

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和7年7月29日(火) 13:10~14:01 (51分間)

(開催場所)

札幌開発建設部 4階3号会議室

(出席者)

当局側(札幌開発建設部)

平山 大輔(札幌開発建設部長)、齊藤 健太郎(札幌開発建設部次長)、
吉川 友也(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合札幌支部)

渡邊 謙一(執行委員長)、横内 智子(書記長)、太田 邦彦(執行委員)、
加藤 元基(執行委員)

(議題)

【2026年度勤務条件改善に関する要求書関係】

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、交渉議題として取り決めた事項について回答(別添のとおり)。

(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)

超勤の原因は人員不足だと組合員は言っており、技術部門は依然として恒常的に忙しい状態が続いている。事業に見合った定員が確保されていないと考えるが、当局の認識はいかがか。

(当局)

定員配置については、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て適正配置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、業務分担については、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、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していきたい。

【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)

メンタル系疾患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)

ストレスチェック、カウンセラーや健康管理医による心の健康相談の活用や、事務所等の職員も受講しやすいようweb形式によるメンタルヘルス講習会を開催している。さらに、現場5か所において、巡回カウンセリングと併せて、講師・カウンセラーを伴い対面でのメンタルヘルス講習会を開催するほか、新規採用者同士が顔を合わせて交流する場としてグループカウンセリングを行うなど、心の不健康な状態の未然防止に取り組んでいるところである。

(職員団体)

休職等からの職場復帰に向けて、どのように対応しているのか。

(当局)

療養のため1か月以上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は、職場復帰過程の各段階において密接な連携を取りつつ、個々の職員に応じた職場復帰支援策に取り組んでいるところである。

【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)

セクシャル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要とされているが、パワー・ハラスメントについては、業務上必要な指導等はパワー・ハラスメントに該当しないとなっており、パワー・ハラスメントを受けた側が毎日苦しい思いをしても証拠がなければ、「指導だった」で終わってしまう。ICレコーダで証拠を確保することもアドバイスして欲しい。

また、安心して相談できる窓口を全職員に周知して、相談窓口の対応をしっかりとっていただきたい。

(当局)

人事院の「パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために職員が認識すべき事項」によれば、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適当であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。」とされており、6月の幹部等連絡会議において、改めて周知している。

なお、苦情相談体制については、引き続き、職員が安心して相談できるよう環境整備に努めていきたい。

【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)

4月から育児や介護に関する両立支援制度が拡充されたが、独身者、子育て経験のない者、介護経験のない者など制度を知らない人もいますので、広く周知していただきたい。

(当 局)

本局イントラに「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度（令和7年4月版）」のパンフレットを掲載するなどして周知しているところである。

(職員団体)

介護に携わる職員が今後も増えることが予想されるが、介護に関する各種制度についても取得しやすい職場環境の整備を求める。

(当 局)

関係職員に適時・適切に両立支援制度の情報提供を行い、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めていきたい。

※文責は札幌開発建設部当局（今後修正があり得る）

冒 頭 回 答

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、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。

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。