

## 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7月18日（火） 17：30～18：10（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）

丸山 清 総括農政推進官（総括・管理）

（記録係）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：全農林労働組合岐阜分会提出 別添「要求書」

1. 日頃から職員とコミュニケーションを深めることで、岐阜県拠点として民主的で明るい職場環境を実現すること。
2. 岐阜県拠点として、現場職員の意見を十分に踏まえたうえで、超過勤務の縮減を図ること。
3. 岐阜県拠点として、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. 岐阜県拠点として、職員が職場に気兼ねなく各種休暇・休業制度を取得して休める職場環境に努めること。
5. 岐阜県拠点として、メンタルヘルスにならない職場環境に努めること。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。
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。  
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。

## 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2号に対し、7月6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、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5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。

業務に見合った人員の確保、統計専門調査員の増加による職員への負担増、地方参事官室の業務運営等について意見が出たところである。組合員の職場の声というものをご理解いただいて対応できるものについては対応していただきたくお願い申し上げます。

詳細については、書記長から説明する。

### ○書記長

1点目は、コミュニケーション不足について、

コミュニケーションが不足しているという意見が多く出ていて、コミュニケーション不足からくる課題が出されている。日頃からコミュニケーションがとれていれば、問題がなくなると思うし、業務運営もいい方向に進むのではないかと考えている。風通しのよい明るい職場環境づくりをお願いしたい。

2点目は、超過勤務について、

前々から事前命令の徹底をお願いしているところであり、そうなっていると認識している。一部の者に業務集中して負担等ならないよう管理職の目配り・気配りをお願いしたい。最終的には、超過勤務を減らしていただくような対応をぜひお願いしたい。

3点目は、セクハラ・パワハラについて、

あってはならないことなので、しっかりとした対応をお願いしたい。

4点目は、各種休暇等について、

年次休暇はもちろんのことであるが、育児・介護休暇についても、気兼ねなく取得できるような職場環境づくりをお願いしたい。

5点目は、メンタルヘルスについて、

これについてもコミュニケーションが重要であると思っている。まずは、メンタルヘルスにならないような気配りについてお願いしたい。もしも、不調を訴える職員がいた場合は、細心かつ慎重に丁寧な対応をよろしくお願いしたい。

最後は、人事評価について、

導入されてから何年にもなるが、岐阜でも苦情処理を行った実績があると伺っている。人事評価の評価結果については、丁寧に説明していただくことはもちろ

んのことだが、指導・助言についてもお願いしたい。苦情は、目標設定の認識の違いやコミュニケーション不足が原因かと思っているので、丁寧な対応をよろしくお願いしたい。

以上、要求事項について回答をよろしく願います。

○地方参事官（岐阜県担当）

それでは順を追って回答する。

1. 「日頃から職員とコミュニケーションを深めることで、岐阜県拠点として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を図ることは、職場内の人と人との意識の共有や業務改善等につながりどの社会においても必要で、きわ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常に指示しているところである。  
当職場では、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、適格なアドバイスを行う等により、今まで以上に風通しの良い、明るい職場環境づくりにつながっていくものと思っているので、引き続き積極的にコミュニケーションができるよう努めて参りたい。
2. 「岐阜県拠点として、現場職員の意見を十分に踏まえたうえで、超過勤務の縮減を図ること。」について、  
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。  
今年度は、5月から毎月「超過勤務縮減対策検討委員会」を総括官会議の後に設置し、取り組み状況を聞き、超過勤務時間の実績等を把握しているところである。  
また、今年度から超過勤務時間の目標の設定の仕方が、毎月チーム毎に設定する方法に変わったところである。4月～6月までの超過勤務の実績は、昨年度の平均時間に比べて若干であるが減っているところである。超過勤務が一人に偏らないように支援体制等を整備することはもちろんのことである

が、後手後手に回らないよう管理者とよく相談しながら先を見てやっていこうと思っている。

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. 「岐阜県拠点として、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、

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、12月上旬のセクシャル・ハラスメント防止週間にあわせて、職場研修などの取り組みを実施しているところである。

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。

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、両当事者間のあっせん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、職員が職場に気兼ねなく各種休暇・休業制度を取得して休める職場環境に努めること。」について、

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、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きたい。

いずれにしても、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いきたい。

5. 「岐阜県拠点として、メンタルヘルスにならない職場環境に努めること。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、

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いる。

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。

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、被評価者に対する指導・助言を行うにあたっては、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、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

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参りたい。

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たり、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参りたい。

以上、各項目にそっての回答とする。

#### ○委員長

回答していただきありがとうございます。

今回の要求事項の中では、コミュニケーションのところで職員間のコミュニケーションも含めて活発化しないと先に進まないし、物事が停滞する。

今後とも、目配り等の部分も含めて、お互いがいい職場作りに向けて努力していただくようよろしくお願いいたします。

#### ○主任農政推進官

それでは、これをもって交渉を終了する。

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、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、岐阜県拠点における課題・問題点を取りまとめました。

点検結果では、①業務に見合った人員の確保、②統計専門調査員の増加による職員への負担増、③地方参事官室の業務運営、④再任用職員の配置、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及び非常勤職員の雇用拡大等により、岐阜県拠点の労働環境を改善すること。
2. 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かなマネジメントに努めるとともに、岐阜県拠点として民主的で明るい職場環境を実現すること。

3. 岐阜県拠点として、日頃から超過勤務実態の把握に努めるとともに、現場職員の意見を十分に踏まえたうえで、著しい業務過重に対しては業務調整など具体的な改善策により超過勤務の縮減を図ること。
4. 岐阜県拠点として、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。
5. 岐阜県拠点として、職員が職場に気兼ねなく各種休暇・休業制度を取得して休める職場環境に努めること。また、各種休暇・休業制度の内容を示すこと。

## 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フォローや早期復帰に向けた支援を図ること。
3. 岐阜県拠点として、共済組合員以外の職員が享受できる福利厚生施策の内容を示すこと。

## 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. 平成30年以降の県拠点の将来展望を示すこと。  
なお、平成30年度の組織・定員に対しては、節目節目で職員説明を十分に行うこと。
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。