

2018年 管理職員等アンケート

増員・仕事の問題・定年延長など 管理職の不安が鮮明に!



NO. 319
2019. 1. 28

発行
国土交通省管理職ユニオン
所在地
東京都千代田区霞が関2-1-2 中央合同庁舎2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.ne.jp
ホームページ
http://www.k-union.network/

管理職等アンケート集計特集号

国交管ユニオンは1998（H10）年の発足以来、管理職アンケートを2年毎に実施し今回で11回目になります。このアンケートでは、日頃、職場の中では立場上なかなか物も言えず、仕事と責任だけは押しつけられていて業務に耐えている管理職員の想いや要求をアンケートに反映し、全国の管理職員が同じ悩みや要求があることを明らかにして、その原因を分析、政策・要求化し、解決の道筋を示していくことにあります。今回のアンケートには1517人から回答がありました。ご協力ありがとうございました。

33名が現在もパワハラを受けていると回答!

(1) 今回のアンケートの特徴

政府の人員費抑制政策にそって人事院は「高齢者」層を標的に給与制度の総合的見直しと称して50歳台後半の給与を大幅に引下げ、また、退職金の大幅な削減や年金支給年齢の引き上げによる無年金生活などで、生活設計すら見通せない状況となつています。

一方、職場では、長年にわたる定員削減や国土強靱化による無理矢理な予算執行を余儀なくされ、忙しさも半端でなく、過酷な勤務実態と将来不安から職場では沈黙と閉塞感が蔓延し、様々な問題や要求が数多くあると考えられます。

今回のアンケートでは、こうした厳しい状況の中で職場で起きている問題を分析し職場議論を行ない、民主的な職場と国民の安全・安心を守る業務執行の資料として活用していきます。

(2) アンケートの対象者

アンケートの対象は、国土交通省内の旧建設省関係の職場を対象に、地方整備局、国土地理院、本省に働く管理職員等を対象に実施しました。

(3) アンケートの実施概要

7月から全国の職場で3,720人にアンケートの配布を行い、回答用紙の回収はユニオン組合員による直接の受け取りや本部等への郵送により10月15日まで実施しました。多くの方からご協力を得られたこと、深く感謝申し上げます。

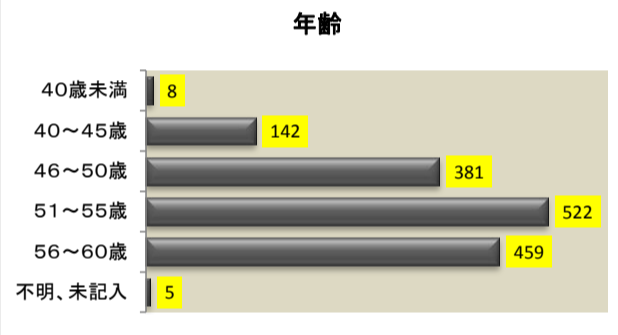
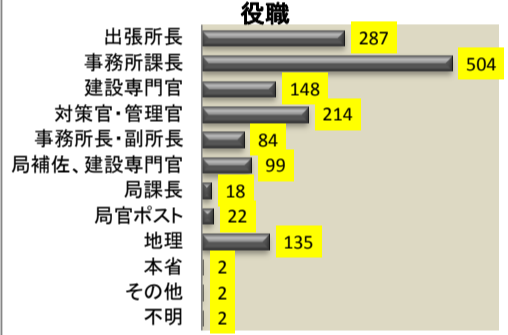
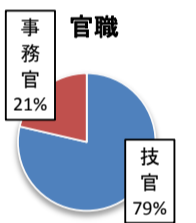
所属	回収数
東北	122
北陸	226
関東	122
中部	235
近畿	340
中国	31
四国	97
九州	207
地理	135
本省他	2
計	1,517

(設問1) 基本事項

役職	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	
出張所長	232	361	314	356	367	306	406	299	413	276	416	254
事務所課長	352	554	496	566	554	454	678	488	713	476	780	464
事務所副課長	170	144	196	144	229	154	256	164	341	184	323	194
事務所長・副所長	30	55	61	55	61	69	59	85	66	101	66	110
本局	30	5	25	3	73	6	68	5	70	5	128	8
計	644	890	1224	1417	1510	1681	1714	1860	1693	1854	1376	

※1998年、2000年は事務所副課長はアンケート対象としていなかった。

	2014	2016	2018			
情報管理官	16	10%	7%	9	7%	
課長	13	8%	7%	13	10%	
地方測量部次長	5	3%	4	3%	5	4%
部長・支所長・所長	4	3%	2	1%	3	2%
技術専門員			18	13%	16	12%
(本職等)						
補佐	49	31%	38	28%	33	24%
官制ポスト	44	28%	18	13%	23	17%
室長・課長	22	14%	18	13%	11	8%
技術専門員	4	3%	18	13%	22	16%
合計	157	135	135			



アンケート内容の各設問の特徴

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しています。一方、予算定員はこの4年間で約750名削減されています。そのうち地方整備局の定員数は、2018年度には国交省全体の75名の定員を上回る217名が削減され、4年間で約950名の定員が削減されています。そうした職場実態の中で、改善すべき項目や予算執行のあり方、民間委託、入札制度についての設問としています。

設問3 職場環境や健康について

管理職員等も時間外勤務や休日等の出勤、あるいは深夜等のメールやパワーハラスメントにより心身の健康を害し、在職死亡等が多くなっています。それらの実態の把握についての設問としています。

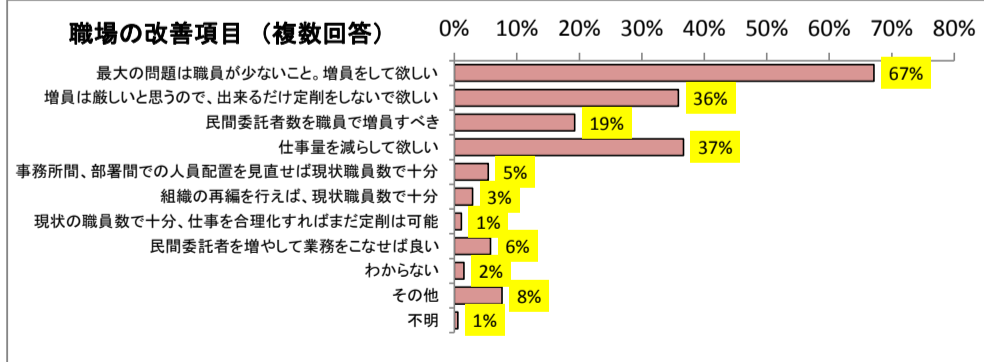
設問4 職場要求について

「管理職員特別勤務手当」は、週休日に緊急・臨時の理由で勤務した場合支給され、2013（H25）年度からは、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にも「管理職員特別勤務手当」が支給されるようになりました。さらに、2015（H27）年度からは平日であっても災害等で深夜（0時~5時）に及び勤務について「深夜勤務手当」の支給も実現してきました。しかし、整備局ではこの運用について不当な制限を行つています。これらの実態を把握し、支給改善を図るための設問としています。2013（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。無年金解消のため、人事院は2011年、2018年に「定年延長の意見の申出」を行い、ユニオンも定年延長を要求しています。定年延長、再任用の改善、早期退職募集制度等退職後の働き方についての設問としています。国土交通省は度重なる「談合問題」などを指摘され、それを理由に組織改編が行われたり、入札・契約制度も毎年のように変わり、職場の管理職は本来業務そっちのけの業務実態となつています。こうした管理職の仕事業務に関する設問と設計ミスや工事事故の急増などの原因についての設問としています。また、今回から業務への「政治家の圧力」の有無を加えています。

※複数回答の設問は回答者比率

(設問2) 業務執行に関して

1. 職場実態で何を改善すべきだと思いますか【複数回答可】

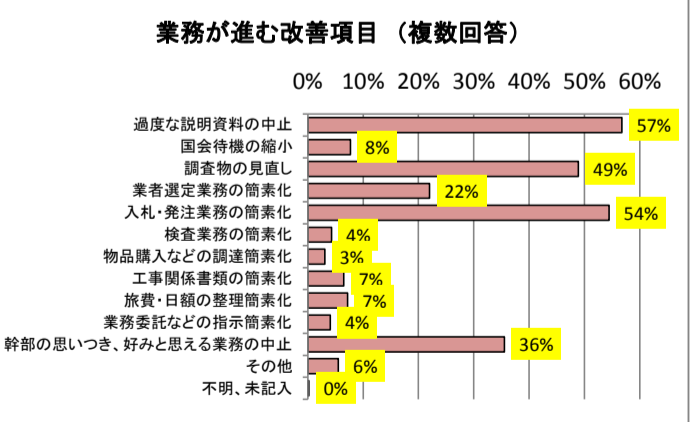


「業務執行での最大問題は職員が少ないこと。増員して欲しい」が67%となっており、2016年度のアンケート(68%)と同様、依然として増員要求が高くなっています。次いで、「増員は厳しいと思うので、出来るだけ定数をしないで欲しい」が36%、「仕事量を減らして欲しい」が37%となっています。定員削減の中で切実な要求の現れと考えられます。



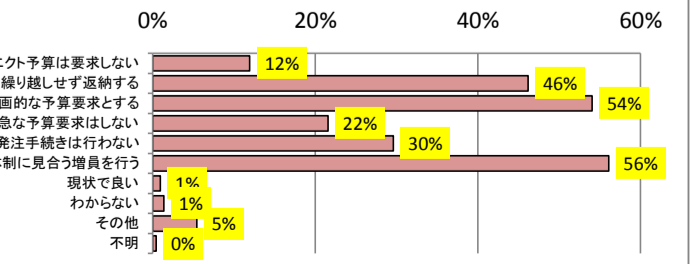
3. 税金の無駄遣いをやめ、スムーズな予算執行を行うには何が重要だと思いますか。【複数回答可】

2. 何を改善すれば業務が進むと思いますか【複数回答可】



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かを複数回答して頂きました。「入札・発注業務の簡素化」が54%、「過度な説明資料の中止」が57%、「調査物の見直し」が49%となっています。「幹部の思いつき、好みと思える業務の中止」も36%と依然高くなっています。2016年アンケートと同様の傾向であり、何ら改善が行われていない実態となっています。

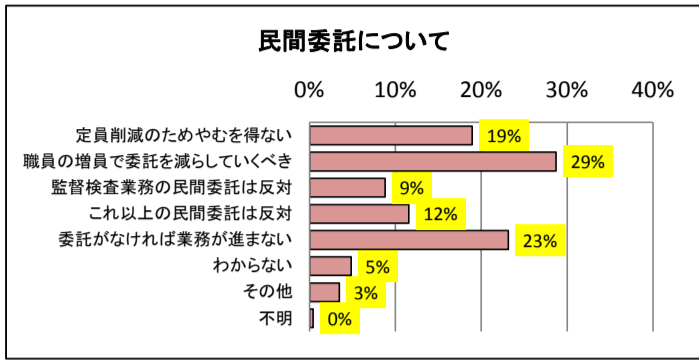
スムーズな予算執行 (複数回答)



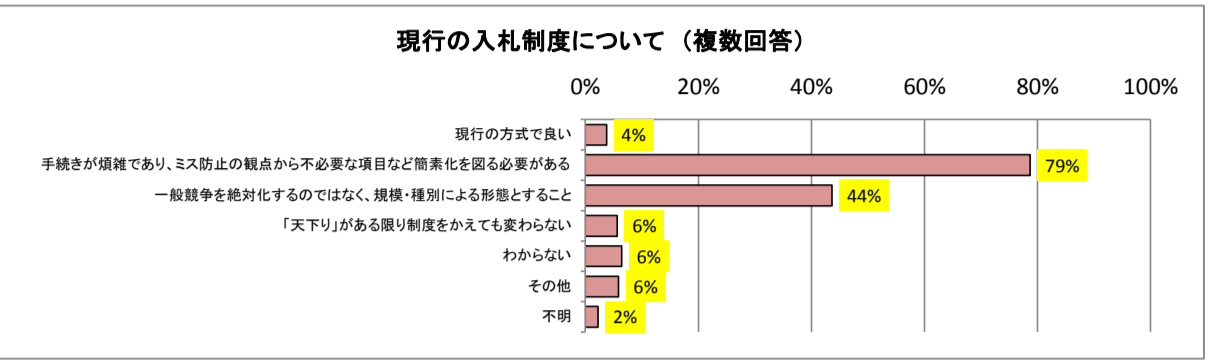
「良好な社会資本を維持するため、維持修繕予算の計画的な予算要求とする」が54%、「業務拡大や防災体制に見合う増員を行う」が56%、「年度末の予算執行管理にあたって、不必要な予算は繰り越さず返納する」が46%となっています。

多くの管理職が入札手続の簡素化を要望!

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。

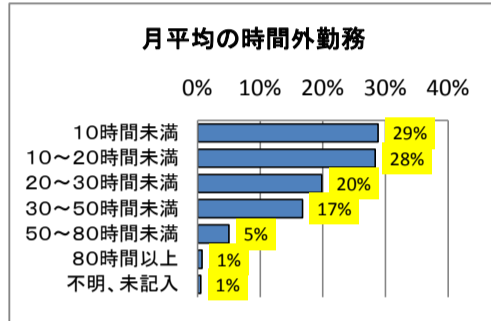


5. 毎年入札手続きが改訂されていますが、現行の入札制度についてどう思いますか。【複数回答可】

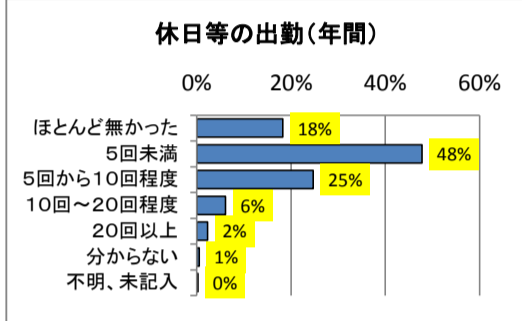


(設問3) 職場環境や健康について

1. 最近の1年間の月平均時間外勤務は、どれぐらい行いましたか。



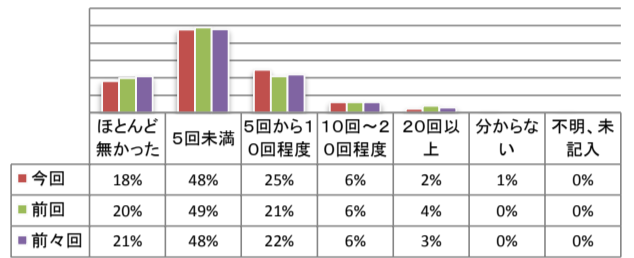
2. 最近の1年間で、休日等に何回の出勤がありましたか。



1年間の月平均時間外勤務は、「10~20時間未満」が28%、「10時間未満」が29%、「20~30時間未満」が20%となっています。過労死認定目安の「80時間以上」については、11人の方が該当しています。1/4の職員が30時間以上の時間外勤務を行っています。

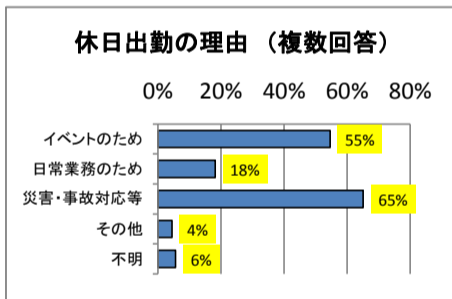
コロナ変わる入札制度について、「手続きが煩雑であり、ミス防止の観点から不必要な項目など簡素化を図る必要がある」と79%の人が考えています。入札制度について職員の意見を聞くなどして改善されていないことが反映しているのではないかと。また、一様に一般競争とすることに対して44%の人が疑問を持っています。

休日等の出勤比較

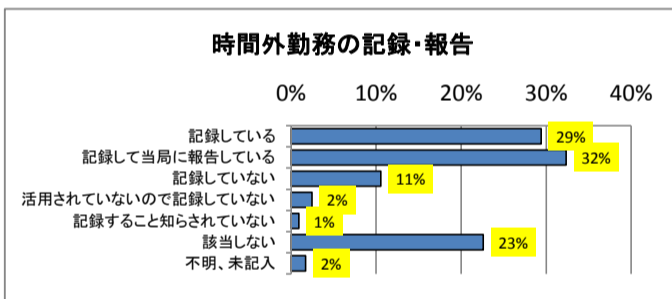


休日等の出勤は、約80%の人が休日等の出勤を余儀なくされ、回数では「5回未満」が48%、「5回から10回程度」が25%、「10回~20回程度」が6%、「20回以上」が2%となっています。休日等の出勤が「ほとんどなかった」が前回の20%から18%に後退し「5~10回程度」4%増えています。

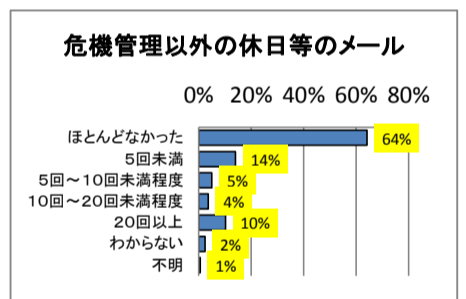
2-1. 休日出勤の主な理由は何ですか。【複数回答可】



3. ユニオンの要求もあり、管理職も「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。



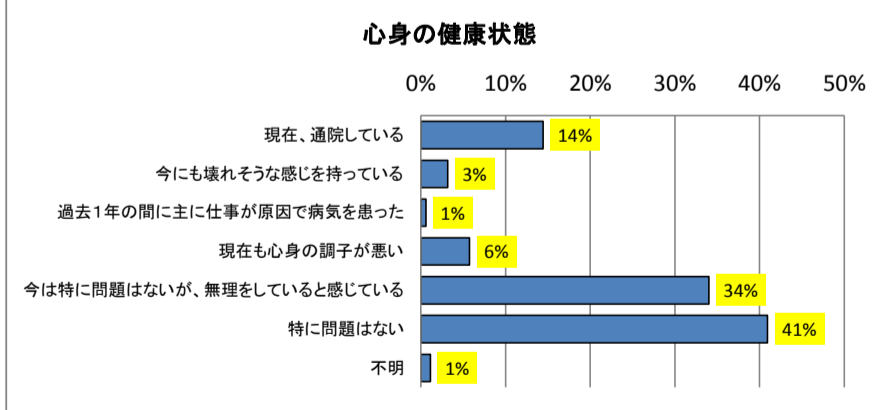
4. 最近1年間、危機管理以外で休日や深夜にメール着信がありましたか。



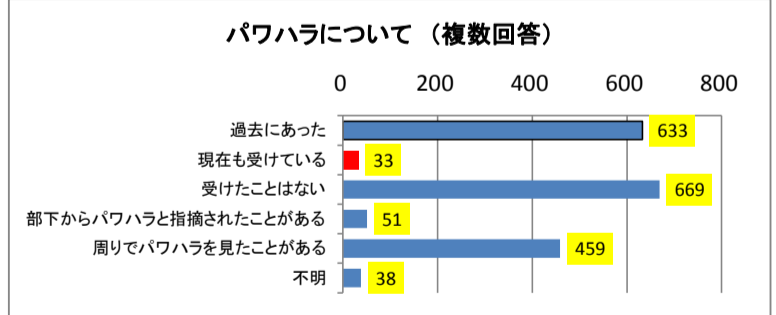
平日も時間外で勤務し、休日等でも災害や事故対応、イベント等で出勤していますが、その実績を記録している人は「記録している」「記録して当局に報告している」を合わせて61%しかいません。中には、1%が「記録すること知らされていない」となっています。在職死亡が増えている昨今において、これまでの業務実績も分からないという事態となります。当局の責任で周知・徹底させていく必要があります。

危機管理以外でのメールは64%が「ほとんどない」状況ですが、33%の人が休日等に危機管理以外のメールを受けています。特に10%の人が20回以上となっており、気が休まる間もありません。

5. 忙しさを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。



6. パワハラ(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】



42%が「過去にあった」と回答し、2%(33人)が「現在も受けている」(2016年度は32人)と回答しています。早急に手立てを講じる必要があります。パワハラの加害者側も3%となっています。

依然として
なくなりません
パワハラ

その他の主な意見

《設問2-1 職場環境を改善すべきか》

- ・同と事務所間の人員配置のバランスが悪い。もっと事務所へ人員配置を増やしてほしい。
- ・不用な調査書類、過剰な訓練などの見直しが必要。
- ・転勤が多く仕事内容を覚えるだけで改善まで手が回らない。
- ・出張所の欠員は少ない。出水・災害時の要員の確保が重要。
- ・災害対応時に連続勤務にならない体制が必要。
- ・若い職員を増員してほしい。

《設問2-2 現状を改善すれば業務が無理なく進められるか》

- ・根本的な業務の見直しが必要。不要な業務が多すぎる。
- ・予算要求資料が多すぎる。全て活用されているとは思えない。
- ・入札制度が複雑になっている。もっと簡単にすべき。
- ・関係機関協議が整っていない。工事は発生しない。

《設問2-3 予算要求、執行について何が必要か》

- ・予算執行をもっと弾力的に運用できるように。
- ・予算消化主義からの脱却。
- ・コスト削減による削減は、高評価となる仕組み作り。
- ・繰り越しの簡素化。補正・災害復旧等の無理な早期発注取りやめ。

《設問2-4 民間委託導入について》

- ・ある程度はやむを得ないが、職員の技術力低下を招く委託は好ましくない。
- ・委託の全てを決定するものではないが、デメリットを十分評価すべき。
- ・本来は職員増員であるべきだが、実態として委託無しには進まないのが実態。

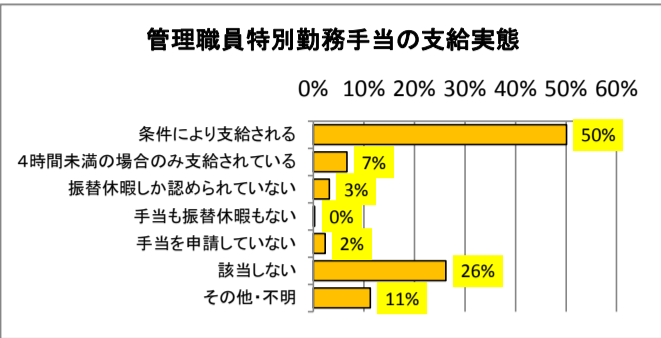
《設問2-5 現行の入札制度について》

- ・入札制度に対応できる組織となっている。(人手不足)
- ・手続きの簡素化と共に、手続き期間の短縮。
- ・入札手続きの細かい改訂を、年度途中に五月雨式に行うべき。

(設問4) 職場要求について

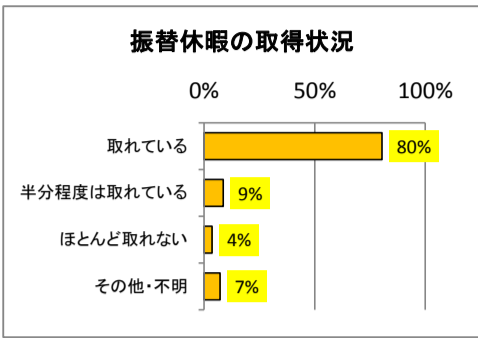
1. 「管理職員特別勤務手当」について

1-1. 「管理職員特別勤務手当」は、支給されていますか



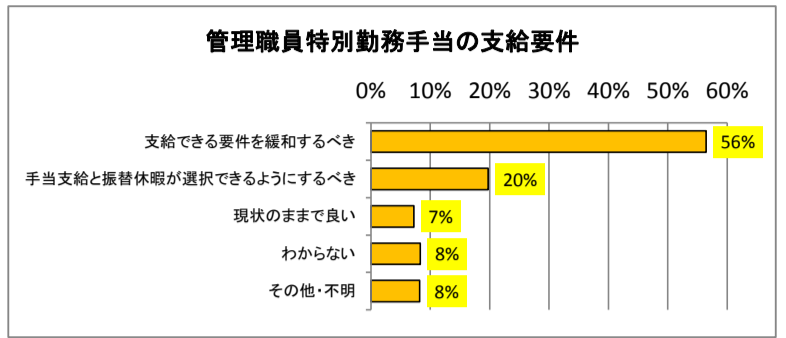
管理職員特別勤務手当(管理職特勤)の支給状況は、「該当しない」「不明」を除き、「条件により支給される」が80%となっています。人事院はユニオンの要求に基づいて「場所と時間を限定しない」とし、また、国交省当局は、人事院から「支給の運用にあたり慎重になりすぎないように」との指摘を受けていながら、運用者の「保身」のためにその運用には「制限」をかけている実態が窺えます。「手当も振替休暇もない」と4人が回答し、ただ働き状態となっています。「振替休暇しか認められていない」48人は、2016年アンケートの99人から減っているとはいえ、旧態依然の状況となっています。「手当を申請していない」の2%(35人)は、支給されないから申請していないのか、立場上申請していないのか等、その理由は不明としても、働かせたなら当局がその責任においてきちんとすべきです。

1-2. 振休、取れていますか



休日等で出勤して振替休暇とされても「取れている」人は80%で、残りの20%の人は完全取得できていません。休日等に出勤しても日常業務をこなしている実態からしてこの結果はうなずけますが、当局は命令で「振替休暇」としているのであれば、その責任をきちんとすべきです。振替休暇が取れないのは、脱法的行為が考えられ追求が必要です。

1-3. 「管理職員特別勤務手当」の支給要件

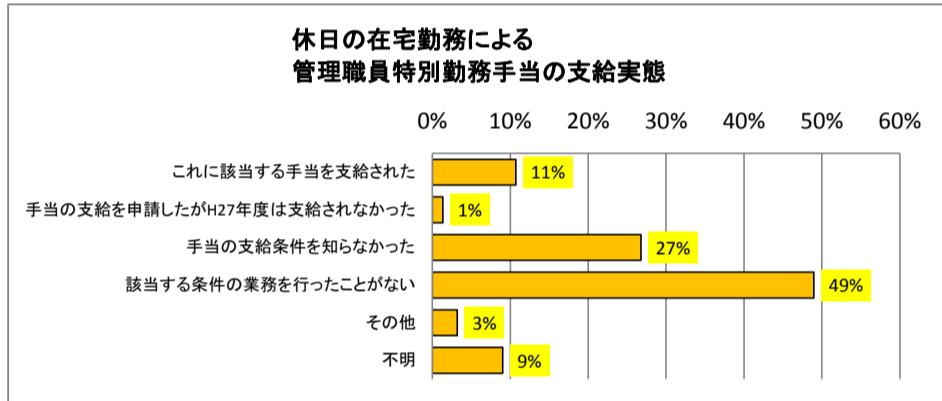


56%の人が「支給できる要件を緩和すべき」とし、20%の人が「手当支給と振替休暇が選択できるようにすべき」としています。

56%が管理職特勤手当支給要件を緩和すべき!

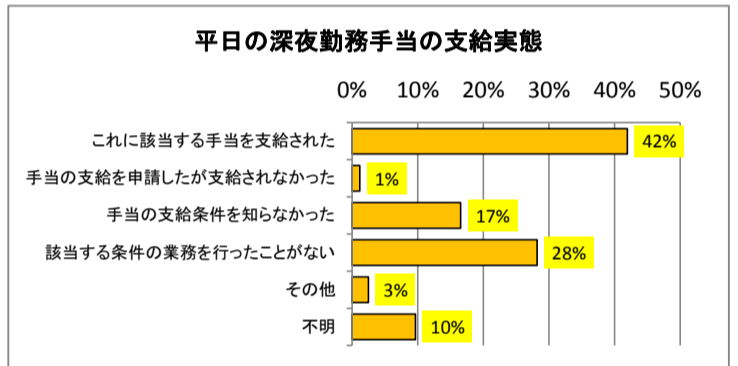
定年延長。短時間勤務や職責に見合った賃金を要求

1-4. 2013(H25)年度から、休日に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、「管理職員特別勤務手当」が支給されるようになりました。



「在宅勤務」においても管理職特勤が11%の人に支給されています。一方で、「手当の支給条件を知らなかった」人が27%にも上ります。当局の周知・徹底不足が窺えます。

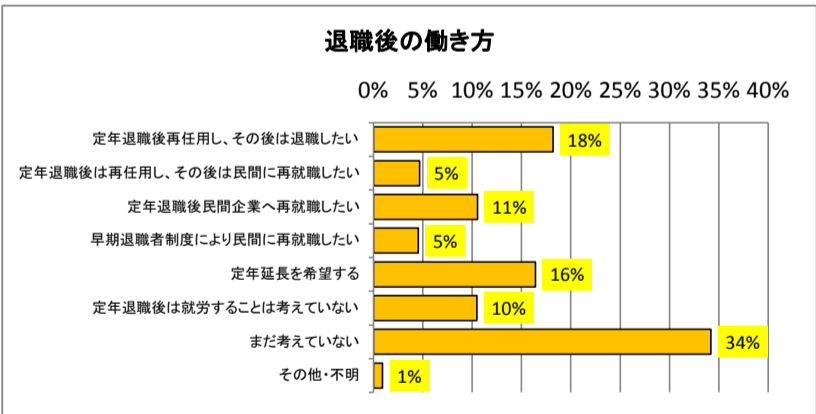
1-5. 平日の深夜における管理職員特別勤務手当(深夜勤務手当)について



平日の深夜に及んで業務を行っても「管理職手当の範疇」で処理されていたものが、ユニオンの要求で平日の深夜(0時~5時)については深夜勤務手当が支給されるようになりました。その支給実態は、42%の人が支給されています。一方で、17%の人が「手当の支給条件を知らなかった」と回答し、管理職特勤同様に当局から周知・徹底させていく必要があります。支給された実績が2016年アンケートの14%から42%に増え、また「支給条件を知らなかった」と回答した人27%17人が減っており、ユニオンの運動の成果が表れています。

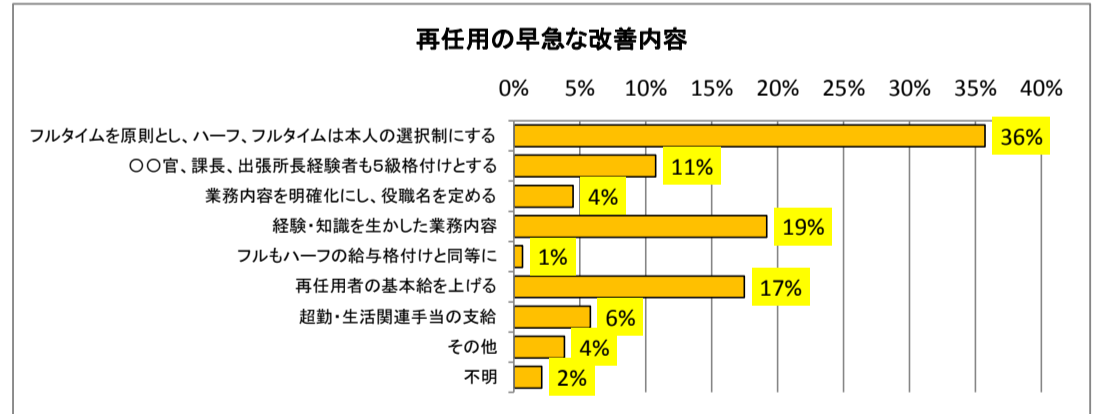
2. 「再任用」について

2-1. 退職後はどのように働きたいですか



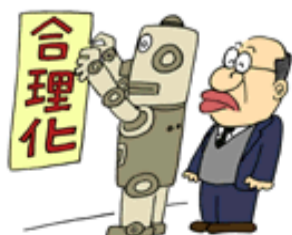
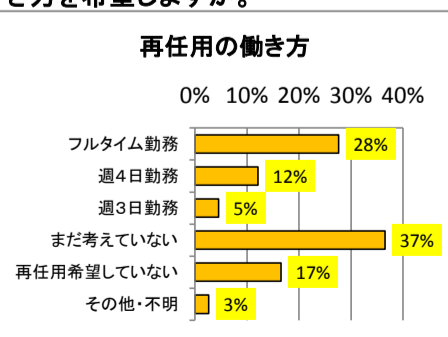
定年年齢が60歳、年金支給年齢が段階的に65歳となっています。無年金期間解消のために退職後の働き方については、「定年延長」が16%、「定年退職後再任用し、その後は退職したい」が18%、「定年退職後民間企業へ再就職したい」が11%となっています。一方で「まだ考えていない」が34%となっています。

2-2. 管理職が再任用するにあたって、すぐに改善すべき内容は



36%の人が、「フルタイムを実施し、3日・4日・フルタイム勤務は本人の選択制にする」と回答しています。「知識、経験を生かした業務内容」が19%、「再任用者の基本給を上げる」が17%となっており、管理職経験者としての働きがいと処遇を改善するように求めています。

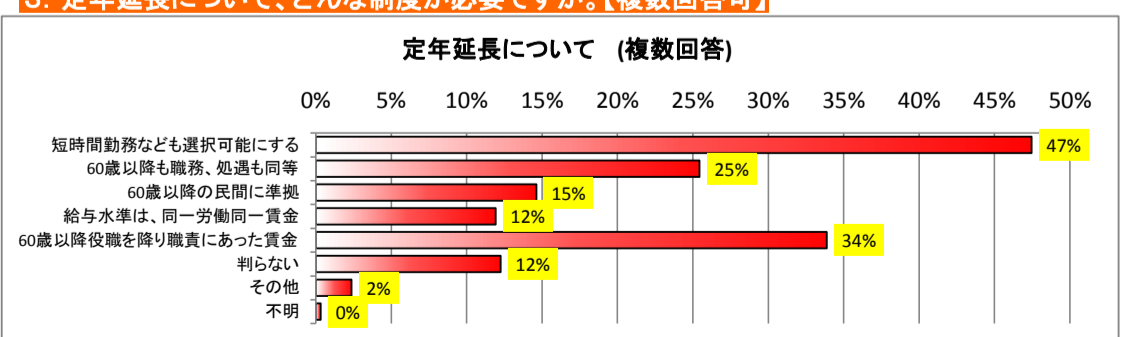
2-3. 義務的再任用はフルタイム勤務を原則にしていますが、国交省は短時間勤務しか採用していません。どのような働き方を希望しますか。



28%が「フルタイム勤務」を希望されています。「週4日勤務」が12%、「週3日勤務」が5%となっています。前設問でも示されていますが、再任用にあたってはフルタイム・4日・3日の選択制が必要と思われます。一方で、「まだ考えていない」人が37%となっています。

3. 定年延長について

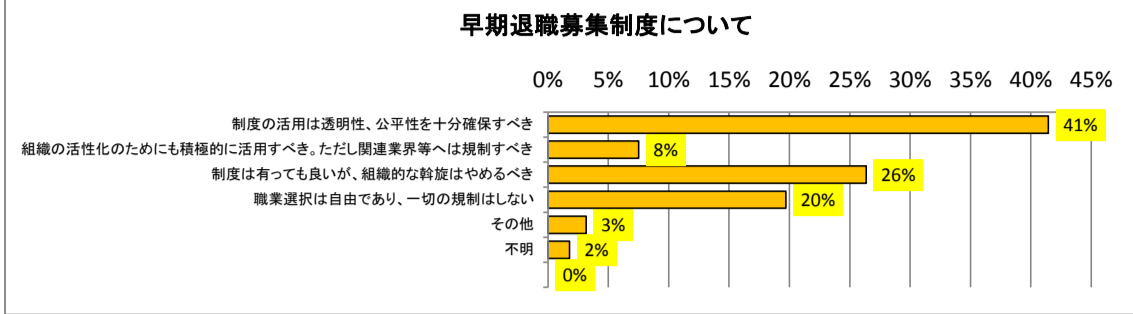
3. 定年延長について、どんな制度が必要ですか。【複数回答可】



定年延長については、47%が「短時間勤務なども選択可能にする」と短時間を選択できるようにする声が多くなっています。また、「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」という回答が34%となっており、一方で「60歳以降も同等の職責とし給与水準も同等にする」という回答も25%あります。各人の働き方、経済的、家庭環境(介護等)などによって多様な働き方を希望していると考えられます。

4. 早期退職募集制度について

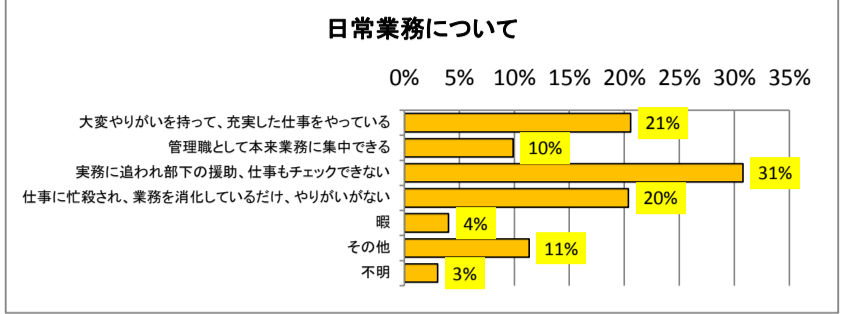
4. 早期退職募集制度について、どう思いますか。



早期退職募集制度については、41%の人が「制度の活用は透明性、公平性を十分確保すべき」としています。こういった経緯で早期退職が認められ、民間へ再就職している実態が明らかになっていません。このままでは国民から「天下り」批判は免れません。

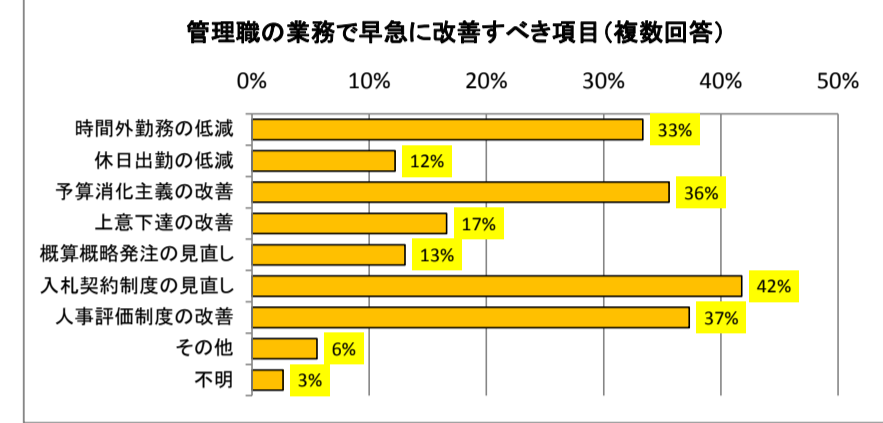
5. 日常業務について

5-1. 日常業務についてどう感じているか



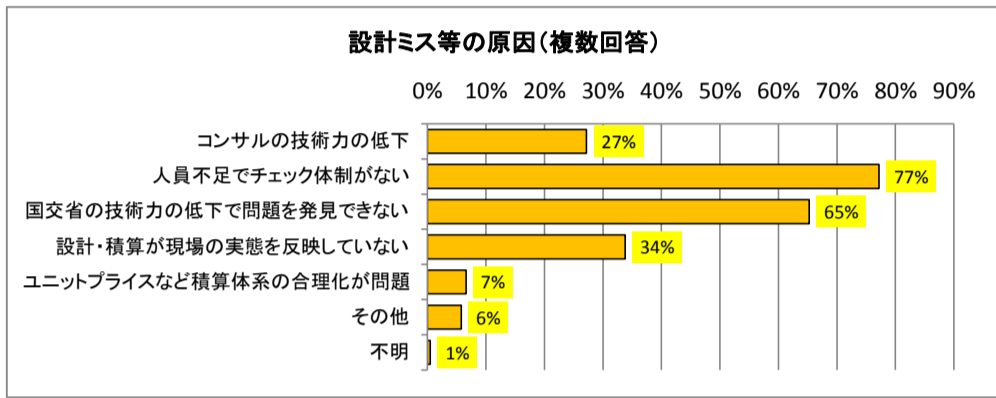
日常業務については、「大変やりがいを持って、充実した仕事をしている」21%、「管理職として本来業務に集中できる」10%と回答し、31%が仕事に充実感を持っていますが、一方で、「実務に追われ部下の援助、仕事もチェックできない」が31%、「仕事に忙殺され、業務を消化しているだけ、やりがいがない」が20%となっており、日常業務をこなすだけで精一杯の状況のもと、部下職員の育成までは手が回らない実態が窺えます。
日常業務について、半数の職員が「実務に追われ部下の援助、仕事もチェックできない」「業務を消化しているだけ、やりがいがない」としており職場崩壊につながりかねない状況となっています。

5-2. 管理職の業務で早急に改善すべき項目【複数回答可】



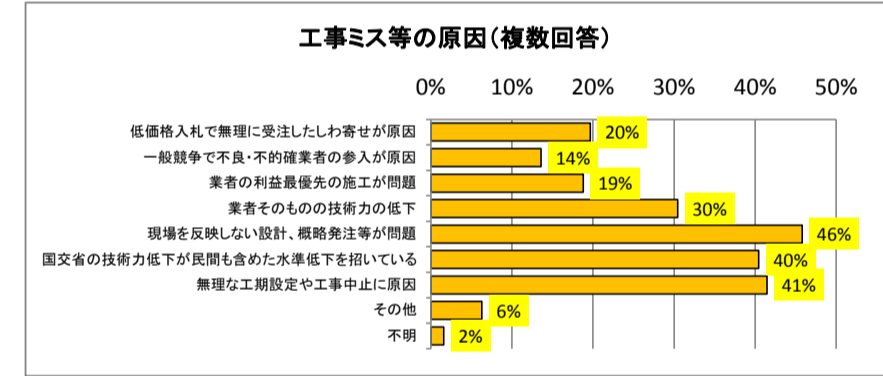
管理職の業務で早急に改善すべきものとしては、「入札契約制度の見直し」が42%、「人事評価制度の改善」が37%、「予算消化主義の改善」が36%となっています。定員削減で管理職が部下職員の育成や仕事のマネージメントなど管理職たる業務が出来ずに、日常業務に忙殺されている実態の現れだと思われます。

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】



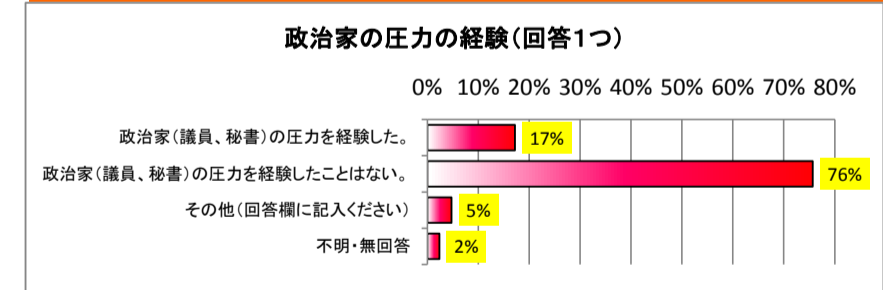
積算・設計ミスなどが大きな問題となっていますが、その原因について77%が「人員不足でチェック体制がない」、65%が「国交省の技術力の低下で問題を発見できない」と考えています。
定員削減が進めば、益々人員不足となり、チェック体制が取れずに、技術力も継承されなくなります。

5-4. 現場でも工事ミス、手抜き工事、工事事故などが急増しています。何が原因と考えますか。【複数回答可】



工事事故等の原因については、「現場を反映しない設計、概略発注等が問題」が46%、「無理な工期設定や工事中止に原因」が41%、「国交省の技術力低下が民間も含めた水準低下を招いている」が40%となっています。入札制度が複雑化し、発注に要する時間が3ヶ月程度必要となる中で、年度内で必要な工期の確保は難しい状況と感じているようです。その中でも、現場に合わない設計等で工事が中止し、ますます工期が不足し、そのあげく無理をすることで現場事故が発生している状況ではないでしょうか。

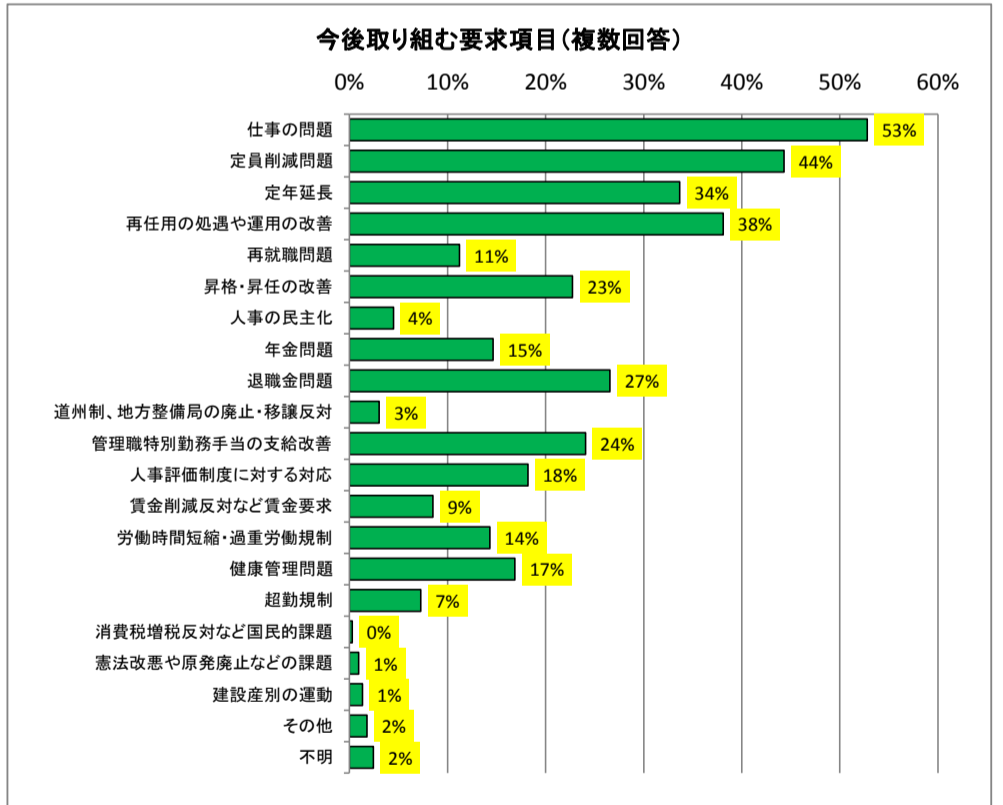
5-5. 最近1年の日常業務の中で政治の圧力を経験したことはありますか。【回答1つ】



政治家の圧力を経験した人は、17%あります。「要望」か「圧力」かのとらえ方の違いがあると考えられますが「地元要望」「許認可」「補償額」などへの圧力を経験しています。

(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【重要だとする項目を4つだけ選択】



管理職ユニオンとして今後取り組む要求項目としては、「仕事の問題」が53%、「定員削減問題」が44%、「再任用の処遇や運用の改善」が38%、「定年延長」が34%となっています。
自らの処遇より、仕事の問題・増員も含めた職場環境を重要と考えています。
50歳以上が多いので定年・再任用・年金の要求が半数弱ありますが、現場や処遇などの問題点についても半数弱となっています。産別や国民的課題については極少数となっています。

「仕事の問題」と「定員削減問題」が上位 「再任用の処遇改善・定年延長」も重要視!

・国土地交通省が防災で生き残るつもりで「FORUM」リエン等の対応の拡大を促すなら、組織と人員の適切な配置が必要。
・超勤が多い理由のひとつとして会議・打合せが多いことが原因のひとつと思われる。所課長会議等の定例会議を少なくすべき。会議・打合せの頻度を減らす改善要求を！
・一人出張所長など名ばかり管理職の実態が進行している。管理職指定要件の再確認を当局にすべし。
・少数職種の充実が必要。特に「FORUM」・「Construction」・建築物の耐震性能等を国交省の取り組みとして拡充させる必要がある。
・多くの場合、住宅ローンを退職金で完済するように組んでいると思われるが、今年の人勤では、定年延長と退職金がセットになっている。この場合、ローンは残っているにもかかわらず退職金は支給されず、棒給表の切り下げに伴う収入減となり、ローン返済が不可能になる。定年延長時に、退職金の一部を部分払いを選択できる制度が必要と考える。
・政治家の個別案件への関与は法律で制限すべき。
・政治家の圧力はないが、本省・本局の圧力はあった。

その他の意見(一部)

・定年延長を考慮した管理職の位置づけ(評価)を見直しすべき。事務所課長や出張所長は管理職とは呼べない実態であり、役職定年とならない運動が必要。
・再任用と新規採用とは関係がないことを、職員に知らせる必要がある。「再任用職員数が増える」と新規採用職員が減ることを懸念する職員が多い。一方で、出張所に再任用職員が優先的に配置されている現実があり、その出張所を希望する係長層が希望しても配置されないことがあり、係長層の不満が非常に多い。
・とにかく人員が足りない。受注者や地元に対応不足によりさらに状況が悪化し、負のスパイラルになっている。
・パワハラの影響も無視は出来ない。若いうちから幹部の対応もコントロールできていない。若いうちから若手職員が、管理職になりたくないと言っている。「忙しい、責任が重い、時間どおり帰れない、休日出勤が多い、単身赴任・長距離通勤が当たり前」などの処遇が悪い。このような状況で、こちらにも昇任を勧められない。若い人が魅力を感じないのは、組織として大きな問題。
・職場のメンタルヘルスに対し、発病させない努力、再発防止の努力に力を入れるべき。
・技術力向上の施策を推進すべきと考える。