

動物検疫所門司支所交渉（全農林労働組合福岡分会）

議事要旨

1 開催日時 平成29年2月28日（火）12：30～12：40（10分）

2 場所 動物検疫所門司支所書庫

3 出席者 動物検疫所門司支所
伏見 啓二 支所長
同 小川 誠 庶務課長

全農林労働組合福岡分会
藤浪 進 副委員長
同 酒井 輝明 執行委員

4 議題 2016秋闇要求書回答

（全農林労働組合福岡分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（庶務課長）

ただいまから、全農林労働組合福岡分会からの要求に基づく交渉を開始する。本日の交渉については、2月16日の予備交渉時に取り決めた事項について実施する。

（藤浪副委員長）

本日は御多忙なところ、本交渉に対し、時間を頂いたことに感謝申し上げる。

現在、政府では、輸出拡大を成長戦略の重要な柱と位置付けているなかにおいて、動物検疫所門司支所で働く組合員は、訪日観光の振興により外国人旅行者の急増に伴う水際検査の的確な実施、海外からの家畜の伝染性疾病や人獣共通感染症の侵入等の防止等、輸出入検査体制の強化、LCC、クルーズ船の新規就航・増便、検疫探知犬の導入など、増加する検疫業務に対応するため、管内の各職場で昼夜を問わず限られた人員の中で業務遂行に邁進している。

このような中で、2017年度予算、組織・定員、組織再編、労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を昨年11月16日に官房当局に提出し、12月19日の回答交渉では、荒川官房長から、「将来にわたって国民の期待に応えられる農林水産施策を展開していくためには、本省と地方機関等が一体となって協力して取り組んでいくことが重要と考え、職員が今まで以上に安心して働きやすい職場となるよう引き続き努力してまいりたい。」と回答があったところである。

官房当局の回答を踏まえ、本要求に関する誠意ある回答をお願いする。

それでは、要求書の趣旨については、酒井執行委員から説明する。

(酒井執行員)

要求書の趣旨を説明する。

1点目の労働諸条件の改善について、動物検疫所門司支所として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効のある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。

また、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくることを求める。

次に、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立するよう要求する。

2点目の福利厚生施策の充実について、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。また、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、動物検疫所門司支所におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うよう要求する。

最後に、新たな人事評価制度について、期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。また、評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ることを要求する。

以上、要求書の趣旨について申し上げ、動物検疫所門司支所当局の見解を伺う。

(庶務課長)

それでは要求事項について伏見支所長から回答していただく。

(伏見支所長)

「Iの1 超過勤務の縮減」については、管理職員による事前命令の徹底、毎月の超過勤務実績の定期的な検証等、実効ある縮減対策の取組を進めているところである。今後とも、超過勤務縮減に向けた取組に適切に対応してまいりたい。

「Iの2 既存業務の抜本的かつ実効ある効率化」については、これまで空海港における増便等に対応し、検査体制の強化に努めてきたところである。定員事情は相変わらず厳しい状況にあるが、既存業務の見直しは不断に行っているところであり、業務の効率化や職場環境の改善策など常に議論し、横浜本所等からの業務支援等により対応しているところである。

超過勤務については、事前命令の徹底等引き続き実効ある縮減対策に取り組んでまいりたい。

「Iの3 セクハラ・パワハラの防止策の徹底」については、人事院が作成し

た「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例（通知）及び防止ハンドブックが職員掲示板に掲載されていることを職員周知するとともに、セクハラ防止週間においても、掲示板に各種通知や学習スライドを掲載する等、職員への周知徹底を行い、セクハラ、パワハラの防止及び排除のための措置を講じているところである。

また、相談体制については、セクハラやパワハラに起因する問題が生じた場合に限らず、日常的な苦情等の相談に応じ、助言・指導等の措置を講じるための体制を整備するとともに、掲示板等で職員へ周知しているところである。

引き続き、セクハラ、パワハラのない職場になるよう努めてまいりたい。

「Iの4 年次休暇や夏季休暇等が取得しやすい職場環境の整備」については、年次休暇や夏季休暇等の計画的使用促進のために所内会議等の場において啓発を行っているところであるが、引き続き休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

「Iの5 ワークライフバランスの確保や育児休業等が取得しやすい職場環境の整備」については、動物検疫所は女性職員の割合が年々増加していることから、女性が働きやすく、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の整備についても、引き続き努力し進めてまいりたい。

「Iの6 管理者と職員とのコミュニケーション」については、各職場において、所内ミーティング等を開催して日頃から管理者と職員とのコミュニケーションを図っているところであるが、引き続き管理者が率先して職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い明るく働きがいがあり、かつ、業務が円滑に進められる職場環境づくりに努めてまいりたい。

「IIの1 職員の福利厚生の充実」については、「国家公務員健康増進等基本計画」に基づき、職員の心身の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の実施等を通じて、職員がその能力を十分に發揮し、安心・安定して公務に専念できる環境を確保することにより、職員の勤務意欲の向上及び勤務能率の増進を図り、国民に対してより良質な行政サービスを提供することを目標としているところである。

福利厚生の基本的な方針については、制度官庁において検討されるべきものと考えており、その動向を注視してまいりたい。

「IIの2 メンタルヘルス対策の充実・強化」については、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制を整備し、職員の健康管理には十分注意を払い、必要な指導等を行っているところである。引き続き健康管理に万全を期すとともに、常日頃から部下と十分コミュニケーションを図り、専門家による支援が必要ではないかと感じた場合は積極的に外部の専門機関に相

談できる体制を整備し、職場と専門家が連携して対応することとしているところである。また、職場に復帰する際には、人事院の「試し出勤」制度を一層活用し、職場復帰に関する不安を緩和してから復帰するよう努めるとともに、円滑な職場復帰のための面談と再発防止のための職場復帰計画を作成し、復帰の支援を着実に実施することとしているところである。

職員のメンタルヘルス対策は円滑な業務運営の観点からも重要な課題であり、何でも相談できる職場環境を構築するため、引き続き所内関係者と連携しながら対応してまいりたい。

「III 人事評価制度」については、人事評価の期首・期末面談にかかわらず、日常的な指導・助言やコミュニケーションは所内の意識の共有や業務改善等につながるほか、職場の実情を把握する上で最も重要な手段であると認識している。今後も、日常のコミュニケーションを奨励し、十分理解が得られる人事評価となるよう尽力してまいりたい。

なお、人事評価の実施に当たり、評価者に対しては、制度官庁が主催する評価者研修や評価者向け人事評価 e ラーニングの受講により、評価制度や評価結果の活用について指導してきているところである。

また、評価結果の活用方法については、各職員に対して昇任・昇格等に活用される重要な事項である旨機会を捉えて周知しているところであるが、引き続き、評価制度等への理解が深まるよう努めてまいりたい。

以上である。

(藤浪副委員長)

秋闇要求書にご回答いただき感謝申し上げる。

昨年 11 月に行われた動検職域対策会議の際も組合員から切実な要求が出されていた。今回提出した要求についても、動物検疫所門司支所で解決出来る問題は引き続き対応願いたい。

また、大きな課題については、上部機関へ繋げていただき、要求実現に向けて努力をお願いする。

(伏見支所長)

本日の交渉を踏まえ、今まで以上に働きやすい職場になるように、引き続き努力してまいりたい。

(庶務課長)

以上で交渉を終了する。

16全農林福岡分会要求第8号

2017年1月25日

動物検疫所門司支所
支所長 伏見啓二 殿

全農林労働組合福岡分会
委員長 蟲政浩



要　求　書

農林水産省においては、2014年7月に決定された「国の行政機関の機構・定員に関する方針」に基づき、2年目の定員合理化が実施されるとともに、「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき「強くて豊かな農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」や「総合的なTPP関連政策大綱」の実現に向けた各種施策を推進していますが、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務は慢性化しており極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の中にあって私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれでは、組合員の生活を維持・改善し国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進を図るため、下記事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 動物検疫所門司支所として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効のある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。
2. 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への的確に対応するため、動物検疫所門司支所として既存業務の抜本的かつ実効ある効率化や非常勤職員の雇用などにより、超過勤務の縮減を図ること。
3. 動物検疫所門司支所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶するとともに、実効ある防止策の徹底及び相談員制度の機能化を図ること。
4. 動物検疫所門司支所として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。

5. 動物検疫所門司支所として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備を図ること。
6. 動物検疫所門司支所として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。

II 福利厚生施策の充実について

1. 動物検疫所門司支所として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、職員のニーズを踏まえて充実させること。
2. 「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、動物検疫所門司支所におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと。

III 新たな人事評価制度について

1. 期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。
2. 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以上