

## 職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和8年3月18日(水) 13:15～14:15 (60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)、上山 新吾(書記長)、横内 智子(執行委員)、  
太田 邦彦(執行委員)

(議題)

**【2026年統一要求書及び2026年春闘札幌支部職場要求書関係】**

- ・ 当部における超過勤務の縮減について
- ・ 当部における職員の健康安全管理について
- ・ 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
- ・ 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)

当部における超過勤務の縮減について、当局の回答では「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。」とされているが、具体的にはどのような場合、またはどのような業務の性質を指しているのか。

(当局)

特例業務について国土交通省では、①災害・事件・事故等の業務、②限られた期間内で迅速な対応が求められる業務、③その他重要かつ特に緊急な処理を要する業務、としている。これらを踏まえると当部では、入札・契約業務、設計・積算業務、予算要求資料作成等は、いずれも限られた期間内に処理を完結させる必要があり、迅速な対応が求められる業務であることから、特定業務に該当し得るものと考えている。

これらの業務については、やむを得ず月45時間を超える超過勤務が生じた場合であっても、処理を行わなければならないものと認識している。

(職員団体)

業務に限られた期間内に集中することは理解できるが、毎年発生することが想定される業務に対しては、あらかじめ適切な人員配置がされていれば、超過勤務の縮減や平準化が可能ではないか。

(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る。一方で、一時的な業務量の増加や、繁忙期のピークに合わせた人員配置を行うことは困難である。なお、経理関係については、繁忙期の負担軽減を図るため、異動時期をずらすなどの対応を行っている。

(職員団体)

当局は「サービス残業は存在しない」との認識だが、組合が実施したアンケートでは、月45時間に近づくと所属長の対応が厳しくなる、30分程度の超勤は申請していない、朝早く出勤して業務を行った分について超勤として申請していないといった回答が見受けられる。こうした実態を踏まえ、当局としてどのように認識しているのか伺いたい。

(当局)

管理者が職員と十分なコミュニケーションを図り、業務の適切な進行管理を行うとともに、超過勤務も事前申告を徹底し、勤務時間の適切な把握・管理に努めていくことで超過勤務の縮減を図っていきたいと考えている。

## 【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)

職員の健康安全管理については、これまでも話をしてきたところであり、当局からは、新たなメンタル疾患者は出さないような職場環境をつくっていくとの説明があったが、残念ながら新たな発症者が生じている状況である。休職者に対して、現在どのような対応を行っているのか伺いたい。

(当局)

休職者への対応については、基本的には各課所の管理者が中心となって行っているが、健康管理者、職員課、健康管理医及び主治医と連携しながら対応している。また、復帰にあたっては、必要に応じて試し出勤やリワークなどの出勤訓練を行った上で「職場復帰判断の目安」に照らして十分な回復が確認された段階で復帰させることとしている。

**【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)

組合が実施したアンケートでは、ハラスメントを受けた、見た、聞いたと回答した組合員が1割程度存在している。当局として、ハラスメント撲滅に向けて責任を持って取り組んでいただきたい。

(当局)

ハラスメントが行われることのないよう、各種研修を実施するとともに、講習会へ管理者を参加させるなどの取組を行っている。今後も、ハラスメントが行われない職場環境の整備に向け、継続的に意識付けを行っていきたいと考えている。

**【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)

各種両立支援制度について、制度改善されている一方で、休暇を取得しにくいと感じている職員も存在している。組合のアンケートでは、約3割の職員が年次休暇を取得しにくいと回答している。また、短期介護休暇の日数が少ないため年次休暇を併用しているものの、それでも足りないとの声や、介護を担うベテラン・シニア層の職員が苦勞をしながら勤務している実態も見受けられる。こうした両立支援制度の背景を踏まえて、望ましい職場環境の在り方について、当局の考えを伺いたい。

(当局)

管理者においては、ワークライフバランスの重要性を十分に意識して、日常のマネジメントを行うことが重要であり、新任課長研修等においても両立支援制度の趣旨や重要性について周知・啓発を行っている。こうした取組を通じて、職員の意識が浸透し、休暇を取得しやすい職場環境の醸成につながっていくことが重要であると考えている。

※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、「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. 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。