

九州農政局喜界島農業水利事業所交渉
(全農林労働組合鹿児島分会)

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和6年12月25日（水）17：20～17：35（15分）

2. 場 所：九州農政局喜界島農業水利事業所会議室

3. 出席者：九州農政局喜界島農業水利事業所 百濟 昌人 所長
同 中村 重雄 庶務課長

全農林労働組合鹿児島分会 内門 正剛 執行委員

4. 議 題：労働諸条件の改善について 外
(全農林労働組合鹿児島分会提出 別添「要求書」)

5. 議事要旨
(中村庶務課長)

ただいまから、全農林労働組合鹿児島分会からの要求に基づく交渉を開始します。
本交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規程に基づく予備交渉において、取り決められた事項について報告します。

提出された要求事項のうち交渉の対象とする事項は、

I 「労働諸条件の改善について」のうち

1. の「事前の超過勤務命令の徹底、実効ある方策により超過勤務の縮減を実現すること。」について
2. の「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶するとともに、実効ある防止策の徹底を図ること。」について
3. の事項について
4. の事項について

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」になります。

それ以外の事項については、管理運営事項に該当することから要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

(内門執行委員)

本日は、お忙しい中交渉の場をつくっていただきありがとうございます。24 全農林

鹿児島要求第 10 号の「要求書」に基づき要求させていただきます。

要求の内容については、既に確認していただいておりますので、読み上げることは省略させていただきます。

職場においては、今年度職員の増員がなく組合員は不安があったと思います。要員不足による超過勤務が慢性化しないよう業務管理をお願いします。

また、その他の要求事項についても、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題であり、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただくようお願いします。

（百済所長）

要求事項回答の前に一言申し上げます。

組合員の皆様には、地域農業活性化のため、業務遂行に懸命に取り組んでいただいておりますことに感謝を申し上げます。

今回の要求書のうち、交渉対象以外の事項につきましては、要望として承り、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。

それでは、提出された要求事項について回答します。

I 労働諸条件の改善について

1. についてですが、

超過勤務縮減は、従来から当事業所の重要な課題であると認識しており、不要不急の超過勤務は行わないこととし、超過勤務を命ずる場合には、超過勤務内容の精査を行い事前命令の徹底を図ってきたところです。その他、定時退庁日（水・金曜日）の徹底、定時退庁の呼びかけ、効率的な業務運営のための業務の見直し、また令和 3 年 3 月 29 日局議において「新たな超過勤務縮減対策について」が示され超過勤務命令に係るチェックシート等の周知を行うなど超過勤務の縮減に努めてきたところです。

また、業務の効率化については、事業所の組織目標に掲げ、特定の職員に業務が集中しないよう執行体制を柔軟に見直すなど取り組んでいるところです。

今後とも超過勤務の縮減に対する意識の向上を図り、業務の効率化のため業務改善を検討するなど、超過勤務縮減に取り組むとともに職員の健康増進・ゆとりある生活の実現を図っていきたいと考えています。

2. についてですが、

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問題については、風通しのよい職場環境をつくる上で非常に重要な課題だと考えています。

当事業所においては、例年 12 月のハラスメント防止週間（12/4～12/10）に職場（自習）研修を実施し、また全職員に対してハラスメントに関するチェックシートの実施、ハラスメント防止ポスターの掲示等による周知を行い、セクシャルハラスメン

ト、パワーハラスメント等の防止に努めているところです。

また、「九州農政局における苦情相談体制の整備について」に基づき個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じ、助言、あるいは指導等の措置を講じる体制を整えてきたところです。

引き続き、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に取り組んでいきたいと考えています。

3. についてですが、

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、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は、職員の健康管理、職務能率の向上などに有効なものと考えています。

年次休暇が計画的に取得されるよう、年次休暇予定表を作成し職員に予定を記入してもらうとともに、適宜、メール等により周知するなど職員が取得しやすい環境づくりを図っているところです。

今後も年次休暇や諸休暇について、取得しやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えています。

4. についてですが、

業務運営に当たって、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は、管理者と職員とのコミュニケーションが大変重要であると考えます。

組織内で情報を共有し、職員が持っている力を最大限発揮できる明るく風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員個人が課題を抱え込まず、協力し合い、相談できる職場環境となるよう取り組んでいきたいと考えています。

Ⅱ 福利厚生施策の充実についてですが、

メンタルヘルス対策については、大変重要な課題と考えており、当事業所でも、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、メンタルヘルス対策に取り組んできたところです。

今後も心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発の防止を図るため、上司や関係する部署と連携を図りながら、メンタルヘルス対策を図っていくこととします。

また、12月11日から22日までの間に農林水産省職員健康管理規程第32条の2の規定に基づくストレスチェックが実施されたところです。

いずれにしても、相談しやすい職場環境をつくるために、管理職に対して、日頃から職員との話し合いの場を設けるなど、風通しの良い、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今後とも指導していきたいと考えています。

Ⅲ 人事評価制度についてですが、

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等に結びつけていくことが重要なことと認識しています。面談時において、評価者が被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、丁寧に説明するよう徹底していきたいと考えています。

また、被評価者に対しては、評価制度や評価結果の活用について、可能な限り分かりやすく解説するよう引き続き努めていきたいと考えています。

私からは以上であります。

(中村庶務課長)

以上回答させて頂きましたが、何かありましたら承ります。

(内門執行委員)

要求書に対しまして丁寧なご回答をいただきありがとうございました。

職場の雰囲気は、所長をはじめ管理職の皆様のご配慮により和やかで良好な環境ではないかと感じています。

来年度以降、職員や業務が増えていくと思いますが、引き続き風通しがよく組合員が働きやすい職場環境づくりにご尽力のほどお願いします。

(百濟所長)

本日の交渉を踏まえ、職場の皆様がより安心して働きやすい職場となるよう引き続き努力してまいります。

(中村庶務課長)

ないようでしたら、これを持ちまして交渉を終了します。

九州農政局喜界島農業水利事業所
所長 百済 昌人 殿

全農林労働組合鹿児島分会
委員長 上山 靖博



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. 九州農政局喜界島農業水利事業所として、超過勤務については、事前の超過勤務命令の徹底、厳格な勤務時間管理及び超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、業務量にみあった人員配置を行うなど実効ある方策により超過勤務の縮減を実現すること。
2. 九州農政局喜界島農業水利事業所として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント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。
3. 九州農政局喜界島農業水利事業所として、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。
4. 九州農政局喜界島農業水利事業所として、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、九州農政局喜界島農業水利事業所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