

## 動物検疫所門司支所交渉（全農林労働組合福岡分会）

三三

- 1 開催日時 平成30年1月18日（木）17：20～17：35（15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 鎌川 浩之 支所長  
同 小川 誠 庶務課長  
全農林労働組合福岡分会 松尾 正寛 書記長  
同 酒井 輝明 執行委員  
4 議題 2017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、1月12日の予備交渉時に取り決めた事項について実施する。

(松尾書記長)

それでは、私から要求書の趣旨を説明する。

1点目として超過勤務縮減についてである。超過勤務縮減については、昨年10月から11月にかけて、超過勤務実態を調査したところ、長時間の超過勤務を行っている職員の実態が明らかになっている。特定の職員に業務が集中するがないよう、業務に見合った人員の確保はもちろんのこと、業務の見直し及び業務の平準化など更なる超過勤務縮減対策とすることが求められる。

2点目として、これも超過勤務縮減対策に関連するが、先般10月に業務運営改善に向けた取り組みとして「下半期の業務運営に関する要請書」を提出したが、現場では、特に既存業務について、依然として「効率化が図られていない」などの切実な声が現在も多く寄せられている。業務の効率化はもちろんのこと、非常勤職員等の雇用などにより、超過勤務縮減対策に向け、さらなる実効性の確保をお願いする。

いずれにしても、職場の健康管理や良好な職場環境は、何より超過勤務の縮減が必要と考えるので、職員が退庁しやすい環境づくりのため、当局におかれでは、年間を通した超過勤務の縮減となるよう、具体的な超過勤務の縮減に向けた対策を取り組んでいただくようお願いする。

3点目としてセクシャルハラスメント、パワーハラスメントについて、日常的に起こりうる問題である。発生した場合の対策はもちろんのこと、まずは発生しないことが最も重要であり、引き続き、明るく働きやすい職場の構築に向けて防止策の徹底をお願いする。

4点目として年次休暇や夏季休暇の取得について、定員削減による職員数の減少や業務過重により取得しづらい状況になっている。また、年次休暇は、職員の健康管理やリフレッシュ的な側面もあることから、職員が年次休暇を取得しやすいよう、職場環境や雰囲気づくりをお願いする。

5点目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とともに、職員が取得しやすい環境づくりを図っていただくようお願いする。

6点目として、先ほども申し上げたが、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、常日頃より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。

次に、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とともに、「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は、日常においても職員とのコミュニケーションを図り、評価結果がより良いものとなるよう、丁寧なアドバイスをお願いする。

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鎌川支所長より回答する。

(鎌川支所長)

「Iの1及び2 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検証、超過勤務が生じないような勤務時間の設定等の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、定期的に超過勤務縮減の取組の検証を行うなど、適切に対応してまいりたい。

「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に周知するなど、その防止に努めているところである。また、セクシャルハラスメント防止については、防止週間において、掲示板に各種通知と併せて掲載する等の周知を行い、セク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。

相談体制については、パワハラやセク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（苦情相談員についても掲示板に掲載して周知するなど）を整備しており、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、動物検疫所で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努力し、引き続き進めてまいりたい。

「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、業務が円滑に行えるような職場環境づくりに努めてまいりたい。

「II 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、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。

以上である。

(松尾書記長)

本要求書については、動物検疫所門司支所の組合員の職場実態調査に基づく切実な要求事項である。只今の支所長からの回答のとおり、要求事項の解決に向けて、引き続き尽力するようお願いする。

(鎌川支所長)

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。

17全農林福岡分会要求第6号  
2017年12月25日

動物検疫所門司支所  
支所長 鎌川浩之 殿

全農林労働組合福岡分会  
委員長 轟政浩



## 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、3年目の定員合理化が実施される中で、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農政改革など重要課題が進められていますが、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

「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

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。

以上