

国民の為の災害対応を行おう！ その為にも増員を勝ち取ろう！！

国土交通省のホームページでは、「令和二年度国土交通省組織・定員要求概要」が掲載されています。その定員要求概要によると、新規増員要求として、八二九名が明記され、内訳として「〇防災・減災対策や社会資本の老朽化対策等の体制強化 〇戦略的海上保安体制の構築 〇公共交通の安全確保等の体制強化 〇持続的な地域社会の形成及び経済成長を支える基盤強化」の四項目【※①】が挙げられています。地方整備局の職員としては、一つの項目「〇防災・減災対策や社会資本の老朽化対策等の体制強化」に大きく期待するところです。

しかし、上段の「1. 組織（主要事項）」のなかでは、気象庁や空港の体制整備は具体的に書かれていません。あわせて、内閣府のホームページでは「令和二年度から令和六年度までの定員合理化目標について（内閣人事局長通知）」（以下、5ヶ年定員削減計画）【※③】では、5年間で10%の「定員合理化目標」（定員削減目標）が明らかにされています。

頻発する異常気象対応 地方整備局職員の増員で

ここ数年、毎年のようにテックフォース派遣を要する大災害が全国各地で多発しています。地方自治体では行政土木技術者が不足し、災害実態の把握が遅れることがあります。また、破堤等により堤内地の冠水が発生すれば、各地方整備局から派遣される排水ポンプ車、照明車が大きき力を発揮します。リ工ソもまた、被災自治体に張り付きその自治体と国との調整連絡

今年もまた、佐賀県での大水害や、千葉県での台風による長期停電など、大きな災害が発生しました。テレビでは、長期停電での対応で「国がリ工ソを…」などの国の対応の遅さが言われています。これは、国への批判であるとともに私たちが行ってきた災害対応への期待でもあります。国民の期待に応えるためにも、地方整備局職員の増員を勝ち取りましょう

令和二年度国土交通省組織・定員要求概要

1. 組織（主要事項）

- ※② (1) 国民の安全・安心の確保
災害対応の強化のための体制整備
(主要事項)
〇気象庁に、自然災害の頻発・激甚化への対応、予報精度の向上等のための体制を整備
〇空港における自然災害への対応のための体制整備
- (2) 生産性と成長力の引上げの加速
国土交通分野における生産性向上、多様な人材の活用、インフラ海外展開等のための体制整備
(主要事項)
〇建設業の働き方改革、外国人材の確保等に向けた体制整備
〇インフラシステム輸出の戦略的拡大に向けた体制整備
- (3) 豊かで暮らしやすい地域づくり
土地問題への対応の強化、不動産流通の適正化等のための体制整備
(主要事項)
〇所有者不明土地対策等をはじめとした土地政策を推進するための体制整備
〇不動産流通の適正化・高度化のための体制整備

2. 定員

- ※① (1) 新規増員要求数 1,829人
〇防災・減災対策や社会資本の老朽化対策等の体制強化
〇戦略的海上保安体制の構築
〇公共交通の安全確保等の体制強化
〇持続的な地域社会の形成及び経済成長を支える基盤強化
- (2) 定員合理化等 ▲1,314人



No327号
2019.10.1

【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-union.network/>



令和2年度から令和6年度 までの定員合理化目標数について ※③

府省名	令和元年度末定員	定員合理化目標数
内閣府	1,245	91
内閣府	2,393	259
宮内庁	1,061	64
公正取引委員会	840	70
国家公安委員会	7,975	720
個人情報保護委員会	131	10
金融庁	1,608	144
消費者庁	363	30
復興庁	212	0
総務省	4,773	503
公害等調整委員会	35	3
法務省	54,151	5,372
外務省	6,281	645
財務省	72,157	7,162
文部科学省	2,133	219
厚生労働省	31,820	3,394
農林水産省	20,747	2,820
経済産業省	7,990	837
国土交通省	58,496	6,176
環境省	3,173	249 (91)
防衛省	2,003	2,159 (826)
合計	298,487	32,297
府省名	令和元年度末定員	定員合理化目標数
国土交通省	58,496	6,176 (2,294)

を担うことで迅速な被災者支援に貢献してきています。しかし、一方で派遣元の災害復旧や公共事業執行を滞らせないために、派遣者を含めその周辺職員の超過勤務等での奮闘で成り立っています。

私たち、国土交通省管理職ユニオンは、迅速に災害対応を行い、国民の「安全・安心」を守る公共事業を推進するため、地方整備局の増員を求めて行きます。その為に、本省当局、内閣人事局、人事院と交渉会見を積み重ね、職員の声をユニオン組合員へ伝える声をお願いします。

「勝利判定」で当局の「自宅」は支給の対象外「は完全に覆りました。休日・夜間従事した職員への誇りは守られました。当局は2度と同様なことを、おこなさいためにも当該職員へ説明と謝罪を行い、働きやすい職場環境の整備を求めます。

管理職特勤北陸「勝利判定」勝ち取る！

本来、休日夜間に緊急臨時的に行われる『自宅』での業務に対し、国土交通省は「自宅は支給の対象外」としましたが、人事院は「支給が妥当」との判断を下しています。私たちの業務は防災、交通事故や水質事故対応など臨時緊急の業務が非常に多い職場です。

この『勝利判定』で当局の「自宅」は支給の対象外「は完全に覆りました。休日・夜間従事した職員への誇りは守られました。当局は2度と同様なことを、おこなさいためにも当該職員へ説明と謝罪を行い、働きやすい職場環境の整備を求めます。

国民の期待に応える組織体制の充実と共に管理職員の処遇改善を目指して(案)

シリーズ第4回 4.まとめ

【処遇改善を進めるために】

私たちの仕事の内容を正当に評価を!

処遇改善の方策は、右記の4つが大きなポイントです。

私たちは国民の「安全・安心」を守る『誇り高い』仕事を行っています。その仕事の内容を正当に評価してもらう事が何より重要です。

- ①事務所長のキャリアポストは高い評価を受けています。その評価と同等に事務所を評価してもらうことは、無茶な要求ではありません。
- ②各地整の空ポストは異常な多さとなっています。一方で「行政相談」や「監督・検査」など、地元の声を聞き、良いものを作る体制は不足しており、そうしたポストを充実させる必要があります。

■処遇改善のポイント

- (1)副所長ポストの7c化を促進させる。
- (2)乱立するスタッフポストの職責を整理する。
- (3)品質確保、専門職種等の業務集約化のなかでの職責アップを正当に評価させる。
- (4)良い施設を作る「監督・検査」、地元の意見を聞く「行政相談」ポストを充実させる。

【処遇改善が進まなかった原因】

- (1)旧建設省時代からの差別・選別政策
- (2)大型公共事業が発注できれば良い
- (3)超過勤務「青天井」定数拡大不熱心
- (4)場当たりの組織要求
- ★本省当局の回答は「全体として良くなるように」等の繰り返し

しかし国民の期待は...

【国民・地方自治体の期待を担う】

- (1)「安全・安心」の公共事業を提供
- (2)発災後、自治体支援、被災住民の生活支援に全力を挙げられる体制を
- (3)社会資本を効率よく長期的に利用できる維持管理体制
- ★地方整備局は国民・地方自治体に近く、国民、地方自治体の声が届く存在。

国民の期待に応える

【期待に応える組織体制】

- (1)品質確保体制の充実で公平性、透明性の確保。監督・検査体制の充実でより良い社会資本の提供
- (2)災害対応組織の設置で即応性の向上。
- (3)維持管理予算の確保。点検体制の充実で施設の長寿命化を
- ★少子高齢化社会等に対応した安定した社会資本を提供できる組織に

【職場の声を受け止められる国土交通省に】

(1) パワハラ撲滅

管理職ユニオンが2年に1度実施している「管理職ユニオンアンケート」では、「パワハラを受けたことがある」と回答した人は42%を占めています。私たちの職場は、アベノミクスや国土強靱化施策などにより、多額の予算の執行が求められています。本来はより良い社会資本整備が目的のはずが、当座の予算の消化率、工事の発注率に目的が矮小化されています。

その為、当座の発注率を上げるためにパワハラは横行し、設計検討が不十分なままの発注で結果的に高コストな社会資本整備となることも少なくありません。

(2) 業務改善提案

各地整で職員に業務改善提案が求められています。しかし、

- ①予算消化第一主義が横行し、
 - ②減る人員を他所に入札契約制度は複雑多様化し、
 - ③本省や一部幹部の思いつきでの資料作成が求められるなど、これら既存の枠を越えた業務改善提案は非常に困難と言えます。
- 本省当局はこれら異常な職場実態を直視し改善を図ることが必要です。少なくとも管理職ユニオンの意見に真摯に耳を傾け議論することが必要です。

5.将来に向けた課題

再任用の要求実現の経過

- ・平成15年度(2003年度) 希望する事務所の勤務の実現
- ・平成20年度(2008年度) 3級指導員を新設させ管理職経験者の3級昇格実現
- ・平成24年度(2012年度) 指導官ポストを新設させ、4日勤務の実現
- ・平成25年度(2013年度) 再任用者の出張所勤務の実現
- ・平成26年度(2014年度) 指導官ポストの4級発令、
- ・平成28年度(2016年度) 管理職経験者全員がワンランクアップ(主任指導官・指導官)で4.5級昇格実現 国土地理院でフルタイム実現
- ・平成31年度(2019年度) 全地整でフルタイム実現

■定年延長を見据えて

- ①年金支給年齢が確実に引き上げられる現状において「定年延長」を巡る私たちの処遇は、“待ったなし”の課題です。
- ②現在管理職ユニオンが把握する「定年延長制度」の輪郭は、
 - (1)3年毎に1歳づつ定年年齢を引き上げる
 - (2)60歳以降は「役職定年制」を導入する
 - (3)給与水準は60歳前の約7割 と言ったものです。
- ③私たち管理職ユニオンは、既に導入されている再任用フルタイムが「定年延長」者の処遇となるのではないかと考えます。
- ④再任用制度は平成15年に導入され、管理職ユニオンの運動によって、「指導官(4C)ポストの設置」「希望地での実現」など処遇を前進させてきました。
- ⑤しかし、フルタイム採用は、採用数が少なく、給与は3級格付、仕事は空ポスト係長の仕事でハード、と言った問題点を抱えています。
- ⑥ユニオンは「長年培った知識と経験を活かせる」「事務所を縦断的、横断的に指導援助する」業務で再任用職員を活かすことを求めています。
- ⑦フルタイムは職員定数に数えられるため、総定員を圧迫し新規採用を抑制させる事が考えられ、定員法の定数外での採用を行うべきです。でなければ、いびつな年齢構成が助長され適正な技術力の経験、継承が出来なくなります。

■管理職員としてどう振る舞うべきなのか

今まで述べてきた「処遇改善政策(案)」を実現していくためには、職場の支持はもちろん、業務上接する地元住民、自治体関係者から、どう見られるかが重要です。

国民目線を常に意識し業務を行う。

- 予算消化第一主義を改める。
- コンプライアンス意識を持つ。
- 地域住民との合意形成を重視する。
- 防災、減災、維持修繕等住民生活密着事業を最優先。

上司と信頼関係を築く。チーム一体での業務運営。

- 率直に意見を伝え、信頼関係を構築。
- 課でやる仕事から事務所組織の仕事へ

部下が経験し成長できる環境造りを。

- 適切な距離感でコミュニケーションを
- 自主性を尊重し、失敗を許容する気持ちで
- 目配り気配りを十分に、適切な進捗管理で指導・助言を
- 自分自身も一緒に成長し、常に部下の手本となる。

関係課、関係自治体と横断的マネジメントを意識する。

- 業務は組織で行う。関係各課との横断的マネジメントを実施する。
- 県市町村、関係機関との調整を軽視しない。リスペクトの気持ちで調整マネジメントを行う。