

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年 8月29日(月) 17:30~17:40(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)

浅野 浩行(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)

伊藤 恵美子(婦人部長)、角谷 敦子(副婦人部長)、安藤 公乃(書記長)

(議題)

- 1 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 女性職員の健康管理について

(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: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】

○ 職員団体側から

- ・ 育児休暇、介護休暇、看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。休暇内容の周知徹底、該当者が請求しやすい職場づくりを求める。

小さい子供がいる職員については、休暇を取らざるを得ないことが多く、看護休暇だけでは足りず年次休暇を使うこともある。必要なときは周囲の理解を得て休めるよう、職場の雰囲気づくりに努めるよう求める。

- ・ 産前・産後休暇、育児休業を取得する職員にとっては、代替職員がつかなければ周囲に迷惑が掛かると感じ、心身の健康に影響を及ぼすことも考えられる。安心して子供を産める環境づくりには代替職員は重要なことであり、その配置にあたってはきちんと該当職場の声を聞くことが、当局としての責任と考えている。
- ・ 家庭と仕事の両立は、女性職員だけの問題ではない。夫が早く帰宅し、家庭の仕事に参加してくれれば、妻の負担も減っていく。男女ともに生活を大事にしながら働き続けられるよう、育児参加のための特別休暇等の周知徹底を求める。

○ 当局側から

- ・ 平成22年6月の育児休業法の改正に伴い、育児休業制度をはじめ両立支援に関する制度が改正され、当部としても職員に周知を図ってきたところであるが、引き続き意識啓発を含め、課所長を指導していきたいと考えている。

- ・ 職場の業務工程表の見直しを含めて、業務の分担等トータル的に考え、該当する職員が安心して産前・産後休暇や育児休業を取得できるよう努力しているところであり、引き続き課所長を指導していきたい。
- ・ 家庭と仕事を両立させることは、職員の福祉の増進や能率向上が図られると考えているので、職員には会議などの機会を通じて周知に努めていきたいと考えている。

【議題2：女性職員の健康管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 健康安全管理計画について、昨年度は計画策定が遅かったため、乳がん・子宮がん検診に関して前回の受診から1年以上経過してしまった職員がおり、不安を訴えるような声もあった。今年度については、早期に計画が策定されたが、今後も実施時期が遅れないように計画の策定を求める。
- ・ 健康安全管理計画の中で、乳がん・子宮がん検診は職員に限ってではあるが、毎年度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度受診できるようにしてもらいたい。
- ・ 育児休業中の者も受診可能な場合があるので、該当者にはきちんと連絡し、希望者は受診できるような対応をお願いしたい。

○ 当局側から

- ・ 平成22年度は実施時期が遅れてしまったが、平成23年度については、8月末から9月にかけて実施することとしたところである。医療機関の受け入れ可能日や受け入れ可能人数の都合などにより、やむを得ず異なる時期となる場合があるが、できるだけ同一時期で受診できるよう配慮していきたい。
- ・ 乳がん・子宮がん検診については、厚生労働省の「がん予防重点教育がん健診実施のための指針」に基づき、原則として2年に1回としつつも、特に希望する者については予算事情等を勘案した上で毎年度健診を実施してきたところである。今後についても、予算事情等を勘案した上で実施していきたい。
- ・ 育児休業を取得している職員にも、健診の案内等はこれまでも行ってきており、今後も引き続き該当者には、受診のお知らせなど必要に応じて情報提供していく考えである。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る。）

交渉議題に係る回答メモ

平成23年8月29日

1. 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、これまでも電子掲示板や電子メール、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、管理者への指導を徹底していきたいと考えている。

また、諸会議等の機会を通じ、管理者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. 女性職員の健康管理について

健康管理は、職員が勤務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、各種の健康診断及び保健安全教育の実施などを推進し、職員の健康の保持増進の徹底を図っているところである。

特にメンタルヘルス対策については、職員の勤務状況及び健康状態の把握、カウンセリング制度の活用等に努めるよう、引き続き各管理者を指導するとともに、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び勤務環境の向上を図り、心の不調を原因とした疾病の防止に努めていきたい。

なお、健康安全管理計画の作成など、健康管理に関しては、「意見箱」及びメールボックスのほか、課内会議や職場内ミーティング等の場を活用するなど、広く職員の意見を聴いた上で、必要な措置を講じていく考えである。