

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和元年8月22日(木) 13時28分～13時49分(21分間)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 1階 共用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

渡辺 一寿(総務次長)、亀谷 隆弘(総務課長)、五十嵐 憲(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合稚内支部)

越後屋 武(執行委員長)、木原 利彦(書記長)、多田 実(執行委員)

油川 正道(執行委員)

(議題)

【2020年度勤務条件改善に関する要求関係】

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について
- 3 心の健康づくりに関する復職支援の推進について
- 4 ハラスメントが行われない職場環境の整備について

(要旨)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) ただ単に早く帰れと部下職員を指導するのではなく、業務軽減について上司と部下で忌憚なく意見し合える職場の雰囲気醸成を、管理者を指導してもらいたい。

(当局) 業務処理に当たっては、職員と意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題2：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) 近年、男性の育児休暇の取得を推進する取り組みにより、育休をとりやすい環境になってきていると感じており、今後も、取り組みを進めてもらいたい。

(当局) 育児休業や育児参加のための休暇をはじめとする仕事と家庭の両立支援制

度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

【議題3：心の健康づくりに関する復職支援の推進について】

(職員団体) メンタルヘルスに関する意識については、周知活動及び研修などにより職場にある程度浸透してきているが、引き続き、メンタル系疾患の予防に努めてもらいたい。

(当局) 心の健康づくりについては、カウンセリングや健康管理医による心の健康相談の活用のほか、管理者に対するメンタルヘルス教育や全職員を対象としたストレスチェックの実施など、メンタル系疾患の予防に努めているところである。

メンタル系疾患を生まない良好な職場環境となるよう、引き続き管理者を適切に指導していきたい。

【議題4：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) これまでの周知活動や研修などにより、ハラスメント対策がある程度浸透してきていると思うが、今後ともハラスメントを生まない職場、相談しやすい職場にしていくと同時に、周りの職員をフォローする対策も必要であると考えられるかどうか。

(当局) ハラスメントの防止については、職場内ミーティングなどを活用した意識啓発や職員研修、各種会議での啓発、e-ラーニングの実施、コンプライアンス通信等による注意喚起、相談窓口の設置などの取組を行っている。

管理者には、引き続き、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、ハラスメントを生まない良好な職場環境となるよう、適切に指導していきたい。