

九州農政局宮崎県拠点交渉
(全農林労働組合宮崎ひむか分会)

議事要旨

1 開催日時

令和7年12月8日(月) 17:25～17:55(30分)

2 開催場所

九州農政局宮崎県拠点 2階第1Web会議室

3 出席者

九州農政局宮崎県拠点	菊池	ひろみ	地方参事官(宮崎県担当)
同	高橋	一文	総括農政推進官(管理)
同	中村	理加	主任農政推進官(管理)
同	鮫島	雅美	農政推進官
全農林労働組合宮崎ひむか分会	牟田原	謙次	書記長
同	徳地	正吉	財政部長
同	湯前	哲也	執行委員

4 議題

労働諸条件の改善について 他

(全農林労働組合宮崎ひむか分会提出 別添「要求書」25 全農林宮崎ひむか分会要求第3号)

5 議事概要

高橋総括農政推進官

全農林労働組合宮崎ひむか分会からの要求第3号に基づく交渉を開始する。国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉において取り決めたとおり、提出された要求事項が「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以外の事項については、管理運営事項等に該当することから交渉事項とはせず、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。

なお、交渉項目については、予備交渉の中でお伝えしたとおりである。

それでは、宮崎ひむか分会から要求について、説明等発言願う。

牟田原書記長

本日、委員長が所用により欠席のため、私から発言させていただく。

本日は、交渉の場を設けていただき感謝する。

改正食料・農業・農村基本計画が既に進んでおり、農政を着実に実施していると

ころ。施策の具体化を着実に進めるため、また農業の構造転換を図るため、施策の集中的な実施が求められている。

今回、宮崎ひむか分会要求第3号の要求書に記載した事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題である。

菊池参事官におかれては、要求事項について最善を尽くしていただきたい。

高橋総括農政推進官

続いて、菊池地方参事官から要求書について回答する。

菊池地方参事官

要求書に基づき対象事項の回答を行う。

の1及び2について、超過勤務縮減は、従来から重要な課題であると認識しており、県拠点定例会等の機会ある度に、超過勤務縮減の取組を指示するとともに、超過勤務を命ずる場合には、管理職へ不要不急の超過勤務は行わないこと、超過勤務内容の精査を行うこと及び、事前命令の徹底について指示をしているところである。

また、日頃から、定時退庁の呼びかけや県拠点定例会等において月毎、チーム毎の超過勤務の実績等の共有を図ってきたところである。更には、効率的な業務運営のため業務の見直しに取組むなど、実効ある超過勤務の縮減に努めている。

今後とも超過勤務の縮減に対する意識の向上を図り、業務の進捗状況等職員の勤務状況を注意深く把握し、必要な業務調整を行うとともに、業務能率向上のため不断の業務見直しに取組むこと等により、超過勤務縮減を図っていきたい。

なお、令和7年度上半期の1人月平均超過勤務時間数は「0.26時間」で、前年同期（1.57時間）を下回る結果となり、職員の意識向上が進んだ結果と考えており、引き続き超過勤務縮減に取組んでまいりたい。

の3については、日頃から各管理職員は、業務の進捗状況を把握し、その対応を図るなど超過勤務縮減に取組んでいるところである。今後とも上限設定を遵守し、真に必要な超過勤務命令を行うよう指導してまいりたい。

併せて、超過勤務の上限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引き続き管理職員に徹底してまいりたい。

の4の勤務間インターバルの確保については、人事院規則の改正に伴い、令和6年3月29日付けで庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」が改正され、令和6年4月1日から職員の11時間の勤務間インターバルの確保を努力義務として規定したところであり、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のインターバルを確保できるよう、努めてまいりたい。

の5のセクシュアル・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の問題については、風通しのよい職場環境を作る上で非常に重要な課題だ

と考えている。

職員に対しハラスメント防止週間等を活用しながらハラスメント防止に向けた周知を行うとともに、苦情相談に係る個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じる体制を整備しているところである。

また、管理職員には、ハラスメント防止の研修等を機会がある毎に受講させており、今後ともセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に取り組んでまいりたい。

の6の年次休暇や夏季休暇の取得については、職員の健康管理の面からも重要な事項と考えている。年次休暇予定表を作成・活用し、夏季休暇や年末年始においては、年次休暇と併用した連続休暇の取得や月1日以上の子次休暇取得の推進に取り組んできたところである。また、10月に1月から9月までの年次休暇の取得状況を把握し、使用日数が5日未満の職員に対し、管理職員等からの働きかけを行ってもらったところである。今現在、5日未満の年次休暇の職員はいないところである。

今後とも、年次休暇等が取得しやすい環境の整備に取り組んでまいりたい。

の7のワークライフバランスについては、仕事と家庭の両立を図ることができるよう支援することが重要と認識している。引き続き、育児、介護等の必要がある職員が安心して職務に取り組み、諸休暇の取得を希望する職員の担当業務が、取得期間中支障なく遂行されるようチーム内で業務情報を共有するなどの調整を行い、取得しやすい職場環境となるよう引き続き努めてまいりたい。

職員一人一人が柔軟な働き方により仕事と生活を両方充実できる取組を推進してまいりたい。

の8について、宮崎県拠点では、2名の障害者雇用を行っているところであり、定期的に仕事の内容や職場環境について、面談などにより、環境整備を行ってきたところである。

今後とも、障害者・健常者がともに働きやすい職場環境になるよう取り組んでまいりたい。

の9の職員とのコミュニケーションについても、風通しのよい職場環境を作る上で重要な事項だと考えている。

特に、限られた人員の中で円滑に業務を進めていくためには、管理職員が日頃から職員とコミュニケーションを十分に図り、各職場の課題や問題点について共通認識を持って業務運営に当たることが不可欠であると考え、県拠点定例会等において、管理職員に対しコミュニケーションの重要性について周知しているところである。

今後とも、明るく働きがいのある民主的な職場となるよう、引き続き管理職員が率先して職員とのコミュニケーションを図り、職員個々の意見に真摯に耳を傾けてまいりたい。

のメンタルヘルス対策については、大変重要な課題と考えており、九州農政局が開催するメンタルヘルス講話会等を Web にて受講する場を設けるなどメンタルヘルス対策を図ってきたところである。

今後とも、心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、更に再発の防止を図るため、上司と関係する部署の連携を図りながら、メンタルヘルス対策に努めてまいりたい。

また、何でも相談できる職場環境をつくるために、管理職員に対して、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雰囲気づくりに努めるよう引き続き指導してまいりたい。

の人事評価については、人材育成や組織力向上を図るための重要な制度であると考えており、評価者である管理職員全員に対し、機会をみて人事評価に係る研修を受講させているところである。

被評価者への指導・助言を丁寧に行うことはもとより、期首・期末面談に限らず、日常的に細やかな指導とコミュニケーションを十分に図るよう今後とも指導してまいりたい。特に、期首及び期末面談においては、面談を通じて被評価者との認識の共有や業務改善につなげるように各評価者へ引き続き指示してまいりたい。

高橋総括農政推進官

以上、回答させていただいた。

分会側から、何かあれば承る。

牟田原書記長

の 1、2 及び 3 について、超過勤務は業務に対し行うものであることから、管理者からの事前命令の徹底をお願いする。超過勤務実績は昨年を下回っているところであり、回答でも業務の見直しや進捗状況の把握等実施しているとのことであったが、管理者からの命令あつての超過勤務であるということについて徹底をお願いする。

また、の 5 のセクシャル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについて、風通しの良い職場づくりの徹底や管理職等の研修の実施について回答があつたが、いかなるハラスメントも許されず、引き続き、ハラスメントの根絶と実効ある防止策をお願いする。

の 6 の年次休暇取得について、取得しやすい環境整備をお願いしているところである。年次休暇取得に向けた取組について回答があつたが、現代はストレス社会といっても過言ではなく、リフレッシュを図る観点から年次休暇の取得は重要である。年 5 日の年次休暇を取得できていない職員はいないとの回答であったが、年次休暇を持ち越す際に切り捨てた職員に対しても、計画的な休暇の促進を促していただきたい。

の人事評価について、被評価者への指導助言を行うことはもちろん、評価に際して、途中経過についても業務に対する助言を行っていただきたい。また、管理者

においては公平公正な評価が行われるよう評価者への指導をお願いする。

回答で、人材育成や組織力向上のために必要ということで、管理職には人事評価の研修を受けさせる、また、期首期末面談では認識の共有を諮るとのことであったが、計画の途中で目標に向けて進まない場合には管理職から助言を行う等、再度の認識の共有を行うようお願いする。

菊池地方参事官

超過勤務の管理職による事前の把握については、基本的なところと考える。相手方の都合もあり出張の際に運転業務で超過勤務をする場合もあるが、出来るだけ超過勤務をさせないよう、管理職に指導してまいりたい。

ハラスメントの防止については、よくコミュニケーションをとり、皆様に御協力をいただきながら、引き続き風通しの良い職場作りに取り組んでまいりたい。

年次休暇等については、職員がストレスを溜めないよう、年次休暇の取得促進に取り組んでまいりたい。

人事評価については、計画の見直しやきめ細かな助言等、認識の共有が必要だと考えるので、様々な機会を通じてコミュニケーションをとるよう管理職員へ指示してまいりたい。

高橋総括農政推進官

それでは、本日の交渉を終了する。

以 上

2025年11月19日

九州農政局地方参事官（宮崎）

菊池 ひろみ 殿

全農林労働組合宮崎ひむか分会

委員長 奈須 裕二



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. 九州農政局宮崎県拠点（以下「宮崎県拠点」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. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。
5. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、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、宮崎県拠点として、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. 宮崎県拠点として、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、宮崎県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