

職員団体との交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年7月29日(水) 10時00分～10時58分(58分間)

(開催場所)

室蘭開発建設部3階会議室

(出席者)

当局側(室蘭開発建設部)

山田 拓也(室蘭開発建設部長)、鎌田 耕司(室蘭開発建設部次長)、
伊原 直樹(総務課長)、村上 嗣明(総務課長補佐)

職員団体側(全北海道開発局労働組合室蘭支部)

瀧口 浩敏(執行委員長)、島 一雄(書記長)、小杉 若菜(執行委員)

(議題)

- 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、取り決めた交渉議題について回答(別紙のとおり)

(発言概要)

【議題1：超過勤務の縮減について】

(職員団体) 令和8年度第1四半期において、前年度から超勤時間が増加した要因は。

(当局) 前年度から超勤時間が増加した要因は、前年度から人員が減ったこと、今春の異動においてスタッフの大半が交代したこと、また、年度当初の発注関係作業が増加したことなどによるものであると考えている。

(職員団体) 組合員のアンケートでは、「そもそも業務量が多い」「人員が不足している」との回答がある。この点について当局としてどう考えるか。

(当局) 業務量に対する適正な人員配置の可否については、当局全体の問題にはなるが、当部としては、課所長のマネジメントを含めて、職員に過度な負担がかからないよう対応していきたい。

(職員団体) 超勤時間増加の要因の一つとして新規採用職員の増加が挙げられる。直属の上司等が新人に教えることにより、自分の仕事が後回しになり、結果的に残業せざるを得なくなっている。担当者任せにせず、管理職が率先して対応すべき。

(当局) 新規採用職員には育成担当者を決めて対応している。育成担当者及び直属の上司等に任せるだけでなく、課所長を含めた組織として、若手職員の育成・教育に対応していきたい。

【議題２：職員の健康安全管理について】

(職員団体) ここ数年、若年層の退職者が毎年発生している。当局は、魅力ある職場づくりとして具体的にどういったことをしてきたのか。

(当局) 例えば、国交省ＣＸ（組織変革）の中で職場環境の改善を庁舎・宿舍含め取り組んでいる。また、風通しの良い職場づくりに向けて、課所長を中心に、積極的なコミュニケーションや職場での声かけに取り組んでいるところである。

(職員団体) 新たなメンタル疾患者の発生を防ぐために、どのような対策をしているのか。

(当局) 当局では、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、カウンセラーによるカウンセリング体制の整備や健康管理医（精神科医）による心の健康相談を実施するなど、職員が精神的に不健康な状態となることを予防している。また、若年層職員に向けたメンタルヘルス講習会を令和４年度から新設し、さらなる対策の強化を図っているところである。

【議題３：ハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 組合員アンケートによると「課所長から他の職員の前で高圧的なものの言い方をされた」「特定の人だけを怒りつけているのを見た」との回答があった。当局側は風通しの良い職場を作るというが、実態はそうはなっていない。この間どのような取組をしてきているのか。

(当局) 上司から部下への声かけなど日頃から職員とコミュニケーションをとることが大切であると考えている。加えて管理職のマネジメント力の強化というところでは、研修や講習会などで取組を行っている。管理職を指導していきながら風通しの良い職場を確保していきたい。

【議題４：育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 高齢の職員が多くなってきており、介護に携わる職員も今後増えていくと見込まれる。結果として仕事と介護の両立ができずに職場を辞めていく者が生じないよう、きめ細やかな本人への対応をお願いしたい。

(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、外部講師を招いた介護の講演会も行ったところ。介護を理由に職場を離れるということがないように取り組んでいきたい。

※文責は室蘭開発建設部当局（今後修正があり得る）

交渉議題に係る基本回答

令和 8 年 7 月 2 9 日

1. 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。

2. 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、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。

3. 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。

4. 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。