

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成25年4月19日(金) 15:25~15:55(30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)、福松 也寸志(職員課長)、
越智 俊光(人事課長補佐)、横田 康弘(職員課長補佐)、
小川 哲史(職員課厚生対策専門官)

職員団体側(全北海道開発局労働組合婦人部)

森 幸恵(婦人部長)、間山 有子(副婦人部長)、後藤 絵理子(書記長)、
村上 史子(執行委員)、金子 歩(執行委員)、岡崎 幸恵(執行委員)、
鎌田 恵美(執行委員)

(議題)

- 1 女性職員の健康管理について
- 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

(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2点について回答(別紙のとおり)。

(発言概要)

<議題1:女性職員の健康管理について>

(職員団体) 現在、職場には様々なシステムが導入されているが、規程等の改正に対して速やかな改良がされていないなど運用上の問題も多く、職員は、長時間のVDT作業を強いられ心身に負担がかかっていることから、職員に負担のかかることのないよう作業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ターネット等を通じて指導・周知を図っていきたい。

(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、職員の希望に添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添って調整を図るよう開発建設部を指導していきたい。

(職員団体) 育児休業中の職員等に対する健康診断等の連絡については、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) 育児休業中の職員の業務処理については、臨時の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、業務の再配分や職員の配置換等によるほか、予算状況等を勘案しながら代替要員の確保も含めて、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おり、引き続き、職場の実情に即した措置を講ずるよう管理者を指導していきたい。
- (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、休業中のブランクを解消し、復職後に安心して職務を遂行できるよう、引き続き、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) 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) 両立支援制度の概要等については、インターネットへ掲載し、職員の意識の啓発に努めるとともに、管理者からは、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い、制度を活用しやすい職場環境の整備に努めているところであり、引き続き、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管理者を指導していきたい。
- なお、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。

※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

(2013年婦人部統一要求)

平成25年4月19日

(1) 女性職員の健康安全管理について

健康管理は、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、職場の安全点検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。

平成25年度の計画においては、昨年度に引き続き、生活習慣病対策、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止及び心の健康づくりの4つを重点に取り組むこととしている。

また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

なお、心の健康づくりについては、カウンセラーや健康管理医（精神科医）による心の健康相談の活用や管理者に対するメンタルヘルス教育の徹底を図り、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く考えである。

(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

育児休業をはじめとする各種両立支援制度については、管理者に対し、諸会議、研修等の場で、ワーク・ライフ・バランスの意義を含めて周知を図っているほか、全職員に対し、制度の概要・詳細、意識啓発リーフレット等をインターネットへ掲載して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、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導を図っていく考えである。