

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

平成26年4月18日(金) 10:30~11:02(32分間)

(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)、松山 憲夫(職員課長)、

高原 直城(人事課長補佐)、高野 亙(職員課長補佐)、上野 稔和(職員課長補佐)

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)、藤本 美幸(書記長)、

藤田 明子(執行委員)、今井 ゆかり(執行委員)、鎌田 恵美(執行委員)

(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 女性職員の健康安全管理について

(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) 育児休業からの復帰後、超過勤務の免除を申し出ることが可能な者が、忙しさのため免除を申し出ることができなかった実態がある。本人が両立支援策を活用したいと言い出せないような職場環境について、当局としてどのように受け止めているのか。

(当局) ワーク・ライフ・バランスの推進については、管理者に対して諸会議、研修等の場において、意識の啓発に努めているところである。引き続き管理者に対して必要な指導を行っていききたい。

(職員団体) 産前産後休暇等で休む職員や、職場の職員が気に掛かるのは、休暇を取得した職員が不在の間、どのように業務を処理していくのかということである。職員に負担をかけないためにも、職場の意見を十分聞いた上で環境整備を講じていただきたい。

(当局) 管理者と部下職員とのコミュニケーションが非常に重要だと認識している。そのコミュニケーションの場が職場内ミーティングであったり、又は個別相談等であったり、いろいろな場面があると思うが、コミュニケーションを深めることが一番大事だと思うので、今後も管理者に対して指導していききたい。

<議題2:女性職員の健康安全管理について>

(職員団体) 各種システムを利用しないと仕事が進んでいかないという現状で、長時間のVDT作業とそれに伴う心身への影響について、みんなが不安を抱えている。このことをどうやって解消していくのか。

(当局) VDT作業管理指針について、管理者に対して会議等の場で職員へ周知徹底するよう指導しているほか、職員へもイントラネットで周知を図っている。VDT

作業集計システムによる時間管理については、作業時間に十分留意しながら健康管理に努めるよう、引き続き管理者と職員に対し周知していきたい。

（職員団体） 健康でいられる職場環境を作っていくことが大事であり、超過勤務や過度なVDT作業を縮減することが、職員の健康を守るために本来進むべき道なのではないか。職員が健康で、職務を続けられることは、当局にとっても望ましいことだと思っており、そういう職場になるように、開発建設部で健康管理を担当する管理者を指導していただきたい。

（当局） 職場の健康・安全管理の確保は重要なことであると認識している。我々もそのことに意を深く用いて管理者を指導していきたい。

※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 (2014年婦人部統一要求)

平成26年4月18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

職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「国土交通省特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、取組を推進しているところであり、育児休業をはじめとする各種両立支援制度について、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トラ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。

(2) 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、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26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。