

「働き方改革」 職場の実態と 職員の意見を 踏まえて実施を!

管理職ユニオンニュース
国土交通省

No367号
2022年11月9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@aloha.ocn.ne.jp

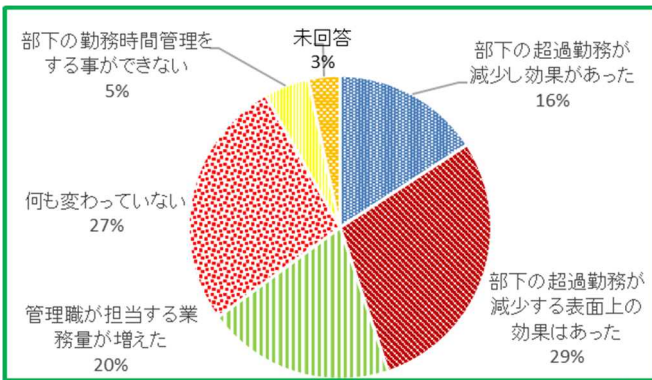
【ホームページ】
<http://www.k-unionnetwork/>

近年、「働き方改革」の名の下、「超過勤務の上限規制」や「在宅勤務（テレワーク）」の導入が進められています。社会の大きな流れでの変革ですが、職場の管理職員の受け止め方が、「管理職員等業務実態アンケート」に示されています。

【設問 3-1】

政府は私たちの職場に「働き方改革」を導入してきました。その一つとして『超過勤務の上限規制』がありますが、貴方の評価についてお聞かせください。

- ① 部下の超過勤務が減少し効果があった
- ② 部下の超過勤務が減少する表面上の効果はあった
- ③ 管理職が担当する業務量が増えた
- ④ 何も変わっていない
- ⑤ 部下の勤務時間管理をする事ができない



超過勤務の上限規制は、「表面上の効果はあった」(29%)を含め「効果があった」(16%)は45%を占めています。各職場での超過勤務を減少させる努力の反映

○超過勤務上限規制「効果があった」が「表面上」を含め45%

もあると考えます。一方で「管理職の担当する業務量が増えた」は20%、「何も変わっていない」が27%で職場の管理職は具体策の提起がない職場任せの超過勤務上限規制を冷やかに見ています。

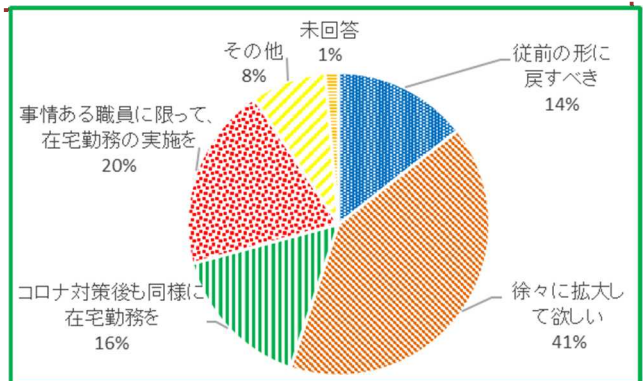


【設問 3-2】

新型コロナウイルス蔓延防止策として、蔓延地で7割、その他の地域でも週1回の「在宅勤務」が求められています。またこれとは別に新型コロナ蔓延前からWLBとして『テレワーク』勤務が実施され、対象者が拡大されてきました。

新型コロナウイルス蔓延防止策としての在宅勤務がなくなった後の「テレワーク」実施について、貴方はどの様にお考えですか。

- ① 従前の形に戻すべき
- ② 時代の流れなので徐々に拡大して欲しい
- ③ コロナ感染防止策時と同様に、在宅勤務を実施して欲しい
- ④ 事情ある職員に限って、コロナ感染防止策時と同様に、在宅勤務を実施して欲しい
- ⑤ その他



○テレワーク ルールを確立しながら「徐々に拡大」 （41%）が職場の 思い

アンケートでは今後の「テレワーク」について、聞いたところ「徐々に拡大」等の継続の意見は合計で77%を占めています。ただし、記述意見で特徴的なのは、「災害時の緊急的対応に問題があること」「現場を監督し地元対応をする出

張所では困難なこと」「組織で行う仕事であり、不可欠な部下とのコミュニケーションに問題があること」など業務運営上の多くの指摘がなされています。地方と都会部のネット回線確保環境・経費の違いの不公平感や、そもそも業務に関わる金銭負担が個人負担である事が問

●テレワーク。基本推進。しかし…！？

- ①その人の事情や状況に応じて、テレワーク勤務が出来る仕組みであれば良いと考える。
- ②長距離通勤、単身赴任、家庭の事情ある職員等の在宅勤務が可能となれば、少なからず生活との調和も向上すると思われる。事前に在宅日が確認できれば、それを考慮した業務スケジュールも組むことで大きな問題はないと思う。ただ、急な業務対応、頻繁な在宅となると、業務に影響が出ることもありそう。
- ③職種として、実質的にエッセンシャルワーカーに該当すると思慮されるため、拡大等は難しいと考えるが、職務内容、職員の事情によりある程度自由に選択できる状況にあって欲しい。

題です。また、輪番制で誰もが在宅勤務が出来ることに懐疑的な意見もあり、WLB（ワークライフバランス）の制度の趣旨に則った「事情ある職員に限って」行うべきとの意見もあります。



●改善すべき点は沢山ある！

- ①テレワークを大勢でやると回線が細いせいなのか、途切れやすい。ネットワークを整備すべき。
- ②在宅勤務時の電気料金、ネットワーク通信料金の負担増が問題。地測では単身赴任者や若手職員がテレワークのために通信機器やプロバイダ契約等の準備をするのは負担になる。
- ③内線電話を在宅勤務職員の携帯につながるようにすべき。WEB 会議をもっと手軽に出来る様に、また、オンラインチャットシステムの導入等、在宅勤務とのコミュニケーションをとれるようにすべき。
- ④WLBと言っているが、「在宅勤務」のルールを決めようとしていない。どのような事情があればWLB目的で取得可能かなどが決まっていない。勤務時間管理、内容、成果、勤務状況の把握が困難などの問題もあり。

●部下とのコミュニケーションに問題！

- ①部下職員とのコミュニケーション不足。在宅による対面の機会減少。電話やメールチャットでは不足と考えている。対面による雑談を含めた「対話」が必要。ちょっとした相談や連絡等がなくなっている気がする。
- ②在宅勤務の推進に伴いコミュニケーションが不足することのないよう工夫が必要。
- ③職場内のコミュニケーションが不足する。・仕事以外のことをしている人も多い様に思う。

●出張所でのテレワークは困難！

- ①現場を所管する出張所においては、在宅勤務は不可能。請負者や地元住民が相手であり、常に出張所長が出勤せざるを得ない。また、ダム管理支所における支所長は、ゲート開度の決定等、24H 体制が基本となるケースが発生するため、その点の改善後に在宅勤務を導入すべき。
- ②何も現場で問題が起こらなければ在宅でも仕事は進んでいく（書面を淡々とチェックしていくだけ）。ただ、現場はそうではなく日々問題が起こっており、すぐ判断して調整すべきことが在宅では不可能と考えている。

