業した職員が職場復帰する際の支援については、カウンセラーや健康管理医との関わりも重要だが、管理者の対応も重要だと考えている。当局の考えを聞きたい。

(当 局)

メンタル系疾患により休業している職員の職場復帰支援については、職員とコミュニケーションを図り、主治医、健康管理者、厚生担当課、健康管理医等と連携を密にし、復帰時期、担当業務、職場復帰後の職務遂行状況のフォローアップ等について留意するよう、管理者を指導しているところである。

(職員団体)

パワー・ハラスメントについては、管理者が職場の状況を適確に把握していなければ起こりうるものと考えているが、当局の考えを聞きたい。

(当局)

パワー・ハラスメントのない良好な職場環境づくりのためには、管理者が日頃から職員とのコミュニケーションを図ることにより、職場の状況を把握し、その防止に努めていくことが必要であると考えている。

【当部における職場環境の改善について】

(職員団体)

冬期の開発建設部本部庁舎の室温が低く、寒いという声が寄せられている。執務室の適温管理を徹底してもらいたい。

(当局)

室温については、省エネルギーを進める観点から、一定の室温に設定しているところであり、基本的には、ウォームビズ等での対応となるが、気温や職員の勤務状況等を勘案しながら、引き続き職場環境の整備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】

(職員団体)

育児休業や、育児時間などの制度について、職員が気持ちよく活用できる職場環境が必要だと考えるが、当局の考えを聞きたい。

(当局)

当局としては、ワークライフバランスを推進するためにも、両立支援制度を活用しやすい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

(2016年統一要求書及び2016年札幌支部職場要求書)

平成28年3月25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り、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。

平成28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。

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。

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、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。

○当部における職場環境の改善について

当局としては、配付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。

○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、管理者に対し諸会議等の場で、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をイントラネットや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。