交渉の議事要旨

（開催日時）
　令和８年８月４日（火）　１６：１５～１７：０５（５０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）
　　佐藤 善文（部長）、芦澤 博（総務担当次長）、柿﨑 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）

（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）年度末年度始めの超過勤務の状況について聞きたい。
（当　　局）令和８年３月から６月までの一月当たりの平均超過勤務時間は、昨年同時期と比べて増加している。

（職員団体）３～５月は会計事務の超過勤務が集中している。業務の平準化がなされていないのではないか。
（当　　局）超過勤務の多い課所や職員については、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うよう、また、特定の職員に過度な負担のかからないように留意して、きめ細かな業務のマネジメントに努めるよう、引き続き管理者を指導していきたい。

（職員団体）超過勤務の縮減方策はどのように考えているか。
（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、手続き等の簡素・効率化、併任発令による応援態勢の確保、支援業務の活用、ＤＸ化の更なる推進などの業務効率化に取り組むとともに、特定の職員に過度な負担がかからないよう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で手戻りや無駄な作業の防止に努めるよう、管理者を指導しており、引き続き指導していきたい。

（職員団体）全開発のアンケートでは「サービス残業がある」という声があった。
（当　　局）当部としてはそのような実態はないと考えている。この間の議論経過を踏まえて、本年４月の課所長会議において、各職場で業務マネジメントをしっかりと行うことが管理者の大事な役割であることや、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るよう管理者を指導しており、引き続き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安全管理について】
（職員団体）休職等からの職場復帰支援策や、繰り返さないための考えを聞きたい。
（当　　局）職員の心の健康づくりに関しては、人事院の「職員の心の健康づくりのための指針」に基づき取り組んでおり、当局においては、療養のために長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰及び再発防止に向けて、健康管理医（精神科医）等と密接な連携を取りつつ対応している。
　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、復帰後の勤務状況、精神的・身体的疲労の様子、職場の人間関係等の把握に努めるなどにより、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り、引き続き、職員がカウンセリングを受けやすい雰囲気作りなど、メンタルヘルス対策に適切に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）職場でハラスメントを受けた人や見聞きした人が報告や相談をしやすい雰囲気が作られていないと感じるが、ハラスメントについてどのような対策を立てているか。
（当　　局）職員ひとり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、国土交通省ＣＸにおける組織変革の取組でも「ハラスメントの追放」が掲げられ、本年３月に発出された国土交通事務次官メッセージでも「ハラスメントを一切許容しない」ことが明確に宣言されていることも踏まえて、全課所においてハラスメントの根絶に向けて職員と対話型のミーティングを行ったところであり、引き続きハラスメントの防止に努めていきたい。
　また、当部ではハラスメントに関する苦情相談窓口を設置し、女性４名を含む７名の相談員を配置しているところであり、職員が悩み事を抱え込まずに相談しやすい職場の雰囲気づくりにも努めていきたい。

【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）育児休暇・介護休暇に関して、必要とする者の意向を尊重し、子育てや介護と仕事が両立できるようサポートをすべきと考える。職場への気配りをお願いしたい。
（当　　局）妊娠、出産、育児というライフイベントを控えた職員は、仕事との両立に不安を抱えていることが多いと認識している。管理者が、部下職員又はその配偶者の出産を把握した場合は、部下職員に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かけるほか、業務分担の見直しを行うなど、引き続き、休暇等を取得しやすい職場環境を確保するとともに、職員が安心して職場復帰がしやすい職場環境づくりにも努めていきたい。
　また、介護の問題を抱える職員に対しても、介護に関する各種制度の周知のほか、介護休暇等の取得には職場の理解が重要であるので、介護に携わる職員の状況にも十分配慮しながら、各種制度を利用しやすい職場環境づくりに努めるよう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）