

『第11回管理職等アンケート』にご協力をお願いします

このアンケートは、国土交通省（旧建設）の本省、地方整備局、国土地理院等に勤務する管理職員等を対象に、国土交通省管理職ユニオンが1998年（H10年）の結成以来、2年に1回実施しているもので今回で11回目となります。

多くの管理職員は「管理職員になったら給与が減った」「責任だけ押し付けられる」「仕事の悩みなど相談するところがない」など仕事や処遇、将来の生活についての不満や不安などの思いや悩みを抱えています。私たちはこうした管理職員の要求や不安などをアンケートで把握し、これらを基に要求として取りまとめ、国土交通省、人事院、内閣人事局に要求書を提出し、アンケートで出された切実な「思い」や「声」を示しながら、管理職員の処遇改善を迫っています。

これまでに定年退職者の退職前6級昇格、事務所課長・出張所長5級定数の大幅増、「若年勲奨」の中止、管理職経験者の再任用者4級・5級格付け、フルタイム再任用、管理職特別勤務手当の深夜勤務への運用拡大やテックフォース移動中の支給など要求を前進させています。

しかしながら、内閣人事局や人事院は政府の「人も給与も減らす公務員総人件費の抑制政策」にそって、退職金の大幅引き下げ、50歳台後半の職員の給与引き下げ、昇給・昇格の抑制などを強行しています。また、定年延長の制度も賃金など処遇の引き下げを伴うものであってはならないと考えています。これらの高齢層に対する処遇の引き下げは高齢層に限らず職員全体の処遇を引下げる引き金となっています。地方整備局では、毎年度約200名の定員削減が行われ、出張所長しかいない「ひとり出張所」や欠員が増加し続けています。こうした定員削減は、技術と経験の継承が進まない職場や毎年日本列島を襲う災害への対応に不十分な体制となっており、安全安心な国民生活など国民サービスの低下を招いています。

今回のアンケートではこうした業務執行上での問題点、将来の生活設計などの職場の気分や感情を把握することも目的の一つとして取り組むものです。

このアンケートは管理職員等を対象にしているということから、国交省当局や人事院も注目するものとなっています。

職場では次から次へと難局が押し寄せ過重な業務に追いたてられ、将来も見通せず、沈黙と閉塞感が蔓延していますが、私たちはこんな時だからこそ毅然として職場の意志を示すことが必要と考えています。

管理職員等の皆様のご協力を、ぜひお願いいたします。

2018年 7月
国土交通省管理職ユニオン

設問に対する回答は、8月31日までに「別紙」回答用紙に記入して、職場の管理職ユニオンの担当者に渡して下さい。近くに管理職ユニオンの担当者がいない場合は、同封の返信用封筒に入れて投函して下さるようお願いいたします。

画像データ（PDF）にして、次のアドレスに送って頂いても結構です。

データ受取アドレス kk-union@rhythm.ocn.ne.jp（アンケート専用）

また、国土交通省管理職ユニオンのホームページでは、過去のアンケート結果なども見ることが出来ます。参考に、ご覧ください。 URL <http://www.k-union.network/>

(設問1) 基本的事項について

あなたの官職・役職・年齢についてお聞かせください

1. 官 職

- ①技官 ②事務官

2. 役 職

(事務所)

- ①出張所長 ②課長(室長) ③建設専門官 ④官ポスト(総括・保全対策官含む)
⑤副所長・事務所長 ⑥その他

(本局)

- ⑦補佐・建設専門官・用地官等 ⑧課長(室長) ⑨官ポスト ⑩その他

(本省等)

- ⑪補佐 ⑫官ポスト ⑬室長・課長 ⑭その他

3. 年 齢

- ①40歳未満 ②40～45歳 ③46～50歳 ④51～55歳 ⑤56～60歳

(設問2) 業務執行に関して

国土交通省の公共事業費関係予算は、2015～18年度は5兆1千億円程度で推移する一方、予算定員は、この4年間で合計750名削減され、2018年度では、地整の定員は国交省全体の75名の定員を上回る217名が削減されています。この4年間で地整では923名、地理院では24名の削減が行われています。

1. このような職場実態で、あなたは何を改善すべきだと思いますか。あなたの考えに近い項目を選択してください。【複数回答可】

- ① 業務執行での最大問題は職員が少ないこと。増員して欲しい
② 増員は厳しいと思うので、出来るだけ定削をしないで欲しい
③ 民間委託者数を職員で増員すべき
④ 仕事量を減らして欲しい
⑤ 事務所間、部署間での人員配置を見直せば現状職員数で十分
⑥ 組織の再編を行えば、現状の職員数で十分
⑦ 現状の職員数で十分、仕事を合理化すればまだ定員削減は可能
⑧ 民間委託者を増やして業務をこなせば良い
⑨ わからない ⑩ その他(あなたの考えを回答欄に記入下さい)

2. 現状で何を改善すれば、少しでも業務遂行が無理なく進められると思いますか。【複数回答可】

- ① 過度な説明資料の中止 ② 国会待機の縮小 ③ 調査物の見直し
④ 業者選定業務の簡素化 ⑤ 入札・発注業務の簡素化 ⑥ 検査業務の簡素化
⑦ 物品購入などの調達簡素化 ⑧ 工事関係書類の簡素化 ⑨ 旅費・日額の整理簡素化
⑩ 業務委託などの指示簡素化 ⑪ 幹部の思いつき、好みと思える業務の中止
⑫ その他(あなたの考えを回答欄に記入下さい)

3. 無理、無駄のないスムーズな予算執行を行うには何が必要だと思いますか。

【複数回答可】

- ① 防災に名を借りた大型プロジェクト予算は要求しない
- ② 年度末の予算執行管理にあたって、不必要な予算は繰り越しせず返納する
- ③ 良好な社会資本を維持するため、維持修繕予算の計画的な予算要求とする
- ④ 不要不急な予算要求はしない
- ⑤ 用地未買収地や地元協議未了箇所の発注手続きは行わない
- ⑥ 業務拡大や防災体制に見合う増員を行う
- ⑦ 現状で良い
- ⑧ わからない
- ⑨ その他（あなたの考えを回答欄に記入下さい）

4. 設計、施工監督、検査業務の民間委託が導入されていますが、どう思いますか。【回答1つ】

- ① 定員削減のため、やむを得ない
- ② 職員の増員で委託を減らしていくべき
- ③ 監督検査業務の民間委託は反対
- ④ これ以上の民間委託は反対
- ⑤ 委託がなければ業務が進まない
- ⑥ わからない
- ⑦ その他（回答欄に記入ください）

5. 毎年入札手続きが改訂されていますが、現行の入札制度についてどう思いますか。

【複数回答可】

- ① 現行の方式で良い
- ② 手続きが煩雑であり、ミス防止の観点から不必要な項目など簡素化を図る必要がある
- ③ 一般競争を絶対化するのではなく規模、種別による発注方式とすること
- ④ 「天下り」がある限り制度をかえても変わらない
- ⑤ わからない
- ⑥ その他（あなたの考えを回答欄に記入下さい）

（設問3）職場環境や健康について

1. 最近の1年間の月平均時間外勤務は、どれくらい行いましたか。【回答1つ】

- ① 10時間未満
- ② 10～20時間未満
- ③ 20～30時間未満
- ④ 30～50時間未満
- ⑤ 50～80時間未満
- ⑥ 80時間以上

2. 最近の1年間で、休日等に何回の出勤がありましたか。【回答1つ】

- ① ほとんどなかった
- ② 5回未満
- ③ 5回～10回未満
- ④ 10回～20回未満
- ⑤ 20回以上
- ⑥ わからない

2-1. 休日出勤の主な理由は何ですか。【複数回答可】

- ① イベントのため
- ② 日常業務のため
- ③ 災害・事故対応等
- ④ その他（回答欄に記入ください）

3. ユニオンの要求もあり管理職員も「時間外勤務の実績」を記録・報告することになっていますが、記録・報告していますか。【回答1つ】

- ① 記録している
- ② 記録して当局に報告している
- ③ 記録していない
- ④ 活用されていないので記録していない
- ⑤ 記録することを知らされていない
- ⑥ 該当しない

4. 最近の1年間、危機管理以外で休日や深夜にメール着信がありましたか。【回答1つ】

- ① ほとんどなかった ② 5回未満 ③ 5回～10回未満
④ 10回～20回未満 ⑤ 20回以上 ⑥ わからない

5. 忙しさで職場に余裕がなくなってきました。心身の健康を害している人が増大していますが、健康状態はいかがですか。【回答1つ】

- ① 現在、通院をしている
② 今にも壊れそうな感じを持っている
③ 過去1年の間に主に仕事が原因で病気を患った
④ 現在も心身の調子が悪い
⑤ 今は特に問題は無いが、無理をしていると感じている
⑥ 特に問題は無い

6. ユニオンは職場からパワハラをなくすように「複数の職員が現認すればパワハラとする」などの「職場にルール作り」をするよう当局に申し入れをしています。あなたは「パワーハラスメント（パワハラと感じた言動等）を受けたことがありますか。【複数回答可】

- ① 過去に受けた ② 現在、受けている ③ 受けたことはない
④ 部下からパワハラと指摘されたことがある ⑤ 周りでパワハラを見たことがある

（設問4）職場要求について

1. 「管理職特別勤務手当について」

「管理職特別勤務手当（休日出勤）」は、休日に緊急・臨時の理由で勤務した場合支給されません。

1-1. 「管理職特別勤務手当」は、支給されていますか。【回答1つ】

- ① 条件により支給される ② 4時間未満の場合のみ支給されている
③ 振替休暇しか認められない ④ 手当も振替休暇もない
⑤ 手当を申請していない ⑥ 該当しない

1-2. 振替休暇にした場合、休暇は取れていますか。（1-1で①～⑤の回答者のみお答えください。）【回答1つ】

- ①取れている ②半分程度は取れている ③ほとんど取れない

1-3. 「管理職特別勤務手当」の支給要件等について、どう思いますか。（1-1で①～⑤の回答者のみお答えください。）【回答1つ】

- ① 支給できる要件を緩和すべき
② 手当支給と振替休暇が選択できるようにすべき
③ 現状のままで良い
④ わからない

1-4. 2013年(H25年)度から、自宅で地震や水質事故対応など緊急の対応を行った場合、「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。(1-1で①～⑤の回答者のみ、お答えください。) 【回答1つ】

- ① これに該当する手当を支給された
- ② 手当の支給を申告したが、2017年(H29年)度は支給されなかった
- ③ 手当の支給条件を知らなかった
- ④ 該当する条件の業務を行ったことがない
- ⑤ その他(回答欄に記入ください)

1-5. 「管理職特別勤務手当(深夜勤務手当)」について

ユニオンでは、災害や深夜勤務手当の支給を毎年人事院に要求してきました。これらの運動の中で、2015年度(H27年度)から手当が支給されています。(1-1で①～⑤の回答者のみ、お答えください。) (手当は、平日0時～5時までに1時間に満たなくても臨時・緊急な業務を行った場合に支給されます。) 【回答1つ】

- ① これに該当する手当を支給された
- ② 手当の支給を申告したが、支給されなかった
- ③ 手当の支給条件を知らなかった
- ④ 該当する条件の業務を行ったことがない
- ⑤ その他(回答欄に記入ください)

2. 「再任用について」

2-1. 2013年(H25年)度の定年退職者から無年金の期間が発生しています。年金支給開始年齢は2年で1歳ずつ上がっていき、最終的には65歳から支給となります。無年金解消のため、ユニオンは定年延長を要求していますが、政府は「民間の雇用実態」を理由に「義務的再任用」で対応しています。退職後はどのように働きたいですか。 【回答1つ】

- ① 定年退職後再任用し、その後は退職したい
- ② 定年退職後再任用し、その後は民間に再就職したい
- ③ 定年退職後民間企業へ再就職したい
- ④ 早期退職募集制度により民間に再就職したい
- ⑤ 定年延長を希望する
- ⑥ 定年退職後は就労することは考えていない
- ⑦ まだ、考えていない

2-2. 管理職員が再任用するに当たって、すぐに改善すべき内容は何ですか。【回答1つ】

- ① フルタイム勤務を原則とし、3日・4日・フルタイム勤務は本人の選択制にする
- ② 事務所〇〇官・課長・出張所長経験者は5級格付けを可能とする
- ③ 業務内容を明確にし、課付でなく事務所付けとし役職名を定める
- ④ 培った経験と知識を生かした業務内容とする
- ⑤ フルタイム勤務の給与格付けは短時間勤務と同等とする
- ⑥ 再任用者の基本給を上げる
- ⑦ 超過勤務手当、生活関連手当を支給する
- ⑧ その他(回答欄に記入ください)

2-3. 定年延長に代わる義務的再任用はフルタイム勤務を原則にしていますが、国土交通省は短時間勤務の採用を基本としています。どのような働き方を希望しますか。【回答1つ】

- ① フルタイム勤務 ② 週4日勤務 ③ 週3日勤務
- ④ まだ考えていない ⑤ 再任用を希望していない

3. 定年延長について、政府、人事院により制度検討が行われていますが、どのような制度が必要ですか。【複数回答可】

- ① 多様な働き方に対応するよう短時間勤務なども選択可能にする
- ② 60歳以降も同等の職務とし給与水準も60歳時と同等にする
- ③ 給与水準は60歳以降の民間給与に準拠する
- ④ 給与水準は年齢等によることなく同一労働同一賃金とする
- ⑤ 60歳以降は役職を降り、従事する職責に見合った給与水準とする
- ⑥ わからない
- ⑦ その他（あなたの考えを回答欄に記入ください）

4. 組織の活性化と退職金抑制を目的として、早期退職募集制度が2013年（H25年）度に導入され、その後、副所長以上ポストの民間再就職が増えています。どう思いますか。【回答1つ】

- ① “天下り”がさんざん公務員バッシングの材料にされた、公務員の中立性確保、行政の民主化を進めるためにも、活用に当たっては国民に誤解されないように透明性・公平性を十分確保すべき。
- ② 組織の活性化を進めるためにも積極的に活用すべき。ただし、関連公益組織、関連業界への再就職は規制すべき
- ③ 制度は有ってもよいが、組織的な斡旋（脱法的なものも含め）は止めるべき
- ④ 職業選択の自由であり、一切の規制はしない
- ⑤ その他（回答欄に記入ください）

5. 日常的業務について

職場の管理職からは「くるくる変わる制度や仕組を把握・理解するにも大変。工事発注も複雑、本来業務はそっちのけで過重業務が続く。部下の指導もできない」といった声があがっています。こうした管理職の仕事（業務）に関して率直なご意見をお聞かせください。

5-1. あなたはいま行っている業務についてどう感じていますか。【回答1つ】

- ① 大変やりがいを持って、充実した仕事をやっている
- ② 管理職としての本来業務に集中できる
- ③ 実務に追われ部下の援助、仕事もチェックできない
- ④ 仕事に忙殺され、業務を消化しているだけ、やりがいがない
- ⑤ 暇
- ⑥ その他（回答欄に記入ください）

5-2. あなたは管理職の業務で早急に改善を図るべきと考えているものを選んでください。【複数回答可】

- ① 時間外勤務の低減
- ② 休日出勤の低減
- ③ 予算消化主義の改善
- ④ 上位下達の改善
- ⑤ 概算概略発注の見直し
- ⑥ 入札契約制度の見直し
- ⑦ 人事評価制度の改善
- ⑧ その他（回答欄に記入ください）

5-3. 最近違算、設計ミス、不落、などが多発し大きな問題になっていますが、何が原因と考えますか。【複数回答可】

- ① コンサルの技術力の低下
- ② 人員不足でチェック体制がない
- ③ 国土交通省の技術力の低下で問題を発見できない
- ④ 設計・積算が現場の実態を反映していない
- ⑤ ユニットプライスなど積算体系の合理化が問題
- ⑥ その他（回答欄に記入ください）

5-4. 現場でも工事ミス、手抜き工事、工事事務など、何が原因と考えますか。【複数回答可】

- ① 低価格入札で無理に受注したしわ寄せが原因
- ② 一般競争入札で不良・不的確業者の参入が原因
- ③ 業者の利益最優先の施工が問題
- ④ 業者そのものの技術力の低下
- ⑤ 現場を反映しない設計、概略発注などが問題
- ⑥ 国土交通省の技術力の低下が民間も含めた水準低下を招いている
- ⑦ 無理な工期設定や工事中止に原因
- ⑧ その他（回答欄に記入ください）

5-5. 森友、加計学園問題などで政治の圧力により行政の公正中立な運営が阻害されたと言われていますが、最近1年の日常業務の中で政治の圧力を経験したことはありますか。

【回答1つ】

- ① 政治家（議員、秘書など）の圧力を経験した
- ② 政治家（議員、秘書など）の圧力を経験したことはない
- ③ その他（回答欄に記入ください）

5-6 「政治家（議員、秘書など）の圧力」はどの様なものですか（5-5で①と回答された方のみ回答欄に記入ください）。

（設問5）ユニオンの運動について

1. 管理職ユニオンとして、今後取り組む要求項目はどれだと思いますか。

【重要だと思う項目を4つだけ選んで下さい】

- ① 仕事の問題
- ② 定員削減問題
- ③ 定年延長
- ④ 再任用の処遇や運用の改善
- ⑤ 再就職問題
- ⑥ 昇格・昇任の改善
- ⑦ 人事の民主化
- ⑧ 年金問題
- ⑨ 退職金問題
- ⑩ 道州制、地方整備局の廃止・移譲反対
- ⑪ 管理職特別勤務手当の支給改善（休祭日、平日深夜、自宅等で災害対応等）
- ⑫ 人事評価制度に対する対応
- ⑬ 賃金削減反対など賃金要求
- ⑭ 労働時間短縮、過重労働規制
- ⑮ 健康管理問題
- ⑯ 超勤規制
- ⑰ 消費税増税反対など国民的課題
- ⑱ 憲法改悪や原発廃止などの課題
- ⑲ 建設産別の運動
- ⑳ その他（回答欄に記入ください）

2. 国土交通省管理職ユニオンは、私たちの業務が国民に理解され、喜ばれる内容になるため、業務執行の改善を当局に要望したり、管理職員の処遇と健康を守るための運動を実施しています。これらの運動は、数が多ければ多いほど効果があります。まだ、国土交通省管理職ユニオンに加入されていない管理職の皆さんに、国土交通省管理職ユニオンへの加入を訴えます。

加入を希望される方は、k-union@alpha.ocn.ne.jpに所属・氏名をメールください。後ほど担当支部からご連絡を差し上げます。

3. このほか業務執行、職場問題、処遇等について貴方の要求・意見、国土交通省管理職ユニオンに対する意見等がありましたら自由に、別紙回答用紙に記入してください。

ご協力ありがとうございました。