

北薩森林管理署交渉（全国林野関連労働組合北薩森林管理署分会）

議事要旨

1 日 時 令和4年6月23日（木） 17:30～18:30（60分）

2 場 所 北薩森林管理署 会議室

3 出席者

北薩森林管理署	佐藤 敏郎	署長
同	古川 浩児	次長
同	木下 栄治	総括事務管理官
全国林野関連労働組合北薩森林管理署分会	白内 慎哉	執行委員長
同	山部 紗耶佳	副委員長
同	猪嶋 憲治	書記長
同	瀬戸口 英昭	執行委員
同	後藤 小菜美	執行委員

4 交渉事項

- （1）労働安全の強化及び職員の健康維持について
- （2）超過勤務の縮減及び年次休暇の取得促進について

5 議事概要

(1) 労働安全の強化及び職員の健康維持について

組合) 昨年度、当署において1件の職員災害が発生しており、今年度の安全に対する取り組みについて、当局としてどう考えているのか伺いたい。

当局) 職員の労働安全の確保については、様々な事業を進めて行く上での最重要課題と認識しており、何事においても安全の確保を優先に取り組む考えである。

九州局及び当署における労働安全の確保については、人命尊重を基本理念として災害の未然防止、特に重大災害の絶滅を期するため「3号通達」等に基づき各種対策を行ってきたところであり、このような中で、令和3年度に九州局管内で発生した職員災害は3件発生しているが、そのうちの1件が当署での風倒木を処理しようとした時に鋸の歯が人指し指にあたり切創した災害である。

職員の労働災害の防止対策については、局・署・現場が一体となって災害の防止対策に取り組んでいるところであり、今年度においても当署における健康安全管理計画書を策定し、特に、安全管理については「重大災害の絶滅」「災害の未然防止（ゼロ災の継続）」、健康管理については「心とからだの健康の保持増進」を重点目標として災害のない明るい職場に取り組んでいくとしたところである。

引き続き、機会があるごとに職員に対しての労働安全の確保対策の徹底や安全への意識を高める勉強会等の開催、安全ミーティングへの参加などに取り組んで行き、職員の労働安全の確保に取り組んでまいりたい。

また、特に森林官の単独行動については、時には重大な案件になりかねないと認識しており、帰所後の帰所確認やココヘリの活用やココヘリがきちんと稼働するかの確認を徹底しているところである。

北薩署における労働安全の確保対策については、安全に対する高い意識を持って、目配り・気配りを行いながら取り組んで行くので、引き続き、貴組合のご理解とご協力をお願いする。

組合) 森林官の帰所確認について、4月の人事異動で各総括官を含め約1/3の職員の入れ替わりがあったが、職員への周知が徹底されていないと感じている。

現場系職員も退職し、各森林官は一人で現場業務を行っている。万が一災害、事

故に遭遇していた事に気付かなかつたとならないよう、再度、周知徹底を図っていただきたい。

当局) 森林官の単独行動時における労働安全の確保については、これまでの災害等を踏まえ徹底した取り組みがなされているところであり、署としても徹底した取り組みを行う必要があると理解、認識しているところである。

当署の帰所確認については、メールの行動予定等の機能を活用した帰所確認を行っているが、ご意見のとおり一部の者にしかわからないような仕組みとなっているので、ご意見、ご指摘を踏まえ、次長の後方にあるホワイトボードを活用して、その日の行動予定、帰所確認後の記録を行うこととし、そのことについて改めて、職員周知を図ってまいりたい。

組合) 職員の心と体の健康について、昨年度に心の病による休職であった1名が無事復帰となったところである。職場の環境については、慢性的な要員不足と業務量は増えている状況であり、組合としては、これから事業の最盛期を迎えることや長期的なコロナ禍による対策で職員のストレスが心配なところである。

このような状況について、当局の考え方や具体的な取り組みについて伺いたい。

当局) 職員がいつでも心と体が健康であることは、効率的な業務運営や労働災害の防止につながるだけでなく、職場内の雰囲気や家庭生活においても大変重要なことと考えている。

職員の心の問題については、九州局内において治療等を受けている職員が相当数いると聞いているが、幸いにして、現時点では当署においては、治療が必要とされている職員はいない状況にある。

今後においても、心の健康づくり対策の重要性を十分に認識し、署長をはじめ管理監督者が目配り、気配りを常に行い、率先して明るい職場づくりに取り組むとともに、悩み等があればいつでも相談しやすい環境づくりに努め、早期発見、早期治療ができるよう取り組んでまいりたい。

なお、実際にそのような案件があった場合には、個人のプライバシーには十分配慮して慎重かつ適切に取り組むので、引き続き、貴組合のご理解とご協力をお願い

する。

(3) 超過勤務の縮減及び年次休暇の取得促進について

組合) 組合は、年々、事業量が増加している中で、各職員の超過勤務の大幅な縮減、年次有給休暇の完全取得ができない現状にあると認識している。このことは、抜本的な事務改善が進まず、慢性的な要員不足が原因と考えているところである。

そのような中、再任用現場系職員の相次いででの退職、4月の人事異動において森林事務所職員が減となり、現場管理機能の低下も懸念される。

当局として令和3年度の年休取得状況と超過勤務の状況をどのように分析されているのか伺いたい。また、現場管理機能について、この状況をどうお考えかお聞きしたい。

当局) 令和3年度における年次有給休暇の取得及び超過勤務の状況については、次長をはじめ各総括と署内2名、森林官1名の7名が取得しきれていない状況である。年次有給休暇の取得促進については、職員の心身の健康保持とゆとりある生活の実現等の観点からも、大変重要であると認識しており、引き続き、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、定期的な取得状況を確認し、目配り、気配り、声かけを行うなど、職員が年次有給休暇を取得できるように努めてまいりたい。

また、超過勤務については、業務上年度始めに事務が集中する職員や、異動により新しい業務を担うことになった職員、昨今の風力発電事業に伴う利活用案件対応による業務が集中するなどにより超過勤務が多くなっている職員がいるところあるが、個人的に超過勤務が常習化しているものはないとは考えている。

今後においては、業務内容の割り振りの検討を踏まえ業務の偏りにより超過勤務が増えることないように目配り、気配りを行ってまいりたい。

また、今後においても定時退庁週間(第2週・第3週)や定時退庁日(毎週水、金)の退庁呼びかけを継続するとともに、業務の進捗状況を把握しつつ、必要に応じて、応援体制を図るよう努めてまいりたい。

更に、この要員の中で、そのことを少しでも解決するためには抜本的な事務改善が必要であることについて認識は同じであり、各種システムの円滑な運用や「九州森林管理局事務・業務改善重点期間」を中心に事務改善等の取組により改善されなければ

ならないと認識しており、引き続き、職員からの事務改善等の提案に耳を傾け、上局に対しての要望やフォローアップを行いながら、新たな事務・業務改善の取り組みを進めてまいりたい。

現場管理機能の低下懸念については、現場業務を有する私たちの職場上、重要な課題であると認識している。当署においても昨年度をもって現場の知識、経験をもった職員が辞めた状況になっている。

巡検や巡視等における予算を確保し、現場系非常勤職員（日々雇用）の雇用を確保してまいりたい。