

## 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) 16:00~16:50 (50分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第4会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

河田 和浩(総務課長)、吉野 雅樹(総務課長補佐)、浦田 将宏(上席総務専門官)

職員団体側(全北海道開発局労働組合婦人部留萌支部)

吉本 キミ子(代表者)、神山 友美(連絡員)、伊藤 真奈美(連絡員)

(議題)

- 1 当部女性職員の健康安全管理について
- 2 当部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、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: 当部女性職員の健康安全管理について】

(職員団体) 超過勤務により体調を崩す女性職員がいる。体調管理等について管理者に十分な対策を求める。

(当局) 当局としては、業務運営の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理に努めるなど対策をきめ細かく実施し、超過勤務の縮減を図ってきたところである。引き続き課所長会議等を通じ、管理者を指導していきたい。

(職員団体) 女性職員にとっても、メンタルヘルス対策は重要であると考えている。当局としてメンタルヘルスの状況をどう捉えているか。

(当局) 職員の健康管理の保持増進を図るため、管理者に対して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指導を行うとともに、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。

(職員団体) 妊産婦のVDT作業について、人事院規則10-7第6条第1項に規定する作業時間短縮等の請求をしやすい職場環境づくりを求める。

(当局) 管理者に対し周知徹底を図り、請求しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

(職員団体) 乳がん・子宮がん検査について、エコー検査の導入が有効と考えるが、当局の見解を伺いたい。

(当局) 乳がん・子宮がん検査については、厚生労働省の「がん予防重点健康教育及びがん検査実施のための指針」により実施しており、エコー検査については同指針に含まれていないことから実施していない。

(職員団体) 乳がん・子宮がん検査を職員が希望した場合、今年度も受診できることではないか。

(当局) 乳がん・子宮がん検査を希望する職員については、毎年度の受診を可能としているところであり、平成26年度も同様の取扱いとしている。

(職員団体) 庁舎内の室温について温度管理を徹底し、仕事がしやすい執務環境を求める。

(当局) 各階の室温管理を適正に行い、職員の健康管理に努めていきたい。

**【議題2：当部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) 当部の女性職員が休暇を取得しやすくなるよう、管理者に努力してもらいたい。

(当局) 管理者に対し、計画的な業務処理を図って休暇を取得しやすい環境づくりに努めるよう、引き続き指導していきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

交渉議題に関する回答メモ

1 当部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。

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 当部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

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。