

**国土交通省
管理職ユニオンニュース**

372号
2023年3月24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/>

職場の声(職員の声)を聴け! 部下も上司も ともに成長できる 職場とは!

若手に負担が多い
国交省の職場?

国交省職員の年齢構成は、50歳40歳代に人員の山を形成し、30歳代以下の人員は深い谷になっていきます。管理職ユニオンは、この年齢構成に、長年、技術官庁として行政技術の継承に危機感を表明してきました。

消化不良を起している「詰め込み」研修!

アンケートでは、研修し教育する側でもある管理職の立場が滲み出る内容になっていきます。「仕事は広く浅く経験」させるとしつつ、便利使いになっている側面があるとの指摘です。業務のマニュアル化が

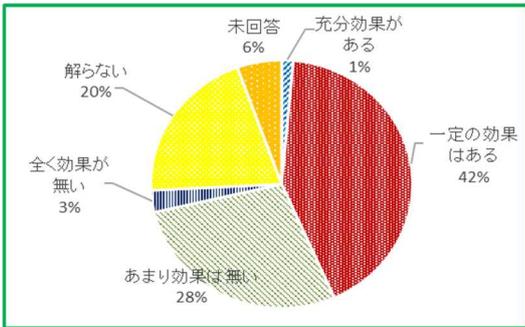
建設業界は、「担い手不足」＝「低い若手の定着率」が喫緊の課題として、私たちの業務の中でも施策の実行が求められています。しかし、施策を実行する私たち地方整備局の職場は、若手職員にとって働きやすく、やり甲斐のある職場なのでしょうか?

進んでいます、
全く同一視できる
河川や道路、構造
物等は無いため、
マニュアルに囚わ
れすぎる弊害も指
摘されています。

【設問5-1】

私たち管理職ユニオンは、現在の地方整備局の年齢構成が40才以下の職員が極端に少なくなっていることから、今まで組織として培ってきた行政としての技術力や経験の継承が、上手くいっていないとの危惧を持っています。当局も同様の危惧を抱いており、現在、業務や規準の統一化、マニュアル化を進める一方、若手職員に対してOJTや研修を懸命に実施しています。このことについて貴方はどの様に思っていますか。

- ① 充分効果がある
- ② 一定の効果はある
- ③ あまり効果は無い
- ④ 全く効果が無い
- ⑤ 解らない



【設問5-2】

【設問5-1】で選択した回答の理由についてご記入ください。「効果がある」「効果が無い」との回答の具体例と、何故そう考えているのか、不足している部分は何か、改善すべき点があるのか等ご意見をお書きください。

●「効果がある」とした人の記述意見

- ① TVで提灯職人の方が言っていたが、先輩を見て育つ方式より、最初から細かく教えていった方が、入門レベルなら使える程度に身につく効果はある。しかし余力のある上司や、過去に整備済みのマニュアルのある部署しか実行できないと思います。
- ② 横のつながりが減ってきており、「情報不足をおぎなえる。」と、部下も言っている。

●根本的問題は!

- ① 特記仕様書の作成は外注、設計積算は外注、コンサル成果のチェックもしない、発注した現場を見ない、こんなレベルが低下したところでOJT等をやっても実にならない。
- ② 毎日、メールの確認、調査ものの処理に時間を費やし現場に出る気力さえ奪われている気がする。

●「全く効果が無い」とした人の記述意見

- ① 研修等を行う者が多忙で、まともな研修が行えていない中で、若手に技術力が身につくはずがない。
- ② 本来業務ができていない若手職員に、更なる業務を与えても中途半端になるのでないか。部門のプロパー育成のためにも、ある程度の知識が身についた職員をOJTの対象とした方がよいのではないか
- ③ 日常的に現場経験をしなければ、机上議論は空想であり、地域や現場のあった公共構造物を建設することができない。

●マニュアル化だけでは職員は育たない。

- ① マニュアルは機器の取り扱い等において、役立つと思うが、技術力や経験の伝承において、マニュアルではどうしても限界がある。
- ② 一定の効果はあると思われるが、マニュアルや事務連絡が多すぎて、満足に目を通す時間が無い。逆に、書かれていることが実施出来ていなければ、処罰の対象となる恐れもあって「囚われすぎ」も出る。
- ③ マニュアル化では、スペシャリストは育たない。やむを得ない部分はあるが、過去からの経験等は重要。手順だけではない部分が大切。

【設問 5-3】

貴方が貴方の部下と接するとき教育的視点で心がけていることがあれば教えてください。特に、近年増加している社会人枠等中途で採用された方が、廻りにいらっしゃる方で、対応に気をつけていることがある場合はご記入ください。

●コミュニケーションを取る

- ① 話しやすい空気感をできるだけ出すこと。
- ② 細かいことは言わないようにしています。
- ③ 部下の考えや意見を聴くことを心がけている（自分の考えを押しつけない）
- ④ 一緒に現場に行くなど。（簡単な業務でのコミュニケーション）

●教育的視点で

- ① 押しつけではなく極力、本人の意思を尊重して育成している。
- ② 細かい内容以上になぜそうなのかといった考え方など本質を教えるようにしている。そうしないと応用がきかない。
- ③ なるべく決裁時に質問するようにしている。また、質問する際は、相手の手持ち業務量を見ながら配慮している。
- ④ 自分の中で当たり前と思っていることでも、相手は知らないことが多いので、ていねいに説明していく必要がある。

●社会人採用者の気持ちを理解する。

- ① 前職での内容を聞き、現在行っている業務と共通点を見だし、話すようにしている。
- ② 中途採用の土木未経験者もあり、本人も苦労していると思うが、周りも苦労している。忙しい職場で分からないことだらけで不安に思うことは多々あると思うが、気分が落ち込まないように明るい雰囲気作りに努めている。
- ③ 社会人枠等の中途採用には、教育（指導）者を配置し、フォロー体制を確保するように考えている。
- ④ 社会人枠や氷河期枠の人も新採同様のいろいろな仕事を経験させようとしているが、普通より経験できる時間が少ない。出来るだけ前職の経験を活かして、ある部門の専門家として育成するべきではないか。
- ⑤ 自分が社会人枠等中途で採用された立場なので「こうあってほしい」ということを書きます。①相談しやすい人間関係づくりが日頃から必要（雑談をすることで）。②職場独自の文化・ルール等があるので当然だと思われることも伝えることが必要。③どんな経験があるのか聞いて、それが業務に反映できると良いと思う。

**○社会人採用者への配慮
民間と公務員の
カルチャーシヨック
を理解し接す
る！**

国交省は30歳代以下の職員が圧倒的に不足

し、技術の世代間継承が難しい状態にあります。管理職ユニオンは、こうした世代間ギャップを埋める方策としての中堅層以下への社会人採用は必要と考えます。しかし、実態としては、

採用後数年で離職する、或いはメンタル等の病気になるケースも少なくありません。それは、新卒の採用者にも言える現象です。

アンケートの記述【設問5-3】では、「意見は、仕事量の多さ故に実践できない歯がゆさも

を充分に聞く」「業務量を見ながら仕事量を配慮」など、「コミュニケーションを改善する意見が出されています。一方で行間から感じる思いは、仕事量の多さ故に実践できない歯がゆさも感じることになっていきます。部下も上司も、ともに成長できる職場となる為、今後、深めていくことが必要な課題ではないでしょうか！