

関東農政局東京都拠点交渉（全農林労働組合東京農政分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：令和8年1月7日（水） 12：30～12：38
2. 開催場所：東京都拠点ミーティングルーム（東雲合同庁舎2F）
3. 出席者：

関東農政局東京都拠点	押田	音音夢	地方参事官（東京都担当）
同	見上	美華子	総括農政推進官（総括・管理）
同	木南	悟	主任農政推進官（管理）
同	踞尾	絵利子	農政推進官

全農林労働組合東京農政分会	泉	尚巳	委員長
	小林	和彦	副委員長
	近藤	雅方	書記長
	池田	勝彦	財政部長

4. 議 題：
労働諸条件の改善について外
（全農林労働組合東京農政分会提出 別添「要求書」）

5. 議事概要：

○ 木南主任農政推進官

全農林東京要求第1号に基づき交渉を開始します。

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ました事項について報告します。

要求事項のうち交渉対象とする事項につきましては、「Ⅰ 労働諸条件の改善について」1～9についての一部管理運営事項を除いた事項と「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」及び「Ⅲ 人事評価制度について」です。

それ以外の事項につきましては、要望事項として承るとの整理をいたしました。

それでは、押田地方参事官から回答させていただきます。よろしくお願いたします。

○ 押田地方参事官

要求書の項目に準じて、順番に回答させていただきます。

Iの労働諸条件の改善についての1、2、3、4については一括で回答します。

職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現するうえで、超過勤務の縮減は重要な課題であると認識しています。

超過勤務を縮減するためには、業務の効率化や見直しを進めるとともに、必要な超過勤務については、管理職がその必要性を判断したうえで適切に命令を発するよう指導しているところです。

具体的な超過勤務縮減対策としては、毎週水曜日、金曜日、俸給日及び毎月22日（いきいきパートナーシップの日）を定時退庁日として取り組んでいるところであり、その中でも事前命令の確認を徹底してきているところです。

毎月の超過勤務実績について、チーム毎、個人毎に把握しており、長時間の超過勤務が発生していないか、一部の職員に超過勤務が偏っていないか等のチェックを行っています。

超過勤務の上限に関する措置については、職員の健康確保、公務能率の適正確保、ワークライフバランスの推進を目的としたものであり、上限まで超過勤務命令が行えるといった誤った認識を持つことが無いよう、機会あるごとに管理職に対して指導をしております。該当する職員が見受けられた場合は、必ず11時間の勤務間インターバルの確保を徹底し、チーム内でのフォロー体制を整えるとともに、職員が安心して定時退庁できる職場環境を整え、超過勤務の削減に取り組めます。

5について、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント、その他、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に向けた取り組みとして、秘書課長通知により相談員体制の整備を行っているところがあります。

本年度においても、国家公務員のハラスメント防止週間に合わせ、メール等を活用して職員に周知及び職場研修を行うなど、引き続き職場における安心・安全な環境づくりに努めてまいります。

6について、年次休暇や夏季休暇については、計画的使用のため担当ごとに計画表を作成し、取得促進を図っているところです。

また、管理職が休暇取得状況をチェックし、取得促進に向けたアプローチを行っています。

さらに、「まふ改革行動計画2025」において、リフレッシュのための月1年休取得の推進が示されたことを踏まえ、引き続き年次休暇や夏季休暇、諸休暇の取得しやすい職場環境づくりを行っています。

7について、ワークライフバランスの確保に向けて、農林水産省において

は、「まふ改革行動計画 2025」に基づき、超過勤務の縮減や業務の効率化などの働き方改革を積極的に進めているところです。

子育てや介護を行う職員の支援については、育児・介護を行う職員が、職場と家庭の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが重要であると認識しています。

また、各制度を利用する職員が安心して職務に取り組むためには、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を形成することが大切であると考えています。

東京都拠点では、取得を希望する職員の担当業務が支障なく遂行されるよう必要に応じて業務の情報を共有するほか、周囲の職員の協力を得るなどの調整を行っており、育児時間や短期介護休暇等の活用が図られているところです。

8について、仕事上の問題点や体調面での不安があった時には、地方参事官室（管理）の担当者が面談等を実施し、プライバシーにも配慮したうえで周囲の職員に情報共有を行うようにしています。

9について、東京都拠点に課せられている様々な業務を的確に進めて行くには、日常的に上司と部下のコミュニケーションを図るとともに、チーム内の情報共有が必要不可欠と考えています。

東京都拠点では、令和7年度において業務改善検討チーム「Bizup! 東雲」を立ち上げ、Forms で全職員から職場内の課題・問題点を募集し、改善策の検討を進め、対応方針を決定しました。

また、管理職による1 on 1面談を実施し、安心して話せる場を作り、心理的安全性を高めるとともに、業務上の問題やストレスの把握に努めております。

今後も職員1人1人の声を聞きながら、職場内でのコミュニケーションを十分図ることで、風通しのよい職場となり職員の仕事に打ち込む姿勢も高まり、その結果、各種施策を円滑に遂行できるものと思いますので、引き続き管理職に対して指導をしてまいります。

Ⅱの福利厚生施策の充実について、職員が心身ともに健康であることは、職員及び家族にとって重要であることはもとより、職員が高い志気を持って能力を十分に発揮し、効率的かつ的確に農林水産政策を推進していく上で重要であると考えています。

このため、メンタルヘルス対策については、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき取組を行っているところです。

東京都拠点では、メンタルヘルスの不調が疑われる職員に対しては、健康管理医に相談をするよう指導しており、相談体制の強化、管理職による積極的な声掛けを通じて、職員が安心して何でも相談できる職場環境づくりを推進しています。

日頃から管理職と職員のコミュニケーションが十分図られることが職員の健康保持にも重要なことと考えておりますので、引き続き職員の心身の健康保持に努めてまいります。

Ⅲの人事評価について、日常的にコミュニケーションをとることは、組織内の意識の共有化や業務改善等に結びつくものであり重要と考えています。

被評価者に対しては、評価期間を通して指導・助言が必要と考えています。

また期首・期末面談による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かな指導・助言を行うよう評価者に指導しているところです。

私からの回答は以上となります。

○泉委員長

ご回答ありがとうございました。

○押田地方参事官

今後とも、何かございましたら職員の皆様と忌憚なく話し合いをさせていただきたいと思っております。

引き続き、真摯な対応を心がけてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○木南主任農政推進官

では、以上をもちまして、本日の交渉を終了させていただきます。

関東農政局地方参事官(東京)
押田 音音夢 殿

全農林労働組合東京農政分会
委員長 泉 尚日



要 求 書

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されるなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、超過勤務が慢性化するなど極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、私たちは当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

貴職におかれては、組合員の生活を維持・改善し国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進を図るため、下記事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

1. 関東農政局東京都拠点（以下、東京都拠点という）として、事前の超過勤務命令の徹底、職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
2. 東京都拠点として、超過勤務の上限規制を完全に遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。
また、超過勤務手当について全額支給すること。
3. 東京都拠点として、超過勤務の上限に関する措置によって、超過勤務の上限いっぱいまで超過勤務を命ずることができるとの誤った認識を持つことのないよう、現場管理者に徹底すること。
4. 東京都拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 東京都拠点として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントを職場から根絶するとともに、実効ある防止策の徹底及び相

談員制度の機能化を図ること。

6. 東京都拠点として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくること。

また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。



7. 東京都拠点として、ワークライフバランスの確保や育児・介護のための休暇、出生サポート休暇等が取得しやすい職場環境の整備を図ること。

8. 障害者雇用について、東京都拠点として、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。

また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

9. 東京都拠点として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。

II 福利厚生施策の充実について

「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、東京都拠点におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと。

III 人事評価制度について

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、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。

以 上