

交渉概要

(開催日時)

平成25年4月30日(火) 17:30~18:00(30分)

(開催場所)

稚内地方合同庁舎 1階 共用会議室

(出席者)

当局側(稚内開発建設部)

注畑 正幸(総務課長)、佐藤 賢一(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合婦人部稚内支部)

石神 淑恵(連絡員)、水島 寛子(連絡員)

(議題)

1. 当部女性職員の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. 当部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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)。

(交渉概要)

【議題1: 当部女性職員の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) 両立支援制度を利用したくても、職場では定員が減少する中、業務の多様化・複雑化が進み、職員一人あたりの業務量は減らず、時期により超過勤務を行っている状況であるが、そのような状況についてどのように認識しているか。

(当局) 超過勤務については、管理者との連携を図り、特定の職員に業務が集中しないよう、各職場の実態等を踏まえて業務配分を行う等超過勤務の縮減に努め、両立支援制度が利用しやすい環境を整備していきたい。

(職員団体) 両立支援制度の活用に当たり、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できるような職場作りをしてもらいたい。

(当局) 業務の処理方策として、産前産後休暇・育児休業中の期間は、職場の業務に支障が出ないよう、業務の再配分等を行うほか、休暇・休業者の業務内容、予算の状況等を勘案し、各々の職場の実情に即して代替要員の配置を含めて措置していく考えである。また、育児休業中の職員に対して、適宜、職場や業務に関する適切な情報提供等のサポートを行っているところである。

(職員団体) 介護・短期介護休暇制度等、育児休業以外の休暇制度の浸透を図り、職員がこれらの休暇を取得しやすい職場環境づくりをしてもらいたい。

(当局) 課所長会議を通じて管理者へ、両立支援制度の周知や、取得希望者がいる場合は、制度を利用する職員の業務を円滑に処理するための業務の処理方法や分担を検討するよう指導をしているところである。

(職員団体) 育児休業・休暇等の両立支援制度の制度改正について、イントラネットやメールだけでなく、直接職員へ周知してほしい。

(当局) 両立支援制度の改正等について、職場内ミーティングにおいて周知をする等、利用促進に資する情報提供を行うよう、引き続き管理者への指導を図っていきたい。

【議題2：当部女性職員の健康安全管理について】

（職員団体）平成25年度の乳がん、子宮がん検診の受診基準は如何。

（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診実施のための指針」に基づき、原則として同一人について2年に1回としているが、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。

（職員団体）乳がん・子宮がん検査については、職員が希望する時期に受診できるようにするとともに、受診時期の目途を示していただきたい。また、募集期間が短いため、休暇等のため不在となる職員が確実に申込みができるよう、情報提供をされたい。

（当局）乳がん・子宮がん検査については、受診希望者数、医療機関の受入可能日・受入可能人数などにより、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、できるだけ同一時期に受診できるよう医療機関との調整を図っていききたい。また、検診に係る職員への情報提供について、今後も、引き続き適切に行っていききたい。

（職員団体）働き続けるためには、健康であることが前提である。婦人科検診を毎年受診できるようにされたい。

（当局）健康診断の実施基準については人事院規則によるほか、当局としては、予算状況や必要性等を考慮の上、これまでの間、順次その拡充を図ってきているところである。受診可能な検診については再検査を含めて確実に受診をさせる等、人事院規則等に基づき、適切な職員の健康管理・安全管理に努めて参りたい。

※文責は稚内開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ

(全北海道開発局労働組合婦人部2013年春闘統一要求書及び
全北海道開発局労働組合婦人部稚内支部2013春闘独自要求書)

平成25年4月30日

1. 当部女性職員の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. 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。