

2016年 管理職員等アンケート 2,000名を超える回答

最大の問題は職員が少ないこと！

厳しい職場実態や管理職の苦悩が鮮明に



NO. 285
2016. 12. 12

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/

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10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に、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2044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。

32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

人事院は、政府の言いなりに「高齢者」層を標的に給与制度の総合的見直しと称して50歳後半半の給与を大幅に下げました。さらに、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っています。

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、現在のこうした厳しい状況の中で職場で起きている問題をアンケート結果や大会で発表した増員政策を基に職場議論を活発にして、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と、現在は管理職指定を受けていない管理職経験者のポストの職員、約6000名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4,702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の居る職場は直接受け取り、それが難しいところは本部等への郵送で、8月末まで実施しました。

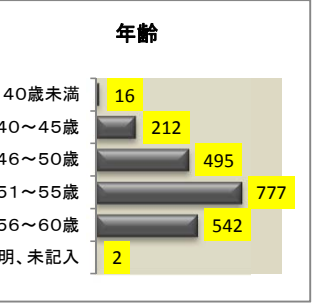
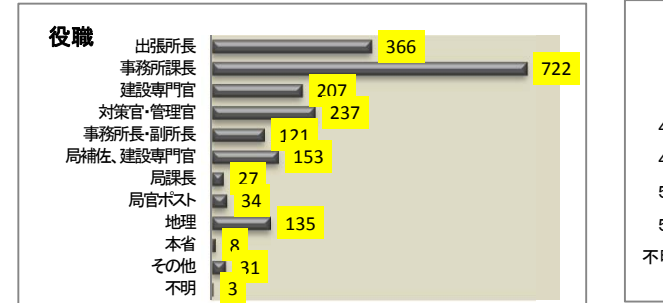
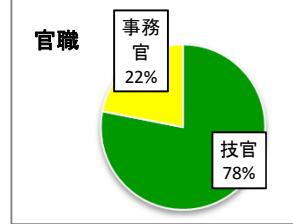
多くの方からご協力を得られたこと、深く感謝申し上げます。

所属	回収数
東北	229
北陸	258
関東	188
中部	248
近畿	416
中国	109
四国	197
九州	253
地理	135
本省他	11
計	2,044

(設問1) 基本事項

役職	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
出張所長	232	361	314	351	367	304	413	271	416	251
事務所課長	352	551	498	561	554	451	678	481	713	471
事務所官ポスト			170	141	196	141	229	151	256	151
事務所長 副所長	30	51	55	61	60	51	69	51	85	61
本局	30	51	25	31	73	61	68	51	70	51
計	644	890	1224	1417	1510	1681	1714	1860	1693	1854

※ 1998年、2000年は事務所官ポストはアンケート対象としていなかった。



継続的な調査項目であり、今後取り組む課題についての設問としていきます。

設問5 TRIPS運動(UNEP)

「管理職特別勤務手当」は、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、休日自宅まで地震や水質事故対応など緊急の対応を要した場面にも「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。さらに、2015（H27）年度からは平日でも災害等深夜勤務(0時~5時)に及び勤務について「深夜勤務手当」を支給せざるを得ない状況です。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きます。

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2012（H24）年度の設問で「段階的な定年延長」の方針を打ち出し、ユニオンも定年延長を要求しています。しかし、政府は「民間の雇用実態」を理由に「義務的再任用」として再任用の改善・早期退職募集制度も含めた、退職後の働き方についての設問としていきます。

国土交通省は度々なる「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っています。こうした管理職の仕事実態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きます。

「管理職特別勤務手当」は、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、休日自宅まで地震や水質事故対応など緊急の対応を要した場面にも「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。さらに、2015（H27）年度からは平日でも災害等深夜勤務(0時~5時)に及び勤務について「深夜勤務手当」を支給せざるを得ない状況です。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きます。

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2012（H24）年度の設問で「段階的な定年延長」の方針を打ち出し、ユニオンも定年延長を要求しています。しかし、政府は「民間の雇用実態」を理由に「義務的再任用」として再任用の改善・早期退職募集制度も含めた、退職後の働き方についての設問としていきます。

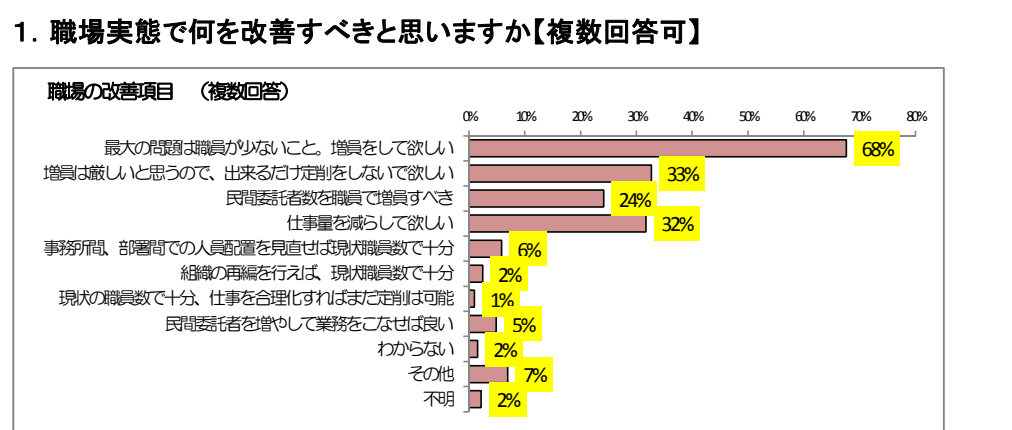
国土交通省は度々なる「談合問題」などを指摘され、それを理由に組織改編が行われたり、入札・契約制度も毎年のように変わり、職場の管理職は本来業務そっちのけの業務実態となっています。こうした管理職の仕事実態に関する設問と設計ミスや工事事故の急増などの原因についての設問としていきます。

2. 何を改善すれば業務が進むと思いますか【複数回答可】

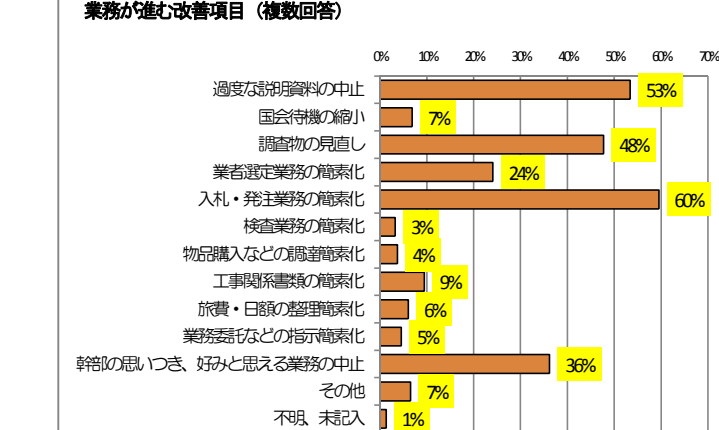
業務が進む改善項目 (複数回答)

「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。職員+民間委託と仕事量を比べると、ほとんどの職員が「人手が足りない」とことについては認識している。このような中、改善策として、簡素化が4割ほどあります。本来公平性を保つ必要があるが、人手が足りないため簡素化が必要と考えている職員は多いことは厳しい職場実態の裏返しと思われる。

(設問2) 業務執行に関して



最も多かったのは、「業務執行での最大の問題は職員が少ないこと。増員して欲しい」が68%となっており、増員への期待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33%、「仕事を減らして欲しい」が32%となっています。これは、増員に対する「あきらめ」が前提にあり、その中でどうすれば改善出来るのかということだと思われます。

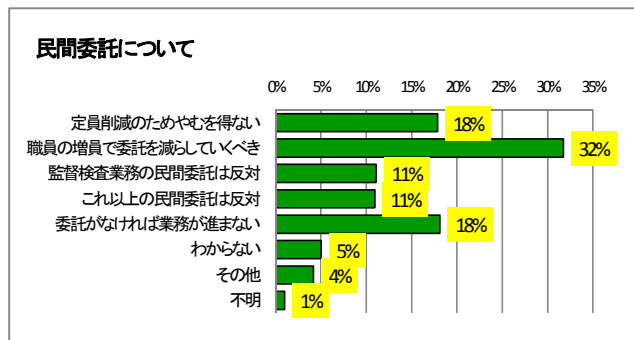


「良好な社会資本を維持するため、維持修繕予算の計画的な予算要求とする」が54%、「業務拡大や防災体制に見合う増員を行う」と「年度末の予算執行管理にあたって、不必要な予算は繰り越せせず返納する」が47%となっています。

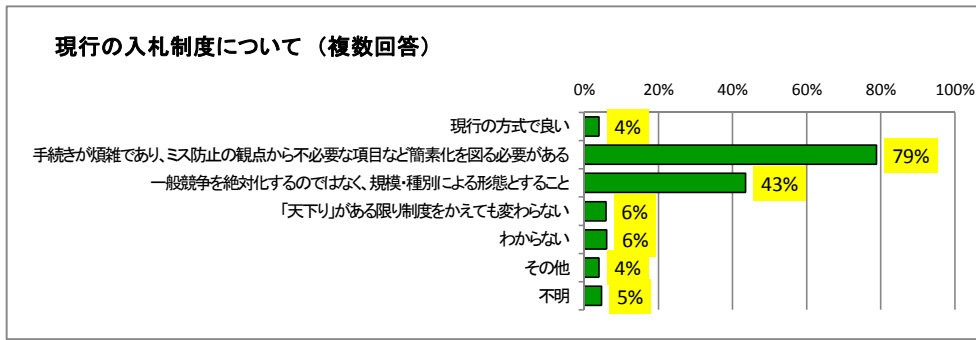
3. 税金の無駄遣いをやめ、スムーズな予算執行を行うには何が必要だと思いますか。【複数回答可】

民間委託、32%の人が「職員の増員で委託を減らしていくべき」

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。



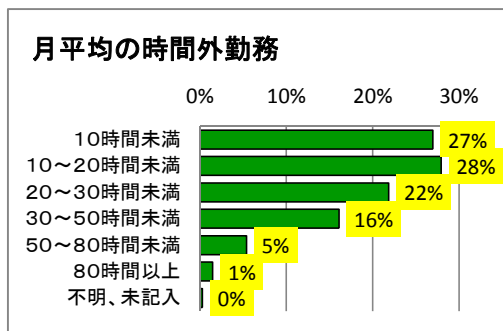
5. 毎年入札手続きが改訂されていますが、現行の入札制度についてどう思いますか。【複数回答可】



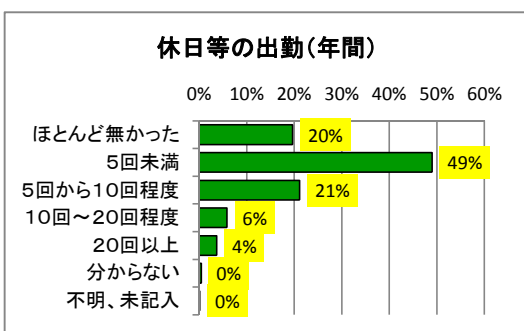
コロコロ変わる入札制度について、「手続きが煩雑であり、ミス防止の観点から不必要な項目など簡素化を図る必要がある」と79%の人が考えています。また、何でもかんでも一般競争とすることに対して43%の人が疑問を持っています。

(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。

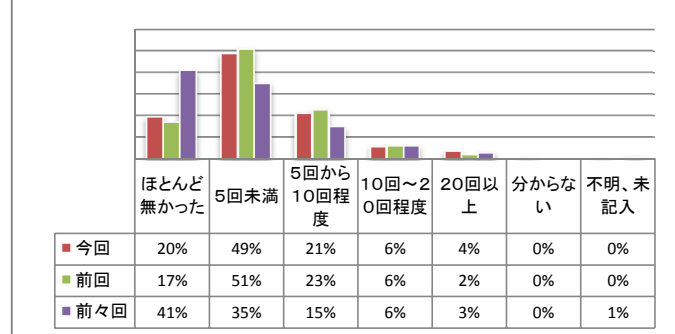


2. 最近の1年間で、休日等に何回の出勤がありましたか。



過労死認定目安の「80時間以上」については、30人の方が該当しています。一般職員は、60時間を超えると健康診断を受けさせますが、管理職は対象外となっており、6%の人が該当しています。1/4の職員が30時間以上の時間外勤務や1/4の職員が心身に問題があるとしています。予備軍も入れると6割近くが、無理をしている事になります。

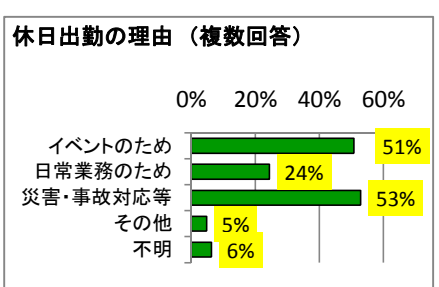
休日等の出勤比較



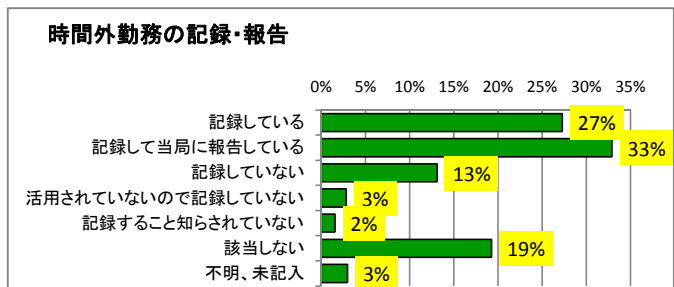
休日等の出勤が「ほとんど無かった」が前々回の41%から20%に後退しています。これは、次の設問でその理由を回答頂いていますが、「災害・事故対応等」が53%、「イベントのため」が51%、「日常業務」が24%となっています。昨今、増える災害・事故対応、テックフォース派遣やイベントに管理職等がかり出されるケースが増えていることが反映しているように思われます。

心身の健康。37%が健康不安を感じている

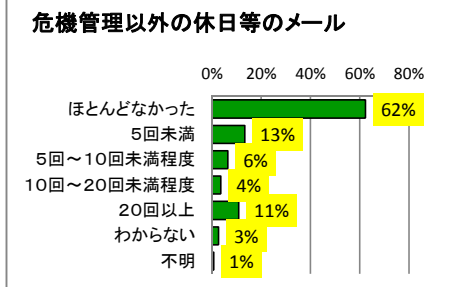
2-1. 休日出勤の主な理由は何ですか。【複数回答可】



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。



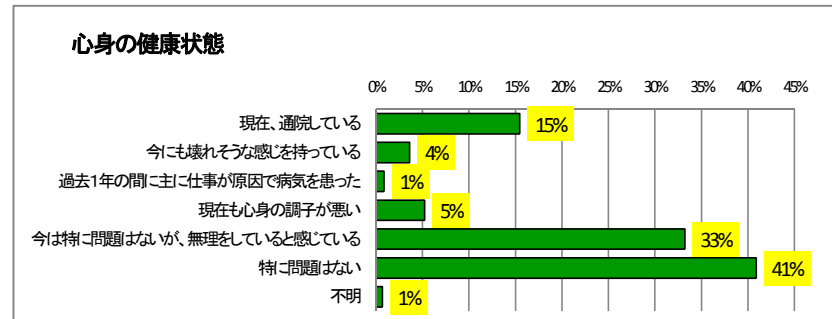
4. 最近1年間、危機管理以外で休日や深夜にメール着信がありましたか。



① 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60%しかいません。中には、2%が「記録することを知らされていない」となっています。在職死亡が増えている昨今では、もしもの時は何らの証拠も残らないということになります。当局の責任で周知・徹底させていくことが必要です。

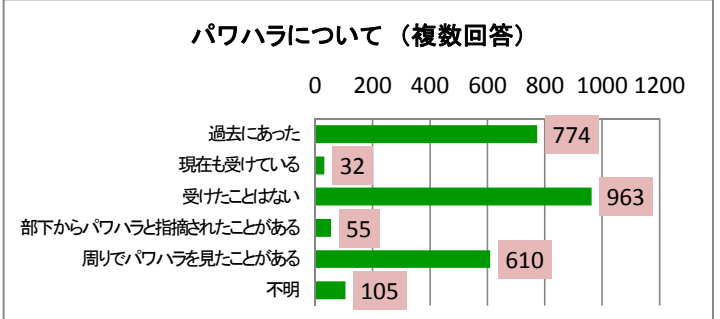
危機管理以外のメールは減ってはきていますが、未だに4割近い人が休日等にメールを受けています。11%の人が20回以上となっており、気が休まる間もありません。

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。



「今は特に問題はないが、無理をしていると感じている」の33%と「今にも壊れそうな感じを持っている」の4%を合わせると37%の人が健康不安を抱えています。

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】



パワハラについて複数回答を頂き、774名が「過去にあった」と回答し、32名が「現在も受けている」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。

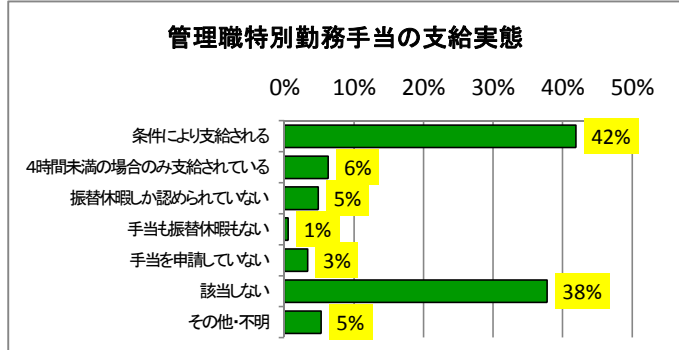
その他の主な意見

- ① 職場環境を改善すべきか
 - ・ 若年層の構成の是正
 - ・ 補正予算などによる無理な増員
 - ・ 同本省の人員削減へ、担当を増やすと仕事を、現場の負担が増える。
 - ・ 維持・修繕の予算を増やしてほしい。もっと少し、ちゃんと仕事をしたい。
 - ・ 本省・本局からの調査物の必要性をよく検討する
 - ・ 本省本局は自己満足・不安解消のための資料要求をしない。
 - ・ イベント、広報活動は必要だが負担が大きい。選別すべき。
 - ・ 逆シフト型の人員構成 担当者(若手)がない現状の改善が必要。
 - ・ 地測の人員配置も業務量での配置数となっていないので見直しが必要
- ② 現状を改善すれば、業務が無理なく進められるか
 - ・ 業務の簡素化では現状は変えられない
 - ・ 予算が少なすぎて仕事にならない。予算がなく、行政相談(要望・苦情)への対応も出来ないため、部下もきめノイローゼ一歩手前。
 - ・ 議員対応資料の中止
 - ・ 入契手続き、調査物などを減らし、本来業務の時間をとること。
 - ・ 発注残等の予算を無理に執行せず返す
- ③ 《予算要求、執行について何が必要か》
 - ・ 未買収や関係機関との協議未了の発注がほとんどで受注業者も迷惑がかかっている
 - ・ 要求していない予算をつけている
 - ・ J-リスト削減予算は当然削減
 - ・ 単年度会計の原則を見直し又は国債のハードルを下げる
 - ・ 年度内執行にこだわらない法整備(物作りの考え)
 - ・ 急激な大型予算で、地元を混乱を招き、合意形成が図られる場合には予算が切られる。
- ④ (設問) 2-4 《民間委託導入について》
 - ・ 結局職員がチェック、省力化になっていない。
 - ・ 再任用の活用
 - ・ 委託の全てを否定するものではないが、デメリットを十分評価すべき。
 - ・ 本来職員が行うべき、使命感・責任感を持つ。
- ⑤ (設問) 2-5 《現行入札制度について》
 - ・ 人か少なくチェックが足りないのではミスになる。人を増やせ!
 - ・ 入札手続きが煩雑すぎて事務所の課長はそれに追いついていない

(設問4) 職場要求について

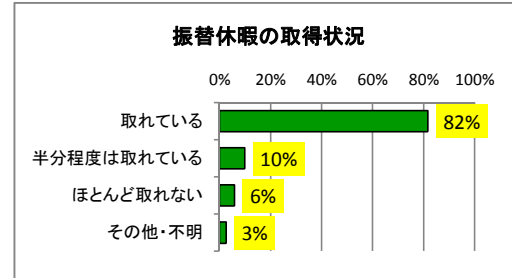
1. 「管理職特別勤務手当」について

1-1. 「管理職特別勤務手当」は、支給されていますか。



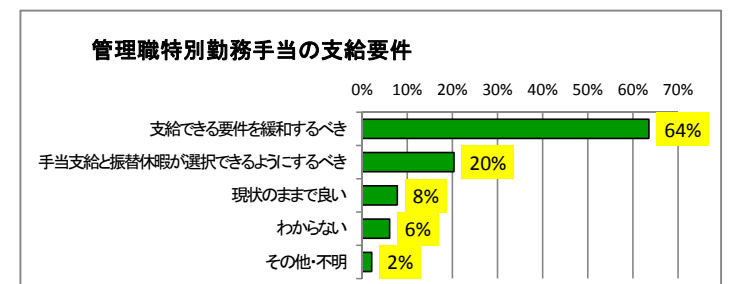
管理職特別勤務手当(管理職特勤)の支給状況は、「条件により支給される」が42%となっています。人事院はユニオンの要求に基づいて「場所と時間を限定しない」とし、また、国交省当局は、人事院から「支給の運用にあたり慎重になりすぎないように」との指摘を受けていながら、運用者の「保身」のためにその運用には「制限」をかけている実態が窺えます。なかには、1%・11人が「手当も振替休暇もない」と回答し、ただ働き状態となっています。「手当を申請していない」の3%・68人は、支給されないから申請していないのか、立场上申請していないのか等、その理由は不明ですが、働かせたなら当局がその責任においてきちんとすべきです。

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82%で、残りの18%の人は完全取得できていません。休日等に出勤して、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、その責任できちんとすべきです。

1-3. 「管理職特別勤務手当」の支給要件

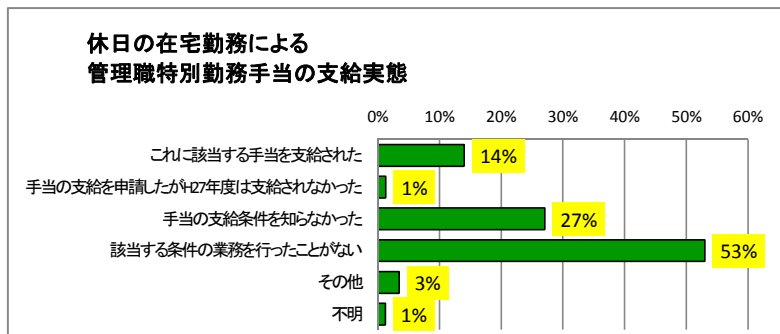


管理職特勤の支給に「条件」をつけている状況において、64%の人が「支給できる要件を緩和すべき」とし、20%の人が「手当支給と振替休暇が選択できるようにすべき」としています。

64%が管理職特勤手当支給要件を緩和すべき

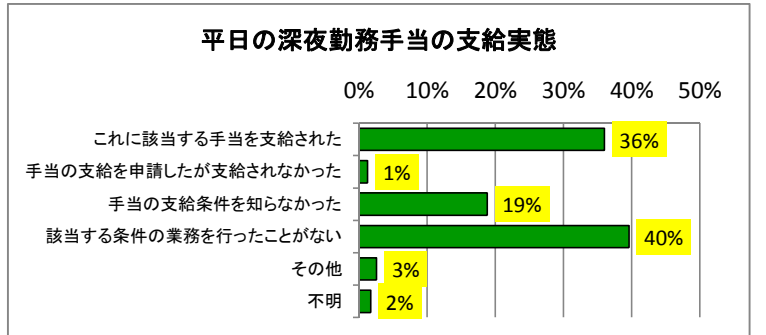
32%がフルタイム再任用を希望

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、「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。



「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。

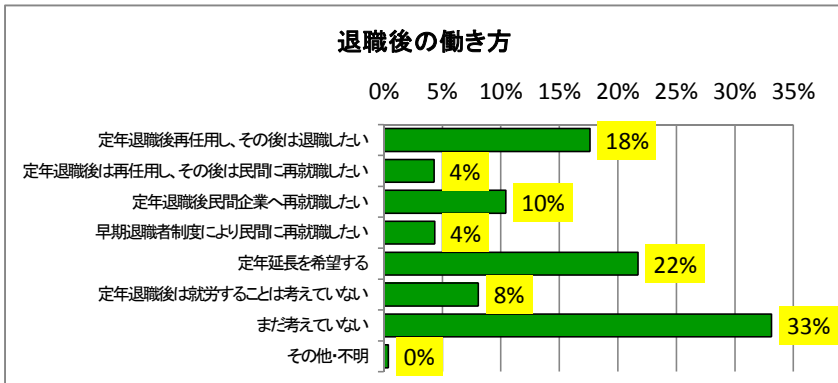
1-5. 平日の深夜における管理職特別勤務手当(深夜勤務手当)について



休日等以外では、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、36%の人が支給されています。一方で、19%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。

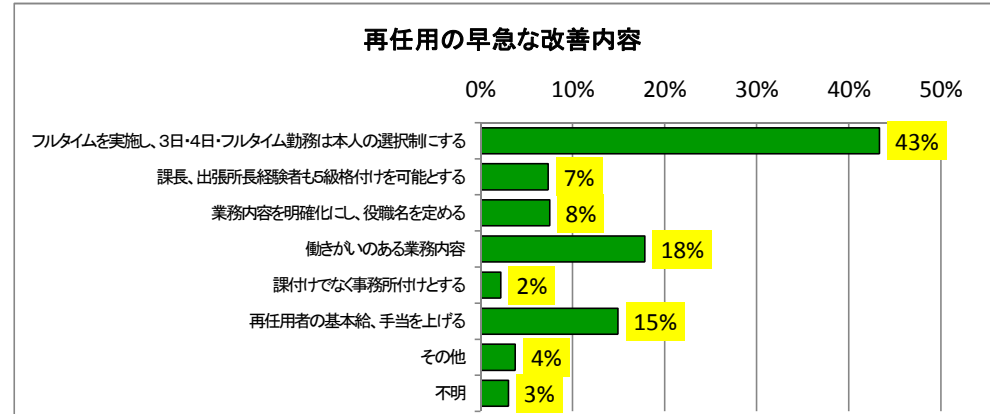
2. 「再任用」について

2-1. 退職後はどのように働きたいですか



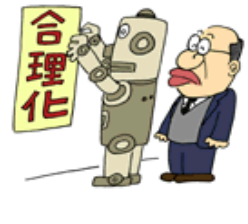
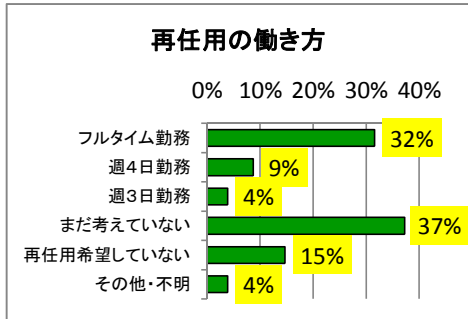
定年年齢が60歳、年金支給年齢が65歳となっています。無年金期間解消のために退職後の働き方については、「定年延長」が22%、「定年退職後再任用し、その後は退職したい」が18%、「定年退職後民間企業へ再就職したい」が10%となっています。一方で「まだ考えていない」が33%となっています。

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



「働きがいのある業務内容」が18%、「再任用者の基本給、手当を上げる」が15%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。

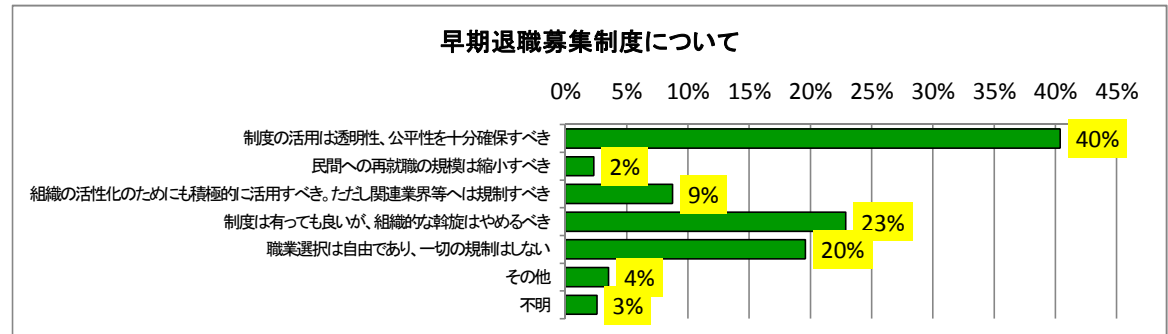
2-3. 義務的再任用はフルタイム勤務を原則にしていますが、国交省は短時間勤務しか採用していません。どのような働き方を希望しますか。



退職後の働き方を考えている人の32%が「フルタイム勤務」を希望されています。「週4日勤務」が9%、「週3日勤務」が4%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。全体では再任用フルタイム希望者が3割あり、再任用希望者に限れば7割もフルタイム希望者がいます。

3. 早期退職募集制度について

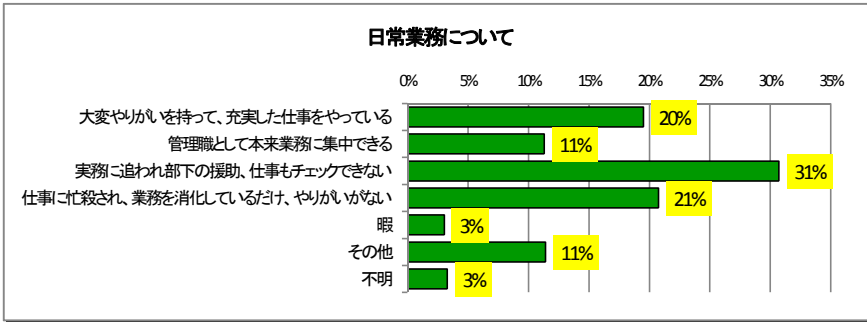
3. 早期退職募集制度について、どう思いますか。



早期退職募集制度については、40%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。職場で「秘密裏」に進められているこの制度は、ど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のか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。

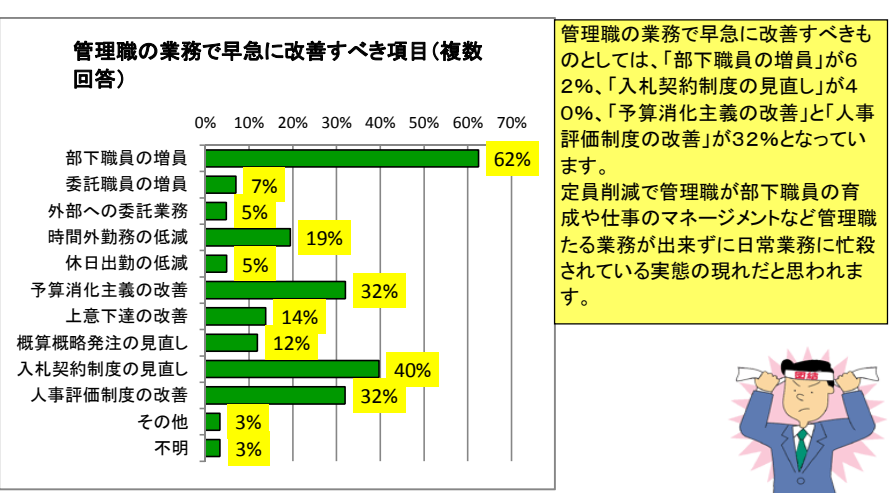
4. 日常業務について

4-1. 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、充実した仕事をやっている」が20%、「管理職として本来業務に集中できる」が11%と回答し、管理職として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21%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」は職場崩壊につながっていくのでは。

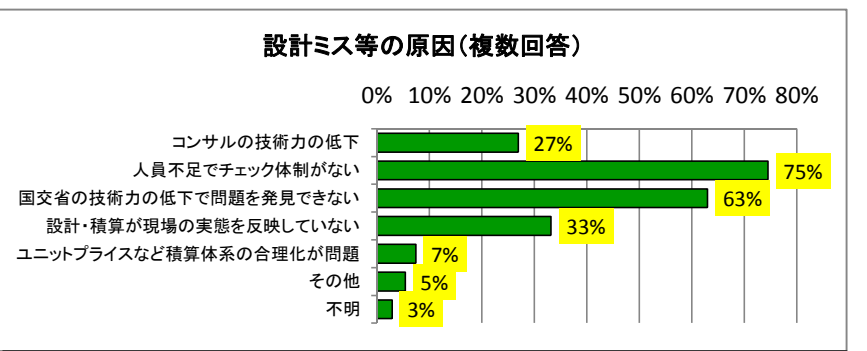
4-2. 管理職の業務で早急に改善すべき項目【複数回答可】



管理職の業務で早急に改善すべきものとしては、「部下職員の増員」が62%、「入札契約制度の見直し」が40%、「予算消化主義の改善」と「人事評価制度の改善」が32%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。

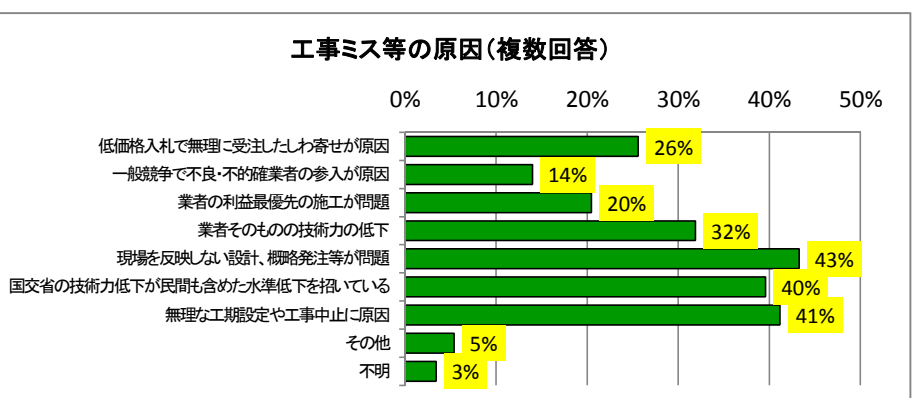


4-3. 最近違算、設計ミス、不落などが多発し、大きな問題になっていますが、何が原因と考えますか。【複数回答可】



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75%が「人員不足でチェック体制がない」、63%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。

4-4. 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】



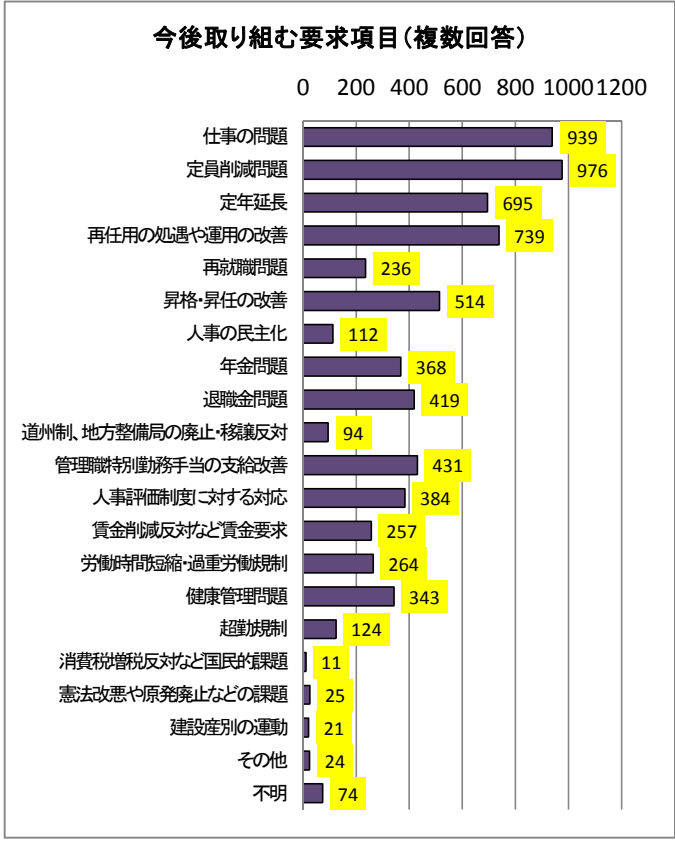
入札制度が複雑化し、発注に要する時間が3ヶ月程度必要となる中で、年度内で必要な工期の確保は難しい状況と感じているようです。その中でも、現場に合わない設計等で工事が中止し、ますます工期が不足し、そのあげく無理をすることで現場事故が発生している状況ではないでしょうか。

(設問5) ユニオンの運動について

「定員削減問題」と「仕事の問題」が上位となり、増員を含めた職場環境・仕事の問題が重要視！
ユニオンへの期待の声も

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つだけ選択】

① 仕事の問題	939	13%
② 定員削減問題	976	14%
③ 定年延長	695	10%
④ 再任用の処遇や運用の改善	739	10%
⑤ 再就職問題	236	3%
⑥ 昇格・昇任の改善	514	7%
⑦ 人事の民主化	112	2%
⑧ 年金問題	368	5%
⑨ 退職金問題	419	6%
⑩ 道州制、地方整備局の廃止・移譲反対	94	1%
⑪ 管理職特別勤務手当の支給改善	431	6%
⑫ 人事評価制度に対する対応	384	5%
⑬ 賞金削減反対など賞金要求	257	4%
⑭ 労働時間短縮・過重労働規制	264	4%
⑮ 健康管理問題	343	5%
⑯ 超勤規制	124	2%
⑰ 消費税増税反対など国民的課題	11	0.2%
⑱ 憲法改悪や原発廃止などの課題	25	0.4%
⑲ 建設産別の運動	21	0.3%
⑳ その他	24	0.3%
㉑ 不明	74	1%
合計	7,050	



順位	2008年	2010年	2012年	2014年	2016年
1位	定年延長 17%	地方分権・道州制反対 14%	仕事の問題 13%	仕事の問題 11%	定員削減問題 14%
2位	管理職の時間外勤務手当 13%	再任用の運用改善 13%	再任用の運用改善 11%	定員削減 11%	仕事の問題 13%
3位	仕事の問題 12%	定年延長 12%	定員削減問題 9%	定年延長 10%	再任用の運用改善 10%
4位	再任用の運用改善 11%	管理職の時間外勤務手当 12%	退職金問題 9%	退職金問題 9%	定年延長 10%
5位	人事評価制度の対応 10%	仕事の問題 10%	定年延長 9%	再任用改善 8%	昇格・昇任改善 7%
他	定員削減問題は10%で6位、地方分権は4%、9位	人事評価の対応は7%、9位へ、定員削減問題は8%で7位	管理職の時間外勤務手当は9%で6位、地方整備局の廃止・移譲反対は8%で7位	時間外手当、年金問題などが上位にあり、仕事とらんで生活への不安が多くなっている	定員削減問題が前回の結果より上がって1位となり、深刻な職場実態が現れている

その他の意見(一部)
「パワハラ」は受ける職員に多大な精神的苦痛を与え、最悪の場合、家庭崩壊を招きかねない事案であるため、厳格な対処を求め、いく必要があると考えます。
・ユニオンが頑張っているのに職場がどうにかもっている。今後組合に入る人が減り、技術力が低下した時に職場崩壊が起こることを心配している。
・人員削減により組織の体をなしていない課が多く、管理職にし寄せが来ている。このままでは組織は更に弱体化していき、国民から期待されている防災官庁としての役目を果たせない。
・技術を継承する人員構成になっていない。国民に信頼してもらえない仕事が出来ない環境が必要。
・定員削減により管理職も主務を持つようになり、課内の配り援助が困難となっている。また、心の病気が増えし寄せが他の職員に行き体を壊すという悪循環になっている。働きやすい職場と言えない。
・E-ORICEは必要な業務だと思いつが、長期に不在となる為、職場家族に負担が大きい。TECに関する手当等が充実すれば希望者も増え組織として円滑な対応が図れるのではないかと。
・職員が減らされながら年々仕事量は増えている。頼みやすい職員が膨大な業務を抱え、苦戦苦闘しているのが実情である。正直者が馬鹿を食うようなことにならないように仕事の質の標準化を図ってほしい。
・出張所の窓口業務が軽減されすぎ(所長1名のとろろ急増している)サービス低下で地域住民から不満が出ているのでは？
・仕事が多様化複雑化して負担が増えているにも関わらず職員が減少している。前回配属であった某事務所では過重労働により命の危険さえも感じた。
・本来業務、危機管理、災害対応(支援)、広報イベント、自治体支援などを任事が多岐にわたる。もはや事務所の能力オーバーとなっている。
・現場を知らない本省(東京都)のものが決まるのが問題。そのような所の人を増やし手当を増やすのは本末転倒。本省の人を減らして現場の若手職員を増やさない未来はない。交通機関の発達している都市部と地方は違う。
・職員の増員が全てのカギを握っている。
・若手新規採用(人員不足)技術力低下
・熊本地震は皆さん大変でした。またまだまだ労働強化です。組織全体で考えたいもんで少なくとも、年金受給までの期間は最低限の生活ができる程度の給与での再任用できれば定年延長を要求したい。
・職場を知らない幹部が、人事や予算を担当している。非難だ。SOSを出しても仕事を押し付けられる。