

関東農政局静岡県拠点交渉（全農林労働組合静岡分会）議事要旨

- 1 日 時：令和6年2月28日（水） 12：30～12：45
- 2 場 所：関東農政局静岡県拠点第1会議室
- 3 出席者：関東農政局静岡県拠点 秋山 憲孝 地方参事官（静岡県担当）
花村 幸伸 総括農政推進官
半田 貴久 主任農政推進官
西内 和伸 農政推進官
全農林労働組合静岡分会 加藤 稔也 委員長
尾崎 恭志 書記長
久保 博昭 副委員長
望月 司 財政部長
永田 雅則 執行委員
橋口 聡子 執行委員

4 議 題

超過勤務の縮減について 外

（23全農林静岡分会要求1号 別添「要求書」）

5 議事概要

（加藤委員長より）要求書の提出

（半田主任農政推進官）

本日の交渉に先立ち、先日実施しました、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。

全農林静岡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について」第3の1の（3）に定められた要件を満たし、交渉対象事項とする事項は、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」、「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」、「Ⅲ 人事評価制度について」のうち一部含まれています管理運営事項を除いた事項を交渉事項とするとの整理を行いました。

なお、「Ⅳ 職場課題について」を含む交渉対象とならなかった事項につきましては、要望として承ることとしました。これらを前提として交渉を行います。

それでは、地方参事官より回答いたします。

（秋山地方参事官）

初めに、「事前の超過勤務命令の徹底を図り、超過勤務を縮減すること」につい

てです。

職員の健康維持、行政コストの縮減からも、超過勤務の縮減を進めていくことは労使双方の共通認識と考えています。

超過勤務が必要な場合には、その内容を管理職と職員双方で確認し、管理職が業務の進捗状況を的確に把握し、必要と判断すれば事前に超過勤務を命ずることを引き続き指導してまいります。

突発的な業務もありますが、日頃から計画的な業務実施が大切であり、不要・不急な資料作りで残業をしないよう、また、超過勤務の上限規制を順守するよう管理職に指導してまいります。

なお、これまで超過勤務命令の上限である1箇月45時間を超えて命令し、勤務した職員はありませんでした。また、令和5年4月から令和6年1月までの1人当たり平均超過勤務時間を見ましても、前年と比べて大きな変化は認められません。

今後、拠点会議の場で継続して毎月の超過勤務実績データを分析・共有しながら、超過勤務縮減に努めてまいります。

次に「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」についてです。

ハラスメントが生じないためには、日頃からのコミュニケーションが重要であり、管理職には職員と十分にコミュニケーションを取り、職員の立場を理解・尊重し、お互いの信頼関係を築いて業務運営をしていただくようお願いしています。

ハラスメントについて、気に掛かることがあれば、当拠点相談員（地方参事官室半田主任農政推進官、丹羽主任農政推進官）を活用して下さい。また、私や花村総括に直接相談していただいても結構です。

職員から相談があった場合には、職場全体の問題として丁寧に対応いたします。

なお、現時点でハラスメントに該当する事案が発生しているとは承知していません。

次に、「希望通り休暇が取得できる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」についてです。

関東農政局総務部総務課及び人事院からは「年次休暇を年5日以上確実に使用すること」を実行するよう求められているところです。私としても、年次休暇や夏季休暇の計画的な取得は、心身のリフレッシュのため及び業務の計画的遂行のためにも非常に大切なことと考えており、拠点会議において、年次休暇の計画的な取得をお願いしてきたところです。

当拠点における休暇取得状況を見ますと、年次休暇の取得率については、令和4年が55.2%（管理職等39.2%・一般職員59.1%）であったのに対し、

令和5年は54.3%（管理職等47.6%・一般職員55.9%）となっており、年5日以上の子次休暇取得目標を下回る職員はおりませんでした。

また、夏季休暇については全員が取得しており、子の看護及び親の介護に係る休暇についても、必要とする者が取得できている状況です。

今後とも、極力計画どおり休暇が取得できるよう、各業務について、その人でなければ対応できないということがないよう、日頃から職員間でお互いの業務を理解し、管理職が中心となって業務の共有化が図られるよう指導してまいります。

次に「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」についてです。

職員が、職場と家庭の両立を図るなど、ワークライフバランスの確保、また、育児にかかる諸制度が気兼ねなく取得できる環境整備は大変大事なことと考えています。

職員が働きがいをもって働き、自己啓発、介護、子育てなど安心して働くことのできる職場作りのため、休暇の取得と同様、管理職には、必要に応じてサポートできる体制をつくるよう指導するとともに、職員の皆さんにもご協力をお願いいたします。

また、積極的に諸制度を活用することを心掛けていただきたいと思います。

次に「障がい者雇用について、静岡県拠点として、雇用される障がい者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること」についてです。

静岡県拠点においては、令和元年10月から1名を非常勤職員として雇用し、現在に至っております。

この際には、特段の職場環境の整備は必要とされませんでした。令和3年7月に庁舎内の安全管理として、階段の手摺りの設置をしてきました。

今後、新たに障害者の方を雇用する機会があった場合には、安心して働いていただくための環境整備を行うとともに、必要に応じて職員に対する学習会を実施し、共に働きやすい職場環境を作っていきたいと考えます。

次に「管理者と職員とのコミュニケーションを大切に、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること」についてです。

風通しの良い明るい職場作りには、日頃からのコミュニケーションが非常に重要であると考えています。

管理職も積極的にコミュニケーションを図ってまいりますので、職員の皆さんも積極的にコミュニケーションを図っていただきたいと思います。

職場でよりよいコミュニケーションを図ることができれば、スムーズな業務運営、課題の解決に繋がっていくものと考えます。

管理職からの一方的な情報の伝達や指示とならないよう、職員の皆さんも、現場で得られたいろいろな情報を管理職に伝えていただくようお願いします。

次に、「「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、静岡県拠点における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」についてです。

静岡県拠点においては、毎月第2水曜日に健康相談、メンタルヘルス相談を実施していますので、有効に活用して下さい。

また、職員の苦情、悩みなどの相談窓口として個別相談員2名（地方参事官室半田主任農政推進官、丹羽主任農政推進官）を配置していることから、こちらも活用していただきたいと思います。

心の不健康は、本人、家族、また、職場にとってもマイナスにしかありませんので、からだとともに心の健康には十分気を付けていただき、場合によっては医師の診察を受けることも必要なことです。

また、悩みを一人で抱え込んでしまっているような職員がいないか、心の不健康に該当するような職員がいないか、管理職が目配りすることも重要と考えますが、職員の皆さんを含めより多くの目で、目配りをしていただき、早めの対応ができるようにしていくことが大事だと考えていますので、ご協力をお願いしたいと思います。

最後に、「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」についてです。

人事評価は、定められた制度に基づき適切に実施することが重要と認識しています。

面談においては、役職、業務の進捗状況、実績に応じ、被評価者に対し達成できたこと、できなかったことを振り返りながら意思疎通を図ることが大事であり、評価者には、きめ細やかな指導・助言を行うよう、また、職員の意見・質問に対し丁寧に対応するよう、引き続き徹底します。

以上、今回の要求を踏まえ、引き続き周知を図っていく必要があること、皆様にご協力をいただきたいことを回答させていただきましたので、よろしくお願い致します。

(尾崎書記長)

人事評価制度について、今後下期の面談が行われるところであるが、上期の面談において一部トラブルがあったと聞いている。日ごろからのコミュニケーションが大切であり、普段から風通しの良い職場をつくっていくようにすればよいと思うので、参事官から各評価者に対し再度の徹底をお願いしたい。

(望月財政部長)

テレワークを取得している者が、例えば午前のテレワークに続けて時間休をとるなどして年休を取得しやすかったり、結果的に超勤を減らすことにもつながったりしているのではないかと。テレワークは、ワークライフバランスの実現にもつながる、良い制度だと思うので、より推進していけばよいのではないかと。所内のテレワークの取得状況について、把握していたら教えてほしい。

(花村総括農政推進官)

職員からの申請に基づいて、各総括が調整をして実施しているので申請した職員が取得できていないということはありません。なお、定期的にテレワークを実施している職員が複数名いることは承知しております。

(望月財政部長)

チーム内での業務との均衡を図るのが難しい面があると思う。テレワーク実施者の勤務管理や連絡事項等、総括がうまく調整していければよいのではないかと。

(花村総括農政推進官)

メールだけでなく、Outlook の通話機能の活用もしていければ、勤務状況や連絡等確認がしやすいと思われます。

(秋山地方参事官)

今後、拠点会議の場においても、コミュニケーションの大切さについては伝えていきたいと思います。

(半田主任農政推進官)

以上をもって、要求に基づく交渉を終了します。

以上

関東農政局地方参事官(静岡県拠点)
秋 山 憲 孝 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 加 藤 稔 也



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」等に基づき、食料安全保障の確立と農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されているなか、職場は連年に亘る定員削減により超過勤務が慢性化するなど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。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. 静岡県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底を図り、実効ある超過勤務縮減対策により超過勤務を縮減すること。
2. 静岡県拠点として、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。
3. 静岡県拠点では、年次休暇や夏季休暇が希望通りに取得できていない職員がいることから、管理者として適切な業務運営に努めるとともに、計画的に取得できるよう啓発を図り、希望通り休暇が取得できる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。
4. 静岡県拠点として、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。

5. 障がい者雇用について、静岡県拠点として、雇用される障がい者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。また、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
6. 静岡県拠点として、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、静岡県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。

IV 職場課題について

1. 静岡県拠点庁舎の各フロアは、夏場は暑く、冬場は寒いため、冷暖房機の弾力的な運転を行うこと。
2. 静岡県拠点庁舎に静岡森林管理署が統合されることについて、今後のスケジュールを職員に説明すること。また、庁舎統合については、労働環境に影響を与えるものであることから、節目節目で職員に丁寧な説明を行うこと。

以 上