

## 職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和7年3月10日(月) 14:01~15:00(59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)

坂場 武彦(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)、佐々木 孝治(人事課長)、齊藤 幸裕(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)、伊藤 主馬(中央執行委員)

(議題)

【2025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て、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と考えている。

(職員団体) 勤務間インターバルについて、職員の健康管理面や業務の能率を考えたも十分な勤務間インターバルの確保が必要だと考えているが、深夜に及ぶ勤務を行った職員に対して、どのような対応をしているのか。

- (当 局) 業務運営の一層の簡素・効率化を図るなど、超過勤務の縮減の取組を進めているところではあるが、職員の意識醸成にも取り組むとともに、インターバルを確保するためフレックスタイム制などの活用や休暇取得がしやすい雰囲気醸成するなど、職員の健康管理に配慮し、職員の速やかな心身の疲労回復に努めるため、管理者を指導していきたい。
- (職員団体) 特例業務の中で災害・事件・事故対応については、突発的なものであることは当然理解しているが、それ以外の業務を減らすための具体的な方策を伺いたい。
- (当 局) できるだけ事前に業務配分の見直し、応援体制、進行管理の徹底など、様々な方策を検討しながら、可能な限り業務の効率化・平準化を進めることを指導しているところである。
- (職員団体) 組合としては、職場の中でサービス残業が行われていると認識をしている。サービス残業に対する当局としての認識を伺いたい。
- (当 局) サービス残業はあってはならないものであり、管理職等に対して厳しく指導しているところであるが、やむを得ず上限時間を超える場合は、きちんと命令をかけて職場として責任を持って対応するように指導している。
- (職員団体) メンタル疾患について、現在休職している職員への対応、新たなメンタル疾患を防ぐ対策について伺いたい。
- (当 局) 療養のため長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰及び再発防止のため、健康管理者、厚生担当課、主治医、健康管理医及び所属長が、職場復帰過程の各段階において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、全職員を対象としたストレスチェックや、若年層職員向けのメンタルヘルス講習会を実施するなどし、自身のメンタル不調への気づきを促しているところである。
- (職員団体) 組合員へのアンケート結果では、職場でのハラスメントについて、他の職員がいる前での叱責や高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ということが明らかである。当局としてどのように考えているのか。
- (当 局) 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が非常に重要だと考えており、引き続き、職員教育や啓発を徹底していくとともに、職員がハラスメントを受けたと感じた場合は、苦情相談窓口へ相談するような周知も併せて、しっかりと対応していきたいと考えている。

(職員団体) 職員の年齢構成は高齢層職員が多く、介護に携わる職員は今後さらに増えていくと思う。介護が原因で職場を辞めるようなことが起きないように、当事者に対するきめ細やかな対応を求める。

(当局) 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と考えている。また、しっかりと管理職も含めて制度を周知し、理解して制度を使いやすい職場を作れるように配慮して参りたい。

(職員団体) 男性の育児休業取得の期間が短いので、取得期間が長くなるように引き続き取り組んでいただきたい。

(当局) 必要性やその他理由も含めて、しっかりと周知していく、理解してもらう活動を行うことが重要だと考えているので、しっかりと対応していきたい。

※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

(2025年統一要求)

令和7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、毎年度策定する「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。

令和7年度の計画においては、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。