

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月17日(火) 15:00~15:56(56分間)

(開催場所)

釧路開発建設部 5階東会議室

(出席者)

当局側(釧路開発建設部)

畑山 朗(釧路開発建設部長)、西尾 克則(釧路開発建設部次長)、
大倉 靖(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合釧路支部)

久保 賢次(執行委員長)、坂口 透(執行委員)

(議 題)

【2026年統一要求】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 育児休業等を取得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事項について回答(別紙のとおり)。

(要 旨)

(職員団体) 今年度1月末時点での超過勤務の実態を聞きたい。

(当 局) 今年度1月末時点の超過勤務時間は前年度同時期と比較して、一部の部門で増加しているものの、部全体では減少している。

(職員団体) 前年度と比較すると全体的に超過勤務が減少しており、一定程度評価できるが、一方でまだ多くの超勤実態があると考えている。特例業務として月45時間や年360時間を超える超過勤務を命じた理由にはどのようなものがあったか。

(当 局) 事務部門については、年度当初の入札契約事務や会計事務などの業務が多く、通知もこの時期に集中している。技術部門については、期間を通して設計積算業務などの発注関係に伴う業務が多く、当初や変更設計書作成の時期になると通知も多くなる傾向にある。

(職員団体) 職場にメンタル不調者が出た場合、管理者から周囲へ適切な説明を行うよう指導しているか。また、業務分担などの対応を職場任せにせず、管理者が責任を持って対応すべきと考えるがいかがか。

(当局) 休職に伴う業務分担に当たっては、管理者が主体となって優先順位や課題を整理し、決して職員任せにせず組織として判断している。分担後も特定のスタッフに過度な負担が集中していないか常に状況を注視し、状況の変化に応じて迅速なサポートや再調整が機能するよう、管理者のマネジメント能力向上と指導に努めていく。

(職員団体) ハラスメントのない職場づくりのため、実施または計画している対策があれば聞きたい。

(当局) ハラスメントの未然防止に向け、職場内ミーティングやポスター掲示を通じた意識啓発に加え、研修やeラーニング等による注意喚起など、多角的な啓発活動を継続している。相談体制についても、苦情相談窓口の設置に加え、外部講師による講習会を通じて相談員の専門知識や対応技術の向上を図っている。引き続き、組織全体でハラスメント防止に向けた環境づくりと、相談体制の更なる充実に努めていく。

(職員団体) 誰もがためらわずに育児休業を取得できる職場にするためには、職員個人の努力だけでなく、組織的なバックアップが不可欠といえる。代替職員の確保や適切な人員配置など、当局の責任でしっかりと業務をフォローする体制が必要だと考えるが、基本的にそうした対応を取っていくという理解でよいか。

(当局) 管理者が職員の出産状況を把握した際には、業務分担の見直しを行うなど、休暇等を取得しやすい職場環境を整えるよう指導している。代替職員についても、円滑な業務運営に支障が出ないように、職場の実情等を踏まえながら、必要な人員の確保に努めていく。

※文責は釧路開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る回答メモ
(2026年統一要求及び2026年支部独自要求)

令和8年3月17日

1 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当部としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、職員の健康を害しないように考慮しているところであり、今後とも、この点に十分留意し、勤務間インターバルの確保やきめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。

2 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、当部としては、「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の確保を図っているところである。

本計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、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。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックやメンタルヘルス教育の実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医(精神科医)やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、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。

3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和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、当部としても重要であると考えている。

当部においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しており、各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知し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、引き続き指導していく考えである。