

職員団体との交渉議事要旨

(開催日時)

令和8年7月23日(木) 10:30~11:30(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)、上鹿渡 啓(札幌開発建設部次長)、

廣川 健(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)

(議題)

【2027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)

45時間超えについて、昨年度に比べ若干増えている、月45時間超えは相当な時間。出納整理期間内の決算業務、概算要求資料作成などは、毎年あり、確実に毎年忙しくなることが分かっていること。どうしても45時間を超える超過勤務は避けられないということであれば、これからも同じように毎年45時間超えの者が出てくるといふことか、少しでも減らす努力をするのか具体の対策があれば聞きたい。

(当局)

超過勤務がないことが一番良いと思っている。45時間というラインがあれば、それをどうやって減らしていくかということだが、4月出納整理期間、概算要求の準備など毎年同じように超勤があり、なかなか超勤を縮減できていないところはある。当局として何もしていないわけではなく、時期ずれ異動だとか上司が作業のところに入ってフォローするとかそういったことはやっている。

(職員団体)

「業務は勤務時間内で処理することが望ましい」ということは一致している。がしかしのところで頭を悩ませている。そこは組合から「こういうふうにやったら」とかそれぞれの職場で抱えている、何が問題なのか、改善できるところはないのか、職員から意見を出してもらって作業をもっともっとやってもいいのではないか。

(当 局)

コミュニケーションを図ることは大切。日頃から管理者と職員の距離がある中で、急に話をしても縮まらない。管理者から入局1年目、2年目の若い職員に話しかけるのは実は勇気がいることだが、そこは管理者から話しかけるようにしたい。45時間のルールはあるが、45時間を絶対を超えてはいけないという指導はしていない。事前申告・事後確認などルールに基づいて超過勤務を命じてくださいと指導している。コミュニケーションを図っていれば、45時間を超えるときに、やむを得ない超過勤務なのか、その仕事は明日でいいのではないかという話もできると思う。

【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)

メンタル疾患で休職している者への基本的な対応について、こういったものに基づいて対応しているのかについて聞きたい。

(当 局)

人事院の指針に基づいて健康管理者、厚生担当課、主治医、健康管理医及び所属長で職場復帰過程の各段階において密接な連携を取りつつ対応している。

(職員団体)

休職者の中には組合員もいる。本人が悩んでいることについては、所属長等が目配りしながら、いい状態で復帰できるよう対応してもらいたい。

(当 局)

職場復帰がゴールではなく、心身共に健康になり勤務していただくことがゴール。職場復帰して勤務するためにはどうしたらよいかということをきちっとメンタル疾患者に寄り添って考えていくことが大切だと思うので管理者にも指導していきたい。

【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、当局は研修や講習会を通じて職員の意識付けをしていくとのことだが、こういった研修、講習会等があるのか対象者はこういった者になるのか聞きたい。

(当 局)

管理職員、新任係長、新規採用者など各階層を対象とするものがある。

(職員団体)

組合には、実際にハラスメントで困っているという相談がある。困っている者がいなくなるような相談しやすい職場環境にしていきたい。

(当 局)

研修、イントラネットへの情報掲載、eラーニング等を通じてハラスメントのない職場を目指していく。

【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)

育児休業の取得状況について聞きたい。

(当 局)

令和８年７月現在で男性１名が育児休業を取得している。取得率は１００％。

(職員団体)

希望者全員が育児休業を取得しやすい職場環境を今後も維持していただきたい。

WLBについて、若い人ばかりでなく高年齢層にも介護などの課題があるので、そこにも対応していただきたい。

(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務めていきたい。

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。