

職員団体との意見交換会の議事要旨

(開催日時)

平成29年3月28日(火) 10:00~11:57(117分)

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階共用4号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

山本 健一(開発監理部長)、佐藤 肇(開発監理部次長)、
梶本 洋之(総務課長)、森 智(人事課長)、今野 等(会計課長)、
松山 憲夫(職員課長)、竹原 勇一(開発計画課長)、米津 仁司(防災課長)、
佐々木 孝治(総務課総務企画官)、高薄 一敏(総務課適正業務管理官)、
村越 慶次(人事課長補佐)、木村 保雄(人事課長補佐)、
小室 直紀(会計課長補佐)、越智 俊光(職員課長補佐)、
斉藤 幸裕(開発計画課長補佐)、注畑 正幸(防災課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

高久保 陽一(書記長)、寺岡 文明(書記次長)

(議題)

2017年統一要求について

(要旨)

<賃金引き上げ>

(職員団体) 賃金の引き上げは、昇級昇格など、士気向上に関わる重要な問題である。人事院勧告については、民間の結果を的確に捉えた官民比較となるよう、当局として取り得る最大限の努力を求める。

(当局) 公務員の給与は、人事院が国家公務員給与と民間の給与を調査し、官民格差を解消することを基本に勧告され、国会において決定されるものであるが、勤務条件の重要な要素をなすものであると認識している。

<定員削減>

(職員団体) 毎年度実施される定員削減で職場は疲弊している。抜本的な改善を図るには、必要な課所に必要な定員を配置すべきと考えるが、当局の考えを聞きたい。

(当局) 定員については、平成27年度以降の5年間で10%以上を合理化することとされており、厳しい定員状況ではあるが、業務運営の簡素・効率化、定員の適正配置等に努力していく考えである。

<事業に必要な機械>

(職員団体) 防災用携帯電話の保有台数が少ないとの意見があるが、このことについて、当局の考えを聞きたい。

(当局) 防災用携帯電話については、費用対効果や必要性等を検討したうえで、配置台数を決めているが、大規模災害時に機器の不足が想定される場合には、通信事業者から機器の借り受けを検討するなど、引き続き業務に支障がないよう努力していきたい。

(職員団体) 連絡車については、配車ができず業務に支障がでる場合があり、これ以上削減すべきでない。台数の確保について、当局の考えを聞きたい。

(当局) 平成29年度の連絡車の配置台数は、前年度に比べ1台増となるが、事業量や必要性を勘案しながら配置台数を見直していく考えである。

< 宿舎 >

(職員団体) 人事異動により転居することになった場合、地方ではアパートが不足している状況がある。赴任先には宿舎や独身寮を確保した上で異動させるべきと考えたい。

(当 局) 宿舎については、事務及び事業の円滑な運営のために必要であると考えており、確保に向けて引き続き努力していく考えである。

< 組織・級別定数 >

(職員団体) 行(一) 職員の処遇については、高齢層の対策を急ぐ必要があり、また、引き続き4級対策も行っていく必要があると考えているが、当局の考えを聞きたい。

(当 局) 職員の在職状況や年齢構成の変化等を踏まえ、各級における定数の改善について要望していく考えである。

(職員団体) 行(二) 職員の昇格の部下数制限は問題があると考えている。また、付加業務についても検討する必要があると考えているが、当局の考えを聞きたい。

(当 局) 行(二) 職員の処遇の改善については、非常に厳しい状況にあるが、引き続き改善が図られるよう努力していきたい。また、付加業務については、難しいと考えている。

< 雇用保障・再任用 >

(職員団体) 再任用職員の定員管理を弾力的に運用して、フルタイムでの再任用を行っていくよう求める。

(当 局) 当局においては、平成19年度以降、厳しい定員状況等による新規採用職員の採用抑制が続いた結果、若年層が極めて少ない歪な年齢構成となっている。こうした職員の年齢別構成の適正化を図るため、平成29年度の再任用は短時間勤務としたところである。

< 業務推進工程表 >

(職員団体) 業務推進工程表については、業績目標、年間の業務の進め方、超勤縮減や業務の標準化などに関わる大事なものであるが、説明不足などの不満の声がある。当局は丁寧に説明すると言っているが、実態はそうっていない。

(当 局) 業務推進工程表については、管理者が職場をマネジメントするためのツールとして作成しており、業務の適正かつ円滑な推進のために広く活用されているものと考えている。職場における説明の実態を踏まえ、必要があれば改善を図っていきたい。

< 実効ある男女共通規制 >

(職員団体) 「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」が策定されているが、ワークライフバランスの中身は超勤縮減、女性登用問題、子育て等多岐にわたっており、これらは仕事と生活の調和を図る上で必要である。取組計画では女性職員の登用目標が掲げられているが、目標達成に向け、具体的なものはあるのか。

(当 局) 女性職員の活躍推進の取組については、本局に「女性職員活躍推進プロジェクトチーム」を設置して、将来のキャリア等に関する相談や先輩女性職員の経験談等の情報提供を行っており、引き続き取組を進めていく考えである。

※文責は北海道開発局当局(今後修正があり得る)