

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和8年7月29日(水) 15:00～15:42(42分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

財津 知亨(留萌開発建設部長)、北村 さおり(留萌開発建設部次長)、
齊藤 雅博(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、高松 洋(書記長)、渡邊 和直(執行委員)、
城 敏也(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康安全管理について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における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)

(要旨)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 超過勤務の現状と要因について聞かせていただきたい。

(当局) 今年4月から6月まで、1人1ヶ月あたりの平均時間は増加している。

主な増加要因としては、道路の会計検査対応、年度末の発注事務処理や人事異動
対応、突発的な職員管理対応と分析している。

(職員団体) 今やっているC X関係の影響もあるのか。

(当局) C X関係だけで超過勤務が増えているとは考えていない。

(職員団体) 管理者は超過勤務の適正を図るため、超過勤務予定の事前確認や所要見込み時
間と異なる場合の超過勤務命令簿等への事後報告について、適切に事前確認・事
後報告がされているか。

(当局) 管理者が残業している職員に対して声がけを実施していると聞いており、適切
に対応をしていると認識している。

(職員団体) 全開発のアンケートで、標準的な月の超過勤務時間が 30 時間を超える者が一定数いる。特定の職員に業務が集中しているという声も出ていることから、管理者のマネジメントが行き届いていないのではないかと考える。

(当局) 双方向によるコミュニケーション、業務のマネジメント管理もしっかり行うよう管理者を指導しており、マネジメントを適切に行っていると認識している。

(職員団体) 客観的な勤務時間管理の手段として、勤務時間管理システムが今後導入されると思うが、部局においても早急に導入していけばサービス残業などの問題解消につながると考えるが、導入状況はどのように把握されているのか。

(当局) 昨年度、試行的に当部でも一部で実施したところで、今年度内に本局で導入していくと聞いているが、具体的な時期はまだ聞いている。

(職員団体) スケジュールや試行結果をきちんと職員に周知した方が、職員の導入への意識醸成につながると思うので、職員に早めに周知していくことが重要だと考える。

【議題 2：当部における職員の健康安全管理について】

(職員団体) 新たなメンタル疾患を出さないための対策について伺いたい。

(当局) メンタル疾患は要因がさまざまであることから、健康管理医と連携しつつ、健康管理員やカウンセラーなどに早めに相談するような声掛けをしている。

【議題 3：当部における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) ハラスメントが行われない職場環境の整備について、未然に防ぐことが一番大事だと考える。当局としての対策や対応をどのようにしているかを伺いたい。

(当局) 相談があった場合、双方の意見をしっかり聞いて、お互いの認識を擦り合わせていくことが重要だと考えている。

【議題 4：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 育児休業について、取得率ばかり気にするのではなく、取得しやすい環境づくりをしていただきたい。

(当局) 育児休業の取得促進については、職員が安心して仕事を続けていくためにも、両立支援制度の情報提供を行い、丁寧な説明とともに制度を活用しやすい雰囲気づくりを進めていきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）

別 紙

交渉議題に係る回答

令和8年7月29日

1 当部における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 当部における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。当部では、現時点でメンタル疾患により休んでいる者はいないが、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 当部における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 当部におけ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。