

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年 5月17日(木) 12:05~12:15(10分)

(開催場所)

釧路地方合同庁舎 5階会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

五十嵐 岳彦(総務課長)、中谷 雄彦(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合婦人部釧路支部)

今井 ゆかり(代表者)、安藤 公乃(連絡員)、渡部 恵理子(連絡員)

横山 未園(連絡員)

(議題)

1. 当部の女性職員が両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備について
2. 当部の女性職員の健康安全管理について

(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:当部の女性職員が両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備について>

(職員団体) 育児休暇、看護休暇、介護休暇などの様々な休暇があるが、制度があっても使えなくては意味がない。休暇制度の周知徹底や両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備に努めてもらいたい。

(当局) 両立支援制度については、これまでもイントラネットや電子メール等を通じて職員に周知を図ってきたところである。職員から本人又は配偶者が妊娠したとの申し出があった場合は、その職員に対して両立支援制度の利用促進について情報提供を行っていくよう、また、各種両立支援制度を活用しやすい職場環境となるよう、引き続き、課所長への指導を徹底していきたい。

<議題2:当部の女性職員の健康安全管理について>

(職員団体) 健康安全管理計画について、今年度同様、今後も遅れることなく計画が策定されるよう求める。

(当局) 健康安全管理計画については、細則に基づき毎年度当初に作成されることとなっている。

(職員団体) 健康安全管理計画の中で、子宮がん・乳がん検査は職員について、毎年受診できると明記されている。今後も、希望者については毎年受診できるようにしてもらいたい。

また、育児休業中の者についても、希望者は受診できるような対応をお

願いたい。

- (当 局) 子宮がん・乳がん検査については、厚生労働省の「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針」に基づき、原則として同一人について2年に1回としているが、特に希望する職員については予算事情等を勘案した上で毎年度の受診を可能としているところであり、今年度も同様の取扱いとしている。

また、育児休業中の職員に対しても、機会あるごとに情報提供を行うよう、今後も課所長を指導し、遺漏の無いようにしていきたい。

- (職員団体) 健康安全管理計画の作成など健康管理に関しては広く職員の意見を聴いた上で、必要な措置を講じていくとしていたが、何か措置を講じたものがあるか。

- (当 局) 人間ドックと子宮がん・乳がん検査を同時に受けられないかと意見があった。これについて、次年度以降も同じ措置がとれるか不明であるが、今年度については8月から12月までの間の人間ドック受診日に子宮がん・乳がん検査を同時に受診することを可能とした。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

## 交渉議題に係る回答メモ

平成24年5月17日

### 1. 当部の女性職員が両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備について

育児休業を初めとする各種両立支援制度については、これまでもイントラネットや電子メール、リーフレット配付等を通じて職員に周知を図ってきたところであり、引き続き意識啓発を含め周知に努めていきたいと考えている。

職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申出があった場合においては、その職員に対して両立支援制度の利用促進に資する情報提供を行っていくなど育児を行う職員が希望する制度を請求しやすい環境となるよう、課所長への指導を徹底していききたいと考えている。

また、研修等の機会を通じ、課所長に対し両立支援の必要性や制度の概要等について周知・徹底を図るなど、引き続き両立を支援する環境の整備に努めていきたいと考えている。

### 2. 当部の女性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、執務環境の点検整備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。

また、健康安全管理計画の作成に際しては、広く職員の意見等を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。

平成24年度においては、特に、生活習慣病対策、超過勤務に係る臨時の健康診断・面接指導の実施、公務上災害の防止及びメンタルヘルス対策の4つを重点事項として取り組んでいく予定としている。

なお、メンタルヘルス対策については、カウンセリング制度や健康管理医（精神科医）の積極的活用のほか、特に課所長への教育の徹底を図り、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きたいと考えている。