

## 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7年4月22日（火） 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	林 友和	署長
同	石原 健司郎	次長
同	花田 孝文	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	森本 博之	副委員長
同	東 佑太	書記長
同	川畑 勇二	執行委員
同	中村 健一	執行委員
同	藤山 樹	執行委員

#### 4 交渉事項

- （1）労働安全の強化について
- （2）令和7年度の事業量増加に対する具体的対策について
- （3）要員の確保及び業務負担に係る課題について
- （4）職員の健康維持について
- （5）内示の早急化等について
- （6）これからの人材育成について

## 5 議事概要

### (1) 労働安全の強化について

組合) 北薩署の昨年度の請負事業体等の労働災害については3件発生し、九州局管内においても、立木販売、請負事業ともに災害が増加傾向にある。

今年度における請負事業体等の安全確保対策に関する意見見解を伺う。

当局) 昨年度当署では、請負事業体等の労働災害が3件発生したところで、大変深刻に受け止めている。

局指示の安全パトロールだけではなく、署長が先頭になり、請負事業体等の現場巡視の機会を積極的に設けてまいりたい。

なお、安全要請にあたっては、要請内容が直接作業をする方々に伝わるよう努めてまいりたい。

組合) 立木販売箇所での災害が多くなってきている。

立木販売の入札・契約においても、請負事業同様に資格審査的なものが必要な時期に来ているのではないかと、局全体として考えていただきたい。

当局) 立木販売については、契約時に要請文を添付し安全の呼びかけを行う等、署として出来ることは考えているところ、~~。免許や立木販売の資格審査等~~については、上局へ全体として検討いただくよう上局へ伝えてまいりたい。

### (2) 令和7年度の事業量増加に対する具体的対策について

組合) 事業量（収穫量・生産量）が増加傾向の中、担当職員の負担増や資源の状況・適切な森林整備、事業体の体余力等を考えると、今後の事業運営として成り立っていくのか懸念を抱いている。

また、近年の異常気象等が収入確保、~~に大きな影響を与えている。~~

~~これらにより、担当職員の負担が増すこと、さらには請負事業体等の労働災害へ繋がっているに~~影響しているのではないかと危惧しているが、~~。~~

~~この状況について、当局としてはどのように認識しているのか伺う。~~

当局) 事業量~~(生産量・収穫量)~~が増加傾向にあることについて、職員の皆様にはご苦労をおかけしていることと認識しているところ。異常気象等が直接事業に影響することが考えられることから、事前の気象情報の収集、被害量の速やかな把握、災害復旧対応等により、収入確保や職員・事業体等への負担に繋がらないよう、あらゆる準備をして対処してまいりたい。

組合) 自然災害時で事業をに伴う林道等の荒廃については、収入確保の観点から早急かつ当たり前に補修対応できるよう、上局に対して強く予算要求していただきたい。

当局) 自然災害時の林道の復旧については、速やかに災害申請するとともに、応急復旧が必要な場合の予算確保については、局担当課に対してしっかりと要求してまいりたい。

### (3) 要員の確保及び業務負担に係る課題について

組合) 職員の超過勤務の大幅な縮減ができない現状については、抜本的な事務改善が進まず、慢性的な要員不足が要因と考える。が、  
——当局は現状として令和6年度の超過勤務の状況をどのように分析しているのか伺う。

当局) 令和6年度の超過勤務の状況については、令和5年度と比較して僅かながら減少傾向にあるが、属人的にみると増加した職員が数人いる。

これは、年度初め、年度末の総務・経理業務が集中に加え、年度初めにしたことももあるが、突発的な事案への対応があったことが考えられる。

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など、超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

組合) 全体的な要員不足の中で毎年の交渉で人員配置も求めてきたが、解消には至っていない。

引き続き空席の森林官の人員配置を求める。

当局) 引き続き、地域統括森林官の配置をはじめを含む、引き続き、空席の森林事務所の解消については、上局に対し強く申し入れてまいりたい。

組合) 上位の職員が行ってきた業務を下位の職員が遂行している実態について、当局はどのように考えているのか伺う。

当局) 困難な業務に取り組んでいる職員や高い能力を有要する業務を行っている職員に対しては、人事評価において適正に評価していくとともに、将来を見据えた昇任推薦等についても積極的に配慮するなど適切に対応してまいりたい。

組合) 当署に上席森林整備官が配置されたが、そこに常勤再任用職員が任命された。が、この実態について当局はどのように考えているのか伺う。

当局) 上席森林整備官は、主任森林整備官ポスト減に伴う新設を振り替えたポストであり、上局からは常勤再任用職員がやれ配置できないとは聞いていないところ。  
従前の業務に加え、+担当グループ全般の総括森林整備官のサポートや部下等への指導・助言等の人材育成を行ってもらうこととしている。

組合) マツクイムシ対策の伐倒駆除（秋駆除分）について、調査を8月上旬からの実施するを予定としているが、上局報告期限もあるかと思うが、熱中症も危惧されることから、炎天下での調査は避けた調査期間とするよう求める。  
また、伐倒駆除に係る十分な予算の確保も含め、調査や入札の簡素化等について検討を求める。

当局) こうした課題について、局担当課へ調査の時期等について検討してもらいたい旨を申し入れたところである。

「若干の調査の後ろ倒しは可能では」との見解であったが、入札の時期から逆算しても、大きく後ろ倒しは出来ないものとする。

引き続き、局担当課には夏場の海岸林調査の過酷さについて認識いただくとともに、必要な予算の確保や調査・入札の簡素化等について相談してまいりたい。

(4) 職員の健康維持について

組合) 職員の心と身体の健康に関連し、~~休職者との対応については、~~プライバシーに十分配慮した管理者の目配り気配りをお願いしたい。

また、これから事業の最盛期を迎えることから、職員のストレスが心配である。

職員の些細な問題であっても見過ごさず、早めに対応・解消できるよう取り組みをお願いする。

当局) ~~休職者の復帰心の健康づくりについては、本人職員~~のコンディションやプライバシーに配慮しつつ、管理医とも連携し、~~当該職員のプライバシーや人権に十分配慮した上で、~~丁寧かつ慎重に対応してまいりたい。

また、日頃から職員のストレスの負荷への対応にあたっては、署長、管理監督者等が、職員の心の健康状態の把握などに努めるとともに、心の健康づくりに取り組んでメンタルヘルス不調の未然防止に努めてまいりたい。

(5) 内示の早急期化等について

組合) 人事異動が4月1日に集中することで年度末・年度当初が混乱する状況にある。

~~また、年度当初はシステム障害が必ず発生している。~~

余裕を持って引継ぎ等が行えるよう内示の早期化と併せて、一定レベル以上の引継書の確保も合わせて求める。

また、年度当初必ず発生するシステム障害については、未然に防げるよう十分な対策を求める。

当局) 正式な内示が早いほど諸手続きや準備等もやりやすくなることは言うまでもなく、要望のあった早期の内示については強く上部に伝えてまいりたい。

また、引継書の作成にあたっては、「九州森林管理局職員引継書」の様式が作成されており、本手引きを参考にしていきたい。

なお、システム障害の解消については、局担当課も早期の解消・復旧に向けて対処しているところであり、ご理解いただきたい。

(6) これからの人材育成について

組合) 林野庁は令和7年度以降の新規採用者から総務に精通した職員、総務のスペシャリストを育成するため総務系キャリアパスを新設しているが、技術系知識と乖離した総務系が生まれると職場が二極化するリスクもあるため、将来を見据えたこれまで以上の人材育成が必要である。

また、技術系職員においても、現場業務や外部対応等の一つ一つを問題なく遂行できる職員の育成をお願いする。

当局) 総務系キャリアパスの職員は、担当する業務の遂行に必要な専門知識のほか、技術系の業務を含め組織内における仕事の進め方に関する知識の習得。そのため、技術系と同様の基礎的な研修を受講することとされ、職場の二極化や知識の隔たりが生じないように配慮されているものと考えられる。

当署としては、引き続き、技術系職員においても、意欲を持って職務に取り組み、能力を最大限に発揮できるよう、引き続き現場業務に対応できる職員の人材育成に努めてまいりたい。