

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和7年3月24日(月) 10:30～11:29 (59分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階3号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

桑島 正樹(札幌開発建設部長)、齊藤 健太郎(札幌開発建設部次長)、
吉川 友也(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

渡邊 謙一(執行委員長)、横内 智子(書記長)、加藤 元基(執行委員)、
太田 邦彦(執行委員)

(議題)

【2025年統一要求書及び2025年春闘札幌支部職場要求書関係】

- ・当部における超過勤務の縮減について
- ・当部における職員の健康管理について
- ・当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- ・当部における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(別添のとおり)。

(要旨)

【議題1. 当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体)

超過勤務の状況及びその要因を聞きたい。

(当局)

令和7年2月末時点における1月当たりの平均超過勤務時間は、令和6年度同時期と比較して減少傾向にある。超過勤務の内容は設計・積算、予算関連に係る業務等である。

(職員団体)

特定の技術部門では恒常的に多くの超過勤務が発生している状況であり、組合のアンケート結果からも、定員や人の配置と業務量のミスマッチ、管理者のマネジメント不足がうかがえるが、当局としての認識はどうか。

(当 局)

定員配置については、従前から事業費の動向、新規行政需要、業務量等を総合的に勘案して適正配置に努めてきたところであり、引き続き、一層の適正配置に努めていく考えである。

また、業務分担については、業務量や業務の難易度などに応じて適正な業務配分を行うことにより、特定の職員に業務が集中しないよう努めているところであり、今後とも、円滑な業務運営に努めるよう管理者を指導していきたい。

【議題2. 当部における職員の健康管理について】

(職員団体)

新たなメンタル系疾患の発生を防ぐため、ストレスチェックやメンタルヘルス教育の実施以外にどのように対策しているのか。

(当 局)

メンタル系疾患の予防のため、各職場の管理者に対しては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、症状への早期の気づきと迅速な対応に心がけるよう指導しているところである。

(職員団体)

休職等からの職場復帰に当たり、不安や戸惑いがないよう、職場から面談等による体調確認や職場の情報提供を行ってほしい。

(当 局)

管理者は、健健康管理医（精神科医）と連携しながら状況共有するとともに、休職中の職員へ定期的に連絡をするなど目配りしながら、個々の職員に応じた職場復帰支援策に取り組んでいるところである。

【議題3. 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体)

ハラスメントによる被害は誰にでも起こりうる可能性があるため、ハラスメントに関する苦情相談体制について、相談員の専門性の向上や窓口の積極的な周知をするなど安心して相談できるような環境を整えてほしい。

(当 局)

ハラスメントに関する相談がある場合は、具体的な事実関係の確認等を行い、相談者が受けた不快な言動がハラスメントであるか否かをよく確認しながら、丁寧に対応を進めている。

苦情相談体制については、相談者が守られ安心して相談できる窓口であることも含めイントラネット等により周知しているところだが、引き続き、職員が安心して相談できるよう環境整備に努めていきたい。

【議題4. 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体)

男性職員の育児休業取得期間が短い、希望者は全員、希望どおりの期間取得できているのか。仕事と育児を両立しやすいような職場環境を整備されたい。

(当 局)

特段、問題が生じているとは聞いていない。男性職員には育児休業を取得していない者もいるが、その理由については、家庭の状況や収入など様々な面から検討した結果であると聞いている。

当部としては、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、職場の状況を理由として、男性職員が育児休業等を取得できないといったことのないよう、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。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

冒 頭 回 答

1. 当部における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。

当局としては、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、この点に十分留意するとともに、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. 当部における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、毎年度策定する「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。

令和7年度の計画においては、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. 当部における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. 当部における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、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「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、取組を推進しているところである。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。