

# 2020年 管理職員等アンケート

## あなたの「要求」「想い」を託して下さい



No.344  
2020.11.15

【発行】  
国土交通省管理職ユニオン

東京都千代田区霞ヶ  
関2-1-2 中央合同  
庁舎2号館  
03-3509-1138  
k-union@alpha.ocn.ne.jp  
http://www.k-union.network/

### アンケートの声を背景に要求を実現

管理職員等アンケートは、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結成以来、2年に1回実施しており、今年で12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想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「想い」や「声」を示しながら、管理職員の処遇改善を追求しています。

張所長5級定数の大幅増、「若年勧奨」の中止、管理職経験者の再任用者4級・5級格付け、フルタイム再任用の拡大、管理職手当改善、管理職員特別勤務手当の深夜勤務への運用拡大や在宅勤務での支給、テックフォース移動中の支給、2020年度の地方整備局の増員など要求を大きく前進させています。

**多くの要求が実現**

これまでで定年退職前の6級昇格、事務所課長・出

**処遇や職場環境の改善を目指す**

しかしながら、内閣人事局や人事院は政府の「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、2022年度から導入されるようになっている定年延長制度も賃金など処遇の引き下げを伴うものとなっており、これらの高年齢層に対する処遇の引き下げは高年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。本年度増員されたとはいえ、依然として地方整備局では「ひとり出張所」や欠員が増加し続けています。こうした組織体制は、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。

**注目されるアンケート、職場の意思を示そう**

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

またコロナ禍により、4月7日に「緊急事態宣言」が発出され、4月16日には全国に拡大し、職場では出勤回避（在宅勤務）や時差出勤などの取り組みが行われました。今後対策は継続され、職場環境や仕事のやり方等に対する不安や負担が増加しています。

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点から、国土交通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、過重業務に追い立てられ、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。管理職員等の皆さんの協力を、ぜひお願いします。

**アンケートの回答は11月30日までに**

アンケート回答は、職場の管理職ユニオンの担当者にお渡し下さい。近くに担当者が不在の場合は、お手数ですが郵送（返信用封筒等）又は、回答用紙をデータ（PDF）にて、下記のアドレスへ送付をお願いします。

**k-union@alpha.ocn.ne.jp**

国土交通省管理職ユニオンのホームページでは、今回のアンケート内容や過去のアンケート結果なども見ることができます。

**http://www.k-union.network/**

『第12回管理職員等アンケート』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(旧0)年の結成以来、2年に1回実施し今年で12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想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「想い」や「声」を示しながら、管理職員の処遇改善を追求しています。これまでに定年退職前の6級昇格、事務所課長・出所長5級定数の大幅増、「若年勧奨」の中止、「管理職経験者の再任用者4級・5級格付け、フルタイム再任用の拡大、管理職手当改善、管理職員特別勤務手当の深夜勤務への適用拡大や在宅勤務での支給、テックフォース移動中の支給、2020年度の地方整備局の増員など要求を大きく前進させています。

しかしながら、内閣人事局や人事院は政府の「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、2022年度から導入されるようになっている定年延長制度も賃金など処遇の引き下げを伴うものとなっています。これらの高年齢層に対する処遇の引き下げは高年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。本年度増員されたとはいえ、依然として地方整備局は、「ひとり出張所」や欠員が増加し続けています。こうした組織体制は、技術と経験の継承が進まない職場や毎

国土交通省管理職ユニオンは、私たちの仕事が国民に理解され、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、管理職員の処遇と健康を守るための運動を行っています。これらの運動に賛同する仲間は多いほどその効果があります。また、国土交通省管理職ユニオンに加入されていない管理職員の皆さんにユニオンへの加入を呼びかけます！加入を希望される方は、上記アドレスへ連絡して下さい。

# 10/7 官房長会見①

## 最前線で尽力頂いていることに感謝！ テレワークの環境を整備する

10月7日(水)、管理職ユニオンは官房長と会見を行いました。ユニオン側から小原委員長、他5名。当局側から水嶋官房長、他4名が出席しました。

会見では小原委員長から①働き方改革(コロナ禍のテレワーク、超過勤務縮減)、②増員・組織体制整備、③処遇改善(60歳以降の働き方)、④労使対応の4点について官房長の見解を求めました。なお会見は、新型コロナウイルス感染症対策として、双方にパーテーションを設置して実施されました。



水嶋官房長

全国各地の現場の最前線で、災害復旧、被災者支援など、昼夜を問わず全力で対応に当たって頂いている。その努力の積み重ねもあって、国交省は、非常に国民の皆さんから頼りにされる存在となってきたと感じている。

「一方で、公務を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、我々に対する国民の期待にきつちりと応えて行けるように管理職の皆さんをはじめ、職員が力を合わせて業務に取り組んで行くことが重要であると感じている。」

「当局としても、職員の心身の健康の保持・増進に十分配慮し、業務の一層の簡素・合理化を進め、色んな工夫をして適切な業務執

行に努め、勤務環境の整備に取り組んでいきたいと思っている。」と冒頭に発言がありました。

### 働き方改革(新型コロナウイルス感染症対策、テレワーク)

「新型コロナウイルス感染症の対応が大きなきっかけとなったが、それ以前からも様々な働き方改革に取り組んできた。皆さんには自宅から職場まで、様々な形で感染拡大防止対策に取り組んで頂いている。」

「国交省は、現場を抱えており、出勤を回避することと行政機能の維持・継続の両立をはかるという極めて

て難しい課題に向き合っており、現在も、各職場で時差出勤やテレワーク・在宅勤務などを継続して頂いている。皆さんのご理解と協力に心から感謝する。」

### より使いやすいテレワーク環境に取り組み

「テレワークについては、これからの新しい働き方として、非常に大きなテーマとしており、業務内容や職場の実情に応じて引き続き取り組んでいく必要がある課題だ。」

「テレワークを進める不都合が指摘されているが、第二次補正予算で、国交省のテレワークがやりやすい環境整備のための予算が相当認められており、出先機関も含め、セキ

ユリティーの向上に向けた環境整備や勤務管理の問題、手続きの改善など、より使いやすいテレワーク環境作りに取り組んでいく必要があると思っている。」

「皆さんには、災害対応とテレワークをどのように両立させていくのかという問題意識があると思っっている。テレワークについては、災害対応をはじめ業務の内容や職場の実情に応じて適切に取り組んでいく必要があると思っっている。」と回答がありました。



### 働き方改革(超過勤務の上限規制)

「超過勤務の縮減の問題については、職員の健康管理に関わる大変重要な課題であると認識しており、職員の一人一人が積極的に取り組んでいくことが大切であると思っっている。特に、各職場の実情に応じた管理職員の皆さんによるマネージメントが、大変重要であると考えている。」

「昨年度

から超過勤務の上限規制が開始されているが、主旨や運用の考え方について引き続き職員に周知を適切に行うとともに、業務執行の一層の合理化、超過勤務時間の適切な把握、さらには、特別業務の実態把握、分析及び検証を通じて、超過勤務縮減に向けて一層の努力を重ねてまいりたいと考えている。」

### きめ細かく対応していく

「超過勤務縮減を含め、働き方改革については、業務を継続するという問題意識と職員のワークライフバランスの双方の観点から、取り組んでいく必要があると思っっている。当局としては、環境の整備、業務の見直し、働き方の新たなルール、状況の変化を踏まえた様々な取り組みについて、イントラやメールなども活用しながら適切に周知をするなど、きめ細かく対応してまいりたいと思っっている。」と回答がありました。

(次号へ続く)

