

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29年2月23日（木） 17:30～18:25（55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 東海農政局地方参事官（岐阜県担当）
丸山 清 東海農政局岐阜県拠点総括農政推進官（総括・管理）
（記録係）高田 得幸 東海農政局岐阜県拠点主任農政推進官（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
篠田 修治	書記長
熊崎 哲也	財政部長
奥村 哲司	執行委員
佐藤 耕治	執行委員

- 4 議 題：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16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事項について交渉を始める。

交渉対象事項については、地方参事官（岐阜県担当）からⅠの1、2、4の「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの根絶。」及び5。Ⅱの2の「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。」Ⅲの1、3について回答を行う。

また、交渉事項とならなかった事項については、要望事項として接受する。

それでは、要求書の提出、趣旨説明をお願いする。

○委員長：忙しいところ時間を作ってください感謝申し上げます。

この要求書は、平成28年11月1日現在における業務運営等について職場点検を行った結果である。

課題は相変わらずコミュニケーション不足であり、仕事を進めるにあたって管理者の言葉が足りないのではないかとといった意見がある。

また、岐阜支局から初めて苦情処理が出た人事評価の課題や平成30年以降の将来展望など意見が出された。支局長をお願いすることをまとめたのでよろしく願いしたい。

内容については、書記長から具体的に説明する。

○書記長：労働条件の改善については、コミュニケーション不足が、組合員へのアンケート調査で出ている。日頃からのコミュニケーション不足は人事評価にも影響してくる。コミュニケーションがしっかり図られることにより日常の業務がスムーズに進んで行くと理解している。組合員の職場環境はもとより、業務がスムーズに進むという観点からも民主的で明るい職場の確立に向けてコミュニケーションをしっかりと取れる職場であってほしい。

超過勤務については、特に厳格な勤務時間管理体制の確立をお願いしたい。管理職が不在の中で超過勤務をしている組合員が多く見られる。そのような中でどのように管理されているのか疑問を持たざるを得ない。やはり超過勤務は事前命令があって行うのが原則。しっかりとした対応をお願いしたい。超過勤務を減らしていくには、管理職の業務把握を含め縮減対策をしっかりと講じていただきたい。

セクハラ・パワハラ根絶については、あってはならないのでしっかりとした対策をお願いしたい。

年次休暇等については、計画的に取得しやすい環境を構築していただきたい。これが職場の健康管理に繋がることになる。また、育児・介護についても該当の職員がいる。該当者が困る前に事前に対策を講じることが一番であるので、管理職が目配りをしていただきながら対応していただきたい。

人事評価について、今般、岐阜として初めて苦情処理に至った。しっかりと面談時に評価者が助言アドバイスをする事や、評価に至った理由を丁寧に説明していただくのはもとより、上位の評価が得られるように常日頃からコミュニケーションを図り、助言・指導していただきたい。

人事評価の目標設定にあたっては、しっかりと面談していただくということになるが、やはり個人が立てた目標を尊重する中で面談していただいて、双方納得のできる目標設定になるようお願いしたい。

○地方参事官（岐阜県担当）：それでは順を追って回答する。

1 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

コミュニケーションはあって過ぎることはないので、管理職だけではなく相身互いであり、人間の意思の疎通は管理職、一般職員がではなく一緒に仕事をしている以上お互いに相互に理解しながらやっていかないと良好な業務運営はできない。お互いのことを尊重しながらしっかりとやってもらいたいと思っている。

管理者には、総括官会議において業務の進捗状況、懸案事項の確認をするとともに報、連、相を徹底するよう指導しているところである。

朝礼やミーティング等においては、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アドバイスすることによって、意見の言いあえる風通しの良い、明るい職場作りにこれからも努力していきたい。

2 事前命令の徹底、超過勤務を日常的に行っている職員の業務を把握するとともに、

現場職員の意見を十分に踏まえ、実効ある対策により超過勤務を縮減することについて

超過勤務の縮減対策については、昨年度の状況を見ながら今年度は人員の配置等を考え対応してきた。昨年度と比較してそれぞれのチームにおける協力もあって縮減に繋がっている。少し気を緩めたり、業務運営のことに気づかなかつたりすると、不要不急の超勤になりかねないので、そこは、普段から目配り、気配りしながら対応して行きたい。

職員が超過勤務をしている時に管理職がいないという説明があったが、基本的には残っていなければならないと思っているが場合によってはお互いの信頼関係により、翌日の実績の確認で対応していただきたい。

中々超過勤務がゼロということにはいかないが、一人の職員に過度な超過勤務が発生しないように目配り、気配りするよう管理職をお願いしている。

また、一般の職員にもフレックスタイムが導入され、超過勤務の縮減が期待される場所であるが、昼の仕事も大事だが家庭での生活も大事なので生活が豊かになるよう活用していただきたい。

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うえでも重要であるので、今後も気配りしながら対応していく。

3 セクハラ、パワハラの根絶について

セクハラ・パワハラは当然のことながらあってはならないことと認識している。

セクハラ・パワハラは、人間と人間、心と心の接し方の問題となってくるので、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お願いしてきたところである。

セクハラ防止については、「セクハラ防止等に関する措置について」により防止、排除のための措置が明確にされており、毎年1回セクシャルハラスメント防止週間が設定され取組がされているが、普段から留意するよう徹底している。

管理者には不用意な言動等とならないよう慎重に対応するよう周知している。

いずれにしても、セクハラ・パワハラ防止等については、これまでも管理者等に周知しているところであるが、引き続き防止策を徹底し相談しやすい職場環境作りに努めてまいりたい。

4 年休、夏季休暇の計画的な取得、育児休業及び介護休暇等が取得しやすい職場環境の構築について

夏季休暇、年次休暇については、気兼ねなく取得できていると認識している。

年次休暇等の取得はフレックスタイム制度と併せワークライフバランスを推進しているところであり、職員の気分転換あるいは家庭との両立、地域の行事等への参加に非常に有効と考えており、これからも職員が休暇を取得しやすい環境整備に努めていきたい。

また、育児、介護を行う職員が家庭との両立を図れるよう支援していくことは、家庭との両立がなければ仕事にも影響が出るので重要なことと認識しており、これらの

制度を利用しながら職員が安心して業務に取り組める職場環境の整備にこれからも努めていきたい。

5 メンタルヘルス対策（メンタルの不調を訴える職員に対し、細心かつ慎重、丁寧な対応を行うこと）について

現在メンタルで休職している職員がいるが、最近の診断によると試し出勤を踏まえ復帰をめざすことになっている。もう少し時間をかけ職場に慣れるよう雰囲気作りをしていきたいと考えており、そのチームの職員も含め対応していくので協力をお願いしたい。

一方で、今後メンタルの職員が出ないとも限らないので、管理者には目配り、気配りをしてもらうが、近くにいる職員も変調に気がついた時には教えていただきたい。

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、相談室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相談又は、最寄りの相談窓口を利用するよう指導することとしている。

いずれにしても、メンタルの不調を訴える職員があらわれないような職場環境作りが重要であり、今後も引き続き、メンタルヘルス対策の充実・強化に向け、早めに対処するよう取り組んで参りたい。

6 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、被評価者へ評価結果に対する理由の説明、及び指導・助言を日頃から心がけ丁寧に行い、質問、苦情相談に対して誠意を持って対応すること。

また、目標の設定にあたっては、被評価者を尊重した対応を徹底すること。

人事評価にあたって、十分評価者から被評価者への説明が不足し意思の疎通がかみ合わなかったこともあったかもしれない。平成28年度上期の評価にあたり苦情相談がでたことを踏まえ評価者にはコミュニケーションを取って指導・助言を丁寧に行うよう指導したところである。

評価者の訓練については、内閣人事局、人事院の講座及び評価前にe-ランニングを受講させ評価能力の向上、評価者が共通の認識を持つことに努めていることである。

目標の設定にあたっては、評価者と被評価者の間で目標内容を明確にし、確認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、話し合うことによって意思疎通、情報の共有が図られ良い人間関係が生まれると考えるので、今後も引き続き丁寧に対応して参りたい。

以上、各項目にそっての回答とする。

○委員長：多岐に渡って回答していただき感謝申し上げます。

コミュニケーションについては相互の問題と言われたが私たちは、やはり管理職からのコミュニケーション、取り分けマネジメントに伴ったコミュニケーションが必要だというのが私たちの意見である。要求書にもあるとおりコミュニケーションを深めてい

ただい的確なマネジメントに努めることに集約しているのでご理解願いたい。

総括官会議等における職員への伝達事項について、多くのチームは回覧で済ませているというのが私たちの認識だが、必要なことは口頭で伝えることが必要である。

また、報・連・相をやっている中で意思の疎通がかみ合わなかった部分があったとのことであったが、業務の進め方を踏まえて目配せをお願いしたい。

超過勤務について、厳格な勤務時間管理による事前命令の徹底などは当局から言われてきたこと。超過勤務を行っている職員の把握をどこまで認識しているのか、事後承認がどれだけあるのか。数字上は改善しているとのことだったがどこの部署でどれくらい改善されているのか。私たちが感じているのは超過勤務の多い部署は変わっていないのではないか、取り分け平成28年度にてこ入れされた統計チームの業務運営により超過勤務は改善されたのかをお聞かせ願いたい。

人事評価の苦情処理が出たことについて、支局長から評価者に対して指導されたということだが、こういったことが続くことは私たちも望んでいない。ただ、期末面談の際にこれまでは説明がなかった、目標をクリアしただけではA評価にならないという説明があったと複数の場所から聞こえてきた。評価期間中は目標に対して業務運営を含めて日常的に指導・助言が繰り返され本人の目標に近づくという流れの中でいえば、評価者は人事評価シートの自己評価欄のコメントの他、日常業務の把握は常に行い、目標に対し職員がどのような努力をしたのかを考慮し、適正に評価してもらいたい。

私からは以上です。

○地方参事官（岐阜県担当）：質問のあったことに回答する。

超過勤務の平均時間は、岐阜県拠点全体で前年度に比べ約半分となっている。各チームごとに見ると、経営所得チームは減少しているが、統計チームはうまく業務が分散していないところがあったり、その業務を途中で手伝える環境にないこともあり対策が後手になった所があったので、今後はそういった反省点を踏まえ対策を講じていきたい。

人事評価について、各評価者と面談し評価内容についてアドバイスしながら苦情が出ないように対応していきたい。

○書記長：超過勤務について、退庁する時に管理者がいない時がある。必ずいないとだめだということではないが、各階には数人の管理者がいるので管理者の中でうまく調整されれば良いと思う。組合員のアンケートの中で超過勤務を登録していない職員もいるようなので管理者が不要不急ではないかを判断して、不要であると判断すれば帰るように促すなどしていただき、サービス超勤になっていないかを含めて管理していただきたい。

人事評価については処遇にも影響することから、コミュニケーションも含めて常日頃からいかに良い評価を得られるのかを助言していただきたい。面談時に次のステップとしてどうしたら上位の評価を得られるのかを話し合うことにより職員のスキルアップに繋がるのではないかと。普段の業務の中でお互いに話し合いながら指導をお願いしたい。

○地方参事官（岐阜県担当）：今後も管理者（評価者）を指導していきたい。

- 財政部長：メンタルで休職中の職員が4月復帰に向け試し出勤を行っているが、自分たちも気をつけているが、管理者としても4月復帰に向けた対応をしていただきたい。
- 地方参事官（岐阜県担当）：管理者としても4月復帰に向け協力していきたい。
- 主任農政推進官：それでは、これをもって交渉を終了する。

16全農林岐阜分会要求第1号
2017年 2月23日

地方参事官（岐阜県拠点）
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2017年度予算要求、組織・定員要求を決定しました。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、平成28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管理職と職員のコミュニケーション不足、②適正な業務分担による業務の平準化、③評価者による人事評価の格差、④組織の将来展望への不安、などの課題が明らかとなりました。

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. 岐阜支局では、管理者と職員とのコミュニケーション不足により意思疎通が図られていない部署もあることから、日頃から職員とコミュニケーションを深めることでの確なマネジメントに努めるとともに、岐阜支局として民主的で明るい職場環境を実現すること。

2. 岐阜支局として、厳格な勤務時間管理体制を確立し、事前命令の徹底によるほか、超過勤務を日常的に行っている職員の業務を把握するとともに、現場職員の意見を十分に踏まえ、業務配分や業務調整など具体的な改善策を示し、業務の平準化を図るなど実効ある対策により、超過勤務を縮減すること。
3. 岐阜支局として人員が減少している中、既存業務見直しの確実な履行や非常勤職員の雇用拡大等により労働条件の改善を図ること。
4. セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの根絶に向け、防止策の徹底と相談員制度の機能化を図ること。
5. 岐阜支局として、年次休暇や夏季休暇の計画的な取得、育児休業や看護・介護休暇など仕事と家庭の両立支援の諸制度の周知を図り、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. 岐阜支局として、メンタルヘルス対策の充実・強化を図ること。
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フォローや早期復帰に向けた支援策を講じること。
3. 農林水産省共済組合東海支部の所属事業について、再任用職員も事業の対象とすること。
4. 岐阜支局として、再任用職員も一般職員と同様の福利厚生施策が享受できるようにすること。

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、被評価者へ評価結果に対する理由の説明及び被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日頃から被評価者への指導・助言を丁寧に行うこと。
また、被評価者からの質問及び苦情相談に対しては、誠意を持って対応すること。

2. 評価者により評価に格差が生じないようにすること。
3. 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。

IV その他

1. 農政改革に伴う平成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（SEBIS）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。