



管理職ユニオン
国土交通省

No.396
2026 年 1 月 1 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://www.k-unionnetwork/>

国土交通省管理職ユニオン

委員長 大枝 千晋



大枝委員長

を勝ち取ってきました。

□「国民の安全・安心を守るための業務執行体制確保、管理職員の職責に相応しい処遇」の実現を！

みなさん、新年あけましておめでとうございます。国土交通省管理職ユニオンを代表して一言ご挨拶を申し上げます。職場のみなさまには、日頃から管理職ユニオンの活動にご支援・ご協力をいただき感謝申し上げます。

管理職ユニオンは一九九八年に発足し、今年で二八年目をむかえました。この四半世紀の中で、昇格改善や管理職特別勤務手当の創設・改善、再任用の全地整への拡大とフルタイム採用、連年の地方整備局での定員増など多くの要求

近年、大規模洪水や台風、大雪など今までにならぬ規模・頻度で災害が発生しています。頻発する災害対応や老朽化する社会資本に対する対策など「国民の安全・安心を守る」ために、私たち国土交通省職員への期待と役割は、増加の一途

をたどっています。

この増える「期待と役割」にこたえるため大幅な増員が

必要ですが、長年の定員削減により、長時間・過密労働の常態化、慢性的な要員不足、若年層を中心とした止まらない辞職やメンタル疾患の問題など、管理職のみならず、業務執行と職員管理に多くの矛盾を抱え悩みながら日々の業務をこなしておられるのではないのでしょうか。

私たちの取り組みにより、要求は一步一步でありますが前進しているものの「国民に責任が持てる業務執行体制確保」や「管理職員の職責に相応しい処遇」とい

う面では、まだ不十分な状況です。

仕事に誇りをもって「若者も高齢者もだれもが安心して働ける職場」を実現していくことがきわめて重要です。

□皆さんとともに奮闘します。

私たち管理職ユニオンは、職場での悩みを共有し、共に働く仲間として支えていける労働組合として、共通する産別・国民的課題と結びつけ、諸要求の実現のため「みなさんとともに奮闘」していく決意です。引き続き、国土交通省管理職ユニオンの運動に、職場のみなさんの暖かいご支援、ご協力をお願いします。2026年の年頭にあたってのごあいさつとさせていただきます。

— 官房長会見：現場の声を 6 点に整理して提起 —

11 月 26 日、管理職ユニオンは、黒田官房長との会見を行いました。

委員長からは、大臣あて要求書の主要論点を 6 点に整理し、現場の実態と制度改善の必要性を率直に提起しました。それに対して官房長からは日頃の管理職の尽力への謝意が述べられ、国交省の使命の重要性が改めて示されました。

<ユニオンが示した 6 つの重点課題>

1. 持続可能な業務体制（一人出張所のリスク、現場力低下）
2. 業務改善と組織変革（文書・会議・発注の抜本見直し、人事制度との一体改革）
3. 処遇・賃金制度の改善（官民比較、昇級抑制、手当の充実）
4. 昇格・人事運用の透明性（6 級相当職責の適正格付け）
5. 高齢期雇用と若手育成の両立（賃下げ回避・若手の離職防止）
6. 協働による改善姿勢（CX・人事院・内閣人事局との連動）

<官房長発言>

● 総論（冒頭のあいさつ）

- ・管理職への日頃の業務への尽力に謝意など。

① 業務執行体制の持続性

- ・国交省を取り巻く情勢は厳しいが業務の重要性を説明し必要な要員確保と組織整備に努めている。
- ・国交省 CX では採用アプローチ多様化、業務効率化、職場環境改善を重点化。
- ・事務所・出張所と本局の連携を重視し、行政ニーズ変化を踏まえた体制確保に継続的に取り組む。

② 業務改善と組織変革

- ・2024 年 6 月に「国交省 CX」を取りまとめ、組織文化改革を含む抜本的な取り組みを開始。
- ・各局・地方機関の == 先進的な業務効率化事例（CX プラクティス Ver1.0） == を横展開。
- ・人材確保と処遇改善は重要課題。採用アプローチ多様化、業務合理化、快適な職場づくりを推進。

③ 処遇と賃金制度の改善

- ・国家公務員給与は民間との均衡を原則とし、人事院勧告に基づく仕組み。
- ・R7 人事院勧告では若年層中心だが中堅以上も昨年超えの引上げ。特地勤務手当・通勤手当も改善。
- ・職員の士気向上と人材確保は重要課題と認識。

④ 昇格・人事運用の透明性

- ・昇格は級別定数の範囲内で勤務成績を総合評価し、各任命権者が適切に実施。
- ・処遇は重要であり、「全体として良くなるよう努力する」姿勢は継続。

⑤ 高齢期雇用と若手育成の両立

- ・高齢層・再任用職員の経験・能力を活かし、後進育成にも貢献してもらっていることを評価。
- ・人事院に対して、高齢層・再任用職員の給与・手当改善を要望しており、引き続き適切に対応。

⑥ 労使関係

- ・労使相互の地道な努力により、安定した労使関係の定着が重要と認識。
- ・引き続きコミュニケーションを重視し、双方で努力していく方針。

