

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和6年8月8日(木) 14:00～15:30

(開催場所)

札幌第1合同庁舎 10階共用1号会議室

(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)、
佐々木 伸行(開発計画課長補佐)、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)、井端 隼平(書記次長)、松坂 昇(特別中央執行委員)

(議題)

2025年度勤務条件改善に関する要求

(要旨)

(職員団体) 賃金・一時金・諸手当の水準は職員の士気にも大きく関わるため、賃金水準の改善を関係機関に働きかけるなど、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、職員の勤務条件にかか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、機会を捉えて、本省等へ実状を伝えているところ。

(職員団体) 定員について、当局として来年度に向けてどのような考え方で要求するのか。

(当局) 北海道開発局の使命を着実に果たせる体制を確保できるよう、必要な定員の確保に向け、本省との連携を密にしていきたい。

(職員団体) 育児休業について、特に男性職員は取得期間が短く、その一因として、取得期間中は無給となるため収入面の不安が大きいと考えており、制度面の

改善も必要と考える。

(当局) 男性職員の育児休業取得期間は長短様々で、それぞれの家庭の状況や収入などを検討した結果であると認識している。

制度の改善については当局として意見を述べる立場にないが、引き続き、男性職員の育児休業の取得促進を図るため、取得の意義と併せて共済組合から支給される育児休業手当金等の制度の周知に努めていきたい。

(職員団体) 再任用職員について、同じ再任用で同じような業務内容にも関わらず賃金に差があるなど、不満の声が出されている。不満・不安を解消するよう、より一層の努力を求める。

(当局) 再任用職員の業務内容については、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を生かして再任用後も活躍できるよう、それぞれの職務の級及び職位に見合ったものとなるよう留意しているところであり、引き続き適切に運用していきたい。

(職員団体) 当局として、来年度に向けてどのような考え方で組織要求していくのか。

(当局) 昨今求められる行政需要や、事業の進捗状況、業務の複雑化・高度化・効率化、処遇の観点等を踏まえて必要な組織の設置を検討しているところである。

(職員団体) 行(一)職員の4級・5級枠の確保・拡大など、級別定数の改善を求める。
また、行(二)職員の部下数制限緩和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。

(職員団体) 非常勤職員の分担業務については、勤務時間内で終わる仕事量でなければならず、職員と非常勤職員がどのように仕事を分担するのか、管理者を含めてしっかり検討するべきと考えるが、どうか。

(当局) 非常勤職員の分担業務は勤務時間内に終わる業務量を前提としているが、時期や業務内容によって業務量の増減が生じる場合もあるため、管理者が職員及び非常勤職員と十分な情報共有を図り、必要に応じて、業務分担の見直しを検討するなど、円滑な業務運営に努めていきたい。

（職員団体） 庁舎・宿舍等に関する要求書の内容については、どれも長年要求している切実なものばかりであるが、来年度に向けてどのような考え方で予算要求するのか。

（当 局） 庁舎・宿舍等の整備については、予算事情、事業の動向、緊急性等を考慮しながら計画的に行ってきたところであり、これまで同様、できる限りの整備に努めていきたい。

（職員団体） 健康診断及び人間ドックで再検査になった職員の再検査受診について、忙しくて受診できないということがないよう、職場での配慮を求める。

（当 局） 業務繁忙により未受診となることのないよう、引き続き、所属長及び健康管理主任者を指導していきたい。

（職員団体） 工事諸費等予算について、来年度に向けてどのような考え方で予算要求するのか。

（当 局） 工事諸費等予算の令和7年度概算要求に当たっては、開発建設部の実情を把握した上で本省との調整を十分に行うなど、必要な予算の確保に向け適切に対応していきたい。

（職員団体） 女性職員が安心して働き続けられる職場づくりをどう進めていくのか。

（当 局） 女性職員が安心して働き続けられる職場環境の整備については、当局としても重要であると考えており、引き続き、各種情報の周知や相談窓口設置等の取組を推進し、女性職員が活躍できる環境整備に努めていきたい。

（職員団体） 障がい者が働きやすい職場とするには、障がいの内容や特性を周りの職員も理解しておく必要があるが、職場ではどのように周知しているのか。

（当 局） 障がい者雇用にあたっては、各職場の管理者が障がいの特性等を把握し、障がい者である職員の意向にも配慮しながら、所属職員に配慮事項等の必要な情報提供を行っているところである。

※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）