

東海農政局木曾川水系土地改良調査管理事務所長良川支所交渉  
(全農林労働組合岐阜分会)  
議 事 要 旨

1. 日 時：令和2年2月18日(火) 12:30~12:45 (15分)
2. 会 場：東海農政局木曾川水系土地改良調査管理事務所長良川支所会議室
3. 出席者：東海農政局木曾川水系土地改良調査管理事務所

大坪 寛 長良川支所長  
加護 秀二 庶務課長

全農林労働組合岐阜分会 水野 芳夫 委員長  
同 中邑 克彦 書記長

4. 議 題：2019 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

(加護庶務課長)

ただ今から、全農林労働組合岐阜分会からの要求に基づく交渉を開始します。交渉を始めるに当たり、出席者を紹介します。

当局側として、大坪支所長及び本日司会進行を務めます庶務課長の加護です。

職員団体側として、全農林労働組合岐阜分会から水野委員長、中邑書記長です。

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告します。

全農林労働組合岐阜分会から提出された要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の(3)に定められた要件を満たし、交渉対象とする事項は、

- ・「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「1の民主的で明るい職場環境の実現の部分、2の超過勤務縮減の部分、3、4、5」
- ・「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「1、2のメンタルヘルス対策の部分」
- ・「Ⅲ 人事評価制度について」の「1、2」

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。

それでは、要求書の提出及び趣旨説明をお願いします。

(水野委員長)

岐阜分会委員長の水野です。今回の交渉に当たり、お忙しい時期であるにもかかわらずご対応をいただきましたことに感謝申し上げます。私たちは、交渉の位

置付けを問題の改善を求めることのほかに現状確認の意味合いも含めていることをご理解願います。年2回、職場環境等の現状を互いに確認し合いたいと思います。

要求事項は、要求書のとおりであります。11月1日時点での職場点検結果及び良好な労働環境の維持に必要な不可欠な事項をあげさせていただきます。

いずれの事項も双方にとって重要と考えますので、ご回答をお願いいたします。

(大坪支所長)

支所長の大坪でございます。よろしくお願いいたします。

まず始めに、農林水産省を取り巻く環境が大変厳しい中、農業農村整備事業の推進について、職員の皆様に日頃よりご尽力いただいていることに対し、この場をお借りして感謝申し上げます。引き続きよろしくお願いいたします。

要求事項のうち交渉対象となった事項について回答いたします。

Iの1 民主的で明るい職場環境の実現について回答いたします。

日常的に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つながるほか、職務の能率的な遂行を確保し、公務の円滑な運営に資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ります。

日常の業務執行に際しても積極的に情報交換を行い、職員とのコミュニケーションを図るよう努めているところであります。

また、各職員が担当する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、風通しの良い、明るい職場づくりの確保に積極的に努めているところであります。

引き続き、職員とのコミュニケーションを図りながら、明るく働きがいのある職場づくりに努めてまいります。

Iの2 超過勤務縮減対策について回答いたします。

超過勤務の縮減については、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も必要最小限に止めるよう、管理職をはじめ、各職員がそれぞれの自覚を持って取り組むことが重要であると考えております。

具体的な取組としましては、①超過勤務の事前命令、②定時退庁日における周知、③改善・見直しなどによる業務の平準化及び支援体制の整備、④毎月の超過勤務縮減状況の確認と対応策の検討などを徹底してきたところであり、人事評価制度における組織目標にも「超過勤務の縮減」を掲げているところであります。

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ますので、今後も業務実態の把握に努め、そのためにも常日頃から職員とのコミュニケーションを図るとともに、事前命令の徹底などの超過勤務縮減に取り組み、職員が気兼ねなく退庁できるような環境づくりに努めてまいります。

Iの3 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の実現について回答いたします。

セクハラ・パワハラは、職員の権利や人権を侵害し、心の健康等に深刻な影響を与えるものであり、その防止策等を講じることは重要と認識しているところであります。

セクシュアル・ハラスメントの防止等については、ハラスメント防止週間に合わせて職場内研修の取組を実施したところであり、今後においても同様な取組を実施したいと考えております。

管理職は、「しない、させない、見過ごさない」という職場の雰囲気醸成させることがセクハラ・パワハラを防止する上で極めて重要と考えており、引き続き防止策を徹底する考えであります。

Iの4 年次休暇等の取得しやすい職場環境について回答いたします。

年次休暇については、職員の健康面でのリフレッシュを図る上で、非常に有効かつ、重要であると考えているところであります。

また、ゴールデンウィーク、夏季休暇取得時、年末年始の際には、年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう、計画的な利用促進に努めているところであります。

Iの5 ワークライフバランスの確保及び育児休業等の取得しやすい職場環境について回答いたします。

ワークライフバランスの推進については、農林水産省として取り組んでおり、長良川支所としては、両立支援制度を周知するとともにフレックスタイム制度を利用している職員がいるなどワークライフバランスの推進に努めているところであります。

また、育児休業等の取得しやすい職場環境については、当支所において昨年11月に男性係長が育児休業を取得したところであり、引き続き取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

IIのメンタルヘルス対策について回答いたします。

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、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」等に基づき、取り組んでいるところであります。

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取り組んでおります。

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することとしており、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す

ることとしております。

また、心の健康を害した職員に対しては、必要に応じて職場の上司や健康管理担当者が健康管理医との面談に同席などしてフォローしており、細心かつ丁寧な対応をすることとしております。

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ます。

Ⅲの人事評価制度について回答いたします。

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可能な限りきめ細やかな指導・助言を行うよう努めているところであり、今後も同様に対応してまいります。更に被評価者との常日頃のコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有化や業務改善等にも結びつけていくことが重要と考えているところであります。

また、評価に対する職員からの意見・質問、苦情相談が生じた場合に対応するため、苦情相談窓口を設け相談に乗る体制を整え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ます。

なお、当支所における苦情相談員は本事務所の庶務課長となっております。

回答は、以上となります。

(水野委員長)

丁寧なご回答をいただき、ありがとうございます。

昨今、働き方改革が注目されていますが、公務においてもワークライフバランスをとる必要があると思います。以前、先輩の職員が「職場は戦場」と言っておられました。令和の世の中になって戦場のような職場は、ブラック企業扱いされて受け入れてもらえません。幸いにもそのような状況にはなっていないようですので、日頃からのご尽力に感謝いたします。

(中邑書記長)

私からも改めてお願いしたいと思います。

年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりについてです。当支所は、少人数職場であるため、休暇が取得しづらいとの意見があります。

先般、育児休暇も取得させていただいたところですが、引き続き、各種制度にかかる休暇・休業が気兼ねなく取得できるよう、職場環境づくりをよろしく願います。

また、日常的に職員とのコミュニケーションを図っていただき、風通しのよい働きやすい職場づくりについても再度願います。

(大坪支所長)

分会の皆さんから貴重なご意見・ご要望をいただき感謝申し上げます。職員の生の声としてしっかりと受け止めます。

年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりについてです。少人数の職場ではありますが、積極的に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ます。

（水野委員長）

日本人は戦後、働くことを美德とを感じるよう教育を受けてきており、仕事はつらくても当たり前といった感がありましたが、平成生まれ辺りから、仕事に楽しさ、やり甲斐などを求める世代になっています。

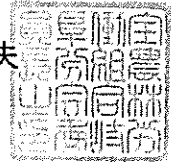
連合は、働くことを軸とした安全、安心の社会の実現を求めています。農林水産省の職場においても、メンタルヘルスを含め、安心して働くことのできる職場の維持に、引き続きご尽力をお願いします。

（加護庶務課長）

以上をもちまして交渉を終わります。

木曾川水系土地改良調査管理事務所  
長良川支所  
支所長 大坪 寛 殿

全農林労働組合岐阜分会  
委員長 水野 芳 夫



## 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2020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着実に推進していくためには、組織再編に伴う設置法案に係る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、2019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、課題・問題点を取りまとめました。

点検結果では、①業務に見合った人員配置、②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. 日頃から職員との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、長良川支所として民主的で明るい職場環境を実現すること。
2. 長良川支所として、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。

3. 長良川支所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。
4. 長良川支所として、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。
5. 長良川支所として、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. 長良川支所として、メンタルの不調にならない職場環境に努めること。
2. メンタル不調の職員に対しては、細心かつ慎重、丁寧な対応に心がけること。また、メンタル不調による病休者等に対するフォローや早期復帰に向けた支援を図ること。

## III 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. 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。
2. 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。