

# 管理職ユニオンニュース

No363号  
2022年6月22日

【発行】  
国土交通省管理職  
ユニオン  
【所在地】  
東京都千代田区  
霞ヶ関2-1-2 中央  
合同庁舎2号館  
TEL 03-3509-1138  
【Email】  
k-union@alpha.ocn.ne.jp  
【ホームページ】  
http://wwwk-  
unionnetwork/

## 事務次官訓示「建設工事受注動態統計調査不適切処理」問題

### 国土省の風土「管理職の業務マネージメント軽視、危機管理意識の欠如」が問題か？

# 要不足を棚上げする体質が問題の本質だ

建設業者が公的機関や民間から受注した工事実績を集計する、国土省所管の「建設工事受注動態統計」問題に対して、5月10日に事務事官訓示が出され、各地方整備局で局長コメントが付され「業務内容の点検」が課せられた地方整備局もありました。

国民やマスコミの指摘に真摯に答え、是正すべきは是正するのが行政の姿勢であるべきですが、今回の対応には大きな疑問があります。

## ○国民マスコミから問われたものは何なのか？

当時の新聞での指摘は、①都道府県からデータ数ヶ月分を一月分としてまとめて計上し

②同じ業者の受注実績を2回集計する「二重計上」が生じていた。③二重計上は13年度から生じ、18年末の厚生労働省「毎月勤労統計」の不正の一点検でも是正を行わなかった。と指摘された。④GD

P統計の基礎データであり影響の程度は？⑤森友加計疑惑もあり当時の政権への忖度が働いたのでは、と言った指摘がされている。

## ○「検証委員会」の調査結果では？

この問題の発覚後、「建設工事受注動態調査の不適切処理の係る」検証委員会が設置され、その委員会では、不正の原因は「通常業務をこなすだけで手一杯」で「点検や見直しを行う人的及び物的余裕が無かった」とされ、「幹部の現場任せ」「分業意識」があり、いわゆる管理職のマネージメントに問題があったとされています。

## ○事務事官訓示では？

「検証委員会」の指摘も受けたい形で発せられた「次官訓示」では、「一部局の問題として矮小化するのではなく」「組織風土を徹底的に改める」事を求めています。その改めるべき組織風土とは、①管理職員のマネージメントの軽視 ②管理職と現場職員との情報の分断・分業意識 ③問題の先送り矮小化等の危機管理意識の欠如の三点を挙げられています。

### 臨時地方整備局長等会議 次官コメント

4月19日に、本省各部局長等に、別添の訓示をしまして、この中でお願いした取り組みは、地方整備局等々、ただ必要があります。地方整備局長等のリーダーシップのもと、

#### 次官訓示

今般、建設工事受注動態統計調査における調査票配布遅れの問題が発生した。この問題に関し、関係する職員に不信を招く事態が生じた。1月14日に取りまとめられた建設工事受注動態統計調査の不適切処理に関する検証委員会の報告書に、この問題の発生原因として、管理職と現場職員との間の情報の分断や分業意識、問題の先送り・矮小化といった危機管理意識の欠如などが指摘されている。この問題の発生は、今回の事業を一部局の問題として矮小化するのではなく、組織風土の問題として捉え、関係する職員に不信を招く事態が生じた。1月14日に取りまとめられた建設工事受注動態統計調査の不適切処理に関する検証委員会の報告書に、この問題の発生原因として、管理職と現場職員との間の情報の分断や分業意識、問題の先送り・矮小化といった危機管理意識の欠如などが指摘されている。この問題の発生は、今回の事業を一部局の問題として矮小化するのではなく、組織風土の問題として捉え、関係する職員に不信を招く事態が生じた。1月14日に取りまとめられた建設工事受注動態統計調査の不適切処理に関する検証委員会の報告書に、この問題の発生原因として、管理職と現場職員との間の情報の分断や分業意識、問題の先送り・矮小化といった危機管理意識の欠如などが指摘されている。この問題の発生は、今回の事業を一部局の問題として矮小化するのではなく、組織風土の問題として捉え、関係する職員に不信を招く事態が生じた。

# 「組織風土改善」は根底からの見直しが必要!

我々管理職ユニオンも「組織風土」と称する三つの問題点を過去より幾度となく指摘し問題視してきました。この「組織風土」を改めることは大きな方向性として賛成です。

しかし、その「組織風土」の根底は、要員が少なく手一杯で周りを見渡す余裕が生まれないう事があり、2年、3年以内で転勤することが普通で専門性の継続に配慮しない人事施策の問題があると考えます。こうした根底に一切触れず、若手職員に「しっかり耳を傾ける」「風通しの良い職場づくり」と言われても、改善できることは限界があります。

せめて、当局として「必要な要員確保に努力する」決意を示し、また、今回の統計問題は、国の方針を左右する統計の重

要性を認識できる統計の専門家が育ってなかったことも問題で、DXや災害対応も踏まえ電気通信や機械職等の専門性を向上させる等の姿勢も示すべきです。



# 国民マンスリからの疑問に真摯に答える。

我々管理職ユニオンは、当局の示す「組織風土改善」には、出来る限り協力をしていきたいと思います。中部地整では、事務所・出張所の管理職員に「業務点検」が指示されています。事務所・出張所の管理職員に「業務点検」が指示されています。

く手一杯の状況で、その上に「業務点検」を課すことは、指摘された問題を更に重くするものです。

当局がすべきことは、「統計問題」で歪めたデータが過去のGDP調査へどれだけ影響を与えたのかを明確にし、時の政権への忖度が無かったことを真摯に国民に説明すること

です。それらが無く「業務点検」を我々管理職に過剰に課すことは、争点そらしの力モフラーシユに等しい行為で国民に對する真摯な対応とは言えないのではないのでしょうか。

## 知りたい事は 定年延長後の仕事内容。

### ■定年延長折衝報告

各支部では、定年延長制度の運用について折衝で追及をしています。その一部を報告します。

#### 【降格後のポスト】

○役職定年制で降格後のどんなポストを想定しているか?

◆事務所は事務所課長級、本局は補佐級スタッフポストを想定している。契約事務管理官、工物品質管理官、用地対策官、事業対策官、占用調整管理官は今回管理職見なしポストに指定されており、降格後のポストとはならない。3級ポストになる事はない。

○降格後のポストはラインポストもあり得るのか?

- ◆ラインポストは考えていない。
- 我々の不安は、降格後の仕事内容にある。
- ◆具体的な仕事内容には答えられない。

#### 【賃金】

○降格後の級の俸給に対して7割がかかるのか。  
◆給料が下がるが調整額が出るので、今もらっている額の7割になるよう補填される。

- 配転はどう考えているのか。
- ◆官署を異とする（事務所が変わる）異動はありえる。
- 福利厚生、共済は変わらないのか。
- ◆現在の常勤職員と一緒にある。