

東海農政局岐阜県拠点交渉（全農林労働組合岐阜分会）  
議 事 要 旨

1. 開催日時：平成 30 年 2 月 22 日（木）17:20～18:00（40 分）
2. 場 所：東海農政局岐阜県拠点中会議室
3. 出席者：東海農政局岐阜県拠点  
原 良一 地方参事官（岐阜県担当）  
大木 隆男 主任農政推進官（管理）

全農林労働組合岐阜分会  
三輪 孝 委員長  
大島 剛敏 副委員長  
中邑 克彦 書記長  
名畑 徳正 財政部長  
奥村 哲司 執行委員  
佐藤 耕治 執行委員

4. 議 題：2017 秋闘要求書回答  
（全農林労働組合岐阜分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

○主任農政推進官

先に出された 17 全農林岐阜分会要求第 1 号に対し、2 月 1 日に予備交渉で  
取り決めた交渉対象事項について交渉を始める。

また、交渉事項とならなかった事項については、管理運営事項等に該当す  
るため要望事項として接受する。

それでは、岐阜分会から要求書の提出、趣旨説明をお願いします。

○委員長

本日は、忙しいところ時間を作っていただき感謝申し上げます。

この要求書は、平成 29 年 11 月 1 日現在における分会での職場点検を行っ  
た結果である。

点検結果は 3 つほど主に出された。多くが要望事項の内容であり、要求事  
項で整理された部分については従来と変わりはない。

要望事項ではあるが、改善に向かわれるようご努力をいただきたくお願い  
申し上げます。

○地方参事官（岐阜県担当）

それでは順を追って回答する。

1. 「日頃から職員とのコミュニケーションを深め、民主的で明るい職場環  
境を実現すること。」についてである。

コミュニケーションを図ることは、職場内の意識の共有や業務改善等に繋

がるほか、職務の能率的な遂行を確保し、公務の円滑な運営に期するための  
ものであり、極めて重要と認識しているところである。

管理者には、総括官会議等の場において、職員に対して情報交換等を行い、  
特に報告・連絡・相談を徹底する等、職場のコミュニケーションを図るよう  
指示しているところである。

職場では、随時開催する朝礼やミーティング等において、管理者からの一  
方的な連絡だけではなく、職員から業務の進捗状況や課題等の話を聞き、的  
確なアドバイスを行う等、今まで以上に風通しの良い、明るい職場環境づく  
りに引き続き積極的に努めてまいりたい。

2. 「岐阜県拠点として、事前命令の徹底、実効のある超過勤務縮減対策を  
実施すること。」についてである。

超過勤務の縮減については、基本的には、不要不急の超過勤務の防止に努  
めるとともに、やむを得ず超過勤務を命ずる場合は、業務内容の把握と必要  
性等を確認し、必要最小限に止めることが最も重要であり、徹底している  
ところである。個々の職員が超過勤務の増加にならないよう、強い意識を持  
って取り組むことが重要であると考えているところである。

超過勤務縮減の実現に向けた取り組みとして、各管理者において業務内容  
を十分把握した上での事前命令の徹底、業務分担の調整等による平準化及び  
支援体制の整備、毎月各管理者別に超過勤務縮減に向けた具体的な改善策を  
報告させるなど、各管理者が具体的に取り組む事項を申し合わせてきたと  
ころである。

また、毎月開催の「超過勤務縮減対策検討委員会」を活用し、超過勤務の  
増加又は増加が予想される事案について、その取り組み状況及び成果を定期  
的に検証し、実効性のある超過勤務縮減対策の実施を検討する等、今後の業  
務運営を行っていくこととしたところである。

平成28年4月からはフレックスタイム制が私たちの職場にも導入され、よ  
り柔軟な勤務形態の下で勤務を行うことができるようになり、効率的な時間  
配分により超過勤務の縮減が図られているところである。

平成29年6月からは管理職と部下職員がコミュニケーションを密にして、  
力を合わせて計画的・効率的に業務を行う仕組みを作り、毎月目標時間を定  
めてその運用の結果を検証し、更なる業務の計画的・効率的実施に繋げるこ  
とで、昨年度より超過勤務の大幅な縮減が図られたところである。

いずれにしても、「超過勤務の縮減」は職員の健康維持、士気の向上、業務  
を効率的に進める上で、極めて重要な事項であると認識しているので、今後  
も業務実態の把握に努め、管理者に対して超過勤務職員への勤務管理を徹底  
するとともに、適切な超過勤務縮減に取り組んでいきたい。

3. 「岐阜県拠点でセクシャルハラスメント、パワーハラスメントが発生し  
ない職場環境を実現すること。」についてである。

セクハラ・パワハラは、職員の権利や人権を侵害するとともに職場内秩序  
を乱し、正常な業務運営への障害、職員の心の健康等に深刻な影響を与える  
ものであることから、その防止策等を図ることは重要と認識しているところ  
である。

セクハラ防止等については、「セクハラ防止等に関する措置について」の

通知によりその防止及び排除のための措置等が明確にされているところであり、セクシュアル・ハラスメント防止週間の12月4日～10日にあわせて、職場研修などの取り組みを実施したところである。

パワハラ防止については、「パワーハラスメント防止ハンドブック」を周知するとともに、特に、上司から部下への不用意な言動等が、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的疾患の要因にもなりかねないことから、管理者には言動等に注意し、十分問題意識を持って職員に接するよう周知してきたところである。

セクハラ・パワハラ防止等については、これまでも会議や研修等の場において、管理者等に対し周知しているところであり、また、相談体制については、セクハラやパワハラに起因する問題が生じた場合に限らず、勤務条件に関する日常的な苦情等の相談に応じ、助言、指導、両当事者間の斡旋等の措置を講じるための体制を整備しており、職員掲示板に掲載し職員に周知しているところである。

いずれにしても、セクハラ、パワハラについては、起こさないことはもちろん、職場において起きていないかを常に注意し、その防止に努めるとともに、発生した場合には早期の対処等を心がけ、引き続き防止策を徹底し、職員とのコミュニケーションを大切にして、相談しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

4.「岐阜県拠点として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得しやすい職場環境をつくること。」についてである。

年次休暇や夏季休暇については、計画的に取得することが重要であると考えており、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得時の際には、年次休暇と組み合わせる長期連続休暇となるよう、総括官会議等で指示するなど、計画的な利用促進に努めているところである。

年次休暇等の取得は、職員の健康面でのリフレッシュを図る上でも非常に有効と考えているところである。

また、管理者が率先して取得するとともに、積極的な声かけをするなど職員が休暇を取得しやすい環境整備に努めているところであり、引き続き徹底してまいりたい。

5.「岐阜県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児介護のための短時間勤務等が取得しやすい職場環境を構築すること。」についてである。

ワークライフバランスの推進については、「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づき、超過勤務の縮減や業務の効率化などを積極的に進めているところである。

また、育児休業等の取得等については、同取組計画に沿って男性・女性職員の積極的な育児休業等の取得を推進しており、育児休業や育児のための短時間勤務などを含めた「仕事と育児・介護等の両立支援」に関する制度について、職員掲示板を利用して周知を行っているところである。

いずれにしても、ワークライフバランスを推進し、育児及び介護を行う職員が職場と家庭の両立を図れるよう支援していくことは、公務運営上、重要なことと認識しているところであり、これらの制度を利用する必要がある職

員が安心して意欲的に担当業務に取り組めるよう職場環境整備に努めてまいりたい。

6. 「『岐阜県拠点として、メンタルヘルスの不調にならない職場環境に努めること。』及び『メンタルの不調を訴える職員に対しては、細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけること。』」についてである。

メンタルヘルス対策については、職場環境を整備することはもちろんのこと、職員の皆さんが心身ともに健康で業務を行うために大変重要なことと認識しているところであり、「農林水産省職員の健康づくりのための指針」に基づき、取り組んでいるところである。

メンタルヘルス対策の充実・強化については、管理監督者のメンタルヘルスへの正確な知識や早期発見、早期対応に係る各種対応方法の習得が重要であると認識していることから、研修等に参加させ、管理職教育に努めているところである。また、常日頃からコミュニケーションを図ることにより、部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気づくりをするよう指導しているところである。

心の不調を訴えた職員に対しては、東海農政局診療所内の「心の健康に関する相談窓口」において、相談するよう指導しているところであり、相談窓口を利用できない場合には、「精神科医支援プログラム」の心理カウンセラーによる面談相談又はメンタルヘルス等の相談ができる最寄りの各種相談窓口を利用するよう指導しているところである。

いずれにしても、今後も引き続き、メンタルヘルス対策の充実・強化に向けて積極的に取り組んでまいりたい。

7. 「『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、被評価者へ評価根拠の説明及び被評価者のモチベーション維持・向上のための指導・助言を丁寧に行うこと。また、人事評価に対する被評価者からの質問及び苦情相談等に対しては、誠意を持って対応すること。』及び『目標設定にあたっては、被評価者を尊重した対応を徹底すること。また、日頃から被評価者への指導・助言を丁寧に行うこと。』」についてである。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取り組みを促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細やかな指導・助言を丁寧に行うよう総括官会議等を通じて評価者に周知しているところである。

目標の設定に当たっては、評価者と被評価者の間で目標内容を明確にし、認識を共有することが重要であることから、日頃から評価者、被評価者がコミュニケーションを図り、被評価者が話しやすい雰囲気のもとで適切に面談が行われるよう評価者に周知しているところであり、今後も引き続き丁寧に対応してまいりたい。

評価者訓練については、内閣人事局主催の評価者講座、人事院主催の能力向上研修、農林水産省主催の管理者研修における人事評価演習及び評価者全員が対象の評価者向け e-ラーニングなどを受講させ、評価能力の向上及び評価者の目線合わせに努めているところである。

評価に対する被評価者からの質問及び苦情相談については、実施権者が指定する苦情相談員にいつでも口頭、電話、電子メール等により相談できる体

制となっており、苦情の申し出を受けた苦情相談員が職員の意向を確認しながら、必要に応じ評価者に伝達し、改善を促すなど適切に対応するものとされているので、被評価者からの相談があった場合は、誠意を持って丁寧に対応してまいりたい。

以上、回答とする。

○委員長

回答していただきありがとうございました。

今後とも引き続き明るい職場であるとかコミュニケーションも含めて、職場環境づくりにご努力していただくようよろしく願います。

○主任農政推進官

それでは、これをもって交渉を終了する。

東海農政局  
地方参事官（岐阜県担当）  
原 良 一 殿

全農林労働組合岐阜分会  
委員長 三 輪 孝



## 要 求 書

分会組合員は、農林水産業の成長産業化と農山漁村の活性化をはじめとする農林水産施策を推進するために自らの職務遂行に邁進しています。

このような中で、政府は農林水産省の2018年度予算要求、組織・定員要求を決定しました。また、東海農政局では組織と業務のあり方を見直しています。

持続可能な農林水産施策を全国各地で推進していくためには、衆参農林水産委員会における附帯決議を踏まえ、必要な予算・定員の確保や人材育成、専門性の継続の実現を図ることが重要となっています。

私たちは、2017年11月1日現在における業務運営等についての職場点検を行い、岐阜拠点における課題・問題点を取りまとめました。

点検結果では、①適正な業務分担による業務の平準化、②地方参事官室における業務調整不足、③組織の将来展望への不安、などの意見が出されました。

貴職におかれては、民主的な職場の確立及び労働条件の維持・改善をはかるため、下記事項の解決に向けて最善を尽くされるよう強く要求します。

### 記

#### I 労働諸条件の改善について

1. 岐阜県拠点の人員が毎年減少するものの業務改善が図られず労働過重となっている部署もあることから、岐阜県拠点として、本省当局が示す既存業務見直しの確実な履行を図ること。
2. 地方参事官室の総括（総括・管理担当）が10月より欠員となり、指示命令体制が不整備となっているため、早急な改善と早期の欠員補充をはかること。

3. 日頃から職員とのコミュニケーションを深め、民主的で明るい職場環境を実現すること。
4. 岐阜県拠点として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底、実効のある超過勤務縮減対策を実施すること。
5. 岐阜県拠点でセクシャルハラスメント、パワーハラスメントが発生しない職場環境を実現すること。
6. 岐阜県拠点として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得しやすい職場環境をつくること。
7. 岐阜県拠点として、ワークライフバランスの確保や育児休業及び育児介護のための短時間勤務等が取得しやすい職場環境を構築すること。

## II 福利厚生施策の充実について

1. 岐阜県拠点として、メンタルヘルスの不調にならない職場環境に努めること。
2. メンタルの不調を訴える職員に対しては、細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけること。また、メンタルによる休暇等の職員に対する早期復帰に向けた支援を図ること。
3. 岐阜県拠点として、職員の福利厚生ニーズの把握と施策の充実に努めること。

## III 新たな人事評価制度について

1. 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、被評価者へ評価根拠の説明及び被評価者のモチベーション維持・向上のための指導・助言を丁寧に行うこと。  
また、人事評価に対する被評価者からの質問及び苦情相談等に対しては、誠意を持って対応すること。
2. 目標設定にあたっては、被評価者を尊重した対応を徹底すること。  
また、日頃からの的確なマネジメントに努めるとともに、被評価者への指導・助言を丁寧に行うこと。

3. 評価者及び業務内容によって、評価及び評語に格差が生じないようにすること。

#### IV その他

1. 平成30年以降の県拠点の将来展望を早期に示すこと。
2. 官用車を使用した出張の勤務時間外の移動時間について、運転者以外の同乗者も超過勤務手当の支給対象となるよう、制度改正を関係機関に要請すること。
3. 旅費支払システム（SEABIS）の入力事務簡素化に向け、システムの改善を関係機関に要請すること。
4. 統計専門調査員の管理事務を簡素化し事務集中させること。
5. 東海農政局が見直し検討している「今後の組織・業務のあり方について」及び「組織内連携強化と体系的・計画的情報活用のためのPT」について職員説明を行い推進するうえでの理解を図ること。



別紙

1. 事務室及び更衣室のロッカーを地震対策として壁に固定すること。
2. 外壁の一部が落下し、立入禁止となっている箇所について早急に対応すること。
3. 官用車のスタッドレスを更新すること。