

農林水産本省交渉(全農林労働組合中央本部)
議 事 要 旨

1. 日 時：令和4年8月4日(木) 10:28～11:04
2. 会 場：秘書課研修室（本館7階 ドアNo.772、774、776）
3. 出席者：

農林水産省	渡邊 毅	官房長
同	河南 健	秘書課長
同	井上 計	地方課長
同	窪山 富士男	参事官
同	大坂 浩之	秘書課人事調査官
同	三宅 建史	秘書課人事企画官
全農林労働組合中央本部	渡邊 由一	書記長
同	村上 嘉則	財政局長
同	関 真寿	調査交渉部長（非現業担当）
同	轟 政浩	調査交渉部長（独法担当）
同	立花 賢司	組織教宣部長 外

4. 議 題：2022 人勧期要求書回答
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（三宅秘書課人事企画官）

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、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する。

全農林中央本部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、交渉事項とする事項は、

- ・ 「Ⅱ 2023 年度予算概算、組織・定員要求等について」の「9のコロナ感染拡大防止対策を前提とした職場環境の整備の部分」

- ・ 「Ⅴ 非常勤職員等の制度及び待遇改善について」の「1」

- ・ 「Ⅵ 労働諸条件の改善について」の「1の(1)の事前の超過勤務命令の徹底及び在庁時間削減の部分、(8)の休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、2のコロナ禍における職員の感染防止、健康確保の部分、4の(2)の官用車の安全対策の部分、6のハラスメントの防止策の部分、7の年次休暇や夏季休暇の取得促進部分、8、9の研修等の実施部分を除く障害者の職場環境の部分」、10の女性公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進部分

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いるので、これを前提として交渉を行う。

（渡邊書記長）

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、一昨年から続くコロナ禍や慢性的な人員不足の状況下でも、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対するニーズに応えるため、日夜、懸命に職務に邁進しているところであるが、7月15

～16日に開催した定期大会では、連年にわたる厳しい定員削減の中、各職域から人員不足による超過勤務など厳しい業務実態が報告された。

このような中で、公務関係労働者の生活・労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を7月13日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との見解が示されていたところである。

それでは、要求書に対する回答をいただきたい。

（渡邊官房長）

それでは、要求事項のうち交渉事項について、各担当課長から順次回答する。

（河南秘書課長）

最初に、交渉事項のうち、Ⅱの9及びⅥの2のコロナ感染防止対策について回答する。

農林水産省では、省としての機能を維持し、必要な業務を可能な限り継続するとともに、職員の健康を確保するため、テレワークや時差出勤の活用、会議等のリモート開催の推奨、手洗いや手指消毒、マスクの着用、出勤前の検温及び体調確認、執務室等の換気などの取組を徹底してきたところである。今後も、感染拡大を回避するため、引き続き基本的な感染防止対策を徹底するとともに、職場の状況を踏まえつつ可能な限り出勤回避等に取り組み、農林水産省の機能の維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

Ⅴの非常勤職員等の制度及び待遇改善について回答させていただく。

当省における非常勤職員の給与は、人事院が制定した「非常勤職員給与決定指針」の一部改正や各府省申合せの「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」を踏まえ、「臨時雇用非常勤職員給与等規程」を改正し、平成30年4月から順次、職務経験等の要素を考慮した賃金の改善、ボーナスの支給対象の拡大、給与改定日の繰上げ等の待遇改善を図ったところである。

今後も政府全体の取組の中で適切に対応してまいりたい。

次に、Ⅵの労働条件の改善についてである。

1の（1）の事前の超過勤務命令の徹底と在庁時間削減の部分についてであるが、超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めること、上限時間を十分認識し、早出遅出勤務制度の活用にも努めること、職員の勤務の状況等を注意深く把握し、業務の削減・効率化に積極的に取り組むこと等の取組を行っている。

また、令和2年8月には、新たな超過勤務縮減対策として、勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、必要に応じて人員配置や業務分担の見直しの検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導するとともに、庶務課長等から各局庁等の幹部にも該当局の超過勤務の状況を報告するよう指示したところである。

在庁時間の削減については、引き続き、先ほど述べた超過勤務縮減対策を徹底することにより在庁時間の削減を図ってまいりたい。

続いて、6のハラスメント防止対策についてであるが、令和2年6月に人事院規則10-16「パワー・ハラスメントの防止等」の施行を受け、当省において「パワー・ハラ

メント防止等に関する措置について」を制定し職員へ周知を行うとともに、既存の「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」の改正を行い、ハラスメント防止等に関して一元的に相談を受ける体制を整備したところである。

また、例年12月上旬に実施される「ハラスメント防止週間」において職場研修等を実施しており、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組む考えである。

次に、1の(8)及び7の諸休暇を取得しやすい職場環境の整備についてである。

妊娠・出産・育児に関わる休暇については、育児等と仕事の両立を尊重する風土の醸成により、職員が能力を十分に発揮し、能率的な公務運営を実現できるよう、人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報発信、相談体制の整備、研修の実施等に取り組んでいるところである。

また、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、毎月上旬には、向こう3か月間の計画表を見直し、各班で回覧すること、夏季休暇や年末年始の休暇の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、課長等が10月に1月から9月までの年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境を整備することを促す、などの取組を行っているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

次に、8の心の健康づくりについてである。

当省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備しているところであり、引き続き省内関係部局が連携して対応する考えである。

また、ストレスチェックについては、「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施してまいりたい。

次に、9の障害者雇用についてである。

障害者の雇用については、引き続き、障害者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、10の女性公務員の採用等の推進についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、令和3年4月に策定した「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めたところである。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化等に取り組んでいるところであり、また、女性の登用目標達成に向けた計画的育成のため、女性の職域の拡大や、管理職の意識改革のための勉強会等を実施しているところである。

また、育児等家庭のケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革の

推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいるところである。

引き続き、これらの取組を通じて、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

（井上地方課長）

続いて、Ⅵの労働条件の改善についての４の（２）の官用車の安全対策について、回答させていただく。

官用車の安全対策については、地方農政局等の要望を踏まえ、切替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

（渡邊書記長）

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項５点について、私から重ねて要請する。

１点目は、賃金改善等についてである。

７月１３日に公務員連絡会幹事クラス、２６日及び８月１日には書記長クラス、本日は委員長クラスと人事院との交渉が行われ、新型コロナウイルスの感染拡大により中央集会は急遽中止となったが、取組を進めてきたところである。

組合員からは、本年の春闘結果は連合・経団連ともに近年にない高い水準となっていることや、円安やロシアのウクライナ侵攻も相俟って、電気料金やガス料金の値上がりに加え食品をはじめとする原材料や原油価格の高騰など消費者物価の上昇による実質賃金の低下から、月例給与や一時金の支給月数の引上げなど切実な意見が数多く寄せられているところである。

農林水産省としても政府の一員として、最大限の対応を求める。

２点目は、２０２３年度予算概算要求についてである。

２０２３年度予算概算要求にあたっては、今月末の省議決定に向け最終段階と推察するが、食料・農業・農村基本計画などに基づく各種施策の着実な実施に加え、みどりの食料システム戦略や農林水産物・食品の輸出拡大実行戦略の着実な推進、持続可能な農林水産業の確立と農山漁村の活性化に資する政策展開、勤務環境の整備や組合員の労働条件を改善するために必要な予算を確保するよう最大限の対応を要請する。

一方、独立行政法人では、本年は第５期中長期目標等の２年目となる。この間、事務・事業の確実な達成に必要な運営費交付金及び施設整備費補助金などの確保と組合員の賃金・労働条件の改善に必要な人件費の確保を求めてきた。特に、「効率化係数」により、法人の運営が極めて厳しい状況となっているため、２０２３年度計画等の事務・事業の推進に必要な予算の確保とともに、当該係数の適用除外となる経費の更なる拡充に向けて査定省に対してしっかり働きかけを行うよう求める。

また、各法人では、２０２３年度からの定年引上げに向けた検討が進められており、定年引上げに関連する必要な経費及び２０２３年度予算要求に向け高年齢者雇用安定法に基づいた再雇用を見込んだ人件費を要求することとしていることから、引き続き、法人の意向を踏まえた対応を強く求める。

さらに、非常勤職員等の雇用経費については、同一労働同一賃金に係る法規定への

対応を踏まえた常勤職員との均等・均衡待遇となるよう必要な予算の確保を重ねて求める。

私たちは、「効率化係数」の廃止と運営費交付金及び施設整備費補助金の増額・確保、更には職員の人件費及び非常勤職員等の雇用経費の確保を求め、引き続き、議員要請等を行う予定であることから、前広な情報提供と誠意をもった対応を求める。

3点目は、組織・定員要求についてである。

定員合理化計画目標期間の4年目となるが、「食料・農業・農村基本計画」等に基づく既存の施策に加え、みどりの食料システム戦略や農林水産物・食品の輸出拡大実行戦略の着実な推進、持続可能な農林水産業の確立と農山漁村の活性化に資する政策は本省・地方が一体となって進めることが重要であり、地方農政局等はみどりの食料システム戦略や農林水産物・食品の輸出拡大など新たな施策への対応、国営土地改良事業所等では自然災害や農業農村整備の推進、植防・動検では出入国規制の段階的な緩和や農畜産物輸出入の拡大など、防疫・検疫体制の強化、漁調・船舶では外国漁船の取締強化と安全運航の確保などに必要な人員を求めてきたところである。こうした中、定期大会では、人員不足により、事業所職場では慢性的なサービス残業の実態や、動検職場からは早朝の旅客便検査と平行して外国来郵便物検査を行っており、肉体的・精神的な負担となっており健康管理体制が必要などの意見が上げられている。

円滑な農林水産行政の推進に必要な体制や新規増員要求は十分な要求となるのか伺う。

なお、省議決定後は、査定省との厳しい折衝が想定されるが、農林水産業の生産基盤の強化をはじめとした2023年度予算概算要求、その実現に必要な組織・定員要求が満額確保されるよう、現時点から最大限の対応を求める。

私たち労働組合としても、満額確保に向け様々な取組を行うこととしており、要求内容を踏まえ、別途、要請するので誠意ある対応を求める。

4点目は、地方組織の維持・活性化についてである。

要求書提出時、官房長から、「地域拠点の地方参事官室への若手職員の配置や本省若手職員の農政局本局・本所への配置については、令和2年以降、積極的に進めてきているところであり、引き続き、地方農政局・北海農政事務所と一体となって取り組む」として、従来よりも前向きな見解が示されたところであり、この流れを継続・拡大することが重要と考える。

しかし、地域拠点の実態は、若手職員の配置はわずかで、フルタイム再任用が認められないため短時間再任用となっており、組織の活性化や業務の継続、職員のモチベーションの向上には、ほど遠いとの声が上げられている。

地域における施策推進に向けた対応など、地方組織に対するニーズは高まっており、将来にわたって着実に農林水産行政を推進し、安定した組織を維持するため、地方に偏重した定員削減割当を見直すとともに地域拠点へ新規採用者や中途採用者、若手職員及びフルタイム再任用職員の配置を拡充するよう強く求める。

こうした中、定期大会では、消費・安全業務について、北海道の組合員から広大な管轄と人員不足のため、移動に1日費やすことや片道数百キロの道程を自ら官用車を運転しなければならないなど、業務を行う前に相当な体力と精神的に負担があることや、本所と地域拠点の協力体制がないため情報収集にも苦慮しているとの報告が上がっている。また、事務室の確保や、通勤の広域化による地域拠点のサテライトオフィス機能の活用などの意見も上げられており、改善・検討を求める。

次に、統計業務については、定期大会において、先行きが不透明すぎて日頃の業務のモチベーションを維持できない、といった報告もあった。そのため、現場実態を踏まえ、国民生活に必要な統計の精度を維持しそのために必要な人員を確保することを求める。

さらに、経営所得安定対策業務についても一部の地域拠点からは人員不足等の意見が寄せられているため、現場の意見を十分踏まえ、拠点に必要な業務とそのために必要な人員の確保を求める。

最後に、人事評価制度についてである。

新たな人事評価制度により、本年 10 月から始まる評価期間に係る評価から能力・実績をきめ細かく的確に把握するとして評語区分を 5 段階から 6 段階へ細分化される。職場で混乱が生じないように、変更点をはじめ制度の内容を丁寧に周知すること。

また、評価者と被評価者との信頼関係の構築が必要不可欠であり、見直し内容に即した更なる評価者訓練の充実を図るよう求める。

さらに、公平・公正性、客観性、透明性、納得性の 4 原則、労使協議に基づく制度設計及び運営、労働組合の参加する苦情処理システムの確立の 2 要件を具備した制度とするためにも、現在、希望者のみ開示としている全体評語に加え、個別評語の開示を求める。

(渡邊官房長)

渡邊書記長から言及のあった事項について、担当課長を含め順次申し上げる。

まず、私から申し上げる。

給与水準等に関しては、人事院勧告の今後の動向に注視してまいりたい。

令和 5 年度予算概算要求については、食料・農業・農村基本計画等に基づく施策を着実に実行できるよう、検討を進めてまいりたい。

独立行政法人における効率化係数についてであるが、独立行政法人に交付される運営費交付金が国民から徴収された貴重な財源で賄われるものであるため、独立行政法人は運営費交付金を効率的に使用するよう努めることとされている。こうした中、令和 4 年度要求においては、知財収入等の自己収入のうち控除対象外となる項目の拡充や、効率化係数の適用除外となる経費の範囲の拡充などについて要求し、一部認められたところである。

令和 5 年度においても、第 5 期中長期目標等を踏まえ、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進をはじめ、施設等の修繕、職員の雇用に要する経費等の確保に必要な要求を行ってまいりたい。

独立行政法人における定年引き上げに向けた検討については、厳しい財政状況の中、独立行政法人に対する定年引き上げの議論の状況を注視しているところである。令和 4 年度の再雇用に係る経費については、各法人からの要望に基づき要求を行ったところ、厳しい財政状況の中、運営費交付金の総額として、各法人の運営に必要な予算は概ね確保できたものと考えている。令和 5 年度要求に当たっても法人の意向を聴取しつつ、必要な予算が確保されるよう要求を行ってまいりたい。

独立行政法人における非常勤職員等の雇用や給与については、各法人において判断されるものであるが、予算要求にあたっては、法人から業務運営の計画や常勤職員と

の均等を図る必要性等を聞き取りし、内容を把握・精査した上で、必要な予算要求を行ってまいりたい。

令和5年度組織・定員要求については、食料安全保障の強化、「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進等の農林水産行政をめぐる諸課題に的確に対応するため、必要な組織・定員の確保に努めてまいりたい。

地方組織の維持・活性化については、地域拠点の地方参事官室への若手職員の配置や本省若手職員の農政局本局・本所への配置を令和2年以降積極的に進めてきているところである。また、職員が極端に少ない年齢層の平準化を図るための中途採用者の確保及び各県域拠点・地域拠点の欠員状況や希望職員の業務経験等を総合的に勘案した上での現役職員を含めた人事企画におけるフルタイム再任用者の計画的な配置に努め、引き続き、地方農政局・北海農政事務所と一体となって取り組んでまいりたい。

なお、地域ごとの事情や個別業務に関する御要請については、該当部局と共有し、まずは実態の把握に努めてまいりたい。

（河南秘書課長）

続いて、私から申し上げる。

新たな人事評価の在り方や改善方策等については、内閣官房内閣人事局が幅広く議論、整理を行うことを目的として開催した「人事評価の改善に向けた有識者検討会」の報告を受け、順次制度の見直しが行われたところである。当省としては、本年10月からの見直しについて、政府全体の枠組みに従って実施していくとの基本的な考えのもと、具体的な改善等の内容については、職員掲示板への掲載も含め適切に周知してまいりたい。

また、評価者に対しては、より一層理解が深まるよう、eラーニングや各種研修等の評価者訓練を引き続き実施してまいりたい。

なお、今回の人事評価の見直しに伴い「人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令」が改正されたところであるが、評価結果の開示については従前と変更がないことから、これまでと同様の取扱いとしている。

（関調査交渉部長）

要求事項に対する回答を踏まえ、4点について申し上げるので、再度当局見解を伺いたい。

1点目は、超過勤務の縮減についてである。

超過勤務については、令和2年8月から新たな超過勤務縮減対策に取り組んでいるとのことであるが、令和4年度の特例業務の指定等の状況や、他律的業務の比重が高い部署の指定の範囲について、昨年度の状況を踏まえた分析・検証状況、指定の見直しは、どのようになったのか伺う。

また、本省の在庁時間の削減について、超過勤務時間のみに着目するだけではなく、勤務時間管理者は、サービス残業が発生しないよう出退勤時間と超過勤務時間の差異や業務の進捗状況等を把握する必要があると考えるが、人材情報統合システム導入後の在庁時間の状況はどのようになっているのか伺う。

なお、地方出先機関への人材情報統合システムの導入に向けては、職員の労働条件に大きく影響することから、現場実態を踏まえ十分な試行期間を設け検証を行った上

で進めるよう求める。

（河南秘書課長）

令和4年度における他律的業務の比重が高い部署の指定については、令和3年度の業務内容や超過勤務実績等を踏まえた分析・検証を行い、必要最小限の範囲で指定するよう現在協議を行っているところである。また、令和4年度における特例業務の指定協議についても、超過勤務の必要性等に応じて指定を行ってまいりたい。

本省の在庁時間についてであるが、本省においては本年2月から人材情報統合システムが稼働しており、本システムにおいては、打刻機能による出退勤の時刻や超過勤務等の勤務実績を管理することにより、職員の在庁時間が客観的に把握されることから、これらの機能を活用し、勤務管理者等が職員個々の勤務状況等を随時把握し超過勤務縮減対策と併せ適正な勤務管理を行うことで、在庁時間の削減に取り組んでいるところである。

なお、本システムの地方支分部局等への導入にあたっては、各担当者から現場の実態を聞き取りながらそれぞれの地方支分部局等に即した開発を進めているところである。また、職員や担当者のシステム操作の習熟に資するよう、操作体験期間を十分確保するなど、円滑なシステム導入に取り組んでまいりたい。

（関調査交渉部長）

2点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

私たちが6月に取り組んだ「労働条件点検アンケート」は、現在集計中であるが、例年同様、「現在、パワーハラスメントを受けている」、「現在、周りの職員がハラスメントを受けている」等との回答が報告されており、現在、中央本部・分会が連携し、実態を把握しているところである。

ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害し、健康が脅かされると同時に、間接的に周りの職員へも不快感を与え職場環境を悪化させることになる。私たち労働組合としても職場からハラスメントを根絶するため、「くみあい相談窓口」を設置するなど、取組を強化することとしている。

引き続き、あらゆるハラスメントを根絶し、真に働きやすい職場環境となるよう当局としてハラスメント防止策の徹底と事案に対する迅速・厳正な対処を求める。

（河南秘書課長）

先程も申し上げたところであるが、これまでも会議や研修の場において、ハラスメントの防止の周知を図ってきたところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

（関調査交渉部長）

3点目は、諸休暇の取得しやすい職場環境の整備についてである。

国家公務員においても「年5日以上年次休暇を確実に使用することを確保する」とされており、この間の当局見解では「9月以降、毎月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、計画的に使用できる環境を整備する。」としていたが、令和3年度の状況について、把握後、該当職場においてどのような対応が行われたのか、年休の取得はできたのか伺う。

また、夏季休暇について、完全取得できる体制をどのように考えているのか。特に、

7月から9月が繁忙期となる植防・動検職域においては、取得期間の弾力的な運用が必要と考えるが、当局の見解を伺う。

なお、妊娠・出産・育児に関わる休暇や介護休暇については、この間、業務多忙をはじめ、管理職の理解不足、職場内で休みづらい環境などを理由に、なかなか希望どおり取得できない、できなかった、との声もあることや、近年の若手職員の採用や女性の職域の拡大により育児期間中の職員が多い職場もあることから、引き続き、組合員が諸休暇を取得しやすい環境整備を図るよう求める。

（河南秘書課長）

年次休暇の取得については、計画的な年休取得の呼びかけをこれまでも機会ある毎に行ってきたところであり、農林水産省全体の令和3年における平均の取得日数は、14.8日と令和2年の14.4日とほぼ同水準であった。

年5日以上の子次休暇の取得については、各課長等において9月末時点における年次休暇の取得が5日に満たない職員の把握を行うとともに、業務に支障のない範囲で計画的に使用できるよう環境を整備することを促すなど、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、農林水産省全体で97.8%の職員が5日以上の子次休暇を取得したところであり、前年の98.7%とほぼ同水準であった。

引き続き職員が年次休暇をはじめ、その他の諸休暇についても取得しやすい環境整備に努めてまいりたい。

なお、夏季休暇の取得時期等については、関連省庁とも連携し、改めて人事院に要望してまいりたい。

（関調査交渉部長）

4点目は、女性公務員の採用等の推進などについてである。

昨年4月に策定された「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めたところとしているが、昨年度の採用者に占める女性職員の割合や登用目標に対する達成状況は、どのような状況となったか伺う。

また、「働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいる。」との見解が示されているが、昨年11月に制定された農林水産省テレワーク実施要領では、コロナ禍における勤務形態という位置づけだけではなく、テレワークを推進し一般的な勤務形態とするとして環境整備が図られ、同月からサテライトオフィスの試行も行われてきたが、サテライトオフィスの利用状況及び今後の活用をどのように考えているのか伺う。

最後に、現場からも、働き方改革の一環としてテレワークの推進を求める意見が寄せられており、引き続き、テレワークに必要なパソコン・関連機器の配備などテレワークの定着に向けた環境整備を求める。

（河南秘書課長）

令和3年4月1日付の採用者に占める女性職員の割合については、目標を達成している。また、令和3年の各役職段階に占める女性職員の割合の達成状況については、現在数値の取りまとめを行っており、令和4年8月中に公表予定である。

（井上地方課長）

サテライトオフィスは昨年11月に関東農政局管内の5カ所の拠点に設置し、利用

方法等について周知を図りながら試行的運用を実施しているところである。

利用状況は6月末までの時点で東京都拠点、山梨県拠点の3件、静岡県拠点で2件、神奈川県拠点、茨城県拠点では1件となっている。

便利な活用方法のさらなる周知等を行いつつ、年間を通じた利用状況や新型コロナウイルス拡大の状況等を踏まえ、設置規模の拡大・縮小や廃止も含め今後の在り方を検討してまいりたい。

（窪山参事官）

テレワークの定着に向けた環境整備についてであるが、テレワークを希望する者がテレワークできる環境を整備することは重要であると認識している。この環境整備に向けて、LAN システム等について、デジタル庁が提供するガバメントソリューション サービス（GSS）への移行を進めており、令和5年12月までには全ての職員がテレワークすることができる環境を整備する予定である。

（渡邊書記長）

ただ今、夏季要求に対する回答を受けたところである。出口の見えないコロナ禍の中で、要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項である。これまでも申し上げてきたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積する中で、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせながらも、国民からの行政ニーズに応えるため、昼夜を問わず、懸命に農林水産行政の遂行に従事している。

当局には、これら組合員の労苦に報いるためにも要求事項の解決・前進に向けて、引き続き、最大限の対応をいただきたい。

（渡邊官房長）

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員からの声を聞かせていただいた。

食料安全保障の強化、「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進等の対応に向けて、本省と地方機関等が一体となり協力して取り組んでいくことが重要と考えている。本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

（三宅秘書課人事企画官）

以上をもって、全農林からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －