

農林水産本省交渉(全農林労働組合中央本部)
議 事 要 旨

1. 日 時：令和5年12月19日(火) 15:03~15:38
2. 会 場：秘書課研修室(本館7階 ドアNo.772、774、776)
3. 出席者：

農林水産省	渡邊 毅	官房長
同	河南 健	秘書課長
同	井上 計	地方課長
同	大坂 浩之	秘書課人事調査官
同	三宅 建史	秘書課人事企画官
全農林労働組合中央本部	渡邊 由一	書記長
同	村上 嘉則	財政局長
同	立花 賢司	組織教宣部長
同	関 真寿	調査交渉部長(非現業担当) 外

4. 議 題：2023 秋季要求書回答
(全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(三宅秘書課人事企画官)

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林中央本部から提出された要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の(3)に定められた要件を満たし、交渉事項とする事項は、

- ・ 「Ⅶ 労働条件の改善について」の「1の(1)の在庁時間の削減対策の部分、1の(2)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、1の(3)の超過勤務の縮減策の部分、2の(4)、5の年次休暇や夏季休暇の取得促進の部分、6の(2)の官用車の安全対策の部分、8の研修等の実施部分を除いた障害者の職場環境構築の部分」
- ・ 「Ⅷ 感染症等への対応について」の「1の職員の感染防止、健康確保のための措置部分」
- ・ 「Ⅹ 女性参画の推進及び多様性の確保について」の「1、2の女性の採用・登用、職域拡大の部分、3」
- ・ 「ⅩⅠ 福利厚生施策等について」の「1、2、3、5の予算確保を除くレクリエーション復活の部分、6の相談員の体制整備部分を除くハラスメントの防止の部分」
- ・ 「ⅩⅡ 人事評価制度について」全体
- ・ 「ⅩⅣ 労使関係について」全体

とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当することから要望事項として整理しているので、これを前提として交渉を行う。

(渡邊書記長)

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対する国民からのニーズに応えるため、ひたむきに業務遂行に努めている。

一方、11月に実施した「農林水産省の新規増員要求及び所管独立行政法人の運営費交付金等の満額確保を求める要請署名」では、「新規業務の増加や実効ある業務の見直しが行われていない」、また、11月から12月に開催した国営土地改良事業所等職域対策会議及び閉鎖事業所対策会議では、「増加する予算・業務量に対して人員不足となっている」、「欠員が解消されず、一人あたりの業務負担が増大している」など、いずれの職場でも業務量が増加するなかで、長年の定員削減による人員不足により、職員が心身ともに疲弊している厳しい職場実態が報告されたところである。

このような状況のもと、2024年度予算、組織・定員、労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を11月29日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との見解が示されていたところである。それでは、要求書に対する回答をいただきたい。

(渡邊官房長)

それでは、要求事項のうち交渉事項について、各担当課長から順次回答する。

(河南秘書課長)

最初に、交渉事項のうち、Ⅶの「1の(1)の在庁時間の削減対策の部分、1の(2)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、1の(3)の超過勤務の縮減策の部分について回答する。

超過勤務命令については、事前命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めている。

また、超過勤務縮減対策として、勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、必要に応じて人員配置や業務分担の見直しの検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導するとともに、庶務課長等から各局庁等の幹部にも該当局の超過勤務の状況を報告するよう指示しているところである。

在庁時間の削減については、先ほど述べた超過勤務縮減対策を徹底することにより在庁時間の削減を図ってまいりたい。

次に、2の(4)の出生サポート休暇についてであるが、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的として、昨年1月に新設されたところであり、同休暇の概要、プライバシーへの配慮及びハラスメントの防止について、職員周知を図っているところである。引き続き、同休暇取得を希望する職員に対して、プライバシーの配慮、ハラスメントの防止等を徹底することにより、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

次に、5の諸休暇を取得しやすい職場環境の整備についてである。

年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えており、年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を調査・把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備を促すこと、年間5日

以上取得できなかった職員については、当該職員及びその勤務管理者に対するアンケート調査を実施しその要因を分析し検証を行うことなどの取組を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、引き続き徹底してまいりたい。

次に、8の障害者雇用についてである。

障害者の雇用については、現時点で法定雇用率を達成しており、引き続き、障害者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅷの1のコロナ等の感染防止対策等についてである。

新型コロナウイルスを始めとする感染症については、今後も感染状況等の推移を注視しつつ、基本的な感染対策の周知を図り、農林水産省の機能維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

次に、Ⅹの女性参画の推進等についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、令和3年4月に策定した「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めているところである。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化等に取り組んでいるところであり、また、女性の登用目標達成に向けた計画的育成のため、女性の職域の拡大や、管理職の意識改革のための勉強会等を実施しているところである。

また、育児等の家庭でのケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいるところである。

さらに、今年度は女性特有のライフステージに応じた健康課題に取り組むべくヘルスリテラシー向上に向けた研修を開催したところである。

引き続き、これらの取組を実施し、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

多様性の確保については、職場における性的指向・ジェンダーアイデンティティの理解増進に向け、職員掲示板においてSOGIハラスメントに関する情報を掲載し周知を行っている。

また、今年度においても新規採用者研修、課長補佐養成研修等のハラスメント研修にて、SOGIハラについて紹介し、職員の理解増進に努めている。さらに、ダイバーシティ・インクルージョン研修も実施し、「多様な個性・価値観があることを知ること。自身の無意識の思い込みに気付くこと。」を目的にLGBTに関する研修の実施を予定しており、これらの取組を引き続き実施し、多様性に関する理解醸成に向けた環境整備に努めてまいりたい。

次に、ⅩⅠの福利厚生施策等についてである。

内閣総理大臣決定による「国家公務員健康増進等基本計画」に基づいて行われている公務員の福利厚生の改善・充実については、制度官庁において検討されると認識し

ており、その動向を注視してまいりたい。

農林水産省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところであり、引き続き省内関係部局が連携して対応してまいりたい。

また、ストレスチェックについては、平成28年11月に施行した「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施しているところであり、今年度から従前の職業性ストレス簡易調査票57項目に職場環境改善に係る18項目を追加し、職場の問題点の把握に一層取り組むこととしている。

レクリエーション経費については、各府省統一で予算要求は見送られているところであり、国家公務員に対する国民の厳しい視線に留意しつつ、今後の政府内の議論に即して対応する考えである。

ハラスメントの防止については、各部署に相談窓口を設置し、このことを職員に周知しているところであり、それぞれの相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じている。

また、12月4日から10日までの「ハラスメント防止週間」においては全職員を対象とした職場研修を実施したところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

続いて、XIIの人事評価制度についてである。

人事評価制度の適切な運用のため、これまでも機会があるごとに人事評価制度の周知を図ってきたところであり、今後も引き続き実施してまいりたい。

また、評価者に対しては、評価制度への理解や人事評価を行うに当たり求められる姿勢等が一層深まるよう評価者訓練としてeラーニングや各種研修を実施しているところであり、引き続きこのような取組を通じマネジメント能力の向上、評価能力の更なる向上に努めてまいりたい。

人事評価の結果については、調整者による調整が、「評価者が付した全体評語の不均衡を補正するもの」という性質に鑑み、開示範囲を「全体評語」に限定しているが、期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するよう、評価者に引き続き周知徹底してまいりたい。

また、人事評価の苦情処理に当たっては、事実調査の際に苦情を申し出た職員の希望する者を同席させること及び苦情を申し出た職員の希望する者から聴取・調査等を行うことについても併せて申し出ることができることとしており、客観的な事実関係の確認に努めているところである。

続いて、XIVの労使関係についてである。

引き続き、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めてまいりたい。

また、平成21年7月に労使間で合意した「農林水産省における新たな労使関係の構築に関する基本方針」に基づき、予備交渉を効果的かつ効率的に実施するなど、適切に対応してまいりたい。

(井上地方課長)

続いて、Ⅶの労働条件の改善についての6の(2)の官用車の安全対策について、回答させていただく。

官用車については、地方農政局等の要望を踏まえ、切り替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

(渡邊書記長)

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項5点について、私から重ねて要請する。

1点目は、2024年度予算概算要求についてである。

2024年度予算概算要求は、食料・農業・農村基本法の見直しが進められているなか、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえたものであり、新たな農林水産施策の実施に重要な予算である。

また、所管独立行政法人においては、毎年続く運営費交付金及び施設整備費補助金の減額に加え諸物価の高騰により、研究業務や事務事業の推進及び職場の労働環境に影響が生じている。さらに、本年4月から定年の段階的引上げがスタートしたことから、制度の円滑な実施に必要な予算確保が重要である。

私たちは、6月28日に要請書を提出して以降、様々な機会を通じてその実現を求めてきたところであるが、現在の査定状況について伺う。

2点目は、2024年度組織・定員要求についてである。

職場の状況は、冒頭にのべたほか外国人旅行客の大幅な増加とそれに伴う水際対策の強化、外国漁船の取締強化等により、全ての職場で人員と業務量のミスマッチによる厳しい職場実態が報告されている。

2024年度組織・定員要求については、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、本省と地方組織が一体となった体制整備を図るとし地方組織に多くの新規増員要求となっているが、如何に要求どおりの新規増員を確保するかが極めて重要である。また、本年4月から定年の段階的引上げがスタートし今年度末の定年退職者がいないことから、継続的に新規採用者を確保するための特例定員の確保が必要であるが、現時点における対応・折衝状況について伺う。

3点目は、次期定員合理化計画への対応についてである。

冒頭の要請署名では、地域拠点を中心に職員の高年齢化による業務の継承や組織の維持・活性化に不安の意見も多く出されている。今後、食料・農業・農村基本法の見直しによる食料安全保障の強化など新たな農林水産施策を推進するためには、地方組織に偏重した定員削減を改め、確実な定員の確保と継続した若手職員等の配置が必要である。

また、2024年度をもって現在の定員合理化計画が終了するが、国民生活に不可欠な公務・公共サービスが重視されるなかで閣議決定に基づく定員合理化計画は見直すべきと考えるが、当局としての考えを伺う。

加えて、これ以上の定員削減を行わないよう、内閣人事局へ要請するよう求める。

4点目は、高年齢者雇用施策についてである。

定年の段階的引上げの円滑な実施にむけては、各世代の職員が高いモチベーションを保ち仕事に向き合うことが重要となる。そのための研修の実施、シニア職員の具体的な職務内容や中堅・若手層職員との業務分担の明確化、現場管理職による的確な業務マネジメントなどの具体策が必要である。

この間当局からは、級別定数の措置状況、職員の希望を踏まえ、全体の人事企画において配置等を検討するとの見解が示されているが、要求書提出時に言及のあった職場研修を含め、具体的な検討がどの程度進んでいるのか伺う。

また、制度完成までの間は暫定再任用制度となるが、私たちが行ったアンケート結果では、フルタイム再任用を希望したが短時間再任用となっているとの回答が1割弱あり、フルタイム再任用枠の拡大を求める。さらに、短時間再任用の課題として、現職と同様の業務を行っている、これまでの経験・スキル等を活かしていない、必要な超勤が認めてもらえないなどの意見が寄せられており、短時間勤務に応じた業務運営や超過勤務手当予算の確保を求める。

5点目は、人事異動に伴う対応の改善についてである。

私たちが行ったアンケート結果では、4月期の人事異動により転居を行った者のうち、引越業者が繁忙期のため見積もりを拒否された、業者が希望する日に引越ができないため断られた等、3社以上の見積もりが取得できなかったとの報告が3割強あることから、当局として課題の把握を行い負担軽減となるよう運用面の改善を求める。

また、3月に入り内示や宿舍の割当等があるが、早期の着任を求められても対応できない、子どもの転校手続きに支障を来しているなどの課題があり、赴任期間の活用では対応できない事例もあることから、内示の早期化など転居を伴う異動者の負担軽減についてどのような検討を行っているのか伺う。

(渡邊官房長)

渡邊書記長から言及のあった事項について、担当課長を含め順次申し上げる。

まず、私から申し上げる。

令和6年度の予算については、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえた食料安全保障の強化、環境対応、人口減少への対応を始めとする農林水産行政の諸課題への対応に必要な予算の確保に向け、現在、財務省と最終的な調整を行っているところであり、引き続き、予算の確保に全力を尽くしてまいりたい。

また、独立行政法人の運営費交付金、施設整備費補助金についても、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進をはじめ、施設整備に必要な経費、職員の雇用に要する経費等の確保に向け、財務省と最終的な調整を行っているところであり、引き続き、予算の確保に全力を尽くしてまいりたい。

令和6年度組織・定員要求については、厳しい査定環境ではあるが、食品アクセスの確保、食料安定供給に向けた構造転換、農業の持続的発展、農村の活性化等の農林水産行政をめぐる諸課題に的確に対応するため、現在、内閣人事局と最終的な調整を行っているところであり、必要な組織・定員を確保してまいりたい。

また、特例定員についても、令和6年度新規採用者確保に支障が生じないよう、必要な定員を確保してまいりたい。

定員合理化については、政府全体のルールの下で対応していくものであるが、「食

料・農業・農村政策の新たな展開方向」等を踏まえつつ、今後の農林水産行政を的確に推進できる体制整備を図るため、内閣人事局へ働きかけてまいりたい。

(河南秘書課長)

続いて、私から申し上げる。

高年齢者雇用施策についてであるが、定年の段階的引上げの円滑な実施に向けては、11月に職員の意向確認のために実施した希望調書等を踏まえ、全体の人事企画の中で配置等について検討しているところであり、今後、年末に示される級別定数の措置状況も踏まえ、更に検討を進めてまいりたい。また、60歳以後の働き方が大きく変化することから、12月5日にシニア職員を対象とした「定年延長制度の施行に伴う働き方に関する研修」を実施したところであり、引き続き、各世代の職員がそれぞれの職場で十分な能力を発揮できるよう努めてまいりたい。

フルタイム再任用については、各部局の欠員状況を勘案しつつ、全体の人事企画の中で、短時間再任用職員については、本人の希望や業務経験等を総合的に勘案しながら、それぞれ配置の検討を進めてまいりたい。

人事異動に伴う対応であるが、人事異動に伴う移転料については、令和2年3月31日以降に発令された採用や転任による赴任から実費支給となり、その後の運用状況を踏まえ、対象経費等の見直しが行われてきたところである。引き続き、課題の把握に努めるとともに、財務省への要請を含め、移転料の支給が円滑に進むよう取り組んでまいりたい。

また、4月期の人事異動は対象者が多い状況にあるが、転居を伴う異動の場合には、赴任期間を有効に活用することや、赴任期間内での引越しが困難な場合やその他やむを得ない場合には、赴任期間延長の申出ができることとしており、改めて周知してまいりたい。

(関調査交渉部長)

要求事項に対する回答を踏まえ、5点について申し述べるので、再度当局見解を伺いたい。

1点目は、超過勤務の縮減等についてである。

勤務時間管理について、本年1月からは地方出先機関においても人材情報統合システムが導入されるところであるが、各職場において出退勤や超過勤務の事前命令などの勤務時間管理が適正に行われているのか、この間、どのように指導を行ってきたのか伺う。

また、本年度の超過勤務の状況及び特例業務の指定等はどのような状況であったのか伺う。

なお、超過勤務縮減対策について、「勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極める」との見解であるが、私たちが行ったアンケートや職場課題の意見交換等において、定時退庁日や月の上限時間を超えそうになると超過勤務が命令されない、などといった意見が未だに報告されていることから、あらためて的確な超過勤務命令と事前命令の徹底を求める。

(河南秘書課長)

地方出先機関においても、本年1月から、人材情報統合システムを用いた職員によ

る出退勤打刻と超過勤務実績の申告等により、一元的な勤務時間管理が行えるようになったところであり、同システムも活用し、適正に勤務時間管理がなされるよう指導しているところである。

また、一部の部局においては、台風等の災害対応や家畜防疫対応等の特に緊急に処理することを要する業務については特例業務として指定し、やむを得ず当該業務を行う職員に対し上限を超えた超過勤務を命じているが、本省全体の傾向で見れば、本年度の超過勤務時間数は、前年度と比較して減少しているところである。

いずれにせよ、超過勤務については、その必要性を見極めたうえで事前命令がなされるよう、引き続き指導徹底してまいりたい。

(関調査交渉部長)

2点目は、諸休暇の取得についてである。

年次休暇の取得について、私たちが行ったアンケート結果では、昨年の取得日数が「0日」との回答が13人、「1日～5日」との回答が145人となっている。これらを踏まえると、休暇を取得しやすい環境整備や年休取得に向けた取組は不十分であると考えるが、当局の見解を伺うとともに実効ある対策の徹底を求める。

(河南秘書課長)

昨年本省において、年次休暇の取得が5日未満となった者は1%程度であり、アンケートによる検証の結果、取得できなかった主な要因は業務都合によるものであった。本年度はその検証結果も踏まえ、特定の職員へ業務を集中させないこと、全職員に休暇計画表を作成させること等を指導徹底した結果、本省においては、令和5年11月末日現在で年次休暇の取得が5日未満となっている職員の数も、前年同時期と比較して減少しているところである。

いずれにせよ、休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、業務都合により休暇を取得できない職員が減るよう業務の平準化等を図るとともに、職員掲示板や各種会議等の場を活用して、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたい。

(関調査交渉部長)

3点目は、女性参画の推進などについてである。

本年8月に公表された「農林水産省特定事業主行動計画の実施状況及び農林水産省における女性の活躍状況の公表」では、採用者に占める女性職員の割合は47.4%と目標である35%を上回っている一方で、離職率は年代が高くなるほど女性の割合が高くなっており、この点に関する要因分析や対応策はどのように考えているのか伺う。

また、仕事と家庭の両立支援について、業務量の増加や人員不足のなかで業務調整や休暇の取得、他の職員の理解など管理者のマネジメントが重要となるが、どのような取組を行っているのか伺う。

なお、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる職場環境の整備について、私たちが実施した職場点検では、女子更衣室の確保などの要望がだされていることから、当局の責任において職場環境に関する総点検を行い、速やかに職場環境の整備を図るよう求める。

さらに、多様性に関する理解の増進について、職場間で温度差がないよう全ての職場において多様性に関する理解醸成に向けた環境整備に取り組むよう重ねて求める。

(河南秘書課長)

離職率において、年代が高くなるほど女性職員の割合が高くなっている要因としては、介護等による家庭と仕事の両立課題、女性の昇任等に阻害要因となりうる女性特有の健康課題などが背景にあることが考えられる。

引き続き、仕事と家庭の両立やヘルスリテラシーの向上に向けた研修及び職場環境の整備を実施し、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

また、管理者のマネジメント能力向上については、仕事と家庭の両立セミナーを通じたそれらの両立に係る理解醸成の推進や、マネジメント研修の実施を通じた心理的安全性の高い職場環境づくりを進めてまいりたい。

多様性に関する理解の増進に向けた環境整備においては、ダイバーシティ・インクルージョンに関する研修を開催するなどにより、職場間の温度差がないよう全ての職場での環境整備に努めてまいりたい。

(関調査交渉部長)

4点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

ハラスメントの相談窓口について、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じているとのことであるが、本年度はどのようなハラスメントの相談が寄せられているのか。また、相談の結果どのような対応を行ってきたのか、その対応状況について伺う。

なお、私たちのアンケートやくみあい相談窓口にも、未だにハラスメントを受けている等との報告や相談があることから、職場からのハラスメントの根絶に向けて当局の毅然とした対応を求めるとともに、相談体制の見直しや研修等の充実・強化について見解を伺う。

(河南秘書課長)

ハラスメントの防止については、各部署に相談窓口を設置し、それぞれの相談員において、ハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じているところである。個人のプライバシー等に関わる問題であることから相談内容について申し上げることはできないが、地方出先機関で受けた相談も含め、その都度適切な指導や再発防止策を講ずるとともに、事案に応じて厳正に対処しているところである。

なお、先ほども申し上げたとおり12月4日から10日までの「ハラスメント防止週間」では、各職場において自習用教材や研修動画等を用いた研修を実施したのち、チェックシートによりハラスメントに対する理解度を確認しているところである。

今後も、職員の理解が深まるよう機会を捉えて周知等を行い、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

(関調査交渉部長)

5点目は、人事評価制度についてである。

「これまでも機会あるごとに人事評価制度の周知を行ってきた」との見解であるが、私たちのアンケートでは、「人事評価制度の意義や評価内容・基準、手順等について理解できていない」との回答が3割強と、昨年より悪化していることから、あらためて評価者に対して、被評価者の理解が深まるよう丁寧な説明と研修・指導の徹底を求める。

また、人事評価の実施にあたっては、被評価者との信頼関係が最も重要と考えるが、

より一層の信頼関係の構築に向けた新たな対応をどのように考えているのか伺う。

なお、評価結果の開示について、農林水産省は全体評語のみの開示としているところであるが、人事評価制度は公平・公正性、客観性、透明性、納得性の4原則、労使協議に基づく制度設計及び運営、労働組合の参加する苦情処理システムの確立の2要件を具備した制度が必要である。そのためには、全体評語に加え、個別評語の開示が不可欠であることから、引き続き、その実現を求める。

(河南秘書課長)

人事評価制度を円滑に運用するためには、被評価者、評価者の双方が制度内容をよく理解することが必要であることから、これまでも「新しい人事評価のポイント」や「人事評価ガイド」を職員掲示板に掲載し周知していることに加え、各期評価スケジュールの周知を行う際にも「人事評価ガイド」等を改めて掲載しているところであり、引き続き、職員の理解が深まるよう、機会があるごとに周知を図ってまいりたい。

また、評価者に対しては、先ほども申し上げたとおりeラーニングや各種研修の評価者訓練を実施しており、新たな評価制度を含め評価制度全般の理解が深まるよう、引き続き評価能力の向上に努めてまいりたい。

信頼関係の構築のためには、指導・助言を含め日常的なコミュニケーションが必要不可欠な手段と認識している。

今後とも、積極的なコミュニケーションを奨励し、被評価者・評価者間の認識の共有化を図ることで、能力・実績をきめ細かく的確に把握し、適切な人事評価が実施されるよう尽力してまいりたい。

なお、人事評価の結果については、繰り返しになるが、調整者による調整が、「評価者が付した全体評語の不均衡を補正するもの」という性質に鑑み、開示範囲を「全体評語」に限定しているが、期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するよう、評価者に引き続き周知徹底してまいりたい。

(渡邊書記長)

ただ今、秋季要求に対する回答を受けたところである。

食料・農業・農村基本法の見直しによる農林水産行政の転換に向け本省と地方が一体となった確実な施策の推進、定年年齢の段階的引上げや公務における働き方改革の推進のなか、マネジメント力を発揮した的確な業務運営と新たな働き方が求められている。

要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項である。これまでも申し上げてきたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積するなかで、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせながらも、国民からの行政ニーズに応えるため、昼夜を問わず、ひたむきに農林水産行政の遂行に努めている。当局には、これら組合員の労苦に報いるためにも、要求事項の解決・前進に向け、引き続き、最大限の対応を要請する。

(渡邊官房長)

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員からの声を聞かせていただいた。

「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、食料安全保障の強化を始めとした農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応する必要があり、本省と地方機関等

が一体となり協力して取り組んでいくことが重要と考えている。本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

(三宅秘書課人事企画官)

以上をもって、全農林からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －