

東海農政局木曾川水系土地改良調査管理事務所交渉
(全農林東海地方本部名古屋分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年12月15日(水) 12:20～12:45 (25分)
2. 場 所：東海農政局安田庁舎2階会議室
3. 出席者：

木曾川水系土地改良調査管理事務所	宮崎 敏行 事務所長
	笥 一男 事務所次長
	近藤 平 庶務課長

全農林東海地方本部名古屋分会	神谷 孝 委員長
	滝澤 直治 書記長
	田邊和花実 執行委員

4. 議 題：

- ・超過勤務の縮減等について
 - ・新たな人事評価について
- (全農林東海地方本部名古屋分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

○委員長：予備交渉で確認した、要求書として出せるものと、職場の諸要求等で要求書になじまないものは、要望書として提出させて頂く。要求書の2項目に付いては、事務所長から回答を頂きたい。

それでは、要求書の中身について、書記長から説明する。

要求書提出(読み上げ)

○書記長：要望書は、予備交渉で要求から外すこととなった、職場における課題です。

○委員長：それでは、要求書の2項目について、所長から回答をお願いします。

○所長：2項目について回答する。

1. 超過勤務については、基本的には、不要不急の超過勤務は行うべきではなく、超過勤務を命ずる場合も最小限に止めることが最も重要であり、管理者をはじめ個々の職員が意志と意欲を持って取り組むことが重要であると考えている。

当局においては、従来から超過勤務縮減の実現に向けた様々な取り組みを行っているところであるが、今年度も4月及び10月の全体会議、月2回の定例会等において、①定時退

庁日における管理者による巡回指導②業務の改善・見直しなどによる業務量の平準化及び業務集中時の支援体制の整備③定例会等において毎月各課長等から係ごとの問題点の報告を受け、超過勤務縮減の具体策を提示し、担当課長等が中心となり適切な対策を職員に指導している。

また、人事評価制度における木曾川水系土地改良調査管理事務所の組織目標に「管理職員は業務スケジュール管理、業務の柔軟な見直しなどによる業務の平準化などにより超過勤務の縮減」を明記している。各管理者の業務目標にも「昨年度実績を下回る超過勤務の縮減を図る」ことを設定しているところである。

具体的には、所長及び各管理者が本年度の超過勤務実績を対前年度末比で10%縮減することを目標として、定時退庁日（毎週水、金曜日）、全国一斉定時退庁日における定時退庁の推進、必要に応じた事務所内の業務調整等を通じ、その実現に向け取り組んでいるところである。このような取組みの結果、本年当事務所職員の11月までの一人一月あたりの超過勤務実績は16.75時間で昨年度同期の19.27時間と比較して13%減少している。

2. 新たな人事評価制度についてであるが、日常の業務運営のなかで、評価者が被評者から報告や相談を受けたり、必要な指導・助言を行うなど、コミュニケーションを図ることは、人事評価の目的である人材育成の観点から非常に重要と考えている。日常的な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付けていくとともに、日常のコミュニケーションにより把握した事実を評価に適正に反映させることが重要と考えている。

期首・期末面談における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、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細やかな指導・助言を行っており、今後も同様に対応していきたい。

○委員長：1番の超過勤務についてお聞きしたいが。

○書記長：超過勤務の関係は春の交渉で申し上げた通りである。昨日、少し帰りが遅くなった、地域一課さんと木曾調が、まだ残っていた。実績で13%のマイナスで、着実に減少しているが、業務が偏らないよう平準化が必要。同じ業務量とすることは、不可能かもしれないが、残業している理由を把握し、分担することが必要。職員が勝手にやっているのではなく、どの様な理由で命令を受け何のために行っているかを、事前に把握して頂きたい。

○委員長：人員削減の中で、超勤をすべて無くすることは難しいと思う。所長の言われるように不要不急の超勤をさせないことが重要なので、対応をよろしくお願ひしたい。

○委員長：2番の人事評価について、事務所執行委員から質問はありませんか。

○執行委員：別に質問はありません。

○書記長：人事評価については、今回の評価から給料等に反映される。今後は自分がA

だった B だったと言いくくなる。これまでの評価で、同僚で頑張っていた人が A だったことは理解できたし良かったなと思った。私は B だったが、どう対応すれば良いのか等の助言等をいただいた。今後各種に反映されることになって、きちんと評価者として、助言して頂ただければと思う。仕事は単独で行うばかりでなく、それぞれの人が、それぞれを担当して行うことから、コミュニケーションが必要である。

○所長：定時退庁日以外にも、出来るだけ私がいれば声かけ等をするようにしている。話のあったように、仕事の偏りや仕事の一時期偏る状況等もあると思うので、そういった時はきちんとた対応を考えて行きたい。

人事評価については、それぞれの職員がいろんな仕事を担当しているが、引続き、達成状況を客観的に判断した上で、個別面談で説明していきたい。職員とのコミュニケーションを図り、この制度自体の目的が達成出来、職場の指揮が上がるよう、今までも努めてきているが、今後も注意をして理解を得ながら実施していきたい。

○委員長：双方で話し合いの場を設けて納得して、能力評価、業績評価をしていく、評価は難しいことから、反対の立場で来たが、今の制度の中でやっていくしかない。職員は、みんな頑張っており、かつ、この制度はデリケートな制度であると思うので、よろしくお願したい。

○所長：日頃から職員と議論して、仕事の進め方等の方向性を定め、その結果ととして評価していくことが私の役目と思う。

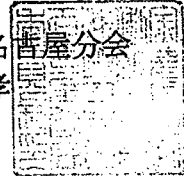
○委員長：それでは、これを持って、交渉を終了する。

以 上

10 全農林名古屋分会要求第1号
2010年12月15日

東海農政局木曾川水系土地改良調査管理事務所
所長 宮崎敏行 殿

全農林労働組合東海地方本部名古屋分会
委員長 神谷 孝



要 求 書

私たち農林水産省に働く組合員の労働条件は、総人件費削減による連年の定員削減や配置転換などにより悪化が進行するとともに、国の出先機関見直しや組織改革による先行きの不透明感から、将来に対する不安感がかつてないほど増大しています。また、新たな農政展開に十分対応するためには、各職場における労使間の意思疎通と、組合員の労働条件確保は必要不可欠なものとなっています。

貴職におかれましては、私たちの労働条件確保の観点から、下記事項の解決に向け最大限の努力をされるよう強く要求します。

なお、この要求に対する回答を12月24日までに行われるよう申し添えます。

記

1. 超過勤務の縮減について

厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効性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、超過勤務手当については全額支給すること。

2. 新たな人事評価制度について

期首・期末面談に当たっては、人材育成・能力開発に資する制度となるよう、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。

以 上