

九州農政局佐賀県拠点交渉
(全農林労働組合佐賀分会)

議事要旨

1. 開催日時：令和6年12月25日（水） 17：30～17：50（20分）

2. 場所：九州農政局佐賀県拠点 第1会議室

3. 出席者：

九州農政局佐賀県拠点	菊池 英博	地方参事官
同	森 信夫	総括農政推進官
同	牛島 義幸	主任農政推進官
同	野田 徹	農政推進官

全農林労働組合佐賀分会	井手 功一郎	書記長
同	井上 康裕	財政部長
同	吉田 茂弘	執行委員
同	中東 勉	執行委員

4. 議題

労働諸条件の改善について 他
(全農林労働組合佐賀分会提出 別添「要求書」)

5. 交渉概要

○森総括農政推進官

ただいまから、全農林労働組合佐賀分会から2024年12月3日付けで提出されました「24全農林佐賀分会要求第1号」に基づく交渉を始めます。

○菊池地方参事官

それでは、全農林労働組合佐賀分会から提出いただきました「要求事項」について、回答いたします。

I「労働諸条件の改善」に関し、要求事項1、2、3の超過勤務関係について、まとめて回答します。

まず、超過勤務縮減について、超過勤務を命ずる場合の留意事項としまして、不要不急の超過勤務は行わないこと、また超過勤務の内容を精査したうえで、必要であると判断した場合に命令することとしてきたところです。

超過勤務縮減に向けては、令和6年5月27日に局議で示された「新たな超過勤務縮減対策について」を基本に、佐賀県拠点内における超過勤務の取り組みについて周知を行い、定時退庁日（水・金）においては、早期退庁を呼びかけるアナウンス放送及び17時までに各チーム総括から管理総括へ超過勤務予定者の報告を行うこととしています。

また、定例会において拠点の超過勤務実態に関する認識を徹底し、効率的な業

務運営・超過勤務縮減についての話し合いや、必要に応じ業務の見直しの検討を行う等、改善に向けた指示を行っています。

超過勤務の上限に関する措置が平成31年4月1日より施行されており、全職員に措置の趣旨を周知するとともに、管理職員に超過勤務命令の上限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、徹底しています。

超過勤務時間の実績としましては、昨年度よりも一人当たり平均3割程度減少して推移しており、今後も業務体制の見直しや、業務の平準化を図っていきたいと考えています。

要求事項4に関し、令和6年4月から努力義務とされた11時間の勤務間インターバルについては、不要不急の超過勤務は行わないことを徹底することで、これまでの間、全職員確保できているところですが、深夜に及び超過勤務が見込まれる場合は、早出・遅出勤務などを活用し、翌日の勤務開始時間を遅らせるなど弾力的な勤務時間の割り振りにより、職員の11時間の勤務間インターバル確保に努めてまいります。

要求事項5の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の根絶について、当拠点におきましては、12月4日から10日までの、「国家公務員ハラスメント防止週間」に併せて、全職員を対象にオンライン研修、人事院作成動画の視聴の周知を行い、理解度を確認するために、ハラスメントチェックシートによる確認を実施し、より理解を深めてきたところです。

また、7月に実施された管理職研修及び9月に実施された「管理職ハラスメント防止研修」の受講、定例会における管理職員への研修・意見交換を実施することで、管理職員として果たすべき責務・役割を徹底しています。

なお、佐賀県拠点の相談員は、森総括（農政推進官）と松隈統計専門官です。

要求事項6、7の休暇関係について、まとめて回答します。

年次休暇や夏季休暇を計画的に取得しやすい職場環境をつくることについて、各チームにおいて取得計画表の作成やゴールデンウィーク及び夏季休暇取得等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、定例会議等の場において周知し取得促進に努めています。

また、全職員が毎月1日以上の子年次休暇を取得するとともに、年間で全員が10日以上の子切り捨てとならないことを目標にしてきたところです。

今後とも、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

また、家庭と仕事の両立を支援するため、育児・介護、不妊治療に係る通院等の休暇等が、取得しやすい職場環境の整備を進めてまいります。

要求事項8の障がい者雇用について、地方参事官室に1名の期間業務職員を令和3年5月1日付けで新規雇用しており、令和7年3月31日まで雇用更新しています。期間業務職員本人に障がいの特性と配慮すべき点について確認し、業務が行いやすい職場環境の整備に努めているところです。

また、期間業務職員とは、定期的にミーティングを行い相談体制の充実を図っています。

今後とも、雇用された障がい者とのコミュニケーションを密にし、障がい者、健常者が共に働きやすい職場環境となるよう努めてまいります。

要求事項9の管理職員と職員とのコミュニケーションについては、何でも相談できる職場環境づくりが非常に重要なことと考えており、管理職員に対しては、常日頃から職員との会話の機会や話し合いの場を設けるなど、風通しがよく十分なコミュニケーションがとれる雰囲気を作るよう指導しているところです。

今後とも、職場における職員間のコミュニケーションが図れるよう管理職員に対して指導を徹底してまいります。

Ⅱ「福利厚生施策の充実」に関し、メンタルヘルス対策については、省内統一の「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び「運用方針」に基づき、心の健康に問題がある職員の早期発見・早期対応のための職場内の相談体制や、外部の専門機関に相談できる体制が整備され、職場と専門家等が連携して対応をしているところです。

また、7月に実施された管理職研修においてメンタルヘルス講義を受講し、10月に全職員が「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に基づき、ストレスチェックを実施しています。

管理職員に対しては、何でも相談できる職場環境をつくるため、日頃から職員と向き合い、話し合いの場を設ける等、風通しがよくコミュニケーションが十分とれる雰囲気づくりに努めるよう指導しているところです。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療及び円滑な職場復帰と再発防止を図る観点から、職員への目配りや管理職員の資質向上に努めるとともに、関係部署との連携を図りながら対応してまいります。

Ⅲ「人事評価制度」に関し、人事評価の各期面談については、評価者の意識の共有化や職場の業務改善とともに人材育成の効果を高める、また、評価結果については、処遇に活用されるため重要なことと認識しています。

評価者が面接時に、丁寧な指導、助言を行うとともに、適切な評価等に向け日常から被評価者とのコミュニケーションを図り、状況の把握に努めるよう徹底しているところです。

今後とも、期中における被評価者の状況把握、積極的な指導・助言等のコミュニケーションを大切にしながら、マネジメントを行うよう評価者を指導してまいります。

以上が、私からの回答となります。

○井手書記長

回答いただきありがとうございます。常日頃より風通しのよい職場づくりに努力いただいているところですが、2点お願いしたいと思います。

分会の相談窓口にもパワハラ、セクハラについての話はありませんでしたが、ナイーブな問題でもあるので、抱えこんでいる職員がいらないかは危惧するところです。引き続き、管理職もアンテナを張っていただくよう、お願いします。

また、超過勤務について、担当部門によっては超過勤務が目立つところもあり、

業務と人員のミスマッチもあるのではと考えます。超過勤務の状況を把握し、個人に偏りがあれば業務分担を見直すなどすれば、超勤縮減にもなるのではと考えます。

最後に、定員削減など職場環境は厳しい状況にありますが、安心して働き続けられる職場づくり、風通しのよい職場づくりを引き続きお願いします。

○菊池地方参事官

いただいた意見を留意して、今後とも進めていきたいと思います。

○森総括農政推進官

それでは、これで交渉を終了します。

2024年12月3日

佐賀県拠点

地方参事官 菊池 英博 殿

全農林労働組合佐賀分会

委員長 田原 宏紀



要 求 書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や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るなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、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. 佐賀県拠点として、事前の超過勤務命令の徹底、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 佐賀県拠点として、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。

6. 佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等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、佐賀県拠点として、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. 佐賀県拠点として、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、佐賀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。

以 上