

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年7月9日(木) 15:00～16:00(1時間)

(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)

遠藤 達哉(局長)、梶本 洋之(開発監理部長)、竹原 勇一(開発監理部次長)、
前田 宗一郎(総務課長)、坂口 一也(人事課長)、二瓶 光一(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

高久保 陽一(委員長)、熊倉 輝人(副委員長)、齋藤 航太郎(書記長)、
加藤 健吾(書記次長)

(議題)

【2027年度勤務条件改善に関する要求】

- 1 超過勤務の縮減について
- 2 職員の健康安全管理について
- 3 ハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 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、交渉議題として取り決めた事項について回答(別紙のとおり)。

(要旨)

(職員団体) 組合員のアンケート結果では、超過勤務の要因として業務量の多さ・人員不足・業務が平準化されていない・調査物が多いという回答が多く、係長等の世代が不足しており中年層・若年層の負担が増えているなど、いびつな年齢構成を原因に挙げる者もいる。当局としてどう考えているか。

(当局) 従前から、事業費の動向、新規行政需要、業務量等を総合的に勘案した職員の適正配置を行うことで、業務の平準化に努めてきたところであり、引き続き、一層の適正配置に努めていく考えである。また、各職場の実態等も踏まえた適正な業務配分を行うことにより、特定の職員に業務が集中しないよう、今後とも、円滑な業務運営に努めたい。

(職員団体) 組合員へのアンケートでは、サービス残業について報告が上がってき

ているが、当局はどう受け止めるか。

(当 局) サービス残業はあってはならないものであり、また、サービス残業はないものと認識している。業務の適切な進行管理や事前申告・事後確認を徹底するなど、適切な勤務時間管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。

(職員団体) メンタル系疾患による休職者への対応や新たなメンタル疾患を防ぐ対策はどのように行っているか。

(当 局) メンタル系疾患による休職者への対応に関しては、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、職員の円滑な職場復帰及び再発防止のため、職場復帰過程の各段階において、健康管理者、主治医、健康管理医及び所属長等が密接な連携をとりつつ対応しているところである。また、新たな疾患を防ぐ対策として、全職員を対象にストレスチェックを行い、自身のメンタル不調への気づきを促すとともに、若年層職員に向けたメンタルヘルス講習会を実施し、さらなる対策の強化を図っている。

(職員団体) 自操運転について、体調に不安がある中で運転すれば事故につながる危険性が高い。健康安全管理を最重点に自操運転時の手続をしっかりと行うようあらためて求める。

(当 局) 自操運転の命令に当たっては、運転者の健康状態等を確認しており、自操運転規程の遵守については、適切に行われているものと考えているが、引き続き管理者を指導するとともに、職員に対する交通安全講習会等の機会を捉え、安全運転の周知徹底を図っていきたい。

(職員団体) 組合員へのアンケートでは、ハラスメントについての声が上がっている。不快な思いをしないことが一番だと思うので、未然に防ぐことが大事だと思うが、当局としての対応を伺いたい。

(当 局) ハラスメントを防止するためには、職場内の上司職員と部下職員、同僚間でよくコミュニケーションを図って信頼関係を構築していくこと、職員一人ひとりがハラスメントに対する認識を深めていくこと、幹部や職場の管理者が職員への目配り・気配りをしていくことが大切であると考えており、引き続き、良好な職場環境づくりに努めていきたい。

(職員団体) 組合としては、当局から「男性も積極的に制度を利用して育児参加すべき」という声かけを積極的に行うべきではないかと考えるが。

(当 局) 研修等において男性職員の育児休業取得促進に係る取組周知のほか、配偶者が出産予定の男性職員に対しては管理職員が育児に伴う休暇・休

業の取得に向け両立支援制度の説明等を必ず行っている。引き続き、職場の状況を理由として、男性職員が育児休業を取得できなかったり、希望する育児休業期間の取得ができなかったりといったことのないよう職員が育児休業を取得する場合にあっては、業務の処理方法や業務分担の見直し、人員配置の変更などの必要な措置を講じていくことで、男性職員の育児休業取得を後押ししていきたい。

※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）

交渉議題に係る回答メモ (2027年度勤務条件改善に関する要求)

令和8年7月9日

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る。

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るが、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る。

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ある。

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たい。

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ある。

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る。

また、計画作成に際しては、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る。

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する。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く。

ハラスメントが行われな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る。

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ある。

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る。

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ある。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ある。

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ある。