

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年3月10日(火) 15:30~16:25 (55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)

遠藤 達哉(局長)、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)、越智 俊光(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)、井端 隼平(中央執行委員)

(議 題)

【2026年統一要求】

- 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) 超過勤務の現状について、当局の認識を伺いたい。

(当 局) 超過勤務については、働き方改革やワークライフバランスの実現に向けた取組を通じ、その縮減に向け着実に努力してきたところであるが、これまで行ってきた取組を着実に進めるとともに、少しでも超過勤務が少なくなるよう、引き続き努力を続けていきたい。

(職員団体) 超過勤務時間数について、当局の集計では平均時間・最大時間ともに若干減っているとのことだが、特定の職員が年間通して多くの超勤をしていることが、健康管理の観点からも特に大きな問題だと考えており、特定の者に業務が集中しないように改善策を早急に求めたいと思うが、如何か。

- (当 局) 各職場の人員構成、その他の実態も踏まえ、また、業務量や業務の難易度などに応じて適正な業務配分を行うことにより、今指摘のあった特定の職員に業務が集中しないよう努めているところであり、今後とも、円滑な業務運営に努めるよう管理者を指導するなど、適切に対応していきたい。
- (職員団体) メンタル疾患について、休職者への対応、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長期療養者への対応に関しては、人事院の指針等に基づき取り組んでいる。  
メンタル系疾患の発症原因は様々であり、一つの原因によらず、複合的な要因で発症に至るケースもあるため、対応はケースバイケースになるかと思うが、職員の実情に応じて健康管理医（精神科医）と連携しながら対応している。
- (職員団体) 組合員へのアンケートでは、職場でのハラスメントについて、人前での叱責や威圧的な言動等の報告がされており、職場で多くの問題が起きているのは明らかなため、更なる改善策を求める。
- (当 局) 苦情相談等を通じ、問題が起きた職場があることは承知している。その多くが人間関係の悪化であり、良好な職場環境を維持していくためには、職員間の信頼関係の構築がとても大事になってくる。  
このため、職場内の上司職員と部下職員、あるいは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と考えている。
- (職員団体) 職員の年齢構成として高齢層が多く、介護に携わる職員は今後さらに増えていくことが想定される。  
仕事と介護の両立ができずに職場を辞めるような事態にならないよう、当事者に対するきめ細やかな対応や環境整備を求める。
- (当 局) 職員の年齢構成を考えると、介護に係る問題に直面する職員も多くなってくるものと認識しており、重要な課題であると考えている。介護に関する各種制度については、制度の周知のほか、取得には職場の理解が重要であることから、引き続き、各種制度を取得しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※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

(2026年統一要求)

令和8年3月10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。