

北海道農政事務所北見地域拠点交渉
(全農林労働組合北見分会)

議 事 要 旨

1. 開催日：令和4年1月25日（火）12：01～12：12

2. 場所：北海道農政事務所北見地域拠点応対室

3. 出席者：

北海道農政事務所北見地域拠点	中島勝三	地方参事官
同	須藤憲明	総括農政推進官（総括・管理）
同	菊地敏文	主任農政推進官（管理）

全農林労働組合北見分会	山本悟之	執行委員長
同	池田健一	書記長

4. 議題：労働諸条件の改善について ほか
(全農林労働組合北見分会提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(須藤総括農政推進官)

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づき、予備交渉の段階で取り決めた事項について報告します。

全農林労働組合北見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の「労働諸条件の改善について」の4及び内容の一部管理運営事項等を除く、Ⅱの「福利厚生施策の充実について」、Ⅲの「人事評価制度について」となりますので、そのことを前提として交渉を行います。

(山本執行委員長)

本日は、交渉の場を設けていただき、ありがとうございます。

要求書を提出いたします。

今ほど、須藤総括農政推進官からご報告のありました交渉対象事項について、誠意あるご回答をお願いします。

(中島地方参事官)

Ⅰの労働条件の改善についての1～3の超過勤務に関して、まとめてお答えしたい。超過勤務の縮減は、職員の健康維持、士気の向上を図るためには、極めて重要であ

ると考えており、このため、超過勤務の縮減に向けて、

- ① 業務の見通しを踏まえ、計画的に業務を進めること、
- ② コスト意識を持って業務の見直しを行い、効率化を図ること、
- ③ 管理職が日頃から職員の業務内容を把握し、超過勤務命令を発する場合にはその必要性を十分に検討した上で事前に行うこと、

などが必要であると考えています。

具体的な超過勤務縮減対策としては、毎週水曜日を定時退庁日、第3水曜日を北海道農政事務所、第4水曜日を北見地域拠点の完全定時退庁日とし、完全定時退庁日の超過勤務については各管理職から超過勤務命令の事前報告を求め、その必要性について地方参事官の承認を受けることとしているところです。

また、各管理職には、各担当において適切に業務配分を行うよう、常日頃から職員の業務内容、進捗状況等を把握するよう指導しているところです。

今後とも、超過勤務縮減に向けて引き続き努力してまいります。

5 パワーハラスメント等の根絶について

パワハラやセクハラに関して、農林水産省毎日見る掲示板の周知や毎年実施される防止週間を機に周知を行い、職員のハラスメントに対する意識の向上を図っています。

また、ハラスメントを受けたと感じた場合には、北見地域拠点等の苦情相談担当等に申し出て対応を求めることが重要だと考えております。

今後とも、ハラスメントのない職場環境作りに努力してまいります。

6 休暇を取得しやすい職場環境を作ること等について

年次休暇の取得促進は、職員の健康管理、リフレッシュの面などで、非常に有益なものであると考えています。

各管理職を通じて、向こう3ヶ月の年休取得計画をとりまとめ、計画的な年次休暇の取得と必要に応じた業務調整を行える体制の確保する取組を実施することにより、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを推進しています。

今後とも、年次休暇を含め諸休暇が取得しやすい職場環境となるよう引き続き努力してまいります。

7 ワークライフバランスの確保等について

職員1人1人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても多様な選択ができることは常に重要なことと考えています。

このようなことから、ワークライフバランスを実践する仕組みの一つとして平成28年度からフレックスタイム制が導入され、活用されているところです。

また、育児を行う職員が職場と家庭の両立を図るため、育児休業や短時間勤務を取得することは重要なことと認識しているところです。

多様な勤務形態を取得しやすくするためには、取得を希望する職員の担当業務が支障なく遂行されること、また、仕事と育児の両立を尊重する職場風土を形成することなどが必要であり、更に職場全体で支援するための環境整備に引き続き努力してまいります。

8 障害者雇用について

障害者雇用については、現在のところ北見地域拠点で事例はないものの、雇用することとなった際の対応については、障害の特性や状況に応じて勤務できるよう職員への研修を含めた勤務環境を整備するなど、障害者の方が能力を発揮し活躍できる職場づくりに努めてまいります。

9 明るく働きがいのある民主的な職場の確立について

管理職と職員との適切なコミュニケーションは、明るく風通しの良い職場となり、職員の仕事に打ち込む姿勢も高まるなど職場環境の改善が図られ、その結果、日々の業務も円滑に進めることができると考えています。

このようなことから、より積極的に職員に対してコミュニケーションをとるよう、引き続き管理者に対して指導してまいります。

IIの福利厚生施策の充実について

メンタルヘルスは、平成22年11月に策定された「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び平成27年10月に策定された「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用方針」に基づき対策を進めており、平成28年度から、職員自身が自らのストレスの状況について気付き、その対処の支援及び職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためのストレスチェック制度が導入され実施しています。

そのほか、北見地域拠点では、令和3年10月に共済事業を活用したセルフケア研修を実施しているところであり、引き続き、職員とのコミュニケーションを図ることにより、相談しやすい職場環境となるよう管理職を指導してまいります。

IIIの人事評価制度について

評価結果が職員の処遇に活用されることは十分認識しており、評価者による適正な評価がなされるよう、全評価者に対して、各評価期ごとに評価者マニュアル等を送付して再確認を促しているほか、評価者訓練として評価者講座やeラーニングを実施しているところであり、令和3年10月からの人事評価の見直しについては9月に全職員へ周知を行いながら進めてきたところです。

また、評価者が指導・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組を促すため、評価項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細かな指導・助言を行い、さらには、指導・助言のフォローアップを図るためにも、被評価者と常日頃から十分なコミュニケーションをとるよう指導しています。

(中島地方参事官)

以上、要求事項について回答しましたが、職員の皆さんの勤務条件等に密接に関わる重要な問題でありますので、私としても真摯に受け止め、明るい職場づくり、風通の良い職場づくりに努めて参ります。

(山本執行委員長)

ありがとうございました。

私たちの求める事項について、しっかりと受け止めていただいと認識しました。

今後とも、要求事項の改善に向けて、北見地域拠点当局として最大限のご尽力をお願いします。

(須藤総括農政推進官)

それでは、以上をもちまして交渉を終了いたします。

(終 了)

2022年 1月25日

北海道農政事務所北見地域拠点
地方参事官 中 島 勝 三 殿

全農林労働組合北見分会
委員長 山 本 悟 之

要 求 書

農林水産省においては、「農林水産業・地域の活力創造プラン」に基づく農林水産業改革のための法律の制定や法改正など新たな農林水産施策が展開されていますが、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、また昨年から続くコロナ禍も相まって極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、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取りまとめました。この下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれては、組合員の生活を維持・改善し国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進を図るため、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. 北見地域拠点として、事前の超過勤務命令の徹底、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 北見地域拠点として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。
また、超過勤務手当について全額支給すること。
3. 北見地域拠点として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。
4. 北見地域拠点として、勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 北見地域拠点として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、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。

6. 北見地域拠点として、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。
7. 北見地域拠点として、ワークライフバランスの確保や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。
8. 障害者雇用について、北見地域拠点として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。
また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 北見地域拠点として、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

「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、北見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 人事評価制度について

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。

以 上