

農林水産本省交渉(全農林労働組合中央本部)
議 事 要 旨

1. 日 時 : 2026 年 3 月 26 日(木) 15 : 02 ~ 15 : 37
2. 会 場 : 大臣官房第 1 会議室 (北別館 1 階 ドアNo.109)
3. 出席者 :

農林水産省	宮浦 浩司	官房長
同	川本 登	秘書課長
同	上杉 和貴	地方課長
同	須田 亙	大臣官房参事官 (経理)
同	浪岡 耕一	秘書課人事調査官
同	渡邊 桃代	秘書課調査官
全農林労働組合中央本部	関 真寿	書記長
同	神崎 信夫	組織教宣部長
同	西山 幸宏	調査交渉部長 (非現業担当)
同	千葉 信弘	調査交渉部長 (独法担当) 外

4. 議 題 : 2026 春季要求書回答
(全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(渡邊秘書課調査官)

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第 108 条の 5 の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林中央本部から提出された要求事項のうち「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、交渉事項とする事項は、

- ・ 「Ⅵ 労働時間の短縮及び労働条件の改善等について」の「1 の (1) の超過勤務及び在庁時間の削減対策の部分、(2) の超過勤務の事前命令の徹底の部分、(3) の超過勤務の縮減策の部分、4 の (4)、(5)、(6) の仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備の部分、(7) の年次休暇及び夏季休暇の取得促進部分、5、6、8 の (4)、10 の (2) の官用車の安全対策の部分」
- ・ 「Ⅶ 非常勤職員の雇用、労働条件の改善について」の「4 の休暇制度の利用促進の部分」
- ・ 「Ⅸ 障害者雇用について」の「障害者が安定して働き続けられる職場環境の整備及び働きやすい職場環境の構築部分」
- ・ 「Ⅹ 女性参画の推進及び多様性の確保について」の「1、2 の女性の採用・登用、職域拡大の部分、3」
- ・ 「ⅩⅠ 福利厚生充実及び働きやすい職場づくりについて」の「1、2 の予算確保を除くレクリエーション復活の部分、3、4 の相談員の体制整備部分を除くハラスメントの防止の部分、5 のカスタマーハラスメント対策の部分、7 の働きやすい職場づくりに向けた対策の部分」

とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当するため要望事項として整理

し、これを前提として交渉を行う。

(関書記長)

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対するニーズに応えるため懸命に業務に邁進している。とりわけ、人事異動や年度末における業務整理など、昼夜を分かたず職務遂行に努めている。

このようななか、2026年度賃金や労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を2月27日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との見解が示されていたところであるので、本日は要求書に対する回答をいただきたい。

(宮浦官房長)

それでは、要求事項のうち交渉事項について、各担当課長から順次回答する。

(川本秘書課長)

最初に、交渉事項のうち、VI（労働時間の短縮等）について回答する。

1の(1)（超過勤務及び在庁時間の削減対策の部分）、(2)（超過勤務の事前命令の徹底の部分）、(3)（超過勤務の縮減策の部分）に関してである。

超過勤務命令については、事前命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めている。

また、超過勤務縮減対策として、勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、必要に応じて人員配置や業務分担の見直しの検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導するとともに、庶務課長等から各局庁等の幹部にも局内の超過勤務の状況を報告するよう指示しているところである。

在庁時間については、これら超過勤務縮減対策を徹底することにより削減を図ってまいりたい。

次に、4の(4)（出生サポート休暇）についてであるが、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的とするものであり、同休暇の概要、プライバシーへの配慮及びハラスメントの防止について、職員周知を図っているところである。引き続き、職員の希望に応じて当該休暇が取得できるよう、プライバシーの配慮、ハラスメントの防止等を徹底することにより、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

次に、4の(5)及び(6)（両立支援制度）についてであるが、職員掲示板において、仕事と育児・介護の両立支援制度や、内閣人事局、人事院が主催した介護セミナーの周知を行うほか、仕事と育児の両立に関する職員向けセミナーを実施している。

引き続き、こうした取組を通じて両立支援制度に対する理解の醸成を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に向けて取り組んでまいりたい。

次に、4の(7)（年次休暇及び夏季休暇を取得しやすい職場環境の整備）についてである。

年次休暇等を計画的に取得することは重要であると考えており、年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、さらには、9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の

職員を調査・把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備を促すなどの取組を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、引き続き徹底してまいりたい。

次に、5（フレックスタイム制）についてであるが、令和7年4月に改正されたフレックスタイム制について、着実に実施できるよう、引き続き職場環境の整備を図ってまいりたい。

次に、6（勤務間インターバル）についてである。

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」を改正し、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インターバルを確保できるよう努めてまいりたい。

次に、Ⅶ（非常勤職員の労働条件の改善等）についてである。

本年4月から実施予定の非常勤職員の休暇制度改正について周知徹底し、制度の利用促進を図ってまいりたい。

次に、Ⅸ（障害者雇用）についてである。

障害者の要望や実態の把握に努めるとともに、職員に対しては理解を促進するための研修等の対策を講ずるなど、引き続き、障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅹ（女性参画の推進等）についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、令和3年4月に策定した「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めている。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化等に取り組んでいる。女性の登用目標達成に向けた計画的育成については、女性の職域の拡大や、管理職の意識改革のための勉強会を実施しているところである。

また、育児等の家庭でのケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員が育児に係る休暇・休業を取得しやすい環境整備を進めるとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいる。

引き続き、これらの取組を実施し、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

多様性の確保については、職場における性的指向・ジェンダーアイデンティティの理解増進に向け、職員掲示板において SOGI ハラスメントに関する情報を掲載し周知を行っている。

また、新規採用者研修、課長補佐養成研修等のハラスメント研修において、SOGI ハラスメントについて紹介し、職員の理解増進に努めているほか、ダイバーシティ・インクルージョン研修として、LGBTQ+に関する研修を実施予定であり、これらの取組を引き続き実施し、多様性に関する理解醸成に向けた環境整備に努めてまいりたい。

次に、X I（福利厚生施策等）についてである。

内閣総理大臣決定による「国家公務員健康増進等基本計画」に基づいて行われている公務員の福利厚生の改善・充実については、制度官庁において検討されるものと認識しており、その動向を注視してまいりたい。

農林水産省においては、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところであり、引き続き省内関係部局が連携して対応してまいりたい。

また、ストレスチェックについては、「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施してまいりたい。

レクリエーション経費については、各府省統一で予算要求は見送られているところであり、国家公務員に対する国民の厳しい視線に留意しつつ、今後の政府内の議論に即して対応する考えである。

ハラスメントの防止については、各部署に相談窓口を設置し、このことを職員に周知しているところであり、それぞれの相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じている。

また、例年7月、12月の年2回、各職場において相談窓口の職員周知や職場研修等を実施するなど、様々な機会を捉えてハラスメント防止について周知・啓発等に取り組んでいるところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

また、カスタマーハラスメント対策については、昨年9月に「業務の範囲や程度を明らかに超える苦情相談への対応」という取組方針を定め、省ホームページや職員掲示板で周知するとともに、管理者研修、課長補佐養成研修といった職階別研修や、専門家を招致しての省内オンライン勉強会等を通じ、その普及・啓発に取り組んでいるところである。

また、省内からカスタマー・ハラスメントに該当しうる事案が生じているとの相談があった場合には、実態を聞き取った上、関係部局で連携し、必要な対応を行っているところであり、引き続き、人事院や民間、自治体の動向を注視しながら、一層の対策に取り組んでまいりたい。

働きやすい職場づくりについては、令和3年4月に策定された「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」に基づく取組の実施等を通じて、引き続き、働きやすく働きがいのある職場づくりに取り組んでまいりたい。

（須田参事官（経理））

続いて、VIの8の（4）の異動先の宿舍の確保について回答する。

人事異動により転居を伴う職員の宿舍については、省庁別宿舍に加え、各財務局に対し設置状況等の聞き取りや要請を行うなど、合同宿舍の確保に努め、必要な宿舍を確保してまいりたい。また、宿舍の入居手続についても、人事担当部局とも密接に連携し、可能な限り速やかに宿舍の配分及び入居手続を行うよう、努めてまいりたい。

(上杉地方課長)

続いて、Ⅵの10の(2)の官用車の安全対策について回答する。

官用車については、地方農政局等の要望を踏まえ、切り替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

(関書記長)

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項5点について、私から重ねて要請する。

1点目は、2026年度賃金の引上げについてである。

私たち公務員産別の2026春闘要求については、人事院とは3月24日に回答交渉を行い、本日3月26日に政府と回答交渉を行う予定である。

公務員連絡会は、3年連続で5%を上回る高水準の賃上げの状況を踏まえ、人事院交渉において、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査しその精確な比較を行い適切に対処すること、などを確認したところである。

このことから、今後、全農林としても人事院勧告期に向け取組を強化していくこととしている。

なお、連合が3月23日に公表した第1回回答集計結果は、17,687円・5.26%（昨年同時期比141円減・0.20ポイント減）と5%を上回り、本年も賃上げへの期待が高まっているが、一方、毎月勤労統計調査では、4年連続で実質賃金はマイナスとなっており、引き続き物価高騰が生活を圧迫している。農林水産行政の推進に向けて懸命に働く組合員の期待に応えるため、2026年度賃金改定にあたっては、公務員労働者の真に生活改善につながる賃金引上げならびに、「若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系の確立」が図られるよう、あらためて農林水産省当局からも人事院に要請することを求める。

2点目は、2027年度の予算、定員の確保についてである。

予算、組織・定員について、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をはじめ、持続可能な農林水産業の確立に向け、新たな農政を全国各地で着実かつ円滑に進めるためには、予算と人員の確保が極めて重要である。この間、機会ある毎に予算と定員の確保を強く求めてきたところであるが、来年度の当初予算は250億円・1.1%増にとどまっており、定員については、農林水産省だけが突出した純減となっていることから、この流れを変える必要がある。

4月以降、2027年度予算、組織・定員要求に向けた作業が始まるが、全農林としても予算概算要求期に向け、新たな基本計画に基づく施策の着実な実施に必要な予算及び定員の確保など、現場実態を踏まえた要請を行うので、最大限の対応を求める。

また、所管独立行政法人においては、法人の安定的な運営、第6期中長期目標・計画等を確実に遂行するために必要な予算の確保が重要であることから、効率化係数の廃止・見直しを求めてきたが、見直しには至らなかったところである。主務省である農林水産省の責任として、各法人からの予算要求を踏まえ、2027年度予算の概算要求を行い、その満額確保を実現するよう強く求める。

3点目は、4月以降の業務運営についてである。

先般、4月以降の業務運営を議題として第3回労使間意見交換会が開催されたところであるが、現場からは予算不足や厳しい定員事情が続くなか、既存業務に加え、新たな基本計画に基づく事務・事業が進められ、課題の発生も懸念されることから、現場段階で解決できる課題については、分会から改善を求めるので誠意を持って対応することを求める。

また、各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、的確に工程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や業務計画の見直しを行うなど、4月以降の業務運営に万全を期すよう求める。

なお、各職場における業務運営のあり方は、組合員の労働条件に大きく関わることから、職場段階で日常的に検証し、課題があればその都度改善を求めるので、各管理者は真摯に向き合うよう要請する。

4点目は、シニア層の働き方についてである。

定年の段階的引上げに伴い、職場では、短時間再任用、フルタイム再任用及び定年延長者が混在した業務運営となっており、職場の活力を維持し、各世代の職員が高いモチベーションを保ち仕事に向き合うことが必要である。

3月13日に開催したシニア層組合員対策会議や、昨年実施したアンケート結果では、①定年延長者からは、職責や業務量に変化がないにもかかわらず、賃金の水準が引き下げられたことに不満、②定年前短時間再任用者は、現職時と同様の業務量となっている。業務・職責に見合う賃金となっていない、③暫定再任用者（フルタイム）からは、現職時と同様の業務量となっている実態や手当の支給改善を求める、④暫定再任用者（短時間）は、フルタイム再任用を希望したが短時間となっている。現職時と同様の業務量となっている実態や賃金水準・諸手当の改善を求める、などが報告されている。こうしたことから、シニア層職員の具体的な職務内容や中堅・若手層職員との業務分担の明確化、現場管理職による的確な業務マネジメント、再任用職員の賃金・手当の引き上げ、希望どおりのフルタイム再任用に必要な定員の確保を求める。

なお、シニア層の働き方や業務分担などの課題・問題点については、別途要請するので、課題の改善にむけて対策を講ずるよう求める。

5点目は、漁業調整事務所・船舶職域の諸手当についてである。

2月25日に開催した漁調職域対策会議及び3月23日に開催した船舶職域対策会議において、悪質・巧妙化する外国漁船への対応として、外国漁船からレーザー光線が照射されるなど、人体への影響が懸念される事態も発生していることが報告された。犯則取締等手当について、2020年には特に悪質な事案への対応について支給額が増額する改正が行われたものの、基本となる金額が低額であることに加え、悪質事案として扱うための要件が厳しく、改正後、支給対象となる事案が極めて少ない状況にある。このため、犯則取締等手当の単価引き上げ及び実態に則した支給要件への緩和を求める。また、航空手当について、漁業監督官が航空機に搭乗することを前提としているが、人員不足により漁業監督官以外の職員が搭乗し監督官と同様の業務を行っていることから、航空取締業務に従事したすべての職員を支給対象とするよう求める。

さらに、漁業取締船に乗船し業務を行う職員については、一度乗船すると家族や社会から隔絶された環境下で、長期間にわたり船内で緊張を強いられつつ拘束されるといふ、当該業務特有の厳しい勤務実態がある。このような業務の特殊性を踏まえ、当該職員に対しては海事職に準じた手当を支給するよう求める。

全農林としても公務員連絡会・国公連合を通じ人事院に対し課題改善を求めているので、農林水産省としても、関係当局への働きかけや早期支給に向けた適切な対応を求める。

(宮浦官房長)

関書記長から言及のあった事項について、担当課長を含め順次申し上げる。
まず、私から申し上げる。

令和8年度当初予算では、総額2兆2,956億円を措置し、農業構造転換集中対策をはじめとして、新たな基本計画に基づく施策の着実な実施に必要な予算を確保できたものと考えている。

令和9年度予算についても、引き続き、必要な予算を確保できるよう取り組んでまいりたい。

令和9年度の組織・定員要求については、農業の構造転換集中対策をはじめ、農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応するため、更なる事務・事業の効率化を図りつつ、必要な組織・定員の確保に向けて引き続き最大限取り組んでまいりたい。

独立行政法人に交付される運営費交付金については、各法人の要求を踏まえ、必要な予算の確保に努めてまいりたい。

本年4月以降の業務運営についてであるが、これまでと同様に職員とのコミュニケーションを十分に図るとともに、管理職のマネジメントの下、職員の業務運営状況を把握し、業務の見直し・効率化を着実に進めるなど円滑な業務運営に努めてまいりたい。

なお、各職場における業務運営上の課題については、現場実態や職員の意見等を踏まえて、真摯に対応していく考えである。

定年年齢の段階的引上げを円滑に実施するためには、各世代の職員がそれぞれの職場において、十分に能力を発揮していただくことが重要であり、シニア層職員にあっては、これまでの豊富な知識、技術、経験等を活かし、その能力を存分に発揮していただきたいと考えている。

このような考え方に基づき、各部局の欠員状況を勘案しつつ、本人の希望、各部局の業務状況及び定年前職員の配置状況を踏まえ、組織全体の業務運営が円滑に進むよう、各職員の配置等について検討しているところであり、引き続き適切に対応してまいりたい。

また、現場におけるマネジメントについては、引き続き実施する管理職を対象としたマネジメント研修等を通じて、全ての職員がモチベーションを維持し、高い組織パフォーマンスに繋がるよう努めてまいりたい。

なお、再任用職員の給与体系や水準のあり方などについては、職員の生活設計に関わる重要な事項であり、引き続き関係機関に働きかけてまいりたい。

(川本秘書課長)

続いて、私から申し上げる。

給与改定に当たっては、民間の給与実態を的確に把握した上で、公務の特殊性及び職員の生活実態等を十分考慮して、国民の理解が得られる適正な水準が確保されるこ

とが重要であり、関係省庁へ働きかけてまいりたい。

漁業監督官は違法な漁獲をしている外国漁船への立入検査や拿捕などの危険な業務に従事していると認識している。漁業監督官の知識及び能力の向上並びに護身術に関する訓練・研修の充実を図る等により、引き続き安全対策に万全を期しているところである。

また、犯則取締等手当や航空手当等の各種手当の改正や新設については、関係省庁のバランスを考慮しつつ、今後の状況を整理しながら、関係省庁へ働きかけてまいりたい。

（西山調査交渉部長）

要求事項に対する回答を踏まえ、私から6点について、再度当局の見解を伺う。

1点目は、超過勤務の縮減及び勤務間インターバルの確保についてである。

超過勤務縮減対策の各種取組の結果、昨年4月以降の超過勤務の状況及び特例業務の指定等どのような状況であったのか伺う。

また、昨年4月から他律的業務の指定を必要最小限にとどめる運用が開始されたが、その結果として特例業務の指定が増加していないのか。

さらに、勤務間インターバルはしっかり確保できているのか。どのようにして確保状況をチェックしているのか伺う。

（川本秘書課長）

超過勤務の状況及び特例業務の指定等の状況については、本年度は、米価高騰への対応等の特に緊急に処理することを要する業務について特例業務として指定し、やむを得ず当該業務を行う職員に対し上限を超えた超過勤務を命じており、特に春先の5月から7月までの超過勤務時間数は、過去3か年度の実績と比較してもやや増加したものの、以降はおおむね減少に転じ、年度を通じた超過勤務時間数は、過去3か年度と比較して減少しているところである。

特例業務については、今年度から、件数自体は増加することを想定しているが、他律的業務の指定を必要最小限にとどめることで、多くの職場で通常の上限である「月45時間、年間360時間」を意識して計画的な業務運営をいただくことで、実質的な超過勤務の縮減に繋げることを目指してまいりたい。

また、勤務間インターバルについて、昨年度に人事院が実施した勤務間インターバルの確保状況の調査結果では、当省の勤務間インターバル確保状況は96.7%とのことであった。

勤務間インターバルは、各課等において、人材システムで確保状況がチェックできるところであり、引き続き、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、管理職員に対して指導等してまいりたい。

（西山調査交渉部長）

超過勤務縮減対策について、「勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極める」としているが、年度末年度初の繁忙期であるとともに、人事異動により新たに勤務管理者となる者もいることから、正確な勤務時間管理と超過勤務の事前命令の徹底、勤務間インターバルの確保に向けて、あらためて全勤務管理者に対する指導を求める。

(西山調査交渉部長)

2点目は、諸休暇の取得しやすい職場環境の整備についてである。

年次休暇について、9月末時点で使用日数が5日未満の職員を調査・把握しているが、取得出来なかった要因と対応策はどのようなものであったのか、前年より改善されているのか伺う。

私たちが取り組んだアンケート結果によれば、年次休暇および夏季休暇について、希望どおり取得できなかった組合員が一定数存在することが明らかとなった。主な理由としては、①業務が多忙である、②周りの職員との調整が必要であった、などがあげられている。休暇は職員の健康保持と業務の質の確保に不可欠であり、取得しやすい職場環境の整備が重要であることから、引き続き実効ある対策を求める。

(川本秘書課長)

年次休暇については、春先の5月から7月までの多忙となった部局があった結果、本省における年次休暇の取得が5日未満となっている職員の数は、令和7年9月末時点では前年同時期と比較して増加したところであるが、その後多忙な部署への応援体制の構築や計画表の活用の徹底等により、12月末時点では前年を下回ることとなった。

休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、業務都合により休暇を取得できない職員が減るよう業務の平準化等を図るとともに、職員掲示板や各種会議等の場を活用して、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたい。

(西山調査交渉部長)

3点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

人事院が昨年6月に公表した2024年度の苦情相談の状況をみると、事案数は11年ぶりに減少したものの1,100件を超える相談が寄せられており、その中でもパワー・ハラスメント、いじめ、嫌がらせに関する相談が最も多くを占めている。

私たちが実施しているアンケートにおいても、昨年より減少傾向にはあるものの、ハラスメントが完全に解消されたとは言えないのが現状である。くみあい相談窓口への報告については、その都度当局に事実確認と厳格な対応を求めてきているところであり、引き続き農林水産省として事案に対する迅速かつ的確な対応を求める。

また、カスハラについて、関係部局と連携して、対策を行っているとのことだが対応策の検証や各部局での共有などは行われているのか伺う。

全ての職場からハラスメントを根絶し、安心して働き続けられる職場環境をつくることが重要であり、私たちは引き続き取組を強化していくので、当局においてもハラスメント防止対策をより一層強化・徹底するよう求める。

(川本秘書課長)

ハラスメントを含む日常的な苦情相談に対しては、各部署に設置された相談窓口の相談員が、その都度、丁寧かつ迅速に対応しているところである。

また、ハラスメント防止対策については、農林水産省ポータルサイトに「ハラスメント相談窓口」を常時掲載しているほか、12月の「国家公務員ハラスメント防止週間」、7月の「農林水産省職員倫理啓発週間」、その他研修等の様々な機会を捉えてハラスメント防止について周知・啓発に取り組んでいるところである。

なお、カスタマーハラスメントについては、今後策定される人事院規則等の内容を

踏まえて省内の対応を検証しつつ、今後の対策を検討することとしている。

引き続き、ハラスメントがない職場づくりに向けて取り組んでまいりたい。

(西山調査交渉部長)

4点目は、女性参画の推進についてである。

「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めているが、来年度の採用者に占める女性職員の割合はどのような状況なのか伺う。

また、各役職段階における女性割合は依然として目標を下回っており、2025年度に設定された目標達成にはほど遠い状況にある。昨年の交渉において、その要因や改善策について説明を受けたところであるが、その後の進捗状況について改めて伺う。

なお、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境整備については、両立支援の充実も重要な課題の一つと考えていることから、より一層の女性の採用・登用に向け職場環境を整備するよう求める。

(川本秘書課長)

来年度の採用者に占める女性職員の割合については約40%である。

各役職段階における女性割合のうち、目標を下回っているのは、本省課室長相当職と地方機関課長相当職であるが、その要因については、昇任候補者となり得る職員のうち男性職員の占める割合が高いことや、育児等との両立の面で本人の意向を踏まえた上で昇任の判断を行っていることも影響しているものと考えられる。

その上で、登用目標を踏まえ、これまで本人の意向を踏まえた異動時期や配置先の決定、昇任意欲を高めるためのセミナーや両立支援に関するセミナー等を開催してきたところであるが、今後も、女性職員の育成に努めるとともに、人事担当者との面談等を実施した上での人事企画を実施してまいりたい。

なお、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できるようにするためには両立支援の充実も重要な課題と認識しており、引き続き、両立支援に関するセミナーの実施・周知、ポータルによる情報発信を行うなど、両立支援制度を利用しやすい環境整備に努めてまいりたい。

(西山調査交渉部長)

5点目は、非常勤職員の労働条件の改善等についてである。

4月からの制度改正は多岐にわたっており、非常勤職員の利用促進を図るためには、管理職や職員の理解を深めることが必要だがどのような取組を行うのか伺う。

また、非常勤職員の利用状況を把握し、課題があれば改善につなげる取組が必要と考えるがどのように考えているのか伺う。

当局として、非常勤職員が気兼ねなく休暇を取得できる職場環境の実現に向け、より一層取り組むよう求める。

(川本秘書課長)

4月からの非常勤職員の休暇制度の拡充については、改正が判明した早期から詳細な資料により情報提供を行い、管理職員等の理解を深めるとともに、非常勤職員からは、令和7年度の職員満足度調査において、休暇制度がわかりづらい等との声もあったことから、採用・更新時の説明資料の見直し・充実化を行い、説明を行う担当者側にも、説明を受ける非常勤職員側にもわかりやすくなるよう改善等を行ったところで

ある。

引き続き、非常勤職員の皆さまの声にも真摯に耳を傾けながら、すべての職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に向けて取り組んでまいりたい。

（西山調査交渉部長）

6点目は、働きやすい職場づくりについてである。

職員の離職防止、人材流出は重要な課題である。2021年度に内閣人事局が全府省を対象に実施した職員アンケートにおいて、農林水産省における働き方改革の進捗に関する実感が依然として低調であるとともに、職員が仕事へのやりがいや充実感も十分ではない状況が示された。職員アンケート結果の分析を踏まえ、業務マネジメントの底上げや特定職員への過度な負担の是正、業務効率化の徹底、さらに職員が成長実感や自己啓発の機会を得られる「余白」の確保に重点的に取り組むとしているが、現在の状況について伺う。

働きやすい職場とは、風通しが良く、円滑なコミュニケーションが図られる環境であることが重要である。私たちとしても働きやすい職場づくり向け取組を進めて行くことから、当局においても、働きやすい職場環境の実現に向けた取組を一層推進するよう求める。

（川本秘書課長）

内閣人事局職員アンケートや職員満足度調査の結果を見ると、依然職員の仕事へのやりがいや成長の実感が低調であることから、毎年度、重点的に取り組む事項をまふ改革行動計画として定め、部下を持つ職員向けのマネジメント研修の実施や業務効率化や業務量の偏り改善を図る取組の推進、対外説明等の場への部下の随行や研修参加の奨励、コミュニケーションの促進による風通しの良い職場環境づくり等に取り組んでいる。引き続き、毎年度の調査結果を踏まえて重点的に取り組む事項を定め、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいりたい。

（関書記長）

ただ今、春季要求に対する回答を受けたところであるが、厳しい職場環境の下でも昼夜を問わず職務に尽力している組合員の実情を踏まえれば、十分な回答とは言い難い。要求事項は、いずれも組合員の労働条件の維持・改善を求めているものであり、引き続き、要求の前進に向けて最大限の対応をいただきたい。

（宮浦官房長）

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員からの声を聞かせていただいた。

食料安全保障の強化を始めとした農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応する必要があり、本省と地方機関等が一体となり協力して取り組んでいくことが重要と考えている。本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

（渡邊秘書課調査官）

以上をもって、全農林からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －