

高知農政事務所交渉（全農林労働組合中国四国地方本部高知分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年8月24日（火） 18:00～18:30
2. 場 所：高知地方合同庁舎農政事務所会議室
3. 出席者：

中国四国農政局高知農政事務所	山下 勝也	所長
同	齊藤 博文	次長
同	藤田 勝	総務課長
同	上久保 享	総務課課長補佐
全農林中国四国地方本部高知分会	樋口 優	委員長
同	渡邊 秀幸	書記長
同	宮田 秀輝	財政部長
同	武市 誠	執行委員
4. 議 題： 全農林労働組合中国四国地方本部高知分会提出 別添「要求書」
5. 議事概要

総務課長：

全農林労働組合中国四国地方本部高知分会から提出された要求第5号について①の「また、業務量に見合った人員配置を行うこと。」、②、③、⑦の「また、評価結果の公平性を保つための基準を設定すること。」、⑧、⑨、⑩、⑪及び⑫は、「要望事項」として、その他の事項は高知農政事務所の課題ですので、「交渉対象要求事項」として承ることとしました。

それでは、交渉を開始します。組合から要求書の提出と、要求内容について説明をお願いします。

委員長：

組合員からの切実な要求であります。要望事項となった事項についても、十分趣旨をご理解していただき対応をお願いします。

10月1日に予定されていた組織再編は、農林水産省設置法改正案が廃案となり、見通しが立たなくなったため、組合員は不安に感じています。

事故米穀の不正規流通事案発生以後、職場では失敗が許されない状況となっています。加えて、職員は大幅に削減され、一人当たり業務量が大幅に増加した上に、成果主義の導入、法令順守が強く求められています。

このような職場環境下では、ストレスが強く、いつ、誰がメンタル疾患者となってもおかしくない状況となっています。早急にしっかりとした組織の方向性を示していただき、スケジュール管理を徹底するとともに、職員とのコミュニケーションを深め、不安感、閉塞感を取り除いていただきたいと思います。

農政推進には組織が一体となって取り組める体制作りが必要と思われませんが、このためには、所内応援体制による協力体制が不可欠です。業務の平準化、メンタルヘルス対策にもつながりますので、よろしくをお願いします。

それでは、要求項目について説明いたします。

①と⑬は業務運営についてですが、大幅な人員減の中、業務量は戸別所得補償モデル対策における周知活動、加入促進、申請書受付・審査及びデータ入力事務、米トレーサビリティ法の周知等業務量は増加しており、一人当たり業務量は大幅に増大しています。また、現場管理者は軽微な報告書の審査や決定根拠までも従来よりも厳しく求められています。個々の業務の重要度によりメリハリをつけるなど簡素効率化に向けた具体的な業務改善をしていただきたいと思います。また、戸別所得補償モデル対策応援、宮崎県における口蹄疫防疫作業支援などについては、業務の繁閑にかかわらず協力要請があり、管理者はスケジュール管理をしっかりと行い、業務に支障のない対応となるようをお願いします。

④は交通安全対策についてです。急激な職員の減少から複数対応（車からの目視調査など）が必要な業務でも、一人での対応を余儀なくされています。また、組織の統廃合により走行距離が長くなっていることから、危険な出張をなくすように、実効性のある対策をお願いします。

次に⑤の超過勤務についてですが、本年度は、昨年度同期と比べて増加しています。業務の平準化を図るとともに、特定の者に偏らないようをお願いします。また、声掛けではなく、命令のない超過勤務をしていないか、目配りもお願いします。

⑥はメンタルヘルス対策についてです。人員減により、一人で多様な業務を担当しています。このため、ミスをする頻度は高まり、問題を一人で抱え込んでいるのが実情です。管理職は日ごろから職員とのコミュニケーションを深めるようお願いします。

また、勤務ができない状態に陥ると他の職員にも影響が出てくることになるので、そうならないよう実効性のある対策をお願いします。

最後に⑦の人事評価制度についてですが、評価者により評価のばらつきがあるように思われます。来年度からは活用されると聞いており、統一された認識で評価できるようにお願いします。

また、面談については、職員のスキルアップにつながる場になるようお願いします。

以上、誠意ある回答をお願いします。

所 長：

要求第5号のうち、交渉対象事項について一括して回答します。交渉対象事項以外については、ご要望として受け、今後の業務運営の参考とさせていただくとともに、上部に要望してまいります。

①の業務運営については、4月及び10月に予定されていた要員調整ができなかったことから、部署によれば職員に負担がかかっているかも知れませんが、根本的な解決は、新たな業務に見合った組織体制への移行が基本と考えます。しかし、現在、農林水産省設置法改正案の国会審議の目処は立っておらず、事務所全体で効率的な運用を図ることにより、当面の業務を乗り切る必要があります。

このため、所内応援体制、場合によっては臨時職員の雇用により業務負担の軽減を図ってまいりたいので、職員の理解と協力をお願いします。

なお、年度当初から行っている次の取り組みについては更に進めてまいります。

- ・業務運営については、現在、「業務計画」及び「業務計画に係る工程表」に基づき実施していますが、随時進行状況を確認し、遅れや臨時的に導入される業務等があれば、適宜見直しを行い、的確な進行管理に努めていきます。
- ・職員の意見等も見直しに反映させるため、「報・連・相」の徹底化を図るとともに、自由に意見の言える風通しの良い職場となるように努めます。

④の交通安全対策については、事故やトラブルを未然に防止する観点から、特に農作物の栽培状況等の把握を目的とした巡回調査や監視業務等について、可能な限り複数で出張ができるように配慮していきます。具体的には、部署内の業務調整及び所内の応援体制により対応してまいります。

⑤の超過勤務の縮減を図ることについては、農林水産省としても重要課題として取り組んでいるところです。高知農政事務所においては、「高知農政事務所超勤縮減対策」を制定し、超過勤務の事前登録を行なうことにより、不要・不急の超過勤務防止に努めているところです。

また、職員の健康保持等のため、超過勤務が特定の者に極端に多くならないように、「業務計画に係る工程表」の見直しを適宜・的確に行うことにより、業務の平準化を図ることとしていますが、部署内調整ができない場合は、所内応援体制をとるとともに、臨時職員の雇用も考えてまいります。

⑥のメンタルヘルス対策については、本年（平成22年）度から内容が拡充した「精神科医支援プログラム」について、職員に周知するとともに、4月の管理職会議において活用するよう説明しています。

（プログラムの拡充点：職員のメンタルヘルス対策の早期対応の重要性に鑑み職員の病気休暇・休職中、復職後及び職場の管理監督者が相談できるようにその適用範囲を拡大。）

また、予防のために必要な知識・情報等を職員に伝えるとともに、管理職には、早期発見、早期治療が大切なので、日頃から職員への目配り・気配りや職員とのコミュニケーションを深めるなどを徹底させ、職員の心身健康の保持・推進に努めているところです。

⑦の人事評価制度については、期首（4月）における管理職会議で、評価者の心構え等を再度確認し、適切な評価制度の運用に努めています。

また、評価者である管理職には、機会あるごとに、日頃から職員の業務遂行状況を把握し、職員とのコミュニケーションを十分に図りながら、きめ細かい指導・助言を行なうこと、適切な評価に努めることを指導しています。

なお、評価者の評価能力向上のため、人事院等が主催する評価者研修等に参加させています。また、新任管理職を中心に、人事評価が研修科目として含まれる管理者中央研修を受講させています。

⑬の業務運営、戸別所得補償モデル対策については、過度の負担がかからないように推進チーム員のみならず全職員一丸となった取り組みに努めたものの、新規業務のため業務量の見極めができず、スタート時の超過勤務は多くなりましたが、7月以降は臨時職員の活用や各部署からのバックアップ体制により、業務量の軽減を図っています。

今後予定される戸別所得補償制度の本格実施、新規業務となる米流通監視業務については、「業務計画」及び「業務計画に関する工程表」を作成し、適宜見直しながら業務を進め、負担が大きくなるように努めてまいります。

委員長：

いずれにしても、コミュニケーション、信頼関係が重要です。職員と管理職が丸となって業務を進めていくためには、齟齬、不信感をなくすることが重要です。業務についてのキャッチボールをすることが必要です。キャッチボールができれば、超過勤務や業務運営等についての問題は起こらないのではないか、お互いに意思疎通をしていく意識を持つことが必要ですが、特に管理職には持たせていただきたいと思えます。

人事評価は、管理職と職員との信頼関係を築くものです。お互いが話し合うことに重点を置き、不安・不満・課題等を真摯に聞き入れて、適切なアドバイスをするなど、よりよき対応をお願いします。

所 長：

管理者・職員が一体となり、職務についての理解・信頼を周りから得ることが重要であります。日頃の積み重ねが大事ですので、リスクマネージメントをしっかりとやっていきたいと思えます。

委員長：

流通監視業務等新規業務が今後入ってきますが、職員には方向性を早期にていねいに説明するとともに、スケジュールの立てやすい実効性・具体性のある実行計画を提起していただきたいので、よろしくお願いします。

(以上)

中国四国農政局高知農政事務所
所長 山下勝也 殿

全農林労働組合中国四国地方本部高知分会
委員長 樋口 優



要 求 書

農林水産省改革の具体化については、当局からの具体的な説明がないまま事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められている。農水省設置法改正案も廃案となり、組合員は組織の将来に対する不安が増大しています。

私たちは農林水産行政の充実を図り、安心して働ける職場と雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項の解決に向け特段の努力をされるよう強く要求します。

記

- ① 職員が大幅に減少したが、22年度に削減する業務はなく、逆にボリュームのある新規業務への対応など一人当たりの業務量は大幅に増加している。職員の自助努力や創意工夫に依拠するのではなく、現場管理者は具体的に簡素合理化に向けた指示や職員からの相談に真摯に対応すること。また、業務量に見合った人員配置を行うこと。
- ② 要領に基づかない事務連絡による報告が多くなっている。具体的な目的や利用方法を示すこと。また、これらの報告書の作成に当たっては管理者が的確な指示を行うこと。
- ③ 勤務条件に影響のある事項については、掲示板やメールによる一方的な配信ではなく、内容が十分伝わるよう説明すること。
- ④ 職員の大幅な減少から一人出張が常態化している。官用車の長時間運転や巡回調査時の対応など高知農政事務所として実効性のある安全対策を講じること。
- ⑤ 各部署で超過勤務が増大している。さらに、その中でも個々の超過勤務に偏りが大きい。現場管理者は業務の偏りを是正する業務調整を図ること。また、慢性的に超勤をしている職員に対しては、業務の緊急性や必要性を把握、確認するなど課題の解決に向けて取り組むこと。
- ⑥ 業務量の大幅な増加や一人出張、報告期限の厳守、調査結果の審査の徹底などから過度のプレッシャーが発生している。高知農政事務所におけるメンタルヘルス対策に万全を期すこと。
- ⑦ 人事評価制度の期首・期末面談時の評価者は職員の士気高揚を目的としたキャッチボールを通じ信頼関係の構築を図ること。また評価結果の公平性を保つため

の基準を設定すること。

- ⑧ 人事の希望調書提出に当たっては、丁寧なヒヤリングを行うなど適切な措置を講ずること。
- ⑨ 専門性の高い調査や指導業務については職場単位でエキスパートを養成すると共に職場研修を実施するなど高い精度を維持できる体制を整備すること。
- ⑩ 農政事務所長は、円滑な職場の確立のため定期的に職員との意見交換すること。
- ⑪ 10月以降は組織が業務に対応できていないことになる。業務のあり方や分担、さらには対外的な混乱を招かないよう職員と十分な話し合いを行うこと。
- ⑫ 業務継承資料の作成を事務所全体の取り組みとすること。
- ⑬ 戸別所得補償モデル対策推進チーム員であっても本来業務が多忙な職員には配慮すること。スケジュール管理を徹底し、繁閑期を把握の上、柔軟に対応すること。

以上