

交渉の議事要旨

(開催日時)

平成23年4月22日(金) 16:00~16:47(47分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

山崎 弘善(開発監理部次長)、和田 俊博(職員課長)、

阿部 浩二(職員課長補佐)、水口 弘幸(職員課長補佐)、村津 敏紀(人事課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合婦人部)

峰村 多佳子(婦人部長)、和泉 裕子(副婦人部長)、中村 真夕子(書記長)、

中島 美恵子(執行委員)、諏訪 弥貴子(執行委員)、高江渕 まどか(執行委員)、

村上 史子(執行委員)

(議題)

- 1 女性職員の健康安全管理について
- 2 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
- 3 女性職員の宿舍・独身寮の入居について

(要求書の提出)

要求書の提出に際して、職員団体側から交渉議題に係る趣旨について次のような発言があった。

- ・ 本要求書は、実際に働いている中で婦人部員から出された切実な声をまとめたものである。真摯に受け止め、実りある議論となるようお願いしたい。
- ・ 現在、各種の両立支援制度があるが、制度があっても実際に使用できなければ意味がない。まずは制度の内容をしっかりと職員に周知してもらいたい。その上で、必要な場合には周囲の理解を得て休むことができるよう管理者自らが声掛けするなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めてもらいたい。
- ・ 家庭と仕事の両立は女性だけの問題ではなく、男性も分け合うべき問題である。昨年も次世代育成支援対策推進法に基づき、男性の育児休業取得促進のための制度が新設されているので、我々の職場においても男性の育児休業等の取得促進に積極的に取り組んでももらいたい。また、夫が早く帰宅し家事に参加できれば妻の負担も減ることになるので、男女が共に自分の生活を大事にしながら働き続けることができるよう超過勤務の縮減等について具体的な措置を求める。

(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3点について、次のとおり回答。

- ・ 健康・安全管理は、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、執務環境の点検整備などを推進し、職員の健康の保持増進及び安全管理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、心の不調を原因として療養する職員が病気休職者の多くを占める現状にあることから、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。

また、公務上等災害の根絶に向け、今後も職場点検や災害の発生状況の周知などを行い、職員に対する安全意識の高揚、安全教育の実施などの取組に一層努めていく考えである。

なお、健康安全管理計画の作成など、健康管理及び安全管理に関しては、「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。

- ・ 育児休業を始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、研修等の機会を通じ、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。

- ・ 宿舍や独身寮への入居を希望する職員については、貸与基準を基本とし、空き宿舍の状況などを勘案の上、できる限り入居させるようにしてきたところであり、引き続き、希望する職員が入居できるよう努めていく考えである。

（交渉概要）

【議題１：女性職員の健康安全管理について】

○ 職員団体側から

- ・ 昨年度は健康安全管理計画策定が遅れ、乳がん・子宮がん検診の実施時期も遅れたことにより、受診間隔が空く不安感から職場での検診を待たずに個人で受診した職員もいた。また、極めて限られた日程の中でしか受診ができない、希望日の変更ができないといった部局もあった。検診の早期実施や希望する時期に受診できるように最大限努力することが当局の責任であると考えているがどうか。
- ・ VDT作業に係る妊産婦の業務軽減の請求制度について、課所長が制度を知らないと言った本人が不快な思いをするので、当局としてより一層管理者への周知を徹底してもらいたい。

○ 当局側から

- ・ 昨年度は健康安全管理計画の策定が遅れたため、乳がん・子宮がん検診の実施時期が遅くなったが、今年度は、６月以降、早目に受診できるよう準備を進めているところである。受診日については、医療機関との調整もあり、必ずしも職員の希望どおりとはならないかもしれないが、できる限り配慮したい。これらについては、部局への指導を徹底したい。
- ・ VDT作業を含めた妊産婦の業務軽減については、これまでも周知しているところであるが、今後も会議等の機会を通じて管理者に周知していきたい。また、職員本人が制度を理解している必要もあるので、イントラネット等の掲載方法を工夫するなど、より一層制度への理解が深まるような方法を考えていきたい。

【議題２：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

- ・ 超過勤務も多く仕事も複雑化している職場環境の中、女性職員も周りに気を遣いながら育児休業や休暇を取得している状況だが、育児短時間勤務の職員が課にいと使いつらいと発言した管理者がいて聞いた。意識の低いまま変わっていない管理者もいるようなので、指導を徹底してもらいたい。
- ・ 男性の育児休業等の取得促進について、本省からくる資料を単に流しているだけではないか。北海道開発局独自の目標設定や取り組みが必要と考えるがどうか。育児参加の特別休暇の取得率などは押さえているのか。
- ・ 安心して育児休業等を取得するためには、代替職員の確保が重要との声が上がって

いる。育児休業等を取得しやすい職場環境整備の一環としてしっかり対応してもらいたい。

- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に当たって、当局が具体策を決める際に管理者が職場の声をしっかり聞くことが重要だと考える。メールや掲示板に頼った周知だけでなく、職場内ミーティング等が行われてきていることは分かっているが、ただ「意見はないか」と言われるだけで終わっている状況である。職場内で直接意見を言う機会を増やし、意見を言いやすい環境の整備に努めてもらいたい。
- ・ 育児休業中の職員に対する健康診断等の情報提供については、連絡されない職員がでないよう定期的な連絡が必要だと考えている。統一的な仕組みがあれば、必要なお知らせや職場の情報等が漏れなく送付されることになるので検討してもらいたい。
- ・ 本日の交渉において、当局として検討するという回答もあり、それらが実行されればより働きやすい職場となっていくと思われるものもあったので、この場限りの話ではなく、職場の隅々で生かされるよう努力してもらいたいと考えるがどうか。

○ 当局側から

- ・ そのような管理者がいるとは承知していないが、仕事と子育ての両立支援については、特定事業主行動計画に基づき、国として積極的に推進していくという基本認識について、改めて管理者へ徹底したい。
- ・ 男性の育児休業等の取得促進については、国土交通省特定事業主行動計画に沿って取組を進めているところであり、開発局独自の目標の設定はしていない。今後も、この計画に沿って着実に取り組みを進めていく考えである。なお、男性の育児休業や育児参加の特別休暇の取得率については、平成22年は40.2%となっている。特別休暇の取得者数は、昨年に比べ17%の増となっているところである。
- ・ 育児休業等を取得する職員の業務を円滑に処理するためには、代替要員や業務の再配分など様々な方策が考えられるが、管理者が職員や関係部署の意見を聴きながら適切に判断することとなる。いずれにしても両立支援制度を活用しやすい職場環境となるよう、引き続き管理者への指導を徹底していきたい。
- ・ 職場内ミーティング等の開催方法を工夫するなどして、管理者・職員とも活発な意見交換となるよう努める必要があると考えている。
- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供については、職場復帰時に役立つ情報をも含めて幅広く、また、統一的に提供していけるような仕組みを検討したい。
- ・ 本日の回答した点については、開建への指導をも含め、改善できるものについては改善に向けて努力したい。

【議題3：女性職員の宿舎・独身寮の入居について】

○ 職員団体側から

- ・ 宿舎・独身寮の入居については、基本的に婦人部員も希望者は入居できているが、今回在勤地化された箇所における転用宿舎については、環境的に宿舎とはいえないと思っている。居住環境の整った宿舎への入居を求める。

○ 当局側から

- ・ 引き続き、希望する職員が入居できるよう努めていきたい。また、併せて、入居者等の間で生活しやすいルールづくりを行っていくことなども必要と考えている。

※文責は北海道開発局当局(今後修正があり得る)

全開発婦人部2011年春闘統一要求書

北海道開発局長 高松 泰 殿

2011年4月22日

全北海道開発局労働組合婦人部長 峰村多佳子



一、行政改革は行わないこと。

- 1 これ以上の組織の統廃合及び定員削減は行わないこと。
- 2 民主的な公務員制度改革の実現をはかること。

二、健康で文化的な生活を営むための最低限度の保障をすること。

- 1 義務教育にかかる父母負担をなくするとともに、すべての教育にかかる公費負担を増やすこと。
- 2 児童手当に替わる措置を、確実に実行すること。
- 3 出産にかかる費用の一切を国費負担とすること。当面、出産費を増額し、育児手当を支給すること。
- 4 公立の産休あけ保育所、および学童保育所を設置し、その内容の充実（国の基準を上げる）をはかること。
- 5 社会保障制度の改悪を行わず、内容の充実をはかること。特に次の改善を早急に行うこと。
④介護保険法 ⑤医療保険制度 ⑥公的年金制度

三、勤務条件を改善し、意欲的に働ける職場にすること。

- 1 業務量に見合った要員を確保すること。
- 2 産休代替を確保すること。
- 3 職務職階給の賃金体系を改め、通し号俸とすること。当面、準職員の二級昇格年齢引き下げを早期に実現すること。
- 4 配偶者の転勤にあたっては、希望する場合は夫婦ともに転勤できるように考慮すること。
- 5 人事については民主的・公平・公正に行い、特に部内昇任を拡大すること。また、採用、配置、昇任など、職場における男女差別をなくすること。
- 6 準職員を定員化し、勤務条件を改善すること。
- 7 V D T作業にあたっては、指針を徹底させるとともに、勤務条件を改悪させないこと。
- 8 希望者を全員宿舎・独身寮に入れること。また改善の必要がある場合には早急に行うこと。

四、労働基準法、人事院規則を改正し、母性保護、権利を拡大すること。

- 1 男女がともに家庭責任を担える勤務条件を確保するとともに、実効ある男女共通規制を行うこと。
- 2 生理休暇を特別休暇とすること。
- 3 休暇を新設し、制度を改善すること。
新設 ①遠隔地通院休暇 ②妊娠障害休暇 ③更年期障害休暇

改善 ①配偶者の産後休暇を二週間 ②産前休暇を八週間 ③多胎出産の産後休暇を一〇週間 ④結婚休暇 ⑤忌引休暇 ⑥追悼のための休暇 ⑦子どもの健診・予防接種時の休暇

4 育児休業制度、介護休暇制度及び看護休暇制度の内容の充実をはかること。

5 保育時間を一日二回それぞれ一時間とし、このための交通に要する時間も認めること。

6 すべての検診を全員が受診できるようにするとともに、内容の充実をはかること。

五、職場要求は誠意をもって解決すること。

特に独立行政法人土木研究所寒地土木研究所の要求（別紙）に対して、改善がはかれるように主務省として努力すること。

別紙（寒地土木研究所）

1. 人事異動や昇任など、職場における男女差別をなくすこと。
2. 男女がともに家庭責任を担える労働条件を確保すること。
3. 母性を護れる職場環境に努めること。