

九州農政局長崎県拠点交渉
(全農林労働組合ながさき分会)
議 事 要 旨

1 開催日時：令和5年12月19日（火）17：30～18：15 （45分）

2 場 所：長崎地方合同庁舎6階会議室

3 出席者：

九州農政局長崎県拠点	下村 利文	地方参事官
同	平田 尚登	総括農政推進官
同	田中 浩	主任農政推進官
全農林労働組合ながさき分会	椎山 和久	執行委員長
同	大島 勝也	副執行委員長
同	馬場 甚一	書記長
同	柿原 出	執行委員
同	秋月 輝幸	執行委員

4 議 題：労働諸条件の改善について
(全農林労働組合ながさき分会提出 別添「要求書」)

5 議事概要

○ 平田総括農政推進官

只今から、2023年12月6日付けで提出された「23全農林ながさき分会要求第1号」に基づく交渉を行う。

本交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉を行い、交渉対象とする事項を取り決めたので報告する。

交渉事項とする事項は、要求書 記の

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1の「事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること。」、2の「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。」、3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を職場から根絶するとともに、実効ある防止策の徹底」、4の「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の「ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を

図ること。」、6の「障がい者雇用について、長崎県拠点として、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、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。」、及び7の「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」の「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、長崎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」の「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。」とし、その他の事項については、管理運営事項、権限外事項に該当することから、交渉事項とはせず、要望事項として承るとの整理を行った。これを前提に交渉を行う。

○ 下村地方参事官

それでは、要求事項のうち交渉事項について、私から回答する。

Iの1から2の超過勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、士気の向上はもとより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）といった観点からも極めて重要な課題と認識している。

長崎県拠点では、管理職による声掛け等、毎週水・金曜日の定時退庁日の取組みを徹底しているところであり、また、定例会議においてチーム別超過勤務実績を共有し、不要不急の超勤命令はしないように指導している。

超過勤務実績は、R5年度10月末累計は562時間で前年度同に比べ13時間減少しており、個人としての超過勤務は上限までには至っていない。

引き続き、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、事前命令を徹底するとともに業務点検や毎日の超過勤務の必要性の確認を行い、更なる業務の見直しや業務調整等を行うよう管理職員には指導してまいりたい。また、職員に対しては超過勤務の縮減と併せて、積極的な休暇取得の声掛けを行ってまいりたい。

Iの3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、ハラスメントは、職員の人格や尊厳、勤務環境を害するものであり、職員の人権に関わる問題と認識している。

これを防止するためには、職員一人一人が、各人の人格を尊重し、ハラスメントをしないという心掛けが重要であることは言うまでもないが、長崎県拠点においては、九州農政局における苦情相談体制での取組をはじめ、

12月の国家公務員ハラスメント防止週間に全職員を対象に自習用研修教材の受講と理解度を確認するためハラスメントチェックシートを実施し、職員一人一人の理解を深めてきたところである。

今後も、お互いの人格の尊重、適切なコミュニケーションなど職場内のハラスメント防止のため、日頃から風通しが良く働きやすい職場となるよう良好な職場環境を確保してまいりたい。

Iの4の年次休暇や夏季休暇の取得促進については、GWや夏季休暇と年次休暇の組合せによる連続休暇の取得推進を進めてきたところ。

また、働き方改革の推進の一環としても「月1日以上の子休取得」を推進しており、管理職員が率先して取得し、職員が取得しやすい環境を作るよう指導を行ってきたほか、四半期ごとに職員の年次休暇取得状況を把握し、取得が少ない者には働きかけを行うなどフォローアップを行っている。

引き続き、職員が取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

諸休暇についても、取得を希望する職員の担当業務が休暇中に支障なく遂行されるように業務調整を行うなどして、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

Iの5のワークライフバランスについては、仕事と家庭の両立を図ることができるよう支援することが重要と認識している。引き続き、育児、介護等の必要がある職員が安心して職務に取り組み、取得を希望する職員の担当業務が、取得期間中支障なく遂行されるようチーム内で業務情報を共有するなどの調整を行い、取得しやすい職場環境となるよう努めてまいりたい。

職員一人一人が柔軟な働き方により仕事と生活を両方充実できる取組を推進してまいりたい。

Iの6の障がい者雇用に当たっては、令和元年7月から参事官室（管理担当・地区担当）に配属させているところ。

定期的に体調面や仕事、職場の環境等についての面談を行うとともに、定量的な業務の発掘に当たっては職員のみなさんのご理解とご協力もあって定着しているところ。

引き続き、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

Iの7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いる。

今般、「参事官との意見交換」（11/14～11/22）を企画し、チームごとに地方参事官と職員との自由討議形式で意見交換を行った。短時間での意

見交換ではあったが、執務室で行ったことからリラックスした雰囲気の中で、職員の意見を聞くことができ、職員と管理職との相互理解が深まったのではないかと考えている。今後も機会あるごとに意見交換を実施して、管理職員と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく風通しの良い職場、働きがいのある職場となるよう努めてまいりたい。

Ⅱの「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」にあるように職員のメンタルヘルス対策は大変重要な課題と考えている。心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、九州農政局では職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備している。

長崎県拠点としては、「本局主催メンタルヘルス講話会」（10/4Web 参加）や「eラーニングによる新任管理者等のためのメンタルヘルス講習」（10/16Web 受講）等積極的に受講しているところである。メンタルヘルスの最たる対策は予防であり、12月には全職員を対象としてストレスチェックを実施してきたところである。

また、管理職員に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、風通しが良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。

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の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たい。

Ⅲの人事評価に伴う期首・期末面談に当たっては、可能な限りきめ細かな説明を行うとともに、具体的な改善点や期待する行動等について指導・助言を行うこととしており、今後とも話しやすい雰囲気の下で適切な面談となるよう努めてまいりたい。

また、評価者と被評価者の日常的なコミュニケーションについては、人事評価制度に関わらず組織内の意識の共有や業務改善等に繋がるほか、職場の実情を把握する上で最も基礎的な手段と認識しており、今後とも日常のコミュニケーションを十分に図り、良好な信頼関係の下、十分理解の得られる人事評価となるよう努めてまいりたい。

なお、評価者の資質向上を図るため、全管理職員を対象とした人事評価（評価者向け）eラーニング研修（11月～12月）を実施し、今後とも評価者の能力向上に努めるとともに、引き続き、評価制度の理解がさらに深まるよう取り組んでまいりたい。

○ 椎山執行委員長

只今、口頭で各項目の回答をいただいた。

いただいた回答について、気づいた点、重ねてお願いしたい点があるの

でよろしく願います。

まず、超勤関係について、昨年度に比べ13時間減少したと、これは少ないに越したことはないので、これまでの当局の指導が形として表れたものと思っている。

しかし、超勤が一定の部署に偏っていることを若干心配している。特に統計業務について、業務内容によってやむを得ない部分もあるが、一定の時期に集中し、連日超勤を行っている状況ではないかと感じている。周りの人がフォローすることによって一個人の負担が軽減できれば良いのだが、統計業務は専門的な分野をそれぞれが担っていること、全体的に人員が減っていることから、どうしても偏らざるを得ないのかなと思う。

当局としても、本人の負担が軽くなるような配慮はして頂いているとは理解しているが、少しでもそういった者が負担を感じずに済むようにやっていけたら良いと思う。当局も引き続き目配り気配りをお願いしたい。

次に、地方参事官から発言があった、明るく風通しの良い職場、働きがいのある職場については、非常に大事な部分ではないかと、これが出来ていれば余計な問題も起こることなく職員も気持ちよく仕事が出来るとし、管理者も職員と良い関係ができ理想的な形になるのではないと思う。管理者全員がこのことを気づき、引き続き職員とのコミュニケーションに当たっていただきたい。

次に、休暇関係について、参事官回答のようにGWや夏季休暇と年次休暇を組み合わせることで長期の休暇が取得できるように、また、そのための業務調整を管理職が先頭に立って各チームで行っていくことで有効な休暇になるのではないと思う。

また、休暇の取得が少ない職員に対しては、当局から休暇取得に働きかけを行うなどフォローアップが行われていると回答があったが、今後も休暇の取得がなかなか進まない職員に対しては、ただ単に取得しないのか、あるいは業務の都合上取得できないのか、管理者が目配り気配りを願います。

次に、ワークライフバランス関係について、長崎県拠点の職員も年齢構成が高くなっている。それぞれ親の介護等を余儀なくされている職員も少なくない。現在は、テレワークなど働く環境が以前より整備され時間を有効に活用できていると思っている。仮に親の介護等必要な職員がいた場合にはテレワークなどの対応をしていただければよいと思う。

次に、障がい者雇用関係について、私自身は直接業務などでかわりがなく本人の状況は分からないが、参事官室職員等周りからフォローしていると地方参事官から回答があり、今後とも働きやすい職場環境を心がけていきたい。

次に、福利厚生関係について、ストレスチェックは職員全員が受けていると思っている。長崎県拠点では大きなストレスを抱えている職員はあま

りいないと考えているが、個人それぞれ受け止め方は違うので、職員が気持ちよく仕事ができる環境づくりをお願いします。

最後に、人事評価関係について、組合としては評価結果について開示を求めきちんと説明を受けるよう組合員に勧めているので、評価者から直接面談で説明を受けているものと理解している。やはり、その中では評価者と被評価者との信頼関係が重要で、お互いが納得できる説明があることが理想。多くの評価者は、心がけていただいていると思っている。

○ 大島副委員長

超勤について、統計チームの水稲調査はどうしても業務が集中してしまう。それは、ある面仕方がないと思っているが、これまでも業務見直しにより削減の方向にはあるが、実態とかけ離れているように思う。

職員間で仕事の分散等行っているが限界があるということを当局としても理解願う。

○ 柿原執行委員

近頃、e ラーニング、アンケート及びチェックシートが集中してメール配信される。これが業務繁忙期と重なるとストレスとなる。

通常業務以外でストレスになることから、一時期に集中しないよう期間を分散するなど考慮が必要。

○ 馬場書記長

毎年定員削減が続く中、超勤については昨年より増えていないとの参事官発言があったが、これは職員の頑張りがあってこそだと思っている。

今後、このような状況で業務が円滑に遂行できるのかは疑問である。思い切った業務削減が必要。

また、明るく風通しの良い職場、働き甲斐のある職場の環境を築いてほしい。

○ 秋月執行委員

職員同士のフォローアップ体制というか、その人以外にその仕事をできる人がいない。もしその人が長期休暇の場合など、フォローアップ体制が整っていない部署があるように感じている。職員全体でフォローする体制を整えていただきたい。

○ 下村地方参事官

委員長はじめ皆様からご意見を賜ったので、お話し申し上げます。

一定の時期、一定の職員に超勤が偏っている状況のため、総括をとおして、今後も目配り気配りをしっかり取り組んでまいりたい。

風通しが重要とのお話を受けた。私を含め管理者全員が意識を高くしていくことが重要であり、引き続き継続してまいりたい。あわせて、職員がプレッシャーを感じないような雰囲気づくりを徹底してまいりたい。

休暇について、職員が長期休暇を取得しやすい環境をしっかりと整えてまいりたい。また、管理職から声掛け等行いながら年休取得の推進を行ってまいりたい。

また、年間の取得状況については、取得率が低い人には業務調整をしながら取得に向けた推進を行ってまいりたい。

ワークライフバランスについて、年齢構成は長崎に限らずどこも同じ状況。特に職員の高齢化に伴い親の介護が必要な状況があるということは十分認識している。介護が必要な場合は介護休暇等あるので取得できるよう配慮してまいりたい。また、個人の諸事情もあると思うので計画的にフレックスなどと年休、時休など組み合わせて、必要な場合は介護をしていただければと思う。事前に管理職に申出、共有し、活用いただければと思う。

障がい者雇用について、常日頃から管理職のみならず職員全体で目配り気配りを行い、支えていく環境を作ってまいりたい。

ストレスについて、業務上のストレスを抱えないよう家庭でゆっくり過ごせる環境が必要と考える。業務やプライベートの区別をはっきりできるよう、割り切っていけるよう管理職から声掛けしてまいりたい。ストレスがたまると心の病につながることから重要なことと思うので引き続き気をつけてまいりたい。

人事評価について、評価者と被評価者との信頼関係がもっとも重要なことは私も認識している。信頼関係に基づく納得できる説明を評価者がするように今後とも指導してまいりたい。

大島副委員長からあった統計業務について、やはり個人に集中してしまう、業務見直しが実態と合っていないという話があった。これについては事あるごとに統計部へ繋いでいる。今後も皆さんの意見を吸い上げ、統計部に繋いでまいりたい。

定員、超勤の関係について、ご指摘のとおり個人の頑張りがあって超勤時間減少に繋がったのかなと思う。今後、拠点全体で仕事のやり方、見直しを行う必要があると感じている。

また、職員の皆さんと意見交換を行い、提案を受け、拠点の意見として局に繋いでまいりたい。

風通しの良い職場について、きつい時はきついと言える環境を引き続き継続してまいりたい。

職員同士のフォローアップについては、管理業務の職員一人一人に業務が偏っていると感じるとのご意見もあったことから、再度、業務体制の整備を行ってまいりたい。

○ 平田総括農政推進官

これをもって、要求書に基づく交渉を終了する。

— 以上 —

23 全農林ながさき分会要求第1号

2023年12月6日

九州農政局地方参事官（長崎県担当）

下村利文 殿

全農林労働組合ながさき分会

執行委員長 椎山和久



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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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. 長崎県拠点として、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。
4. 長崎県拠点として、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。

5. 長崎県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

6. 障がい者雇用について、長崎県拠点として、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、職員に対し、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、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。

7. 長崎県拠点として、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、長崎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