

## 職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和7年7月28日(月) 14:00～15:25(85分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎 10階共用3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)、斉藤 幸裕(人事課長)、坂口 一也(会計課長)、  
松永 明博(開発計画課長)、萬 直樹(機械課長)、  
土田 毅(デジタル基盤整備課長)、越智 俊充(職員課長)、  
相馬 雅人(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)

(議 題)

2026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し、人材確保の面においても、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いるところであり、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。

(職員団体) どのような考え方で定員要求を行っているのか。また、来年度以降に向けてどのような考え方で定員要求するのか。

(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) 再任用職員について、同じ再任用で同じような仕事なのに賃金に差があるなど多くの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、職員がそれぞれ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業務内容となるように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するのか。

(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)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)については、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るが、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ない、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職場内で話しながら決めることがベストだと思うが如何か。

(当 局) 非常勤職員の業務の実施に当たっては、担当者任せにするのではなく、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。

(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おり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幅広く情報収集した上で計画的に行ってきたところであり、来年度に向けても同様の考え方で予算要求を行っていく考えである。

(職員団体) 健康診断経費について、今後も必要な経費を確保するよう求める。また、健康診断や人間ドックで再検査になった職員が出来る限り受診するように働きかけが必要だと思うが如何か。

(当 局) 職員の健康診断等に係る経費については、その確保に向け適切に対応していきたい。また、例年、再検査への働きかけはしっかり行っているところであるが、引き続き実効性が上がるよう取り組んでいきたい。

（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） 令和８年度概算要求については、開発建設部の実情を把握した上で本省と十分調整を図りながら、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整備の推進については、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） 障がい者雇用に当たっては、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）