

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月19日(木) 14:00~15:21 (1時間21分間)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1号中央北・2号中央南会議室

(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)、
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)

(議 題)

2026年統一要求

(要 旨)

<賃金・諸手当>

(職員団体) 賃金は職員の士気にも大きく影響するため、真に生活改善につながる賃金引上げを関係機関に働きかけるなど、取り得る当局としての最大限の努力を求めるとともに、そうした姿勢を示すよう求める。

(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おり、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。

<業務執行体制>

(職員団体) 開発局の定員は純増となっているが、職場では定員が増えている実感はないという声が多く聞こえる。さらなる定員増に向けて努力を求める。

(当 局) 事業執行に当たっては、業務運営の簡素・効率化、定員の適正配置等の努力を一層進めるとともに、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、必要な定員確保に向け、本省との連携を密にしていきたい。

<テレワーク>

(職員団体) 組合員からは、「テレワークしたいが仕事の性質上難しい」との声や「テレワークする職員がいることによって、出勤する職員の負担が増えている」などの声も出されている。無理なくテレワークを選択することができるよう、仕事の進め方の改善やマネジメントを求める。

(当局) 業務の性質、業務体制や職員の特性上、テレワーク実施が困難であると管理者が判断する場合はあるが、テレワークに係る制度整備、実施環境の整備を進めるなど、職員のワークライフバランスの実現に向けて、引き続き、テレワークを推進し、職場に定着させていきたい。

また、管理者に対し、テレワークを実施する際は、具体的業務内容の指示を行うとともに、出勤する職員の負担が増えることがないように業務処理方法等について職員とも意思疎通を図りながら、円滑な進行管理に努めるよう、引き続き、指導していきたい。

<人事評価制度>

(職員団体) 組合員からは、「成果が見えづらい仕事や、日々の積み重ねが軽視されている」などの声が出されている。人事評価制度は、言うまでもなく職員の処遇が決まる大変重要な制度なので、評価者がしっかり学習・研修し、公平・公正な運用を行ってほしいと考える。

(当局) 評価者には、eラーニングや講習会の受講により、制度に対する理解促進や適正な実施に係る注意喚起なども図っているところである。

引き続き、これらの取組を通じて、評価者及び被評価者の制度に対する理解や認識を高め、人事評価の適正、円滑かつ公平な実施を図っていきたい。

<級別定数>

(職員団体) 行(一)職員の4級・5級枠の拡大、行(二)職員の部下数制限緩和等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。

<人事異動>

(職員団体) 様々な理由から住居の移転を伴う異動が困難な職員にとって、部内での昇任は、上位級への昇格の道を確認するために重要と考える。転勤を条件にせず、一定の経験年数と勤務成績をもとに、積極的に昇任させるよう求める。

(当 局) 育児・介護等により転勤が困難な場合であっても、出向を含む多様な機会の付与による昇任や、育児・介護等が落ち着いた時期の昇任など、職員のキャリア形成に取り組んでいるところである。

今後とも個々の職員の状況を踏まえながら、能力と意欲のある職員の積極的な登用に取り組んで参りたい。

<雇用保障>

(職員団体) 職場では定年引上げ職員や再任用職員が非常に多くなっているが、アンケートでは、業務内容や賃金に対する不満の声が多く出されている。当局の責任で担当業務を考えるとともに、制度改善を関係当局に働きかけるなど対応を求める。

(当 局) 知識・経験が豊富な定年延長職員や再任用職員が、若手職員の指導や経験が必要な業務の処理で職場に貢献してくれていることは承知している。引き続き、定年延長職員や再任用職員の不満や不安の解消にも努めつつ、これまで培ってきた知識・経験・能力を活かして活躍できる職場づくりに努力していきたい。

なお、制度の改善については、機会を捉えて本省等に実情を伝えたいと考えている。

<非常勤職員の雇用・処遇改善>

(職員団体) 非常勤職員の雇用期間の確保は切実な問題であり、十分な雇用期間の確保を求める。

(当 局) 本年度から、新たな基準が設けられたが、任期は一会計年度内における最長1年間であり、採用は公募が原則であるということに変わりはない。今後も、適切に対応していきたい。

<ジェンダー平等推進>

(職員団体) 組合員からは、「世帯型宿舎への入居は、パートナーシップ制度に基づき同性パートナーの入居も認めてほしい」という声が出されている。一人ひとりの多様性を尊重し、職場でのジェンダー平等を実現するために、こうした課題を一つ一つ改善していくよう求める。

(当 局) 一人一人がその個性と多様性を尊重され、性別や年代、時間等制約の有無に関わらず、あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備を進めることは重要であると考えており、女性職員の採用・登用の拡大や男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進等の取組を進めているところである。引き続き、あらゆる職員にとって働きやすい職場環境の整備に努めていきたい。

<寒地土木研究所>

(職員団体) 寒地土木研究所には多くの開発局職員が出向していることから、開発局と同等の労働条件とするために、必要な運営費交付金を確保し、職員の処遇改善を図るべきだと考えるが如何か。

(当局) 寒地土木研究所は、独立した組織として自律的に運営を行っているところであり、勤務条件に関与することはできないが、多くの職員が人事交流している重要な組織であると考えており、引き続き、その動向を注視していきたい。

<障がい者雇用>

(職員団体) 車いすでの移動が円滑に行えるよう、ユニバーサルフロアが可能な庁舎面積を確保するよう求める。

(当局) 予算の範囲内で障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。

※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）