

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成24年4月20日(金) 15:00~15:26(26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)、

高野 互(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)、後藤 絵理子(書記長)、

諏訪 弥貴子(執行委員)、村上 史子(執行委員)、金子 歩(執行委員)、

岡崎 幸恵(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 女性職員の宿舍の入居について

(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3点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

<議題1:女性職員の健康安全管理について>

(職員団体) 現在、職場に様々なシステムが導入されているが、運用上の問題も多く、職員への負担がかかっている。システムの運用方法に関して、より分かりやすいマニュアルを整備するなどの改善を図ってもらいたい。また、長時間のVDT作業で職員の心身に負担がかかることのないよう職場環境の改善を求める。

(当局) 引き続き、VDT作業管理指針の遵守等については、職員・管理者に対して、諸会議等の場やイントラネット等を通じて指導・周知を図っていききたい。

(職員団体) 婦人科検診については、毎年受診できるのか確認したい。また、検診日程等についても、職員の希望に沿うよう調整してもらいたい。

(当局) 子宮がん・乳がん検査については、2年に1回を基本としているが、職員のうち特に希望する者については、毎年度の受診は可能である。また、検査時期については、医療機関の受入体制などにより必ずしも職員の希望する時期とはならないこともあるが、できる限り職員の希望に沿って調整を図るよう開発建設部を指導していききたい。

(職員団体) 育児休業中の職員に対する健診の連絡について、漏れがないよう改めて情報連絡の徹底を求める。

(当局) 引き続き、連絡漏れのないよう、指導の徹底を図っていききたい。

<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) 仕事と子育ての両立支援制度については、育児休業中の職員や準職員も含めて、全職員への周知徹底を求める。また、各職場の管理者への周知や職員の指導を含め、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) イントラネットに掲載している両立支援制度については、今後も制度改正に伴う更新のほか、その内容についてもより分かりやすいものに工夫してい

きたい。また、休業中の者等に対する情報提供についても適切に対応していきたい。

管理者に対しては、適時、該当職員へ両立支援制度の利用促進に関する情報提供を行うほか、職員が休暇等に入った後の業務処理方策についても、早めの検討を行うよう指導しているところである。

(職員団体) 育児休業中の職員に対する職場の情報提供について、復職後に安心して職務を遂行できるよう、休業者の視点に立った密な情報提供を求める。

(当局) 休業中の職員に対する情報提供については、各種会議等の場で管理者を指導しているところである。引き続き、職員の希望をも考慮しながら、適切な情報提供に努めていきたい。

(職員団体) 育児休業中の職員の業務処理については、臨時的任用職員を配置するなど、安心して休業できるような職場環境を整備してもらいたい。

(当局) 育児休業等に伴う業務処理方策については、臨時的任用職員などに限らず、休業者等の業務内容、業務の再配分の状況等を勘案し、各職場の管理者が各々の職場の実情に即した措置を検討していくこととしている。

#### <議題3：女性職員の宿舍の入居について>

(職員団体) 宿舍への入居の取扱いが改正されたが、独身寮の設備も良くなく、また、地域によっては民間アパート等が少ないところもある。安心して生活できる宿舍の提供を求める。

(当局) 公務員宿舍を巡る社会情勢は、非常に厳しい状況にあるが、改正された宿舍の貸与基準に基づき、類型に該当する者については、できる限り入居させるよう努めていく考えである。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）

## 交渉議題に係る回答メモ (2012年婦人部統一要求)

平成24年4月20日

### (1) 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、公務上等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こととしている。

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、特に管理者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。

### (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

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、その意義や各種両立支援制度については、諸会議、研修等の場で管理者に対して意識の啓発と周知を図っているほか、両立支援制度の概要・詳細や意識啓発リーフレットをイントラネットへ掲載し、全職員への周知を図っているところである。

また、各職場の管理者に対しては、職員へ適時・適切に両立支援制度に関する情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の円滑な処理を図るための方策の検討を併せて行い、引き続き、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう指導を図っていく考えである。

### (3) 女性職員の宿舍の入居について

平成24年2月9日付け財務省理財局長通達により、宿舍の貸与に関する取扱いが、一部改正となっており、当局としては、当通達の趣旨に基づき、宿舍を希望する職員が、類型に該当し、職務遂行上宿舍の貸与を必要としていることを確認の上、できる限り入居させるよう努めていく考えである。