

北海道農政事務所釧路地域拠点交渉  
(全農林労働組合釧路分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時: 平成29年4月24日(月) 17時17分～17時30分(13分)
2. 場 所: 北海道農政事務所釧路地域拠点 会議室
3. 出席者:北海道農政事務所釧路地域拠点  
地方参事官 神崎 淳一  
総括農政推進官(総括・管理) 佐野 弘光  
全農林労働組合釧路分会  
書記長 柏原 真治  
財政副部長 加藤 浩明
4. 議 題: 超過勤務縮減の取り組み他  
(全農林労働組合釧路分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

○佐野総括農政推進官(総括・管理)

本日の交渉に先立ちまして、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します。

全農林労働組合釧路分会から提出された要求事項が「新たな労使関係の構築に関する基本方針」第3の1の(3)に定められた要件を満たし、交渉対象とする事項は、「Ⅰ労働諸条件の改善について」の「1、2、3、4、5、6」、「Ⅱ福利厚生施策の充実について」の「2」、「Ⅲ新たな人事評価制度について」の「1、2」とし、これらに一部含まれている管理運営事項を除いた事項となります。

なお、管理運営事項に該当する項目は、要望事項として承るとの整理をしました。このことを前提として交渉を行います。

○神崎地方参事官

交渉対象事項以外の事項についてはご要望として承り、今後の業務遂行上での参考とさせていただきます。

要求事項の回答前に一言、申し上げます。

「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づく農政改革について、関係機関・団体と連携し、取組を行っているところです。また、「農業競争力強化プログラム」の内容や今国会に提出されている8法案の概要説明や周知に取り組んでいただいていることや、現場からの意見・要望を幅広く収集し、しっかり本所、本省に繋ぎ、日頃から円滑な業務遂行に懸命に取り組んでいただいていることに、この場を借りて心より感謝申し上げます。

それでは、要求の対象事項となったものについて回答させていただきます。

始めに、超過勤務縮減対策ですが、釧路地域拠点において超過勤務の縮減は業務運営上からも重要な問題であり、喫緊の課題であるということで職員の健康維持・増進、士気の向上、コスト意識を持って効率的に業務を進めていくことは極めて重要な事項であります。これまでも、事前命令の徹底、全所統一完全定時退庁日の取

り組み、釧路地域拠点独自の取り組みとして、毎週水・金曜日には、全管理者により職員に定時退庁を促しているところです。私も、前任者同様に事務室を巡回して定時退庁の呼びかけをして参ります。

また、各チームごとに定期的にミーティングの中で業務の進行管理を行うとともに、毎週チーム長会議においても進捗状況・課題について、確認を行っているところです。

引き続き、心身の健康管理やコスト削減などからも、事務の効率化、的確な業務調整等による業務運営を行いながら、恒常的、特定の職員に超過勤務が偏ることがないように周知、指導をしていくとともに、実効性ある超勤縮減対策を講じてまいります。

次に「セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの根絶」についてです。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、釧路地域拠点としても防止及び排除のための措置を行うとともに、2名の相談員を決めて苦情相談体制を整備しているところです。

具体的な取り組みとして、「セクハラ、パワハラ防止週間」に合わせて、資料による個人研修やチェックシートによるセルフチェックをしていただくなど、セクハラ、パワハラ防止に係る意識の徹底、啓発を行っております。

今後も引き続き、セクハラ、パワハラの防止策等を徹底し、「セクハラ、パワハラ」のない職場環境づくりに取り組んで参ります。

次に「年次休暇や夏季休暇が取得しやすい職場環境をつくること。」「諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。」についてですが、年次休暇の取得促進は職員の健康管理、リフレッシュの面等から非常に有効なものと考えています。

年次休暇を積極的かつ計画的に使用することもメリハリのある業務運営上、重要であることから5月のゴールデンウィーク、7月から9月の間の夏季休暇、秋のシルバーウィーク、年末年始などにおいて年次休暇と組み合わせて連続休暇となるよう取得しやすい環境づくりを進めていくことや、ゆう活、プレミアムフライデーを利用しての働き方改革にも取り組んで参ります。

また、特別休暇を含めた諸休暇の取得についても、必要が生じた場合、気兼ねなく取得できるような環境整備を進めて参ります。

次に「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。」についてですが、必要となる職員が取得しやすい職場環境を構築してまいります。なお、長期に渡って必要な職員が生じた場合は、関係する本所各課と連携し、業務調整や代替する要員の確保等ができるよう努めてまいります。

次に、「管理職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」及び「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」については、すべての課題解決の基礎となるのが民主的な職場の確立だと認識しており、各種情報を積極的に共有し、明るく風通しの良い職場作りを進めること、職場内におけるコミュニケーションを十分とることが、円滑な業務運営を図る上で必要不可欠であると考えています。

毎週火曜日のチーム長会議などでも機会をとらえて各チーム内における日常的なコミュニケーションを十分図るよう指導していくとともに、各チーム長と一体となり、何でも相談できる風通しのよい職場環境づくりに取り組んで参ります。

次に、「人事評価制度」につきましては、各職員の処遇等に大きく影響し、関心も高いことは十分に承知しております。

従いまして、被評価者への指導・助言を行うにあたっては、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、被評価者とのコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係のもと、可能な限りきめ細かな指導・助言を行い、十分理解を得られる人事評価となるよう、引き続き、各評価者をしっかり指導して

参ります。

また、評価結果の活用方法についても、丁寧な説明をして参ります。

以上で、私からの回答とさせていただきます。

○柏原書記長

ありがとうございます。異動が終わったばかりで、職場環境及び私生活環境が変わった人がたくさんおります。気配り、目配りをお願いしたいと思います。

細かな職場環境整備は、いままでも対応していただいております。職員からの声がありましたら対応してほしいと思います。

よろしく申し上げます。

○神崎地方参事官

人事異動時期の気配り、目配りは重要なことと認識しています。着任挨拶でも申しましたが、明るく働きやすい職場作りに努めて参りたいとの所存です。そのために何でも相談できるような職場環境作りを行って参ります。

また、環境整備についてもお話をお聞きしながら、可能なものについては対応するよう進めて参ります。

○佐野総括農政推進官(総括・管理)

それでは、これをもって、本日の交渉を終了させていただきます。

(終 了)

16全農林釧路分会要求2号  
2017年3月30日

北海道農政事務所地方参事官(釧路地域拠点)  
土屋 重夫 殿

全農林労働組合釧路分会  
執行委員長 田上 嘉忠



## 要 求 書

私たちは連合に結集し、すべての働く者の処遇改善、「底上げ・底支え」「格差是正」「経済の自律的成長」と「働くこと」の価値を高め「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障される「働くことを軸とする安心社会」「包摂的な社会」の実現に向け、2017春季生活闘争を進めています。

一方、農林水産省においては、「農業競争力プログラム」を踏まえた「農林水産業・地域の活力創造プラン」等に基づき「強くて豊かな農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」の実現に向けた各種施策を推進していますが、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。

このような状況の中で私たちは、当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項をとりまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進と公務員の生活と労働条件を維持・改善するため、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. 釧路地域拠点として、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。  
また、超過勤務手当については全額支給すること。
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、釧路地域拠点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. 釧路地域拠点として、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等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. 釧路地域拠点として、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. 釧路地域拠点として、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. 釧路地域拠点として、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

1. 釧路地域拠点として、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こと。
2. 「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、釧路地域拠点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

1. 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。
2. 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以上