

# 管理職等アンケート特集

国土交通省  
管理職ユニオンニュース

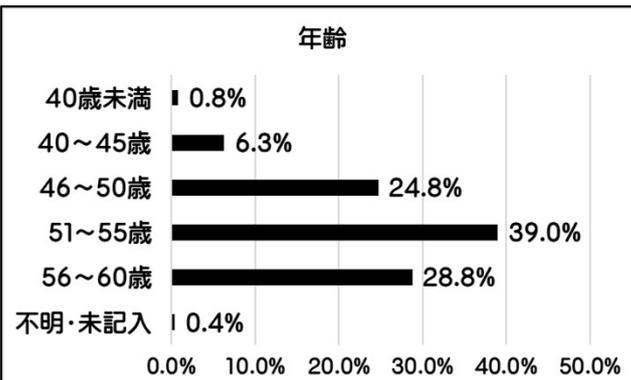
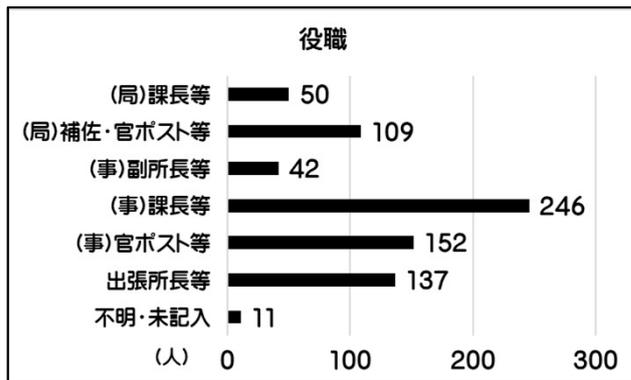
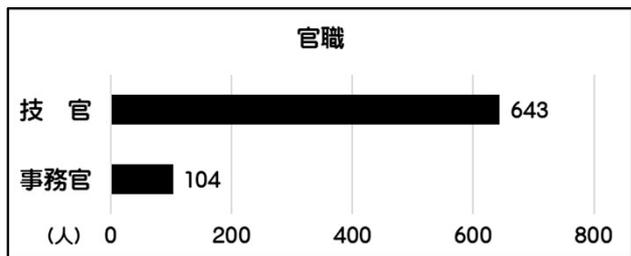
NO. 385号  
2024.10.29.  
発行  
国土交通省管理職ユニオン  
所在地  
東京都千代田区霞ヶ関2-1-2 中央合同庁舎2号館  
TEL03-3509-1138

「声を上げにくい立場」の管理職  
たちが明かす、業務の現実

二〇二三年八月から十二月にかけて実施した管理職員等アンケートは全国で747名の皆さんにご協力いただきました。改めて御礼申し上げます。このアンケートの目的は、日頃職場で立場上なかなか声を上げることができず、仕事と責任を押しつけられ業務に耐えている管理職員の思いや要求を明らかにすることです。全国の管理職員が同じ悩みや要求を抱えていることを示し、その原因を分析し、政策・要求として具体化することで解決の道筋を示していきたいと考えています。アンケートは記述部分を多くした関係で、様々なご意見を頂きました。皆さん、ご一読頂き管理職ユニオンに感想・意見を伝えて頂ければ幸いです。

## ユニオン結成の主な目的

- 1.管理職員の処遇改善
- 2.退職後の生活の安心・安定
- 3.やりがいある、誇りの持てる仕事
- 4.国民本位の公共事業と建設行政



## (設問1) 業務執行に関して

管理職ユニオンは、私たちの国土交通省の仕事は、国民生活の安全安心の確保と便利で豊かな社会資本整備にあると考えています。2020年度以降、地方整備局関係では毎年度100名程度の増員があったものの、自然災害は毎年のように各地で発生し、「国土強靱化」の補正予算も毎年のように配置され、繁忙を極めていきます。

1. このような職場実態で、あなたは何を改善すべきだと思いますか。あなたの考えに近い項目を選択してください。【複数回答可】

- ・補正予算ばかりが付くため、複数年で繰越して執行できる予算制度に見直し
- ・適切な役職・職種を考えての中途採用者配置仕事のやり方、やらせ方を改善
- ・事業計画や工事監督の業務に人員を集中し、契約手続及び積算業務の極限まで簡素化
- ・災害時の自治体支援による負荷が増大、どこまで国が支援すべきか再検討

2. 現状で何を改善すれば、業務執行が進めやすくなると思いますか。【複数回答可】

- ・予算、業務量と比較して職員が少なすぎる
- ・単年度予算執行主義の改善
- ・適切な引き継ぎ、資料整理が重要
- ・上司部下の意思疎通改善
- ・幹部職員の意識改善
- ・資料作成目的の明確化
- ・業務のマニュアル化、機械化
- ・WEB会議やITによるOA化の推進
- ・災害時の自治体支援や対応の改善

職場での人手不足と業務過多が深刻化していることが明らかになりました。特に職員増員の要望が高く、定員削減の中止や仕事量の削減が求められています。

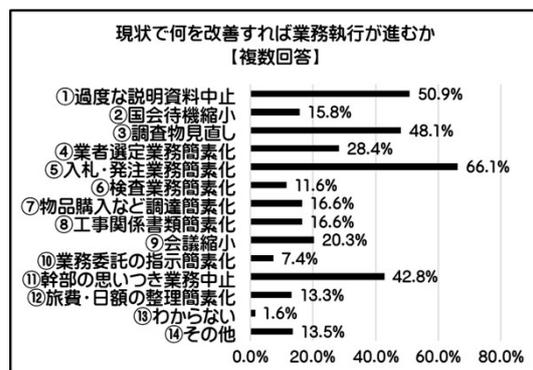
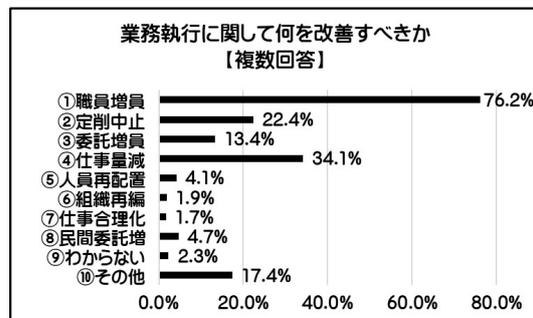
## 職場の人手不足と業務過多が深刻化 増員と効率化が急務

業務の効率化と職場環境の改善に対する強い要望が明らかになりました。具体的には、入札・発注業務の簡素化、無計画な業務の削減、調査業務の合理化、過剰な資料作成の見直しなどが課題として挙げられています。さらに、予算の適正化、業務効率の向上、組織構造

効率化や新規採用、業務改善、災害時の支援改善などが挙げられています。これらの課題に対処するため、具体的な改善策の検討と実施を求めて行くことが必要です。

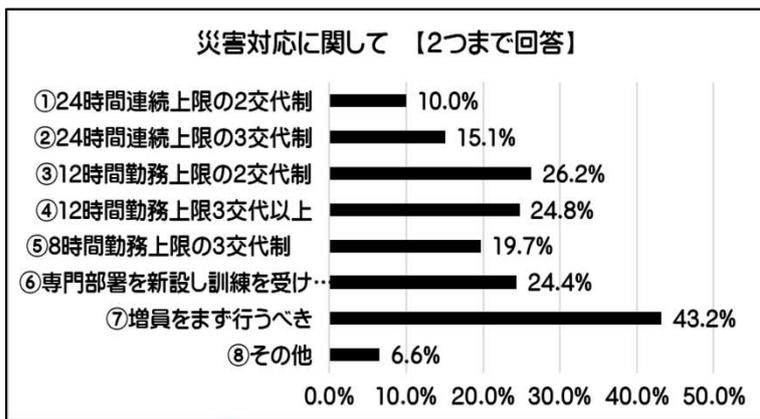
の見直し、テレワークの推進、災害対応の強化など多岐にわたる提案もあり、具体的な改善策の策定と実行が求められています。実行可能な改善策の早期実施を期待し、効率的で生産的な職場を実現することを求めています。

## 職場環境と業務効率化に強い要望 具体策の早期実施を求める声



## (設問2) 災害対応に関して

前回のアンケートでは、長期化する自然災害対応において、派遣される職員の健康管理を踏まえ、持続可能な体制とするため、「勤務時間のルールが必要」との意見が多数ありました。ルール化する方向性についてお聞かせください。二つまでで回答下さい



## 自然災害対応で最優先 職員の健康管理と 持続可能な体制構築

自然災害対応における職員の健康管理と持続可能な体制構築のためには、勤務時間の制限と休憩時間の確保が最優先事項であることが明らかになりました。専門部署の設置や人員の増加、休暇取得のルール化など、職員の心身の健康を守るための具体的な提案が数多く寄せられています。また、災害対応能力を向上させるためには、教育と研修の強化も欠かせません。効果的な災害対応と職員の健康維持のバランスを如何に取るか、その方向性を示しています。

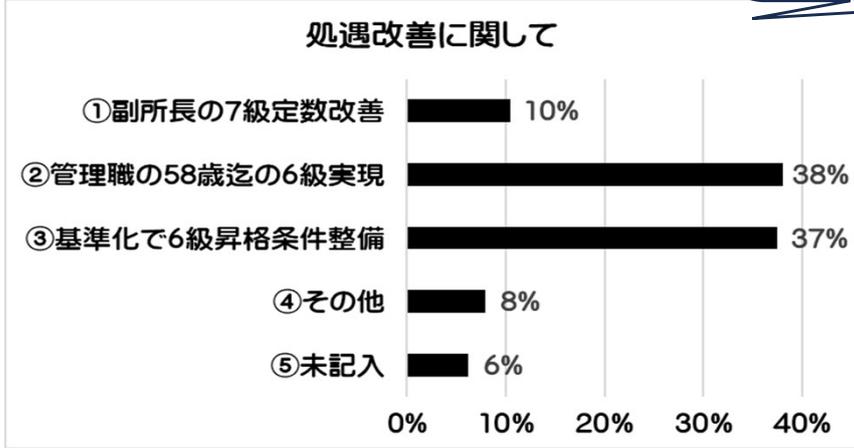
自然災害時の職員の健康管理と体制強化に関するこの回答は、勤務時間の適正化、体制の整備、教育の充実が重要であるという共通認識を浮き彫りにしました。

- ・長時間勤務の影響を考慮し、職員の健康管理を最優先に考える必要がある
- ・休暇制度の明確なルール作りが、職員の心身の健康維持に重要
- ・災害対応能力の向上を目指し、教育と研修の充実
- ・待機中の職員の役割や対応について明確なガイドラインが必要
- ・性別平等や安全管理、過度なルール回避、休暇制度の改善
- ・専門部署の設置や人員増加、業務分担の見直し

### (設問3) 処遇改善に関して

管理職ユニオンは、「国民の期待に応える業務執行体制を整え、その成果に見合った処遇の確保」を目指しています。その方策として下記に要求を掲げていますが最も支持できるものを教えてください。

- ・人事の基準化による6級昇格条件整備、事務所課長、出張所長の58歳迄の6級昇格実現
- ・級別昇格条件の整備や年齢制限の見直し、待遇や手当の改善、人事制度の透明性向上、組織体制や業務に関する課題
- ・年齢や局経験に基づく昇格格差の是正、待遇の地域格差の解消、透明性のある人事評価制度の確立

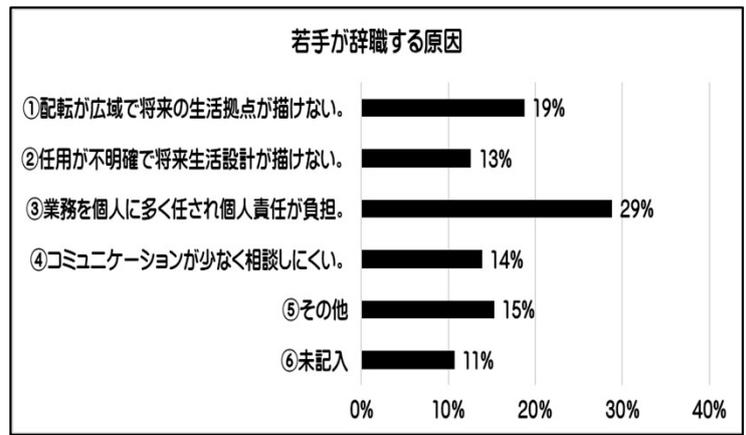
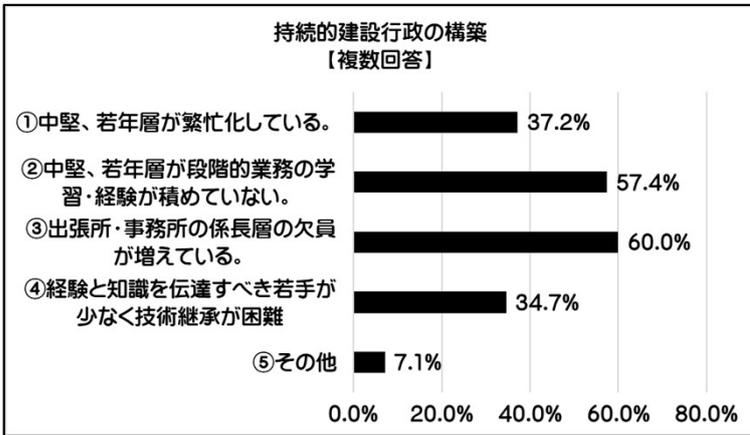


昇格・人事の基準化を  
職員の声を反映した  
昇格条件の整備や待遇の改善  
人事制度の透明性向上を求めて  
います。特に支持されたのは、  
級別昇格条件の整備や年齢制限  
の見直しです。高年齢層のモチ  
ベーションの向上により、効果  
的な業務遂行が期待できます。  
透明性のある人事制度の確立は、  
組織の発展にとって不可欠です。

### (設問4) 持続的建設行政の構築

管理職ユニオンは、国土交通省（旧建設省）の年齢構成が50代前半をピークとしており、それ以下の世代が非常に少なくなっている実態を危惧しています。この年齢構成が職場に下記の弊害を与えていると考えられています。同意できる弊害に○を付けてください。

ここ数年間、民間からの中途採用者や係長以下の若手での辞職者が多く存在しています。辞職に至る原因として最も大きいと感じるものを教えてください。



- ・予算、事業に見合った人員配置。新採の不足が元凶。
- ・若手担当者の育成不足。
- ・能力評価の不透明さ。内部的な無駄な仕事が多い。
- ・技術の継承が難しい。
- ・学習機会の奪い合い。
- ・世代間ギャップが大きい。
- ・中堅層のモチベーション低下。
- ・係長昇任が早い但在職年数も長い。
- ・経験不足からくる判断力低下。
- ・管理職のチェック時間の減少。組織力の低下。
- ・低賃金。仕事量が多すぎる。超過勤務が多い。
- ・管理職の負担増。管理職が繁忙化。人材育成能力の不足。

改善策の検討が急務です。  
組織の健全性の確保が重要です。  
世代間のコミュニケーション不足が課題です。  
業務の効率化と人材育成の両立が求められます。  
管理職の負担軽減と若手育成のバランスが重要です。  
透明な評価制度と適切な人員配置が鍵となります。

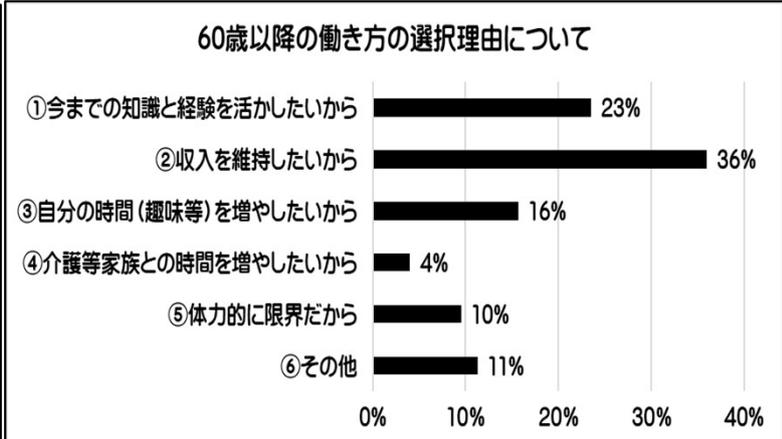
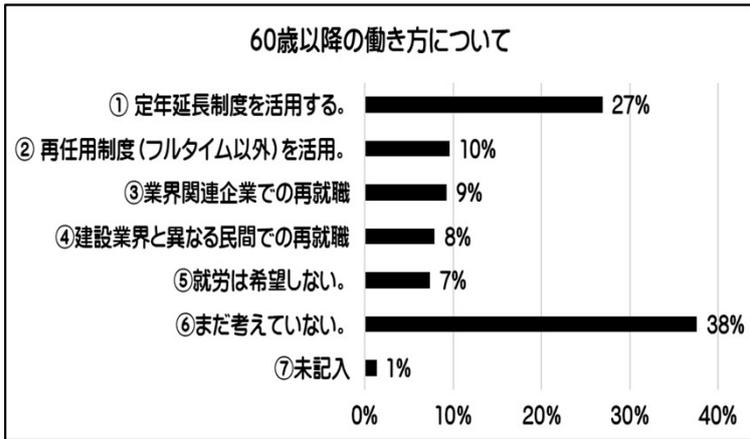
### 国土交通省の課題

職場離れの原因  
職場から若手を中心に辞職者が増えている背景には、複数の要因が浮かび上がっています。コミュニケーション不足や個人責任の重圧、人事の不透明性、そして仕事の配置の不確実性が、辞職の主な原因として挙げられています。組織内の風土や制度に根ざした改革が必要とされています。

# (設問5) 定年延長に関して

2024年4月より「定年延長」が始まります。貴方は60歳以降はどんな働き方を希望しますか？

①～⑤を選択する理由を教えてください。



収入維持・経験を活かすことを重視  
アンケート結果は明確に、収入維持や経験活かしを重視する意向が強いことを示しています。

働き方の不透明さと給与への懸念  
四月から始まった定年延長に関して、多くの人々がまだ自身の働き方を模索中です。アンケート結果では、約四割の方がまだ働き方について考えておらず不透明感が漂っています。

特に、再任用への期待や定年後の給与への懸念が顕著であり、これらの課題に対する解決策の必要性が高まっています。また、これからの仕事内容や経済的な不安もアンケート参加者の心配事として挙げられ、課題に対する政策や支援策が求められています。

労働市場や企業におけるシニア層の役割や働き方が経験を活かすとともに、所得が必要である事が必要であり、今後の政策や国交省の対応が、これらのニーズに適切に応えることが求められます。

# (設問6) ユニオンの運動について

年金制度改善や退職金削減の阻止が最も重要視されています。また、副所長7級定数の拡大や建設関連団体との協力も注目されています。この結果を踏まえて、管理職ユニオンとして今後の運動を構築していきま

