

関東農政局三方原用水二期農業水利事業所交渉（全農林労働組合静岡分会）
議 事 要 旨

1. 開催日時：令和8年1月30日（金） 17時30分～17時55分
2. 場 所：関東農政局三方原用水二期農業水利事業所 会議室
3. 出席者：

関東農政局三方原用水二期農業水利事業所	近藤 直樹	所長
	長澤 裕樹	庶務課長
全農林労働組合静岡分会	兼子 博之	委員長
	尾崎 恭志	書記長
	竹内 勝利	執行委員
	塚本 智代	執行委員
4. 議 題：25 全農林静岡分会要求第3号要求書に対する回答
(全農林労働組合静岡分会提出 別添「要求書」)
5. 議事概要：

(兼子委員長)

近藤所長に要求書を提出

(長澤庶務課長)

ただいまより、全農林労働組合静岡分会からの要求に関する交渉を始めます。

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た事項について報告します。

全農林労働組合静岡分会から提出されました要求事項が「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、交渉対象とする事項は、要求書の「Ⅰ労働諸条件の改善について」のうち一部の管理運営事項を除いた事項及び「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」の事項です。

その他の事項は要望事項として承ることと整理し、これらを前提として交渉を行います。

それでは、近藤所長より回答します。

(近藤所長)

全農林労働組合静岡分会 兼子委員長から提出されました25全農林静岡分会要求第3号について、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」の趣旨を遵守しながら交渉を行ってまいります。

今回の要求書のうち、交渉事項以外の事項についてはご要望として承り、交渉の対象となった事項に対して回答します。

I 労働諸条件の改善についての1. 2. 及び3. の超過勤務についてですが、超過勤務を縮減することは、職員の健康維持、モチベーションの維持、士気の向上、また、コスト意識を持って効率的に業務を進めていく上でも大変重要なことと認識しています。

超過勤務を縮減するためには、計画的な業務運営に加え、業務の効率化や見直しも常日頃から行っていくことが必要であり、管理職が日頃から職員の業務内容を把握し、超過勤務の必要性を十分に理解した上で、適切に超過勤務命令を発する必要があると考えています。

具体的な超過勤務縮減対策については、関東農政局局議決定の「超過勤務の縮減について」に基づき、①課内打合せ等により業務内容の把握や職員間の意思疎通を図る、②水曜日、金曜日等の定時退庁日には声かけを行い、その上、月2日は完全定時退庁日を設定し、職員が定時退庁しやすくなる環境を作る、③「人材システムによる超過勤務申請」により超過勤務の事前把握及び事前命令、等に取り組んでいるところです。

更に、工事資料の作成等を特定の職員に集中させない等、業務の平準化を図る取り組みや、現場技術業務の活用により監督職員の負担軽減を図る取り組み等、今後とも超過勤務の縮減に取り組んで参りたいと考えています。

4. の勤務間インターバルの確保については、令和6年3月29日付、本省庶務課長会議申合せの「新たな超過勤務縮減対策について」が改正され、職員の11時間の勤務間インターバルの確保を努力義務とされ、また、確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とすることが当面の目標として規定されました。当事業所としても、超過勤務の縮減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めて参りたいと考えています。

5. のハラスメントについてですが、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、個人の人格と尊厳を不当に侵害するだけでなく、職員の勤務条

件や勤務環境に悪影響を及ぼす重大な問題であると認識しており、秘書課長通知の「セクシャル・ハラスメントの防止等に関する措置について」に基づきハラスメントの防止に努めるとともに、「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」に基づき苦情相談体制を整備し、職員に周知しているところです。

今後ともハラスメント防止週間や各種資料を活用し、セクハラ・パワハラに対する職員の意識の向上及び根絶に努めるとともに、職員から相談があった場合は真摯に受け止め、丁寧に対応して参りたいと考えています。

6. の休暇を取得しやすい職場環境を整えることについてですが、年次休暇の取得促進は、健康管理面やリフレッシュの面でも非常に大切なものと考えており、年次休暇の計画的使用はメリハリのある業務運営に資することで重要であると認識しています。

また、子の看護休暇や家族の介護休暇等の諸休暇の取得については、仕事と家庭の両立につながる重要なものと考えています。

そのため、①所内、課内の業務・休暇予定の共有による年次休暇等を取得しやすい環境作り、②年末年始や夏季休暇取得時の際には年次休暇と組み合わせることによる連続休暇取得促進、③月1年休、年12日以上 of 年次休暇取得の推進、等に取り組んでいるところであり、今後とも年次休暇等の取得しやすい職場環境づくりに取り組んで参りたいと考えています。

7. のワークライフバランスの確保についてですが、仕事と家庭生活の両立を図ることは、その職員の能力が十分に発揮され、意欲的に職務に取り組むことにつながり、ひいては業務能率の向上につながるものと考えています。

引き続き、仕事と家庭生活の両立支援を必要とする職員が気兼ねなく各制度を活用できるよう、プライバシーの配慮、ハラスメントの防止も含めて、職場風土の醸成に努めて参りたいと考えています。

8. の障がい者雇用についてですが、障がい者を雇用する際は、必要な合理的配慮を確認しながら、プライバシーにも配慮して進めて参りたいと考えています。

また、障がい者の雇用に当たっては、一緒に働く職員の理解と協力が必要であり、ハローワーク等による講習への職員の参加や、各種資料の活用による職場での理解度向上等、職場の体制を整え、障がい者・健常者とも働きやすい職場環境を構築して参りたいと考えています。

9. の管理者と職員とのコミュニケーション、民主的な職場を確立することについてですが、職員との日頃からのコミュニケーションを図ることは、組織内の情報共有が図られ、また、風通しが良い職場となり、結果、業務が円滑に進み明るく働きがいのある職場に繋がると考えておりますので、今後とも管理職を中心に対応して参りたいと考えています。

10. の事業完了に向けてのマネジメントの提示と事業完了に係る必要な人員の確保については管理運営事項となりますので要望事項として承ります。

Ⅱ 福利厚生施策の充実、メンタルヘルスの関係についてですが、職場のメンタルヘルス対策については、職員の健康保持及び農林水産施策を推進していく上で、重要な課題と考えています。職員が心身ともに健康で、高い士気をもって業務に取り組み、職員の持っている能力を十分に発揮できるように、管理職を始め本局と連携を図りながら、今後ともメンタルヘルス対策の充実・強化に努めて参りたいと考えています。

また、何でも相談できる職場環境づくりについては、管理職に対して、日頃から職員との話し合いの場を設ける等、風通しの良い、コミュニケーションの十分とれる環境づくりを行うよう、今後とも指導を徹底して参りたいと考えています。

Ⅲ 人事評価制度についてですが、期首及び期末面談時の被評価者に対する指導及び助言にあたっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行の取り組みを促す観点から、個別の項目や目標に対して、被評価者と評価者の間で目標と到達点を共有し、それぞれ丁寧かつ適切なコメントを行うことにより、今後ともきめ細かな指導及び助言を行って参りたいと考えています。

また、職員が日頃から何でも話し合える雰囲気づくりに努めて参りたいと考えています。

私からの回答は、以上となります。

(兼子委員長)

丁寧な回答ありがとうございました。

(尾崎書記長)

休暇の取得の関係ですが月1日、年12日取得の推進の取り組み状況について、

事業所組合員の年休取得状況を調査したところ、年5日しか取得できていない職員がいたことを確認した。理由は業務が忙しく取得できなかったとのことであり非常に残念と感じる。管理職が率先して業務のマネジメントを発揮し職場環境を今一度検討いただきたい。

また、令和8年度の事業完了に向け業務量の増加が予想されるのでより一層、管理職が率先して業務運営をして業務を回していただきたい。

(近藤所長)

特定の者に業務が偏ることがないようにさまざま検討をし、課や係を跨いでの業務分担にも取り組んでいるところであり、今後とも業務内容をしっかり把握した上で、特定の者に業務が偏ることなく、平準化を図っていきたいと考えています。

また、来年度の事業完了に向け今年度からできることを前倒しで進め、来年度に業務が偏らないようにするとともに適正な人員配置について本局と調整を進めていきたいと考えております。

(尾崎書記長)

水曜日・金曜日には定時退庁を促していると思うが1週間の中で考えて定時退庁ができるようにしてもらいたい。

(近藤所長)

仰るとおりだと思います。定時退庁日を特定しその曜日だけ促すというより帰庁できる雰囲気作りや本人の意識変革も重要と考えます。また、管理職が業務内容を精査し定時退庁日以外の日もなるべく早く帰れるよう努めていきたいと考えます。

他の事業所と比較して当事業所は超過勤務時間が多いなどの問題があれば逆に教えて下さい。

(竹内執行委員)

他の事業所と比較した場合、比較的少ないと感じるが係長の欠員ポストが多い印象がある。

(近藤所長)

組織の問題となると、我々管理職がしっかり人員確保のために対応していくことが必要だと考えます。

(長澤庶務課長)

それでは、以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了いたします。

(以上)

25全農林静岡分会要求第3号
2026年 1月 30日

関東農政局三方原用水二期農業水利事業所
所長 近藤 直樹 殿

全農林労働組合静岡分会
委員長 兼 子 博 之



要 求 書

農林水産省においては、新たな「食料・農業・農村基本計画」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. 三方原用水二期農業水利事業所として、事前の超過勤務命令を徹底し、超過勤務を縮減すること。
2. 三方原用水二期農業水利事業所として、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。
3. 三方原用水二期農業水利事業所として、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. 三方原用水二期農業水利事業所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 三方原用水二期農業水利事業所として、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. 三方原用水二期農業水利事業所として、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. 三方原用水二期農業水利事業所として、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. 障がい者雇用について、三方原用水二期農業水利事業所として、雇用される障がい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、障がい者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障がい者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
9. 三方原用水二期農業水利事業所として、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。
10. 三方原用水二期農業水利事業所として、令和8年度の事業完了に向けてのマネジメントを示すとともに、事業完了業務に必要な人員の確保を図ること。

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、三方原用水二期農業水利事業所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