

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28年7月13日（水） 17:35～18:25（50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）
丸山 清 総括農政推進官（総括・管理）
（記録係）高田 得幸 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」
 1. 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。
 2. 超過勤務の縮減について、事前命令の徹底及び実効ある縮減対策により進めること。
 3. セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの根絶について。
 4. 年次休暇、夏季休暇の計画的な取得、育児短時間勤務、介護休暇等が気兼ねなく取得できる職場環境の構築。
 5. メンタルの不調を訴える職員に対する細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけることについて。
 6. 期首・期末面談にあたって、被評価者への指導・助言を日頃から心がけ、丁寧におこなうこと。
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。

5 議事概要

○主任農政推進官：先に出された15全農林岐阜分会要求第2号に対し、6月30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の「事前命令の徹底によるほか、超過勤務縮減対策委員会による実効ある縮減対策により進めること。」

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の「年次休暇や夏

季休暇の計画的な取得、育児のための短時間勤務及び介護休暇が気兼ねなく取得できる職場環境の構築。」、Ⅱの1の「メンタルの不調を訴える職員に対して、細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけること。」、Ⅲの1、2について回答を行う。

また、交渉事項とならなかつた事項については、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：お忙しいところ時間を作っていただき感謝申し上げます。

要求書の取りまとめにあたって、職場点検を行った結果、コミュニケーション不足との意見が多くだされた。それから、組織再編時に示された既存業務の見直しの着実な履行に関して、見直しが業務にどのように反映されたかが分かりづらい、また、統計に関しては中々思うように専門調査員に移行できていないなどの意見があった。

要求事項の詳細について書記長から補足させるので、支局長のお考えをお聞かせ願いたい。

○書記長：組織再編以降いかに効率化が図られたのか。効率化が図られないと当然超過勤務問題にも繋がっていくことになり、この辺も含めて考えをお聞かせ願いたい。

○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当然図らなければならない。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効率的かつ能率的な業務の運営に繋がっていくものであり、きわめて重要であると認識している。

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示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。

コミュニケーションを図ることによって、職員の健康状態が把握でき、速やかに必要な措置を講ずることができるものと考えている。

2 超過勤務の縮減について、事前命令の徹底及び実効ある縮減対策によりすすめることについて

超過勤務については、昨年度の実績は前年度に比べ増加したが、今年度は昨年度に比べ減少している。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、必要性を確認して必要最小限に止めるよう対応策を含め管理者をお願いしている。

超過勤務の具体的な対応は、管理者に業務内容を十分確認して不要不急な超過勤務は行わないよう、業務を調整する体制を整備するなどして対応しているところである。また、毎月の超過勤務縮減対策委員会で超過勤務の実態を把握しながら超過勤務の多い場

所にはアドバイスしながら対応策を検討している。今後も、気配り、目配りして対応していきたい。

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、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、正常な業務運営がうまくいかなかったり、職員の心の健康に深刻な影響を与えるものであり、その防止策を図ることは重要と認識している。

セクハラの防止については、「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。

パワハラ防止については、「パワーハラスメントを起こさないために注意すべき言動例について」及び「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、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、育児短期時間勤務及び介護休暇等が気兼ねなく取得できる職場環境について

年次休暇や夏季休暇については、スケジュール表を作成し業務を調整しながら計画的な利用促進に努めている。

年次休暇等の取得は、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）について

メンタルヘルス対策については、職員が働きやすい職場環境を整備することはもちろん、心身の健康を維持しなければ業務も行うことができないので大変重要なことと認識しているところであり「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき取り組んでいる。

メンタルヘルス対策の充実・強化については、管理者がメンタルヘルスへの正確な知識や早期発見、早期対応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知識の習得に努めている。また、常日頃からコミュニケーションを図ることが早期発見にもつながることから、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、被評価者への指導・助言を日頃から心がけ、丁寧に行うこと。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。

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組を促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなどきめ細やかな指導・助言又、希望、期待が持てるようなアドバイスを行うよう総括官会議を通じて評価者に周知しているところであり、今後も同様に対応して参りたい。

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：丁寧に回答していただき感謝申し上げます。分会は年二回（春・秋）交渉を申し入れさせて頂いているが、多くの事項については確認の場と思っているので今後ともよろしくお願ひしたいし、職場がより良い環境となっていくのが私たちの本意である。

コミュニケーションは、どのように取っていくのが非常に難しい。超過勤務を取って言えば、支局長は超勤実施の必要性を職員に問いながら対応していくと言われるが、管理者の皆さんは今日することが必要なのか聞くばかりで、本当に、自分の業務、仕事の状況を理解しているのか職員からみれば不満になる。そのような事もあることをご理解願ひたい。また、4月から統計チームとしての構造統計、生産消費統計を含めた業務運営を進めているが、定員が1名欠員もあり超過勤務が増えている。支局長からは、管理者にアドバイスをして最近落ち着いているということであるが今後とも適切な対応をお願ひしたい。

また、3月に統計業務の平準化を行うということだったが、平準化し業務が増加した職員には納得がいかない部分がある。職員定数が減っていく中で仕事量がスリムになっていかないといけないのだがならない。

組織再編の業務見直しにあたって、現場の意見が中々局なり本省に伝わっていないし、現場の意見に対するフィードバックもない。そこで一つ問題になっているのが消費安全業務の横断的監視業務である。手法として横断的監視業務をいれることには理解できるが、そんなに性急に取り組まなくてもいいのではないかとというのが現場の意見である。

このように職員から意見がでるのは、やはりコミュニケーション不足の問題ではない

のかと思う。

休暇制度については、これから介護が重要になってくる。民間では育児・介護休業法が改正され要件が緩和され、人事院でも要件の緩和をすると聞いている。職員への周知と気軽に取得できるよう申請の添付書類の軽減をお願いしたい。

メンタルヘルスについては、1名休職中の職員がいる。早期の復帰を願っているので対応をよろしくをお願いしたい。

今後ともより良い職場で仕事をしたいと考えているのでよろしくをお願いしたい。

私からは以上です。

○佐藤執行委員：業務に合わせて人を割り振ることができない状況となり、業務を割り振っていくしかないと思っているが、職員へのおろし方、進め方を間違えると不満が出てくるので注意をはらってやってもらいたい。

○大島副委員長：消費安全業務では、高山も管轄区域となったことで遠距離出張が増え、これまで以上に業務以外の安全面に注意を払わないとならないことから負担に感じている。

また、横断的監視業務について、試行といいながら月の実施件数が定められるなど、職員はノルマとして感じている。

○篠田書記長：超過勤務の問題では、4月以降見ていると同じ職員が超過勤務を行っており偏りがある。同じ人がいつも超過勤務をしている状況はまずいのではないか。

是正の対策を取ってほしい。

○地方参事官（岐阜県担当）：業務の平準化については、過重になっている所を放っておくわけにはいかない。お互いにお互いを思う気持ちがなければ平準化はうまくできないことを理解してほしい。

○主任農政推進官：それでは、これをもって交渉を終了する。

15全農林岐阜分会要求第2号
2016年 7月13日

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

農林水産省では、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の組織再編を実施し、昨年10月1日に新体制が発足しました。

私たちは、新体制発足に当たり、個別執行業務と言われる既存業務の見直しの確実な履行と府県単位拠点における適正な人員配置の実現を求めてきました。

このような中、平成28年5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、岐阜支局における課題・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か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. 岐阜支局の超過勤務の縮減については、厳格な勤務時間管理と事前命令の徹底によるほか、岐阜支局の超過勤務縮減対策委員会による実効ある縮減対策及び適正な業務分担による業務の平準化により進めること。
3. 岐阜支局として、当局が10月の組織再編時及び平成28年度の業務計画策定時に示した業務見直しについて、確実に履行し、業務運営の改善に努めること。
なお、当局が示した業務見直しが現場実態と大きく乖離すると判断される場合又は職員から業務見直しに対する意見が出された場合には、上局に対しての説明など速や

かな対応に努め、職場実態に即した業務見直しとすること。

4. 岐阜支局として、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、防止策の徹底を図ること。

また、現行の相談体制を見直し、ハラスメントを受けた又は見かけた職員が相談しやすい仕組みとすること。

5. 岐阜支局として、年次休暇や夏季休暇の計画的な取得、育児のための短時間勤務及び介護休暇等が気兼ねなく取得できる職場環境を構築すること。特に介護休暇等の制度周知が不十分であることから周知に努めること。

また、職員が気兼ねなく育児休業を申請できる職場環境として、代替職員を必ず確保すること。

II 福利厚生施策の充実について

1. 「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、岐阜支局におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図ること。

また、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。

2. 岐阜支局として、メンタルによる休暇等の職員に対するフォローアップや早期復帰に向けた支援を確実に行うこと。

3. 農林水産省共済組合東海支部の所属所事業について、再任用職員も事業の対象とすること。

なお、農林水産省共済組合事業全般において、再任用職員が享受できるメニューを示すこと。

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、被評価者への指導・助言を日頃から心がけ、丁寧におこなうこと。

2. 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。

IV その他

1. 官用車を使用した出張・外勤時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。
2. 旅費支払いシステム（SEABIS）の入力操作が複雑であることから、システムの改善を上局に要請すること。

以 上