

広島農政事務所地域第一課、地域第二課、尾道統計・情報センター交渉  
(全農林労働組合中国四国地方本部福山分会)

議 事 要 旨

1 開催日時：平成22年6月29日(火) 17:45～18:23 (38分)

2 場 所：広島農政事務所地域第一課会議室

3 出席者：

|                     |       |               |
|---------------------|-------|---------------|
| 中国四国農政局広島農政事務所地域第一課 | 祖田元義  | 課長            |
| 同                   | 地域第一課 | 石田英敏 課長補佐(総務) |
| 同                   | 地域第二課 | 三好章二 課長       |
| 同尾道統計・情報センター        | 小澤康則  | センター長         |

|                     |      |      |
|---------------------|------|------|
| 全農林労働組合中国四国地方本部福山分会 | 勝田洋子 | 委員長  |
| 同                   | 前川 要 | 副委員長 |
| 同                   | 中野和宏 | 財政部長 |
| 同                   | 河村 晶 | 執行委員 |

4 議 題：全農林労働組合中国四国地方本部福山分会提出 別添「要求書」

5 議事概要：

○祖田地域第一課長

全農林労働組合中国四国地方本部福山分会から提出された要求書のうち、1. については、「広島農政事務所地域第一課、同地域第二課並びに同尾道統計・情報センターにおける超過勤務縮減にかかる課題」として受け止め、これから交渉を行います。

それでは、組合から要求内容及びその趣旨について説明願います。

○勝田委員長

本日は、地域第一課長、地域第二課長並びに尾道統計・情報センター長に対して、要求3号を提出します。

3の(1)の項については、地域第二課及び尾道統計・情報センターについては該当が無いということなので、要求項目から除き、地域第一課のみの要求とし、その他に事項については、内容が同一なので一括して要求します。

○前川副委員長

要求内容について項目毎に読み上げて説明します。

なお、3の(1)は、地域第一課のみの該当として要求します。

(以下、各項目ごとに説明)

○祖田地域第一課長

それでは、私から地域第一課としての回答をします。

#### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

広島農政事務所においては、去る5月17日の部長会議了承というかたちで「広島農政事務所における労働時間短縮対策」が決定され、6月からこれを基本に取り組みを行っているところです。

地域第一課では、本年度は職員が1名減となりましたが、戸別所得補償モデル対策、米トレーサビリティ法の周知などの新規業務が加わったことから、年度当初に業務分担を見直し、業務の効率化、平準化に努めてきました。

その結果、4月、5月の課全体の超過勤務時間について見ますと、昨年と比べ大きく減少しました。案件の発生状況などで単純な比較はできませんが、一定の改善が図られているものと考えます。

今後とも、超過勤務の縮減に努めることはもちろん、いつでも互いに応援できる職場の雰囲気づくりに努めていきますので、ご理解ご協力をお願いします。

#### 2 新たな人事評価制度について

新たな人事評価制度については、リハーサル試行を行った後、昨年9月から本格実施されています。これまで、制度の周知を行い、業務目標の策定や評価の各段階で期首、期末の面談を実施してきました。

評価者としては、できるだけ丁寧にかつ被評価者と共通の認識となるよう努めてきましたが、2回の面談時だけでなく日常のコミュニケーションが重要であることは十分認識しているところです。今後とも、公平・公正なものとなるよう努めていきます。

#### 3 男女平等の公務職場の実現について

育児休業及び育児のための短時間勤務の制度については、掲示板やパンフレット等でお知らせしてきているところです。女性については、中四局管内ではほぼ100パーセントの取得率と聞いていますが、男性についてはまだ低いと認識しています。当課には該当する職員が複数いらっしゃいますので、制度のお知らせをするとともに、取得しやすい環境整備に努めていきます。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては、あってはならないことで、防止対策が最も重要であると考えます。職場の雰囲気に気を配り、明るい職場となるよう努めます。

なお、誰でも相談できる体制が整備されていますので、再度皆さんに周知します。

#### 4 福利厚生施策の充実について

メンタルヘルス対策は、今や公務職場だけでなく、大きな社会問題になっています。我々の組織や業務をとりまく環境が一段と厳しくなっている状況から、皆さん

の職場や仕事に対する不安や心配事が以前より大きくなっているものと認識しており、従来にも増して心の病気のリスクが高くなっていると考えています。

管理者としては、日頃のコミュニケーションに心がけ、職員の些細な変化も見逃さないように目配り、気配りをして適切に対応していきます。

また、人事院や農林水産省共済組合の相談窓口の情報が事務所掲示板に掲載されていますので、再度皆さんに周知します。

## ○三好地域第二課長

地域第二課としての回答をします。

### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

超過勤務縮減の課題については、2010年2月24日付け要求第2号に対し、超過勤務縮減に努力する旨回答し、年度始めに業務分担等検討して、取り組んできたところですが、水田経営所得安定対策、戸別所得補償モデル対策、米トレーサビリティ法の周知、食品表示任意調査等の対応など、一部の班や担当者に業務が偏り、業務の平準化ができなかったことから、4、5月の超過勤務時間は前年度に比べ増加しています。

このことから、5月17日の部長会議了承事項である「広島農政事務所における労働時間短縮対策について」の重点事項「計画的な業務運営」「事前命令の徹底」「定時退庁日の取り組み」「健康管理」など、を再徹底して取り組んでいるところです。

前回は申し上げましたが、超過勤務については業務を遂行する上で必要なものであります。超過勤務縮減については常々問題意識をもち、職員の健康保持及び健全な家庭生活、士気の向上並びに事務能率向上の観点等から、不要不急の超過勤務を行うことがないように超過勤務命令は最小限にとどめることが重要であると考えています。

### 2 新たな人事評価制度について

評価者と被評価者の面談によるコミュニケーションについては、組織内の意識の共有化や業務改善等に結びつけていくことが重要と考えています。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取り組みを促す観点からコメントするなど、可能な限りきめ細かな指導・助言を行うよう指示を受け対応しているところです。

また、期首・期末の面談時だけでなく、日常のコミュニケーションと評価期間中の事実の収集が重要であることを認識して、今後も、公平・公正なものとなるよう努めて参ります。

### 3 男女平等の公務職場の実現について

セクシャルハラスメントについては、セクシャルハラスメント防止に関する資料を昨年7月27日付けのメール、パンフレットにより、職員に送信・周知しているところです。

また、毎年12月上旬の国家公務員セクシャルハラスメント防止週間に合わせ、広島農政事務所の方針を受け、12月2日付けのメールにより職員へ周知し、自己チェックなどの取り組みを行っています。

パワーハラスメントについては、平成22年1月に人事院が作成した「パワーハラスメントを起こさないための注意すべき言動例」について、総務課から確認するよう連絡を

受け、注意点を再認識し対応しています。

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントは、防止対策が重要であり、今後も明るい職場になるよう努めて参ります。

相談員制度については、職員が活用しやすいよう制度等の周知を図ります。

#### 4 福利厚生施策の充実について

メンタルヘルス問題を抱える職員が増加していることは、地域第二課なり広島農政事務所に限られている問題ではなく、現代の日本を取り巻く大きな社会問題であると認識しております。

メンタルヘルス問題を抱える職員に対しては、これまでの農林水産省共済組合による事業「メンタルヘルスカウンセリング」人事院の「こころの健康相談室」に加え、本年4月から農林水産省職員のメンタルヘルス対策として精神科医支援プログラムの心理カウンセラーの面談が可能となっています。対象は職員本人、上司、人事担当者、健康管理担当者となっています。

管理者として、日頃のコミュニケーションに努めることにより、職員の変化など、きめ細かな対応に心がけ、目配り気配りをして、適切に対応することが特に重要と考えています。

○小澤尾道統計・情報センター長

尾道・統計情報センターとしての回答をします。

#### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

超勤については、前回は申し上げましたが、職員の健康保持や能率の向上面から、不要不急の超勤を出来る限り行わないようにと考えています。

尾道センターにおいて、慢性的な超勤が発生しているとは思っていません。人事評価制度の各自の目標にも掲げて取り組んで頂いているところです。

#### 2 新たな人事評価制度について

人事評価の個別の項目や目標については、出来る限り丁寧な指導や助言を行って、各職員ごとに適切に対応しております。また、所内のコミュニケーションについても、日頃からつとめております。

#### 3 男女平等の公務職場の実現について

セクシャルハラスメントについては、毎年12月の防止週間が設定されており、職員へは、周知や自己チェックの取組みが行われているところです。また、パワーハラスメントについては、今年1月にパワハラについて注意すべき言動例ということで、職員の皆さんへお知らせしたところです。当センターにこのような事は無いと思いますが、相談しやすい環境を作って行かなければならないと考えています。

#### 4 福利厚生施策の充実について

当センターにメンタル面で、深刻な状況の職員はいませんが、上司として各職員が業務に集中出来るよう、目配り、気配りを行ってまいります。

#### ○委員長

超勤については、今話があったように、地域第一課は、昨年に比べて減少し、地域第二課につきましては増加し、尾道統計・情報センターは慢性的な超勤は無いということですが、当局において今後なお一層目配り、気配りをして、職場でコミュニケーションを図って頂き、超過勤務の縮減を行って頂きたい。仕事が忙しくて余裕がないということで、メンタル面についても心配ですし、育児休業の取得に支障が生じるなど、色々なところに影響があると思われます。早く帰って家族との団らんを過ごすことも大切だと思いますので、よろしくお願いします。

#### ○財政部長

超勤の縮減については、2月にもお願いをしたところですが、現在、労働時間短縮対策が講じられていますが、超過勤務の縮減にあたっては、各職場において事前命令及びスケジュール管理の徹底と、業務の進行状況の把握が適切に行われていることが大切だと考えますので、過重な超勤が発生しないよう、引き続いてよろしくお願いします。

メンタルヘルスに関して、管理職の皆様にかかれば、気配り、助言及びコミュニケーションをとって頂くことは勿論ですが、何よりもしっかりと仕事が行っていけるような指導の方もよろしくお願いします。

人事評価制度に限らず、管理職の指導・助言は仕事を行っていく上で、非常にありがたいものです。

パワハラでは困るが、言いにくい事でもしっかりと行って頂き、これからも私たちの要求が解決されるよう努力していただきたい。

#### ○祖田地域第一課長

制度的なものは、上部で行われるので、現場は、管理職がどう接して行くかだと思います。

指導・助言を言って欲しいと言われたが、職員一人一人違うので、性格や状況を見ながら適切に対応していきたいと思います。今後ともよろしくお願いします。

#### ○小澤尾道統計・情報センター長

超勤の縮減について、2月以降も業務遂行に当たっては所内全体で取り組んでおり、一部の職員へ大きな業務過重ということはありません。常に職員とコミュニケーションを図っており、メンタル面についても配慮しています。

人事評価については、各人の能力を引き出せるよう助言していきます。

○三好地域第二課長

超勤縮減の課題については、専門的な業務が多く、複数の人員で業務分担を行うことが出来なかった。今後は、専門的な業務についても、計画的な業務運営となるようにしたいと考えています。

人事評価については、適切な助言を行って欲しいという意見を頂いたので、責任ある対応を行っていきたい。この場限りの回答ではなく要求が改善されるよう努めます。

○財政部長

表面上はとてもバイタリティのあるように見える職員でも、実は相当な負担を背負い我慢をしていたりするものです。また、本人が「大丈夫です」「頑張ります」と言っていたとしても、実は一杯一杯だったりと言うことがあります。結果的に、そのような職員が急激に体調を崩してしまったという事がないよう、職員を見ていていただきたい。

○祖田地域第一課長

分かりました、そのような状態を見落とすことがないようきちんと対応していきます。

○委員長

今後とも働きやすい職場づくりに努めていただきたい。よろしく申し上げます。  
本日は、これで終わります。

○祖田地域第一課長

要求は承ったので、今後とも適切に対応して参ります。

終了。



09全農林中四国福山要求第3号  
2010年 6月29日

中国四国農政局広島農政事務所  
地域第一課長 祖田元義 殿

全農林労働組合中国四国地方本部  
福山分会委員長 勝田洋



## 要 求 書

私たちは、第24回地本委員会での議論を踏まえ、当面する現場段階における課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

特に、農林水産省改革の具体化により、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

また、今年度から新たな農政が展開されておりますが、食料自給率の向上や食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進と中央・地方が一体となった農林水産行政の推進がますます重要となっております。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項を解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

## 記

### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減をすること。

### 2. 新たな人事評価制度について

広島農政事務所地域第一課の人材育成・能力開発に資する制度となるよう、期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・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。

### 3. 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 育児休業及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進を図るため、必要な条件整備に努めること。
- (2) 広島農政事務所地域第一課におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

#### 4. 福利厚生施策の充実について

広島農政事務所地域第一課においてメンタルヘルスに不安・問題を抱える職員が増加していることから、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施を図ること。

以 上



09全農林中四国福山要求第3号  
2010年 6月29日

中国四国農政局広島農政事務所  
地域第二課長 三好章二 殿

全農林労働組合中国四国地方本部  
福山分会委員長 勝田洋



## 要 求 書

私たちは、第24回地本委員会での議論を踏まえ、当面する現場段階における課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

特に、農林水産省改革の具体化により、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

また、今年度から新たな農政が展開されておりますが、食料自給率の向上や食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進と中央・地方が一体となった農林水産行政の推進がますます重要となっています。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項を解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

## 記

### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減をすること。

### 2. 新たな人事評価制度について

広島農政事務所地域第二課の人材育成・能力開発に資する制度となるよう、期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・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。

### 3. 男女平等の公務職場の実現について

広島農政事務所地域第二課におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

#### 4. 福利厚生施策の充実について

広島農政事務所地域第二課においてメンタルヘルスに不安・問題を抱える職員が増加していることから、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施を図ること。

以 上



09全農林中四国福山要求第3号  
2010年 6月29日

中国四国農政局広島農政事務所  
尾道統計・情報センター  
センター長 小澤 康 則 殿

全農林労働組合中国四国地方本部  
福山分会委員長 勝 田 洋



## 要 求 書

私たちは、第24回地本委員会での議論を踏まえ、当面する現場段階における課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

特に、農林水産省改革の具体化により、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

また、今年度から新たな農政が展開されておりますが、食料自給率の向上や食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進と中央・地方が一体となった農林水産行政の推進がますます重要となっております。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項を解決に向け特段の努力をされるよう要求します。

## 記

### 1 超過勤務縮減にかかる課題について

実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務の縮減をすること。

### 2. 新たな人事評価制度について

尾道統計・情報センターの人材育成・能力開発に資する制度となるよう、期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・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。

### 3. 男女平等の公務職場の実現について

尾道統計・情報センターにおけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

#### 4. 福利厚生施策の充実について

尾道統計・情報センターにおいてメンタルヘルスに不安・問題を抱える職員が増加していることから、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施を図ること。

以 上