

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和7年3月17日(月) 13:57~15:35(1時間38分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1号中央北・2号中央南会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

梶本 洋之(開発監理部長)、小林 力(開発監理部次長)、
山田 博継(総務課長)、佐々木 孝治(人事課長)、大塚 茂伸(会計課長)、
萬 直樹(機械課長)、越智 俊光(デジタル基盤整備課長)、
斉藤 幸裕(職員課長)、谷中 秀行(職員課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

齋藤 航太郎(書記長)、加藤 健吾(書記次長)、井端 隼平(中央執行委員)、
伊藤 主馬(中央執行委員)、上山 新吾(特別中央執行委員)

(議 題)

2025年統一要求

(要 旨)

<賃金・諸手当>

(職員団体) 賃金は職員の士気にも大きく影響するため、賃金水準の確保を関係当局に働きかけるなど、取り得る最大限の努力を求める。

(当 局) 職員の給与については、人事院の勧告をもとに国会において決定されるものであり、当局の権限の及ぶところではないが、職員の勤務条件に関わるものであることから、当局としても重大な関心を持っており、機会を捉まえて、本省等に実状を伝えているところである。

<業務執行体制>

(職員団体) 開発局の定員は純増となっているが、職場では定員が増えているとの実感は得られていない。さらなる定員増に向けて当局も最大限努力してもらいたい。

(当 局) 事業執行に当たっては、業務運営の簡素・効率化、定員の適正配置等の努力を一層進めるとともに、必要な定員確保に向け、本省との連携を密にするなど、適切に対応していく考えである。

（職員団体） 係長級での採用が行われているが、配置課所、担当業務、誰が仕事を教えるかなど、どのように考えているのか。これが職場任せになっていないか気に掛かるところだが、どうか。

（当 局） 社会人経験のある係長級採用者については、研修の受講により業務遂行に必要な基礎的知識の習得等が図られるよう取り組んでいるところであり、職場段階においても、所属長による日常的な現場指導等を行い、適切にフォローしていきたいと考えている。

<テレワーク>

（職員団体） アンケートの結果では、約7割はテレワークを行っていないとの回答であったが、テレワークをしやすい職場環境整備に向けて、具体的にどのように取り組んでいく考えなのか伺いたい。

（当 局） テレワークの環境整備については、通信回線の確保や出張等における組織外への通話料金を官負担するための公私分計サービスの試行を継続しているところであり、また、テレワーク日に実施すべき業務の選定をアドバイスするなど、今まで以上に職員とのコミュニケーションを図るよう周知・指導しているところである。

<人事評価制度>

（職員団体） 人事評価制度について、近年、チャレンジ目標の設定や評定の制度が変更されているが、評価者の訓練等はどのように行っているか。

（当 局） 評価者には、研修やeラーニング等により、制度に対する理解促進や適正な実施に係る注意喚起なども図っているところ。

<人事異動>

（職員団体） 様々な理由から住居の移転を伴う異動が困難な職員にとって、いわゆる部内昇任は上位級への昇格のために重要と考える。一定の経験年数と勤務成績をもとに、積極的に昇任させるよう求める。

（当 局） 育児・介護等により転勤が困難な場合であっても、出向を含む多様な職務機会の付与等による昇任、育児・介護等が落ち着いた時期の昇任など、職員のキャリア形成に取り組んでいるところであり、個々の職員の状況を踏まえながら、能力と意欲のある職員の積極的な登用に取り組んで参りたい。

<級別定数>

（職員団体） 行（一）職員の4級・5級枠の拡大、行（二）職員の部下数制限緩和等に向けた努力を求める。

（当 局） 級別定数の改善については、職員の在職状況・年齢構成の変化等を踏ま

え、改善が図られるよう従前から対応してきたところであり、引き続き、本省とも連携して当局の実情を説明し、要望していきたい。

<雇用保障>

（職員団体） 定年の段階的な引き上げについて、十分な説明と情報提供を行うよう求める。

（当局） 該当職員については、定年延長制度に係る情報提供、意思確認等を実施している。また、定年延長の制度に関する職員向けパンフレットをイントラネットに掲載し、全職員へ周知している。

<非常勤職員の処遇改善>

（職員団体） 非常勤職員の採用時は、当局が責任を持って仕事を教えた上で配置するよう求める。

（当局） 担当者任せにするのではなく、業務に必要となる各種マニュアル等の情報を共有するなどのフォローを行いつつ、管理者が非常勤職員の担当業務の内容について把握した上で、非常勤職員を含めた職場のマネジメントを行うように指導していきたい。

<ジェンダー平等推進>

（職員団体） 女性の活躍を進めていくためにも、男性の働き方の見直しや性別役割分担意識を払拭し、LGBTQ+を含め全ての職員にとって働きやすい職場をつくる必要がある。一人ひとりの多様性を尊重し、職場でのジェンダー平等を実現することが重要だと考えるが、どうか。

（当局） 職員の一人一人がその個性と多様性を尊重され、性別や年代、時間等制約の有無に関わらず、あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備を進めることは重要であると考えており、引き続き、あらゆる職員にとって働きやすい職場環境の整備に努めていきたい。

<障がい者雇用>

（職員団体） 庁舎について、車いすでの移動が円滑に行えるよう、ユニバーサルフロアが可能な庁舎面積を確保するよう求める。

（当局） 予算の事情も勘案しながら、障害のある職員でも働きやすい職場環境の整備に鋭意、取り組んでいきたいと考えている。

<寒地土木研究所>

（職員団体） 寒地土木研究所については、多くの開発局職員が出向していることから、

開発局と同等の労働条件とするため、必要な運営費交付金を確保し、職員の処遇改善を図るべきだと思えるが、どうか。

（当局） 寒地土木研究所は、独立した組織として自律的に運営を行っているところであり、勤務条件に関与することはできないが、多くの職員が人事交流している重要な組織であると考えており、引き続き、その動向を注視していきたい。

※文責は北海道開発局当局（相手方未確認。今後修正があり得る）