

南部九州土地改良調査管理事務所交渉  
(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17日（水）17：20～17：45（25分）
2. 場所：南部九州土地改良調査管理事務所会議室
3. 出席者：南部九州土地改良調査管理事務所 江川 和隆 所長  
同 梅木 康孝 庶務課長  
全農林労働組合宮崎ひむか分会 福留 雄二 執行委員
4. 議題：労働諸条件の改善等について  
(全農林労働組合宮崎ひむか分会提出別添「要求書」)

5. 議事要旨

【梅木庶務課長】

ただいまから、全農林労働組合宮崎ひむか分会からの要求に基づく交渉を開始します。

本交渉に先立ち、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られた事項について報告します。

提出された要求事項のうち交渉の対象となる事項は、

I 労働諸条件の改善についての

1. のうち、九州農政局南部九州土地改良調査管理事務所（以下「南九事務所」という。）として、事前の超過勤務命令の徹底、超過勤務を縮減すること。
2. のうち、南九事務所として、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. の事項。
4. の事項。
5. のうち、南九事務所として、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを職場から根絶するとともに、実効ある防止策を徹底すること。
6. の事項。
7. の事項。
8. のうち、障害者雇用について、南九事務所として、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、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. の事項。

Ⅱ 福利厚生施策の充実について。

Ⅲ 人事評価制度について。

以上の事項として、その他の事項については管理運営事項に該当することから、要望事項として承ると整理しておりますので、これを前提として交渉を行います。

#### 【福留執行委員】

本日は、年末のお忙しい中時間を作っていただきありがとうございます。

25全農林宮崎ひむか分会要求第4号の「要求書」に基づき要求させていただきます。

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互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、要求事項を取りまとめました。

私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題であり、要求事項の実現に向けて最善を尽くしていただくよう要求します。

#### 【江川所長】

組合員の皆さんには、日頃から業務に精励されていることに感謝申し上げます。

今回の要求書のうち、交渉対象以外の事項につきましては、要望として承りまして、当方の人事管理運営の参考とさせていただきます。

それでは、提出された要求事項について回答します。

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の1、2、3. に関して一括して回答させていただきます。

超過勤務縮減は、従来から当事務所の重要な課題であると認識しており、不要不急の超過勤務は行わせないこととし、超過勤務を命ずる場合には、令和3年3月29日局議において「新たな超過勤務縮減対策について」により示された超過勤務命令に係るチェックシートに基づき、超過勤務内容の精査を行い事前に命令してきたところです。

また、毎月の管理職員会議においては、超過勤務の実績報告を行うとともに、定時退庁日として水曜日、金曜日を設定し、定時退庁の呼びかけを行うなど超過勤務の縮減に努めてきたところです。

更に、業務効率化については事務所の組織目標に掲げており、管理職員の目標に反映させるとともに、所内全体でその意識を共有することにも取り組んでいるところです。

所内にて発言しやすい環境を整え、超勤縮減策についても所内全体で取り組み、職員の健康増進・ゆとりある生活の実現を図っていきたいと考えています。

平成31年4月の人事院規則の改正により上限時間の設定が行われたところですが、先に述べたとおり不要不急の超過勤務は行わないということは管理職員会議等を通じて管理職員へは周知

しております。

今後も超過勤務の上限に関する措置によっ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がないよう、管理職員の意識の更なる徹底を図っていくこととします。

4. についてですが、

「勤務間インターバル」制度については、人事院規則の改正により令和6年4月1日から1日の終業時刻から次の日の始業時刻まで、11時間のインターバルを設けることが努力義務化されたところです。

適切な勤務間インターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のためにも必要不可欠であり、ひいては、公務の能率の一層の向上につながることも期待されることから、引き続き確保しやすい職場環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

5. についてですが、

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの問題については、風通しのよい職場環境をつくる上で非常に重要な課題だと認識しています。

当事務所においては、例年12月のハラスメント防止週間に職場研修を行い、また、全職員に対して、ハラスメントに関するチェックシートの実施やハラスメント防止ポスター及び啓発用ビラによる周知を行い、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に努めているところです。

また、「九州農政局における苦情相談体制の整備について」に基づき個別相談員を設置し、日常的な苦情等の相談に応じ、助言、或いは指導等の措置を講じる体制を整えてきたところです。

引き続き、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に取り組んでいきたいと考えています。

6. についてですが、

年次休暇や夏季休暇、また、諸休暇が取得しやすい職場環境をつくることについては、職員の健康管理、職務能率の向上などに有効なものと考えています。

年次休暇が計画的に取得されるよう、適宜、所内会議やメール等により周知するとともに、管理職員会議でも管理職員に周知しています。

特にゴールデンウィークの時期や夏季休暇、年末年始において、休暇予定表を作成するなど、職員が取得しやすい環境づくりを図っているところです。

今後とも年次休暇や夏季休暇、また、諸休暇について、取得しやすい職場環境を整備することに努めていきたいと考えています。

7. についてですが、

仕事と生活の調和の実現に向けて、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任

を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう支援することが重要と認識しています。

「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づき、男女問わず全ての職員に対し、仕事と家庭の両立に資するために、育児・介護・不妊治療の状況を伝えておきたい職員には「両立支援シート」等を提出していただくよう、周知しているところです。

今後とも業務の効率化や職場環境の改善に取り組み、育児休業や育児もしくは介護のための短時間勤務が取得しやすい職場環境の整備に努めていきたいと考えています。

8. についてですが、

障害者を雇用する場合は、障害者の個性を踏まえて配置先を決定し、また、障害者が相談しやすい雰囲気づくりをするなど、所内全体で障害者・健常者が共に働きやすい環境整備に努めていきたいと考えています。

9. についてですが、

業務運営に当たって、明るく働きがいのある民主的な職場を確立することについては、管理職員と職員とのコミュニケーションが大変重要であると考えます。

組織内で情報を共有し、職員が持っている力を発揮できる明るく風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員個人が課題を抱え込まず、協力し合い、相談できる職場環境となるよう取り組んでいきたいと考えています。

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」ですが、

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、当事務所でも、省内統一の「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」及び同運用方針に基づき、引き続きメンタルヘルス対策に取り組んできたところです。

今後も心の健康保持と病気の早期発見・早期治療、円滑な職場復帰と再発の防止を図るため、関係する部署と連携をとりながら、メンタルヘルス対策を実施することとします。

相談しやすい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など、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今後とも指導していきたいと考えています。

「Ⅲ 人事評価制度について」ですが、

人事評価制度において重要な期首面談での目標設定や期末面談での業績評価については、被評価者に対し、丁寧な説明を心がけた上で指導・助言することに努めてきたところです。

また、日常において評価者が被評価者と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を図る上で重要であると考えますので、今後とも積極的に取り組んでまいります。

私からは以上であります。

**【梅木庶務課長】**

以上回答させていただきましたが、何かありましたら承ります。

**【福留執行委員】**

要求書に対する回答について、一つ一つ丁寧な回答をいただきありがとうございました。  
今後とも職員が働きやすく、風通しの良い職場作りに向けご尽力をお願いします。

**【江川所長】**

本日の交渉を踏まえ、皆さんが今まで以上に安心して働きやすい職場となるよう引き続き努力してまいります。

**【梅木庶務課長】**

それでは、これもちまして交渉を終了します。

以 上

25 全農林宮崎ひむか分会要求第4号  
2025年12月10日

九州農政局南部九州土地改良調査管理事務所  
所長 江川 和隆 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. 九州農政局南部九州土地改良調査管理事務所（以下「南九事務所」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. 南九事務所として、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。  
また、超過勤務手当について全額支給すること。
3. 南九事務所として、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. 南九事務所として、11時間の勤務間インターバルの確保を図ること。

5. 南九事務所として、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. 南九事務所として、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. 南九事務所として、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. 障害者雇用について、南九事務所として、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. 南九事務所として、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。

## 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、南九事務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