

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成28年8月4日(木) 14:00～15:00(60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(次長(総務担当))、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)

【2017年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 当部におけるメンタルヘルスに関する復職支援等の推進について
- 2 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
- 3 当部における男性の育児休業等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)。

(要旨)

【議題1：当部におけるメンタルヘルスに関する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長期間休業していた職員の職場復帰について、どのような支援を行っているのか。

(当局)

メンタル系疾患により長期間休業していた職員の職場復帰に際しては、本人、管理者、主治医、健康管理医等と相談の上、「試し出勤」の実施や受入方針を決めるなどの職場復帰支援策を実施している。

(職員団体)

メンタル系疾患により休業中の職員がいる職場では、周囲の職員への説明が足りず、情報の提供が遅いという声がある。

(当局)

療養期間や職場への影響がどの程度に及ぶかなど不確定な要素が多く、早期の情報提供については困難な場合がある。また、個人情報であることから、慎重に対応すべきものと考えており、状況に応じた対応に努めているところである。

(職員団体)

メンタル系疾患の職員の情報については、特に管理者に異動があった場合、管理者間で情報共有がされず、早期の対応が遅れ、状態が悪化する職員もいると聞いている。

(当局)

管理者や本人に異動があった場合は、管理者間で情報の共有を行っているところである。引き続き情報共有を徹底していきたい。

【議題2：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)

職場では、管理者からだけでなく、上司部下の関係、同僚間などでパワーハラスメントを受けた(受けている)との声があるが、防止対策如何。

(当局)

パワーハラスメントは、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る。全職員がパワーハラスメントに対する問題意識と共通の認識を持つことが必要であるが、特に管理者には、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のない良好な職場環境となるよう、引き続き指導を徹底していきたい。

また、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3：当部における男性の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)

男性職員の育児休業等の取得が少ない。男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境にすべきと考えるが、当局の認識を聞きたい。

(当局)

男性職員の育児休業等の取得が少ない原因は、いろいろなケースがあり一概には言えないが、人事院の調査によると取得できなかった主な理由として、「業務繁忙」、「収入減」、「代替要員がいなくて不安」という回答が多かった。

当局としては、業務繁忙を理由に男性職員が育児休業等を取得できないということがないよう、当該職員の業務を円滑に処理するため、業務の処理方法や業務分担の見直しなど、必要な措置を講じていく考えである。

※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 (2017年度勤務条件改善に関する要求書)

平成28年8月4日

○当部におけるメンタルヘルスに関する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。

交渉議題に係る回答メモ (2017年度勤務条件改善に関する要求書)

平成28年8月4日

○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。

交渉議題に係る回答メモ (2017年度勤務条件改善に関する要求書)

平成28年8月4日

○当部における男性の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。