

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月17日(火) 16:00~16:58(58分間)

(開催場所)

網走開発建設部 第1C会議室

(出席者)

当局側(網走開発建設部)

佐々木 悟(部長)、芦澤 博(総務担当次長)、柿崎 静香(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合網走支部)

穴沢 香(執行委員長)、中村 潤一(書記長)、法邑 修(執行委員)

井端 隼平(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康安全管理について
- 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
- 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

(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)。

(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)今年度の超過勤務の状況について聞きたい。

(当局)昨年4月から今年1月末までの一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年度の同時期と比較して増加している。

(職員団体)当局が行ってきた超過勤務の縮減に向けた対策について聞きたい。

(当局)超過勤務を縮減するためには、より一層効率的な働き方を目指すことが重要だと考えており、会議等の開催回数の削減、WEB会議の利用促進、決裁手続き等の簡素・効率化、併任発令等による業務の応援態勢の確保、支援業務の活用に取り組むとともに、管理者が業務をマネジメントすることや、管理者への早め早めの情報共有や相談により、早期の方針決定や課題解決を図ることにより手戻りや無駄な作業の防止に努めるなど、できる限り超過勤務を縮減するよう管理者を指導しており、Copilot Chat(コパイロットチャット)などのAIの活用や、DX化の更なる推進などにより、より一層業務効率化を推進するよう管理者を指導している。

(職員団体)業務の繁忙や時期的・災害等でやむを得ないことは組合側も認識している。当局は労働実態を把握したうえで業務の平準化等を行う考えがあると思われるが、大きな変化は感じられず、管理職から超過勤務を減らす意欲が感じられない。

(当局)超過勤務の多い課所や職員については、超過勤務の要因を定期的に分析し、要因に応じた縮減策を実施するとともに、その後のフォローアップも適切に行っている。また、職員に超過勤務を命じる場合には、職員とのコミュニケーションをよく図り、職員からの事前申告と事後確認を徹底するとともに、特定の職員に業務が集中することのないよう業務の平準化について管理者を指導し

ており、きめ細かな業務の進行管理をしながら、具体的な対策をとれるよう進めている。引き続き管理者を指導していきたい。

(職員団体) 月45時間の上限規制を表面上遵守させるような行為はあってはならないと考えている。繁忙期等はやむを得ず上限を超える場合があるが、過度な指導を行うことが無いようにしていただきたい。全開発のアンケートでは「サービス残業がある」という声がある。

(当局) 当部においてサービス残業の実態はないと考えている。管理者が業務のマネジメントをせずに、職員に任せきりにしているような状況があれば、直ちに改善し、サービス残業を生じさせないように、残業していただいた分はしっかりと申告させるアプローチと、残業を申告しやすい雰囲気づくりにも努めていただくよう繰り返し管理者を指導している

【議題2 当部における職員の健康管理について】

(職員団体) メンタルヘルス疾患者が休職を繰り返すことがないように、職場の状況を把握した上で、再発防止に向けた対策の徹底を求める。

(当局) 復帰支援策は人事院の指針に基づいて進めており、休職中も職場復帰過程の各段階におきまして、密接な連携を取りつつ対応している。職場復帰に当たっては、「職場復帰判断の目安」まで回復してから復帰させること、必要に応じて試し出勤などの出勤訓練を行うなど、引き続き取り組んでいきたい。

【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) 全開発のアンケートでは網走支部においてはハラスメントの実績はありませんでしたが、相談実績がないからハラスメントはないという訳では決して無く問題は常に変化し多様化していると把握していただき、ハラスメントが起こらない職場を目指すとともに、職場を守っていくということを念頭に当局には対応していただきたい。

(当局) ハラスメントは職員の人格と尊厳を侵害するものであり、職員一人一人がハラスメントを起こさない、周りに起こさせないという意識づくりが重要であると考えておりますので、引き続き、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発に取り組んでいきたい。

【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) 男女がともに育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを求める。また、職場復帰する職員について、勤務形態を考慮するため本人の意向を最大限尊重し、無理の無い職場復帰が出来るよう対応してもらいたい。

(当局) 出産予定の情報を把握した場合、両立支援制度を紹介するとともに、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるほか、業務分担の見直しや応援態勢の検討するなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めており、引き続き管理者を指導していきたい。

※文責は北海道開発局網走開発建設部当局(今後修正があり得る)

交渉議題に係る回答メモ
(2026年統一要求及び職場要求)

令和8年3月17日

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ます。

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ていますが、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ります。

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す。

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ます。

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、「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す。

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ます。

また、計画作成に際して、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ます。

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します。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きます。

3. 当部におけるハラスメントが行われた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ります。

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す。

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ます。

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す。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す。

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す。