

九州農政局沖永良部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2月7日（水） 17：30～17：45 （15分）
2. 場 所：九州農政局沖永良部農業水利事業所会議室
3. 出席者：九州農政局沖永良部農業水利事業所 山村 研吾 所長
同 梶原 大輔 庶務課長
全農林分労働組合鹿児島分会 落合 兵悟 執行委員
4. 議 題：労働諸条件の改善について
(全農林労働組合鹿児島分会提出 別添「要求書」)

5. 議事要旨

(梶原庶務課長)

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なる事項は、

I 労働条件の改善について

1. のうち 超過勤務の縮減については、事前の超過勤務の命令の徹底、実効ある方策により超過勤務の縮減を実現すること。
2. のうち 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。
3. 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. 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、九州農政局沖永良部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。

についてとし、その他の事項については管理運営事項等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。

(落合執行委員)

本日は、お忙しい中時間を作っていただきありがとうございます。23全農林鹿児島要求第9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、すでに確認、検討いただいていると思いますので、読み上げることは省略させていただきますが、職場においては、連年にわたる要員不足により超過勤務が慢性化していることから、より実効性のある超過勤務の縮減策が実施されることが求められています。

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要求します。

(山村所長)

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

の1. についてですが、

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和の観点や効率的な業務運営を進めていく上で、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ています。超過勤務を命ずる場合は、事前命令を徹底してきたところです。

また、管理職員で超過勤務の実績の共有を行うとともに、定時退庁日として水曜

日及び金曜日を設定し、定時退庁の呼びかけを行うなど超過勤務の縮減に努めてきたところです。

さらに、業務の効率化については、事業所の組織目標に掲げており、管理職員の目標に反映させるとともに、所内全体でその意識を共有することにも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、業務能率向上のため業務改善の検討を行い、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、

セクシュアルハラスメント、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、風通しの良い職場環境をつくる上で非常に重要な課題であると認識しています。

当事業所においては、例年12月のハラスメント防止週間に職場（自習）研修を実施し、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やハラスメント防止ポスター及び啓発ビラによる周知を行い、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、或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、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの防止に積極的に取り組んでまいります。

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おります。

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。

今後と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」及び同運用方針に基づき、引き続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、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。

相談しやすい職場環境をつくるために、管理職員に対して、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の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ます。

III 人事評価制度について ですが、

人事評価において重要な期首面談での目標設定や期末面談での業績評価については、被評価者に対し、丁寧な説明を心がけた上で指導・助言することに努めてきたところです。

また、日常において評価者が被評価者とコミュニケーションをとることは、組織内の意識の共有化や業務改善等を図る上で重要であると考えていますので、今後とも積極的に取り組んでまいります。

私からは以上であります。

(梶原庶務課長)

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。

(落合執行委員)

要求書に対する回答については、一つ一つ丁寧に回答をいただきありがとうございました。

引き続き風通しの良い職場環境づくりに努めていただき今後とも職員が働きやすく、風通しの良い職場作りに向けご尽力をお願いします。

(梶原務課長)

ないようでしたら、これもちまして交渉を終了します。

23全農林鹿児島要求第9号
2023年12月25日

九州農政局沖永良部農業水利事業所
所長 山村 研吾 殿

全農林労働組合鹿児島分会
委員長 問屋 耕二



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

- 九州農政局沖永良部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。
- 九州農政局沖永良部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。
- 九州農政局沖永良部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。
- 九州農政局沖永良部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、九州農政局沖永良部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