

2020年 管理職員等アンケート

職場はギリギリの状況、増員を求めて全国の管理職員から声が寄せられる!



No.350
2021.3.29

発行
国土交通省管理職員ユニオン
所在地
東京都千代田区霞が関2-1-2 中央合同庁舎2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.ne.jp
ホームページ
http://www.k-union.network/

管理職員等アンケート特集号

1362名分集約
コロナ禍の中

国交管ユニオンは1998（H10）年の発足以来、管理職員アンケートを2年毎に実施し今回で12回目になります。このアンケートでは、日頃、職場の中では立場上なかなか物も言えず、仕事と責任だけは押しつけられていて業務に耐えている管理職員の想いや要求をアンケートに反映し、全国の管理職員が同じ悩みや要求があることを明らかにし、その原因を分析、政策・要求化し、解決の道筋を示していくことにあります。

今回のアンケートには1362人から回答がありました。ご協力ありがとうございました。

(1) 今回のアンケートの特徴

退職金の大幅引き下げ、50歳台後半の職員の給与引き下げ、昇給・昇格の抑制などを強行、定年延長制度による賃金の引き下げの不安などで、生活設計すら見通せない状況が続いています。一方、職場では「ひとりで出張所」や欠員が増加、災害対応に不十分な体制などの課題が存在します。さらにコロナ禍の対応や在宅勤務・テレワークの課題も顕在化しています。

今回のアンケートでは、こうした業務執行上での問題点、将来の生活設計などの職場の気分や感情も含め把握することを目的として取り組みました。集約後は、各課題を分析し職場議論を行い、民主的な職場と国民の安全・安心を守る業務執行の資料として活用します。

また、このアンケートは管理職員等を対象にしていることから、国交省当局や人事院はもとより、新聞記者が本部書記局に取材に「結果が出たら教えてほしい」と、マスコミも注目しています。

(2) アンケートの対象者

アンケートの対象は、国土交通省内の旧建設省関係の職場を対象に、地方整備局、国土地理院、本省に働く管理職員等を対象に実施しました。

(3) アンケートの実施概要

9月から全国の職場で、4110人にアンケートの配布を行い、回答用紙の回収はユニオン組合員による直接の受け取りや本部等への郵送により12月まで実施しました。多くの方からご協力を得られたことに、深く感謝申し上げます。

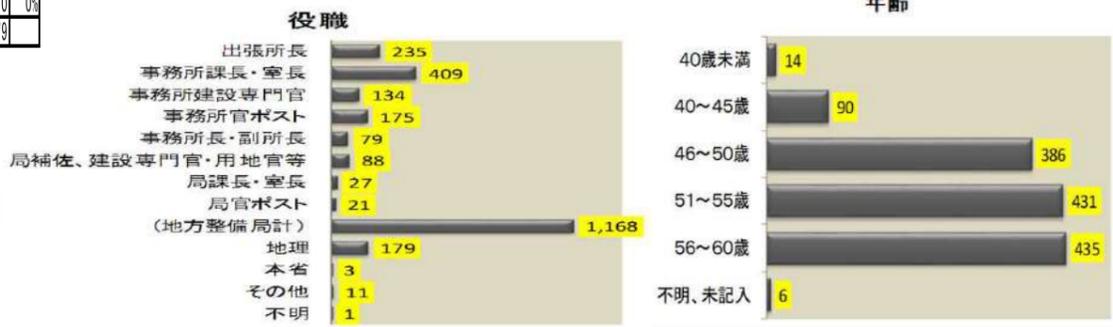
(設問1) 基本事項

回答者の役職内訳(地方整備局)の年度別比較

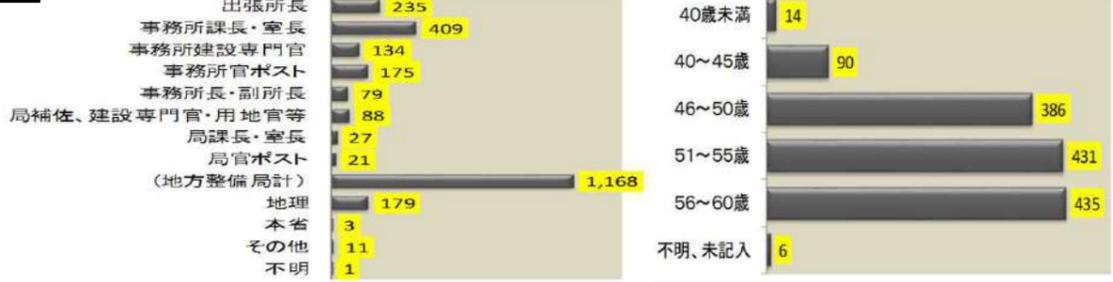
役職	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
出張所長	232	314	367	406	413	416	420	441	383	365	287	235
事務所課長	352	496	554	678	713	780	755	812	710	722	504	409
事務所官ポスト			170	196	229	256	266	341	323	444	362	309
事務所副所長	30	55	60	69	85	101	109	110	102	120	84	79
本局	30	25	73	68	70	128	164	156	175	203	139	136
計	644	890	1224	1417	1510	1681	1714	1860	1693	1854	1376	1168

※ 1998年、2000年は事務所官ポストはアンケート対象としていなかった。

年齢

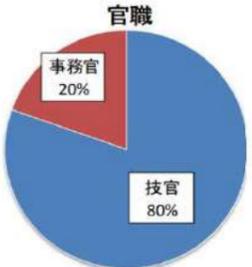


役職



(地理)

	2014	2016	2018	2020
防災・管理官	16	10	9	14
課長	13	9	13	18
次長	5	4	5	4
部長・支所長	4	2	3	6
技術専門官・専門職員		18	16	21
(本院等)				
補佐	49	38	33	47
官ポスト	44	18	23	29
室長・課長	22	18	11	12
技術専門官・専門職員	4	18	22	28
不明				0
合計	157	135	135	179



今回のアンケート回収数内訳

所属	回収数
東北	117
北陸	218
関東	129
中部	244
近畿	228
中国	58
四国	78
九州	108
地理	179
本省他	3
計	1,362

【設問2】業務執行に関して
国土交通省の公共事業費関係予算は、2015・20年度は5兆2千億円前後で推移する一方、地方整備局の予算定員は2020年度で合計943名削減されています。こうした職場実態の中で、業務執行での改善すべき項目や予算執行のあり方、民間委託、業務のフロック化・集中化、入札制度、日常業務の改善点等についての設問としています。

【設問3】職場環境や健康について
管理職員等も時間外勤務や休日等の出勤、あるいは深夜等のメールやパワハラ・スメントにより心身の健康を害し、在職死亡等が多くなっています。また、2019年度から「超過勤務の上限規制」が実施されています。これらの実態や改善点等の把握についての設問としています。

【設問4】職場要求について
①「管理職特別勤務手当」は週休日「緊急・臨時の理由で勤務した場合支給され、2013年度からは、自宅地震や水質事故対応など緊急の対応を行った場合に「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。さらに、2015年度からは平日であっても災害等で深夜(0時~5時)に及ぶ勤務について「深夜勤務手当」の支給も実現してきました。しかし、整備局ではこの運用について不当な制限を行っています。これらの実態を把握し、支給改善を図るための設問としています。

②2013年度の定年退職者から無年金の期間が発生し、2021年度の定年退職者から65歳になるまで完全無年金となります。定年延長、再任用の改善、早期退職集積制度等退職後の働き方についての設問としています。

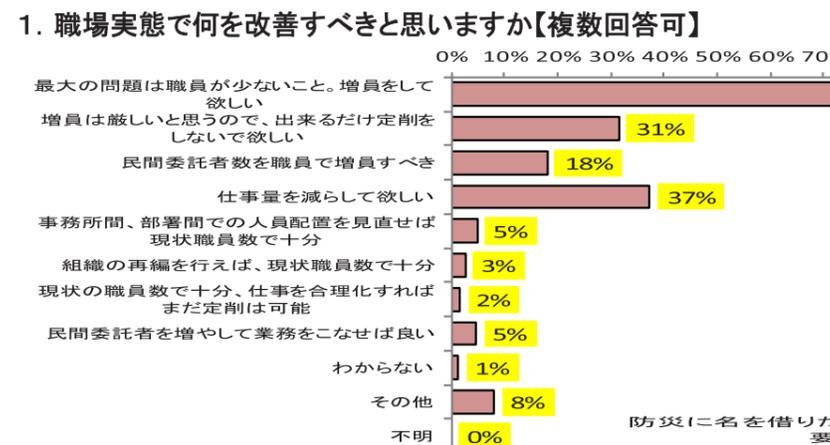
【設問5】新型コロナウイルス感染症防止対策等について
コロナ禍の中、職場では感染防止対策も求められ、新しい生活様式にスタイルが変わっています。しかしながら、在宅勤務やテレワークを余儀なく実施している中、様々な課題が発生しています。これらの実態把握についての設問としています。

【設問6】ユニオンの運動について
継続的な調査項目であり、今後取り組む課題についての設問としています。

※複数回答の設問は回答者比

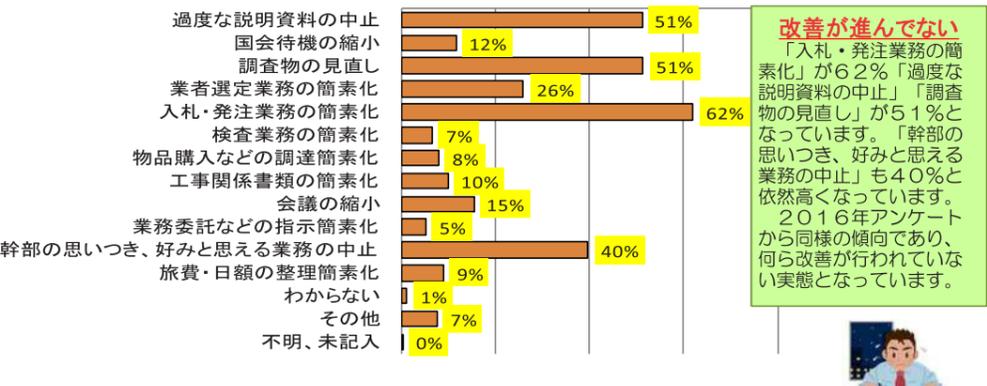
アンケート各設問の特徴

(設問2) 業務執行に関して



前回より増員を求める声が高まる
「最大問題は職員が少ないこと。増員して欲しい」が73%となっており、前回のアンケート(67%)より増員要求が高くなっています。次いで、「仕事を減らして欲しい」が37%、「増員は厳しいと思うので出来るだけ定割をしないで欲しい」が31%となっています。定員削減の中で職場はギリギリの状況となっています。

2. 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】



改善が進んでない
「入札・発注業務の簡素化」が62%、「過度な説明資料の中止」「調査物の見直し」が51%となっています。「幹部の思いつき、好みと思える業務の中止」も40%と依然高くなっています。2016年アンケートから同様の傾向であり、何ら改善が行われていない実態となっています。

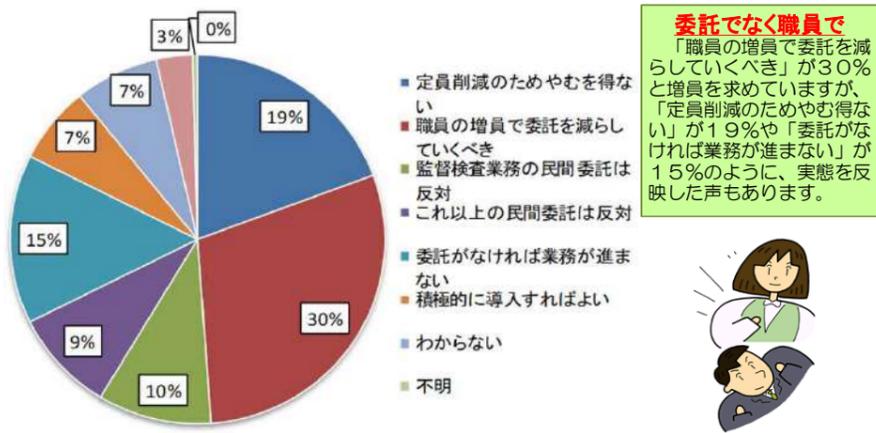
3. 無理、無駄のないスムーズな予算執行を行うには何が必要だと思いますか【複数回答可】



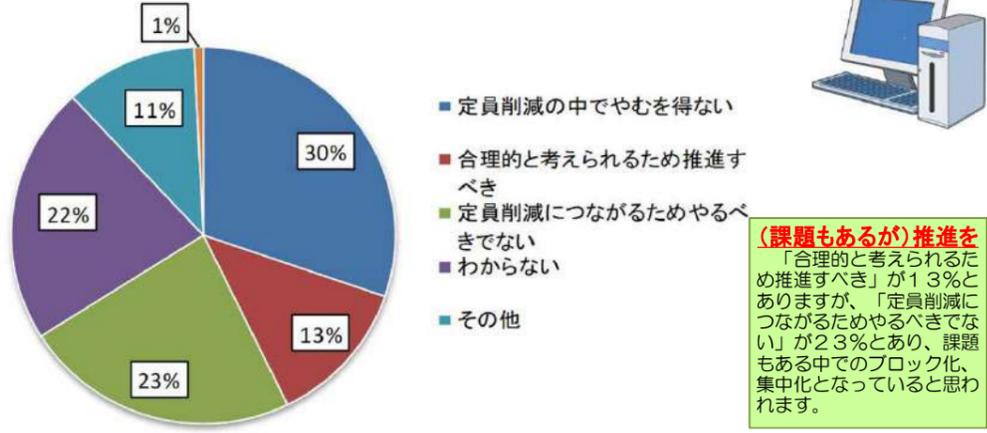
増員が必要
「業務拡大や防災体制に見合う増員を行う」が59%、「年度末の予算執行管理にあたって、不必要な予算は繰り越せず返納する」が54%、「良好な社会資本を維持するため、維持修繕予算の計画的な予算要求とする」が46%となっています。予算執行するためにも増員を求める声が高くなっています。

4. 施工監督、検査業務の民間委託が導入されていますがどう思いますか。

5. 業務のブロック化、集中化がされていますがどう思いますか。

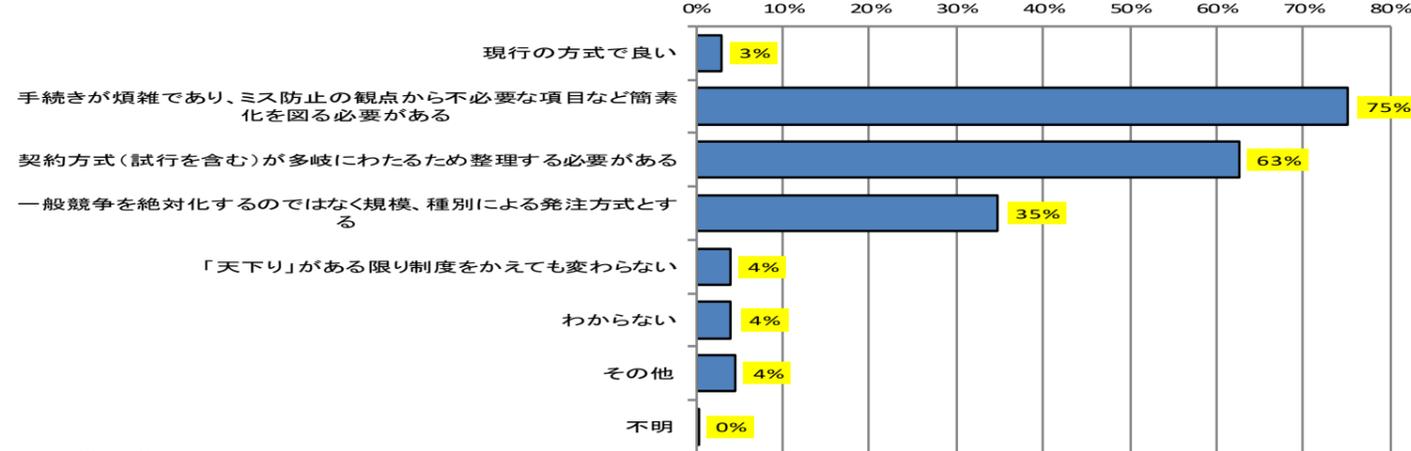


委託でなく職員で
「職員増員で委託を減らしていくべき」が30%と増員を求めています。また、「定員削減のためやむを得ない」が19%、「委託がなければ業務が進まない」が15%のように、実態を反映した声もあります。



(課題もあるが)推進を
「合理的と考えられるため推進すべき」が13%とありますが、「定員削減につながるためやるべきでない」が23%とあり、課題もある中でブロック化、集中化となっていると思われる。

6. 毎年入札手続きが改訂されていますが、現行の入札制度についてどう思いますか。【複数回答可】

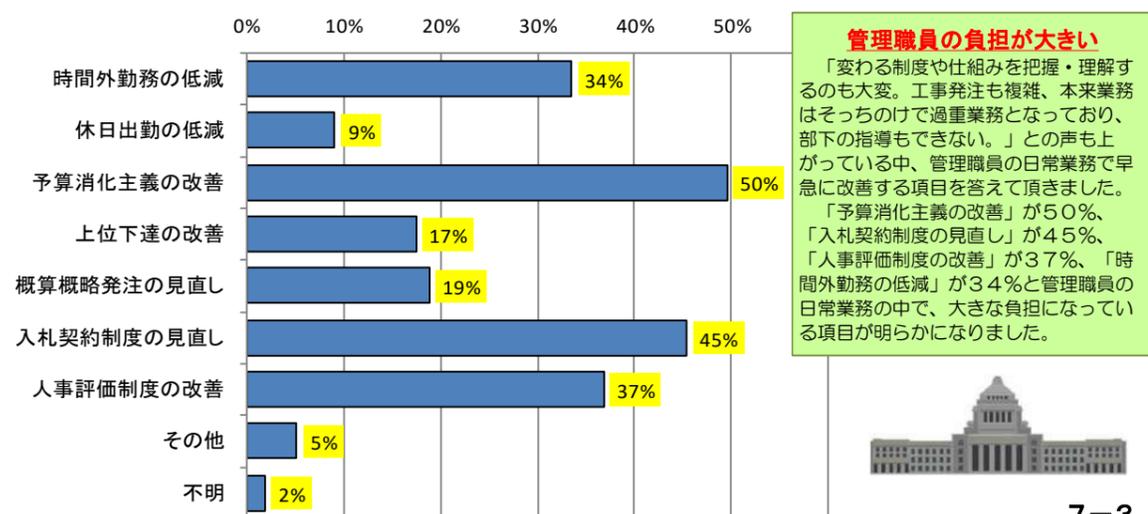


多くの管理職員が入札手続きの簡素化を要望している

簡素化、整理は必要
コロコロ変わる入札制度について、「手続きが煩雑であり、ミス防止の観点から不必要な項目など簡素化を図る必要がある」が75%、「契約方式が多岐にわたるため、整理する必要がある」が63%と答えており、多くの管理職員が入札制度の簡素化を要望しています。また、「一般競争を絶対化するのではなく、規模、種別による発注方式とする」が35%と一般競争入札に疑問を持っています。

7. 日常業務について

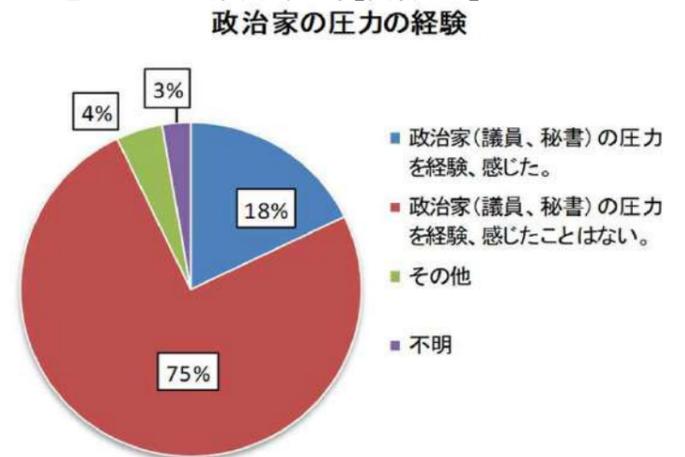
7-1. 管理職の業務で早急に改善を図るべきと考えているものを選んで下さい。【複数回答可】



管理職員の負担が大きい
「変わる制度や仕組みを把握・理解するのも大変。工事発注も複雑、本来業務はそっちのけで過重業務となり、部下の指導もできない。」との声も上がっている中、管理職員の日常業務で早急に改善する項目を答えました。「予算消化主義の改善」が50%、「入札契約制度の見直し」が45%、「人事評価制度の改善」が37%、「時間外勤務の低減」が34%と管理職員の日常業務の中で、大きな負担になっている項目が明らかになりました。



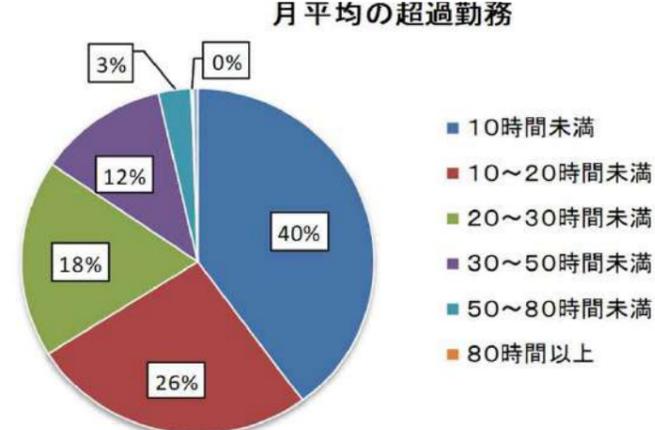
7-2. 最近1年の日常業務の中で政治の圧力を経験もしくは感じたことはありますか。【回答1つ】



18%が政治家から理不尽な圧力を感じた!

(設問3) 職場環境や健康について

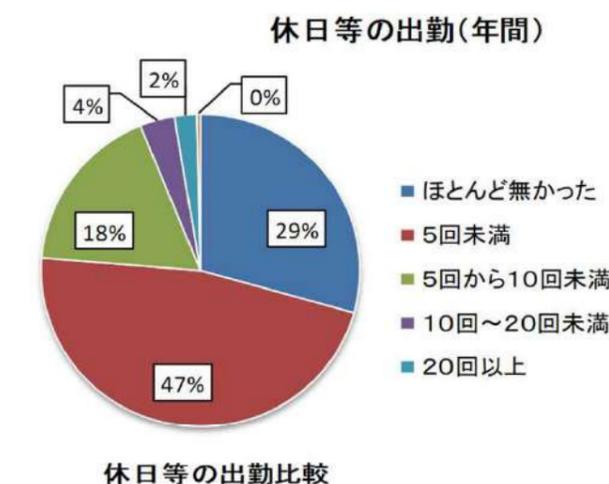
1. 最近の1年間の月平均時間外勤務は、どれくらい行いましたか。



時間外勤務は低下
1年間の月平均時間外勤務は、「10時間未満」が40%、「10~20時間未満」が26%、「20~30時間未満」が18%となっています。前回の「10時間未満」が29%、「10~20時間未満」が28%であり、時間外勤務が低下傾向となっていますが、15%が30時間以上、年間360時間の上限規制を上回っています。



2. 最近の1年間で、休日等に何回の出勤がありましたか。



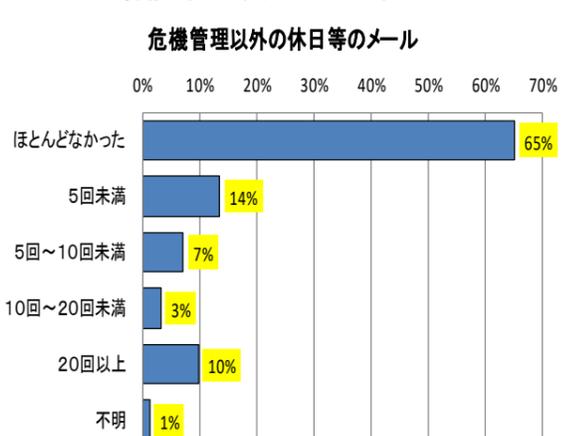
休日等の出勤比較

	今回	前回	前々回
ほとんど無かった	29%	18%	20%
5回未満	47%	48%	49%
5回から10回未満	18%	25%	21%
10回~20回未満	4%	6%	6%
20回以上	2%	2%	4%
不明、未記入	0%	0%	0%

約70%は休日出勤
1年間の休日等出勤は、約70%の人が休日等の出勤を余儀なくされており、「災害・事故対応」「イベント」が主な理由となっています。なお、「ほとんど無かった」が29%、「5回未満」が47%となっており、前回の「ほとんど無かった」が18%、「5回未満」が48%であり、休日勤務も低下傾向です。



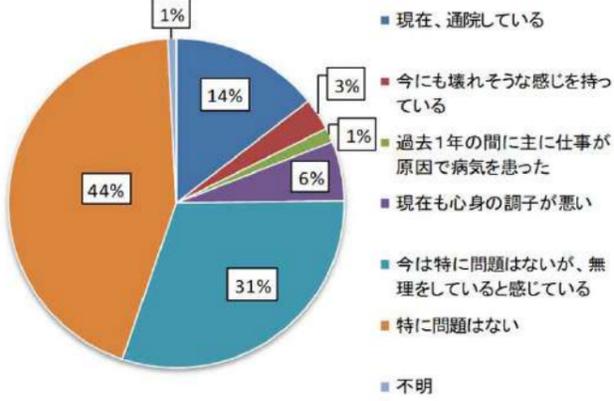
3. 最近1年間、危機管理以外で休日や深夜にメール着信等がありましたか。



危機管理以外の休日等のメール

4. 心身の健康を害している人が増えていますが、現在の健康状態は如何ですか。

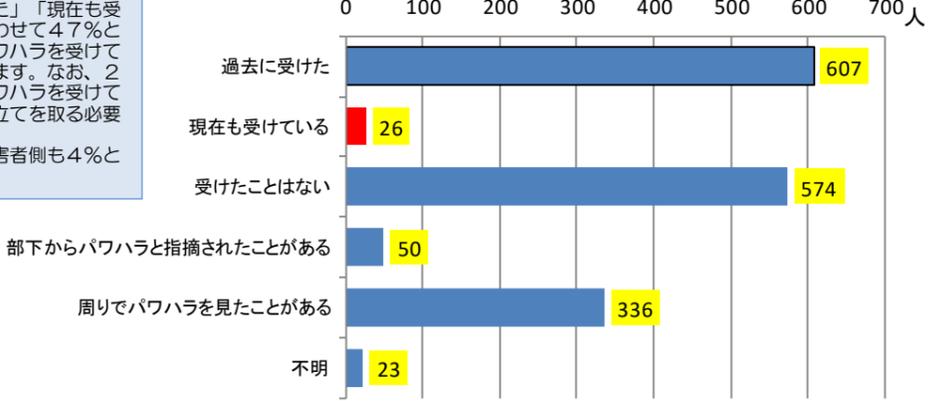
24%が健康に不安を抱えている



パワハラは早急に対処を
 「過去に受けた」「現在も受けている」を合わせて47%と約半数の方がパワハラを受けていることになります。なお、26名が現在もパワハラを受けており、早急に手立てを取る必要があります。パワハラの加害者側も4%となっています。

健康に不安を抱えている
 健康状態については、「通院」「今にも壊れそう」「過去1年間に事が原因で病気」「現在も心身の調子が悪い」の何らかで心身の健康に問題を抱えている方は、24%といる。さらに、「特に問題はないが、無理をしていると感じている」が31%と健康状態に不安を抱えて仕事に取り組んでいることとなります。

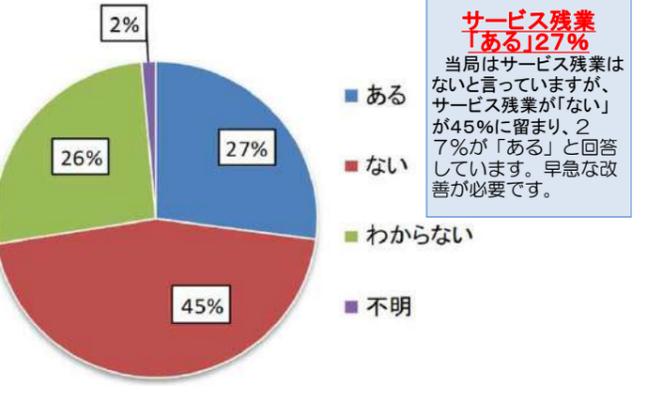
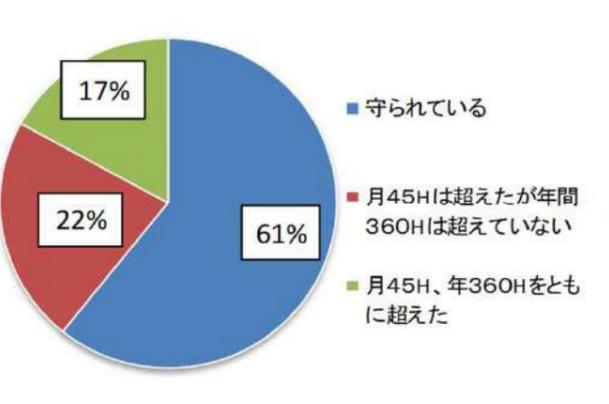
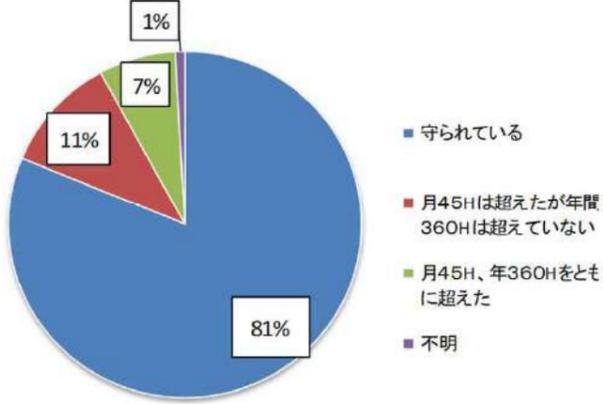
5. パワハラ(パワハラと感じた言動等)を受けたことがありますか。【複数回答可】



26名が今もパワハラを受けている

6. 「超過勤務の上限規制」について

6-1 管理職員本人の上限規制は守られていますか。 6-2 部下職員の上限規制は守られていますか。 6-3 あなたの職場で、サービス残業はありますか。



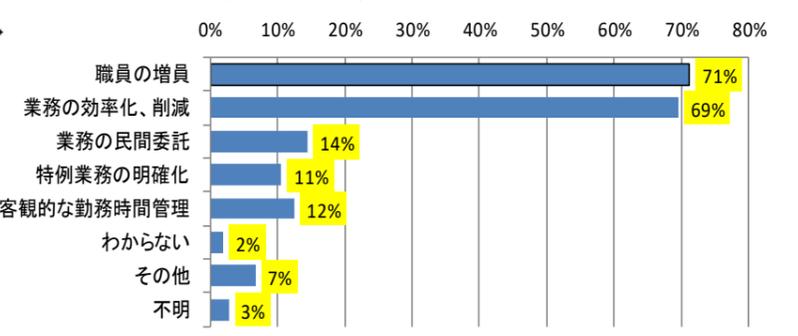
18%の管理職員が上限規制を超えている
 管理職員本人の18%、部下職員の39%が上限規制を超過しており、労働強化が継続しています。



6-4 縮減するために必要な方策は何が考えられますか。【複数回答可】

増員と業務効率化で超過勤務を縮減
 慢性的な超過勤務を縮減するためには、「職員の増員」が71%、「業務の効率化、削減」が69%となっており、管理職員の切実な声が現れています。

超過勤務の方策について (複数回答)



超過勤務の上限が守られていない

その他の主な意見

(設問) 2-1 《職場環境を改善すべき》
 ・業務の質を保持する人員を確保。不要不急の仕事はスクラップする。
 ・相談できるスタッフ職員の増員。
 ・研修を増やしスキルアップを。
 ・組織として人員に見合った業務内容に。
 ・空きポスト係長に職員の配置。
 ・若手職員を増やす。
 ・仕事量が多い中、事業箇所をひくべき。本省、本局でなく事務所、出張所に増員を。
 ・説明資料の簡素化、イベント等の上部部からの過剰な関与をなくす。
 ・単年度予算執行の縛りをなくす。
 ・仕事内容を合理化した上で増員要求。
 ・国の責務を發揮できる組織、人員体制とする。
 ・業務改善が部下任せになっており、上部組織は真剣に議論する必要がある。
 ・仕事をしている人が限られているのが問題。
 ・職員不足に合わせ、事務所間の偏りがある。
 ・異動の回数を減らすことで効率的にできる。
 ・削減を義務付けた法律の見直し。
 ・省としてのシジョンがなぐ定員削減は不安。

(設問) 2-2 《現状を改善するには業務が無理なく進められる》
 ・単年度会計、補正予算執行、習慣申請の見直し、簡素化。
 ・技術の伝承、職員の主体性の向上。
 ・電子化された資料の共有、アクセス権の拡大による業務の効率化。
 ・類似した調査物を廃止し、データベースの構築、本局等からの資料依頼の削減。
 ・上司の即決力を鍛える。
 ・組織を守るための事業、政治家への付度など、不要な事業の廃止。本局に必要ない事業に絞る。
 ・上部機関からの過度な介入。
 ・過剰な検並、予算獲得だけの仕事をやる。

(設問) 2-3 《無駄のない予算執行について》
《何が必要か》
 ・習慣、明証、事故繰越し手続の簡略化。
 ・予算を返してもノーペナルティ。逆に褒めて欲しい。
 ・計画性ある施策とし、本局主導の無理な予算確保を止め。
 ・国債を活用した発注、補正予算は国債を前提とする。
 ・常態的な補正予算をやめ、当初予算へ適正配分を。

(設問) 2-4 《民間委託導入をどう思うか》
 ・委託内容が中途半端で責任の所在が不明確。
 ・職員の技術力が低いため任方がない。
 ・民間委託を導入しても発注者の技術力が低下しないような仕組みが必要。
 ・職員の増員が原則だが現状は委託がないと業務は進まない。
 ・技術力低下に歯止めがなくなり、技官が不要になるのでは。
 ・委託にしても管理職員の負担は変わらない。委託より業務量の削減が必要。
 ・検査業務は委託でよいが、施工監督は職員に任すべき。
 ・民間委託をコントロール、チェックする技術力を向上させること。

(設問) 2-5 《業務のブロック化、集中化をどう思うか》
 ・専門性の高い業務のブロック化は良いが、合理化のためのブロック化は見合わせるべき。
 ・機能すれば合理的。しかし、余計に複雑化し無駄が多くなっている。
 ・責任の所在が曖昧。
 ・きめ細やかな対応ができなくなる。現場の意見が届かない。ブロック化より増員。
 ・ブロック化による職員配置見直しで、処遇改善がリンクされるべき。
 ・過度な集約化はミスや非効率化等の弊害が発生する。
 ・良い悪いではなく、職種や業務内容、体制等によりブロック化(集中化)を議論すべき。
 ・ブロック化、集中化により業務執行に支障が出ている。意思疎通が悪く効率的ではない。
 ・推進すべきだが、一極集中は問題あり。(リスクヘッジが必要)
 ・集約された構成事務所にも新たな業務が発生し、総合的に業務量が増えている。
 ・業者、民間がどう思っているか。
 ・発注手続や事務手続をミス防止のため集中化はすべき。
 ・結果の評価、検証がされていない。
 ・入札手続がここまで複雑化するなら、合理化は必要。集中化することではミスは減っている。
 ・効率化となり、集約部署に必要な人員を増員するのであればいい。
 ・弊害もある。増員すべき問題であり、ブロック化でこまかさないうで欲しい。
 ・現場の意見を反映した制度とすべき。

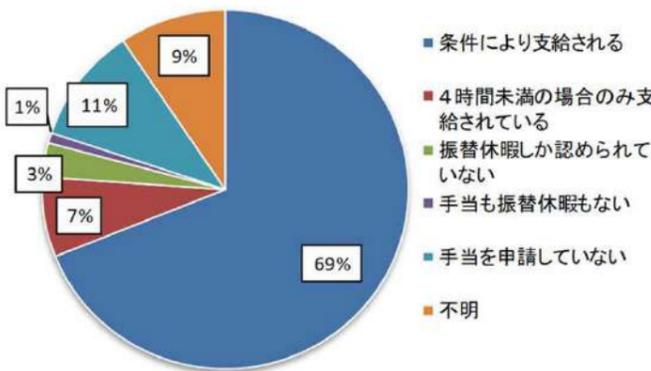
(設問) 2-6 《現行の入札制度をどう思うか》
 ・現行制度の検証をすべき。
 ・複雑でわかりにくい。手続きに時間がかかりすぎて施工工期に制約を受ける。
 ・毎年改定する必要があるのか。職員がついて行けない。受注者も熟知してはく不調になる。
 ・業務品質も向上したので価格競争に戻すべき。
 ・本来の目的である談合防止につながっているのか。
 ・提出書類が多く評価項目も多い、簡素化することはある。
 ・毎年、変更することはやむを得ないが、システム化して説明書を作成することで単純ミスは減ると思う。
 ・ダブルチェックなどは机上の空論。出来る時間が無い、人員もいない。
 ・無駄な作業、手順が多い。

(設問) 2-7 《管理職の業務で早急に対処を求めたいこと》
 ・人事評価制度は意味がない、廃止するべき。
 ・人員不足が問題、組織的に仕事ができな。属人的になっている。
 ・部下からの相談を受ける環境作り。
 ・管理職員の時間外手当、休日手当の支給。
 ・事務所課長の管理職指定を外す。
 ・職場の問題点等に対し、真摯に耳を傾ける組織体質を改善させるべき。
 ・管理職員の技能研修の充実と組織的支援体制の確立。
 ・管理職員の働き方に見合った対価が必要。

(設問) 3-6-4 《超過勤務削減のための方策は》
 ・業務内容の効率化と基本的技術の習得。
 ・国民に必要な純粋な公共事業に特化し、余計な仕事は減らすべき。
 ・使い易いソフトウェアの導入。
 ・出来高制度。
 ・無理な期限でも優先する体制の見直し。
 ・青天支給の見直し。
 ・発注業務を簡素化。
 ・職員の質、技術力向上。職員のやる気、業務の状況に応じた人員の配置。
 ・本省、本局の意識改革。
 ・業務経験の豊富な職員を増やす。
 ・超過勤務手当がなくても生活ができる給与体系の確保。
 ・みんなで協力して進められる職場環境を作るべき。
 ・自身が超過勤務管理をしっかりとすべき。
 ・業務分担の定量化。
 ・タイムカードの導入。

(設問4) 職場要求について

1. 「管理職特別勤務手当」について



手当も振替休暇もないが9人

「条件により支給される」が69%となっていますが、人事院はユニオンの要求に基づいて「場所と時間を限定しない」とし、また、国交省当局は、人事院から「支給の運用にあたり慎重になりすぎないように」との指摘を受けていながら、運用者の“保身”のためにその運用には「制限」をかけている実態が窺えます。

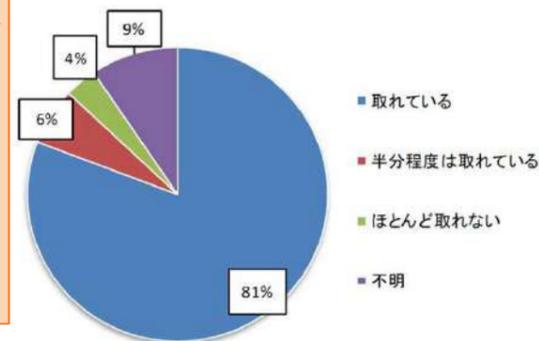
「手当も振替休暇もない」が9人、「手当を申請していない」が102人とただ働きになっているのではと考えられます。

振替休暇が取れてないが95人

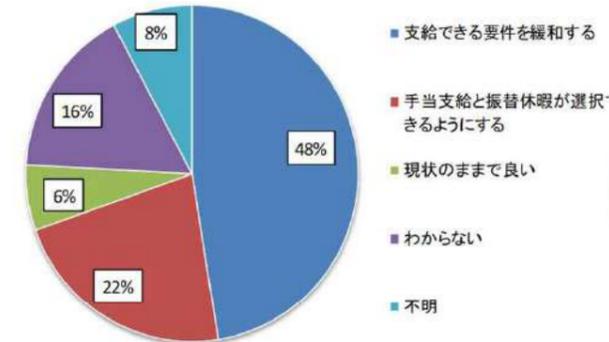
「振替休暇が取れてない(ほとんど、半分程度)」が10%あり問題です。

振替休日(1日)に緊急又は臨時の業務で出勤した場合、管理職員特別勤務手当の対象となりますが「管理職員特別勤務手当を申請していない」が26%、「管理職特別勤務手当を申請できることを知らない」が34%もあります。働いているわけですから、いずれも当局の責任できちんとするべきです。

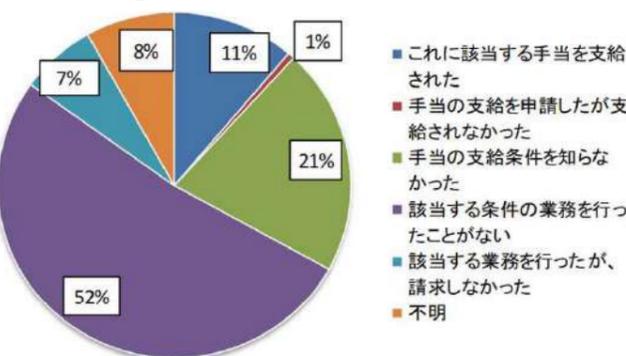
1-2. 振替休暇は取れていますか



1-4. 「管理職特別勤務手当」の支給要件について



1-5. 2013(H25)年度から、休日や深夜に自宅で地震や水質事故対応など緊急の対応を行った場合、「管理職特別勤務手当」が支給されるようになりました。



21%が手当支給条件を知らない

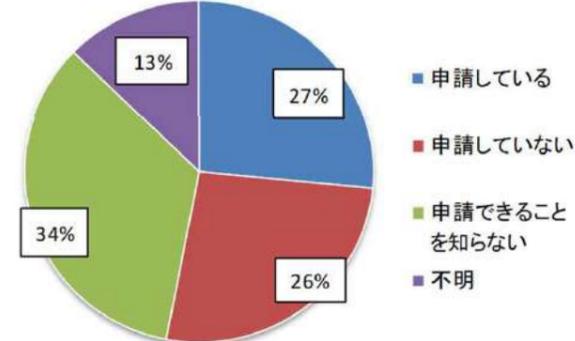
「在宅勤務」においても11%の人に管理職員特別手当が支給されています。しかしながら、「手当の支給条件を知らなかった」が21%もあります。

近畿や北陸で当局が認めなかった在宅勤務の手当支給を行政措置要求で人事院が認めています。当局が責任を持って手当申請を行うよう徹底すべきです。

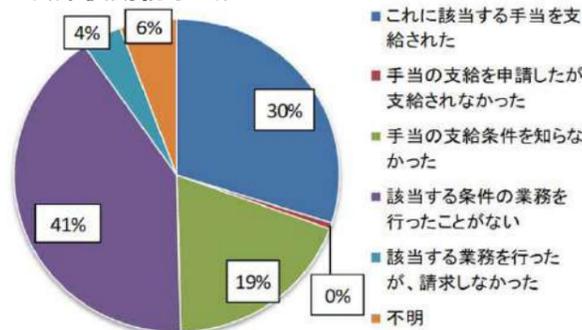
支給実態は広がるが、まだまだ周知不足

休日等以外では、深夜に及んで業務を行っても「管理職手当の範疇」で処理されていたものが、ユニオンの要求で平日の深夜(0時~5時)については深夜勤務手当が支給されるようになりました。その支給実態は、30%の人が支給されています。一方で、19%の人が「手当の支給条件を知らなかった」と回答し、管理職特別勤務手当同様に当局から周知・徹底させていく必要があります。

1-3. 振替休日(1日)に出勤した場合、管理職員特別勤務手当を申請していますか。

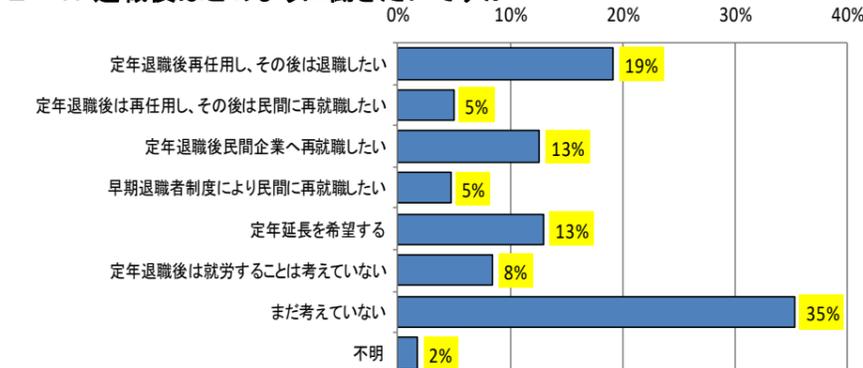


1-6. 平日の深夜における管理職特別勤務手当(深夜勤務手当)について



2. 再任用について

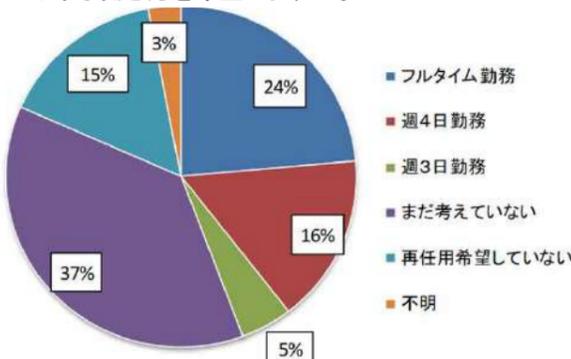
2-1. 退職後はどのように働きたいですか



55%が定年後も働きたい

定年退職の働き方として「定年退職後再任用し、その後は退職」が19%、「定年延長」が13%、「民間企業へ再就職」が13%など無年金期間解消のため就労希望があります。一方で、「まだ考えていない」が35%となっています。

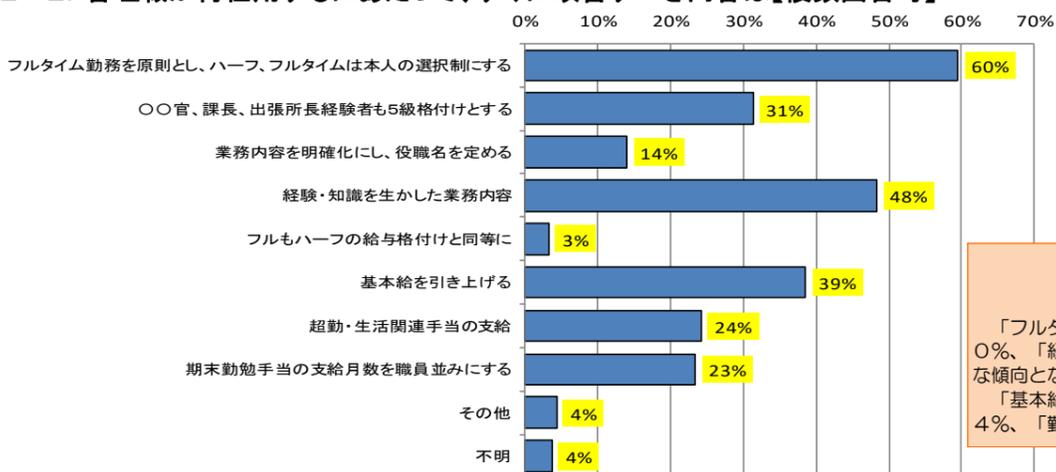
2-3. 義務的再任用はフルタイム勤務を原則にしていますが、国交省は短時間勤務の採用を基本としています。どのような働き方を希望しますか。



フルタイムが基本だが、選択したい

「フルタイム勤務」が24%、「週4日勤務」が16%となっています。再任用にあっては、フルタイム、週4日、週3日の選択制が必要です。一方で、「まだ考えていない」が37%となっています。

2-2. 管理職が再任用するにあたって、すぐに改善すべき内容は【複数回答可】

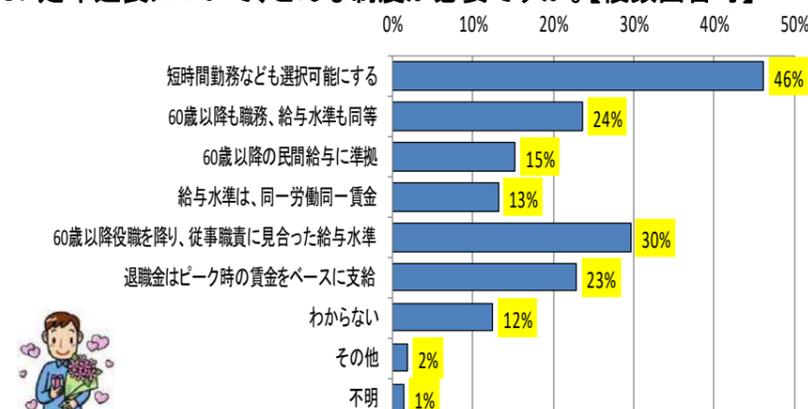


処遇改善を求める声が高く、経験・知識を生かした業務を希望

「フルタイム勤務を原則とし、ハーフ・フルタイムは本人の選択制」が60%、「経験・知識を生かした業務内容」が48%と前回のアンケートと同様な傾向となっています。

「基本給の引き上げ」が39%、「5級格付け」が31%、「手当」が24%、「勤勉手当」が23%と処遇改善を求める声も多く寄せられています。

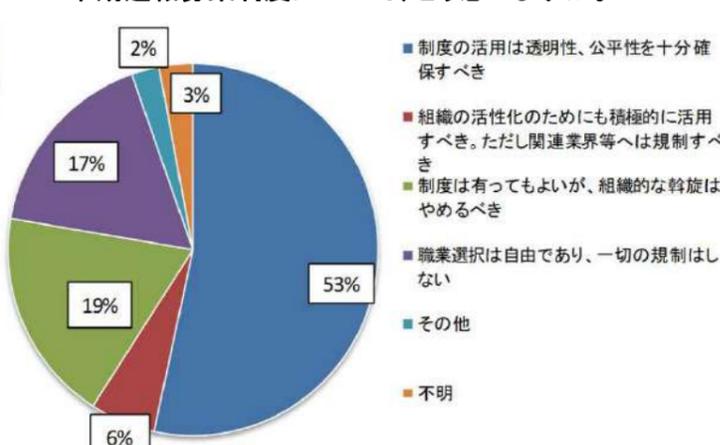
3. 定年延長について、どんな制度が必要ですか。【複数回答可】



フルタイム・短時間勤務の選択を求める

定年延長は、46%が「短時間勤務なども選択可能」との声が前回(47%)同様に高くなっています。「60歳以降役職を降り、従事職責に見合った賃金」が30%とある一方、「60歳以降も職務、給与水準も同等」が24%、「退職金はピーク時賃金をベースに支給」が23%という回答もあります。各人の働き方、経済的、家庭環境などによって多様な働き方を希望していると思います。

4. 早期退職募集制度について、どう思いますか。



定年延長・短時間勤務や、職責に見合った賃金を要求





その他の主な意見

〔設問〕4-1-2
《再任用の改善》

- ・業務内容、能力に応じた処遇。
- ・職員同等の処遇を望む。
- ・扶養手当の支給。
- ・災害時の体制に入れたらいい。
- ・やりがいのある仕事の内容。
- ・フルタイムが基本。
- ・フルタイム以外は別格。
- ・サービスマン残業、手当未払いをなくす。
- ・希望の勤務地への転任。

〔設問〕4-3
《定年延長の反対》

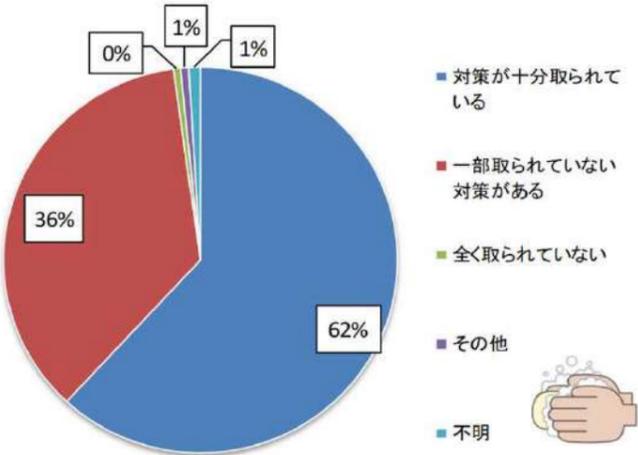
- ・定年延長の反対。
- ・定年後は7割の給与を。
- ・年金制度を元に戻し、世代間の格差をなくして欲しい。
- ・一律に定年延長導入ではなく、一定の基準、本人の希望による判断。
- ・文化的な生活ができる給与水準。
- ・定年延長は求めない。年金制度の改善を求めたい。

〔設問〕4-4
《長期退職者制度、民間再就職》

- ・民間が求めるなら在職中の退職を認めると、法律を弾力化して意欲ある人を外に出す。若年層を採用して活性化を図りたい。
- ・OBの関与は全て排除すべき。
- ・経験を生かせることは重要。
- ・民間から必要とされる場合は認めたい。
- ・積極的に活用。但し、関連業界等へは規制、副所長以外も含め規制。
- ・業界との癒着が制度で保護されているように感じる。
- ・上司の顔色を伺い、人事評価を上げることに没頭する職員が少なくない。
- ・65歳までの生活を考えることもできない。
- ・組織の活性化は増員によるべき。

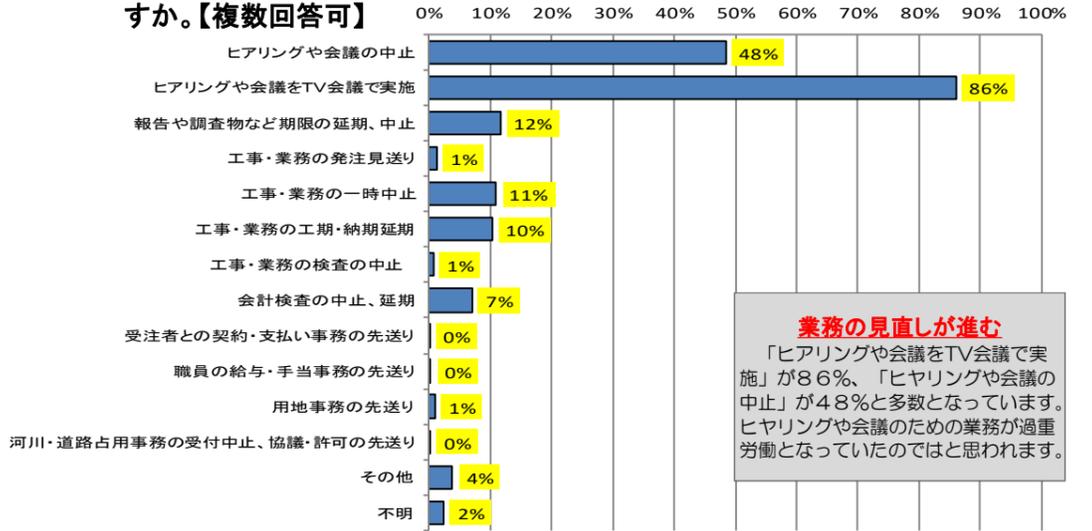
(設問5) 新型コロナウイルス感染防止対策等について

1. 感染防止に関する執務環境の整備について、感染防止対策が十分に取られていますか。



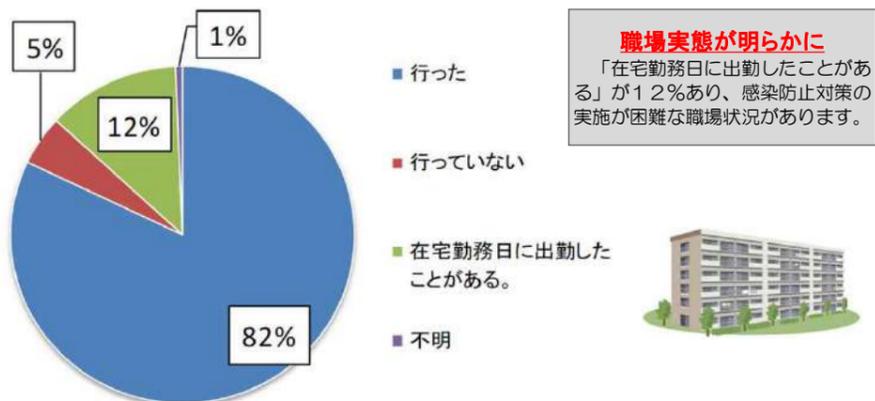
過重労働だった業務が明らかに

2. 業務執行について、過重労働にならないよう業務の見直し等が行われていますか。【複数回答可】



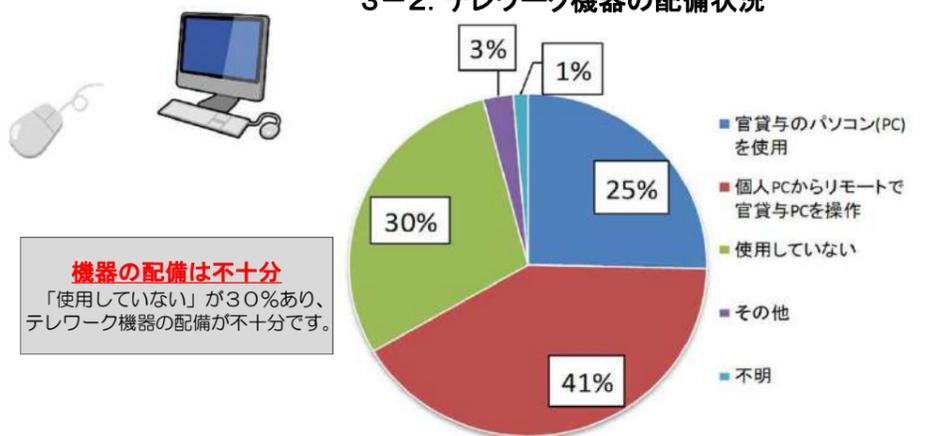
業務の見直しが進む 「ヒアリングや会議をTV会議で実施」が86%、「ヒアリングや会議の中止」が48%と多数となっています。ヒアリングや会議のための業務が過重労働となっていたのではと思われます。

3-1. 在宅勤務の実施について



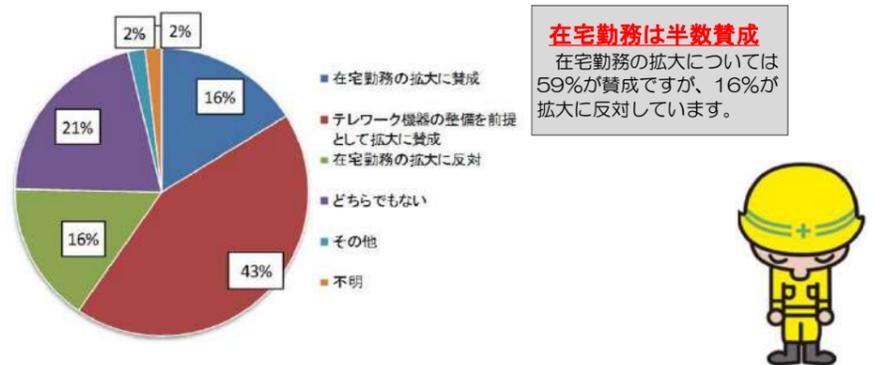
職場実態が明らかに 「在宅勤務日に出勤したことがある」が12%あり、感染防止対策の実施が困難な職場状況があります。

3-2. テレワーク機器の配備状況



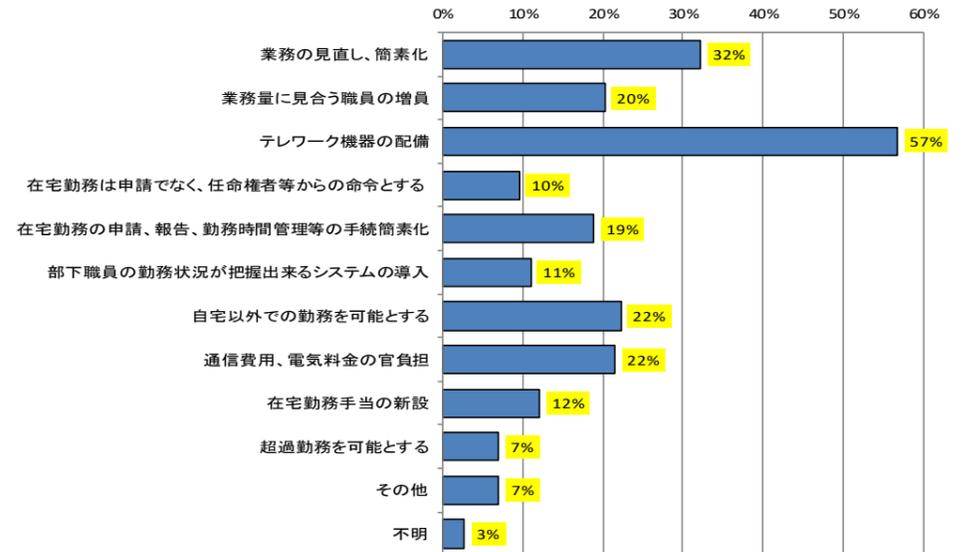
機器の配備は不十分 「使用していない」が30%あり、テレワーク機器の配備が不十分です。

3-5. (1) 在宅勤務の拡大への賛否について

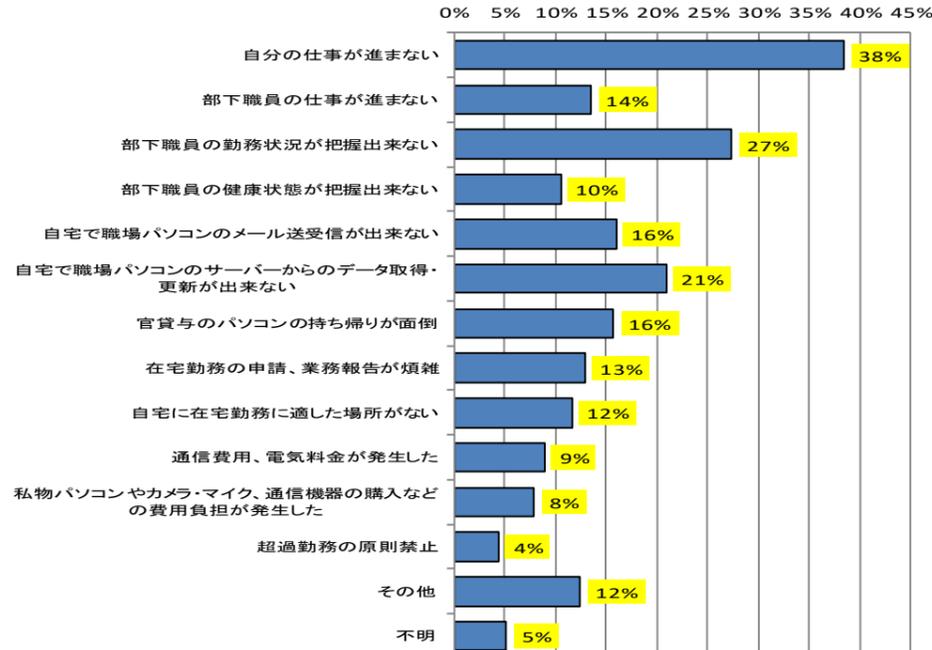


在宅勤務は半数賛成 在宅勤務の拡大については59%が賛成ですが、16%が拡大に反対しています。

3-4. 在宅勤務の課題を解決するために求めること【複数回答可】

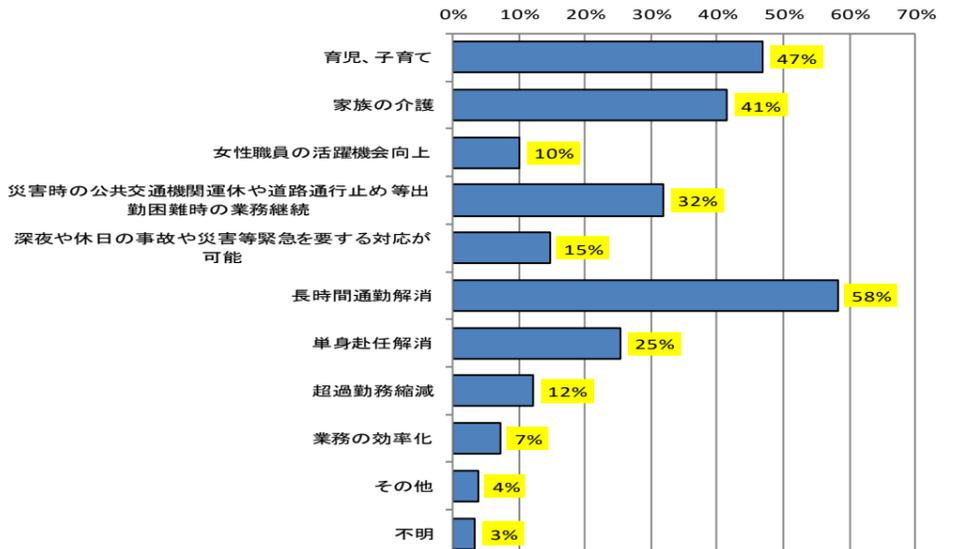


3-3. 在宅勤務で困ったこと【複数回答可】



業務が進まないなど、多くの課題が明らかに 「仕事が進まない」とか「部下職員の勤務状況が把握出来ない」とか「データが更新できない」とか在宅勤務を行う中で多くの課題が発生しています。また「通信、電気費用」など個人負担も発生しています。

3-5. (2) 在宅勤務の拡大により効果が見込める事項【複数回答可】



その他の主な意見

《設問 5-1》
《感染防止対策の職場環境について》

- ・必要性がはつきりしないまま形骸化している対策がある。
・まだやれることがある。
・人事院規則による職員健康安全管理委員会が設置開会されていない。
・正直言っていて神経質だと思ってしまうことがある。
・体温測定器の設置やマスクの配布がされていない。

《設問 5-2》
《感染症対策により過重労働とならないよう業務の見直しが行われているか》

- ・出張制限。
・イベント、講習会が取りやめ。
・体裁を取っているだけで真剣に考えていない。
・対策のため業務が増えている。
・フレックスタイムや会議も現在の対応だけでは過重労働の見直しにならない。
・出張所の業務は変わらな。
・過重労働を避ける措置はとられていない。

《設問 5-3-1》
《在宅勤務を行っているメンバーはどのくらい理由があるか》

- ・在宅できる仕事がない。
・一人出張なので出来ない。
・忙しく在宅勤務ができない。
・自宅での仕事に限られる。休暇に参入している。
・単身赴任のためネット環境がない。
・打ち合わせや決裁等在宅が困難。
・ネットワーク環境が悪くつながらない。
・本局の担当課の都合で出動した。
・現場が多いため出張勤務はできない。

《設問 5-3-2》
《在宅勤務に関する会議等が設定されているか》

- ・部下職員に在宅勤務をさせるため、自分が在宅勤務した。
・少人数の職場であり、出勤しないと業務に遅延が発生する。
・地元対応など対外的な予定があり在宅が困難。
・代理となるものがない。

《設問 5-3-3》
《在宅勤務の困難さ》

- ・内部調整が難しい。
・リモートで使えないシステムがある。
・仕事に限定的な非効率。
・持っているツールによる仕事の進捗が異なる、不公平を感じる。
・職場内のコミュニケーションが取りにくい。部下育成が難しい。



- ・リモートだと説明不足になり意思疎通が難しい。
・自宅のプリンターへ印刷ができない。外部で一般への対応が複雑になる。
・コミュニケーションや意思疎通が不足し判断の遅れが発生し、手戻りとなる。
・電話での指示が個人負担。
・PCの管理が発生する。

《設問 5-3-4》
《在宅勤務での課題解決のための取り組み》

- ・一緒に働いているような空間の構築。通信機能を装備したモバイルを配布。在宅勤務は不要。
・職場の執務スペースの有効活用又は拡張。
・時短勤務を導入してコアタイムを増やす制度をつくる。
・在庁日の調整、部下との細やかなメールのやり取り。
・必要な周辺機器の整備。
・単身赴任、長時間通勤の解消。勤務時間の管理方法の検討が必要。
・隠れ残業をなくす。
・在宅は都市部のみで行く。
・窓口は在宅勤務ができない。

《設問 5-3-5》
《在宅勤務は拡大すべきか》

- ・希望者が限定される。
・介護等事情のある職員はジョブ。先ず、環境整備が重要。増員システム、手当の整備が無い中、なし崩し的に先行しないこと。
・一律運用しないこと。
・職員の分断にならないよう、考え方などで整理が必要。中止すべき。
・出来る業務、できない業務の仕分けが必要。
・テレワークの実施は職員が選択できるようにする必要がある。

《設問 5-3-6》
《在宅勤務の効果》

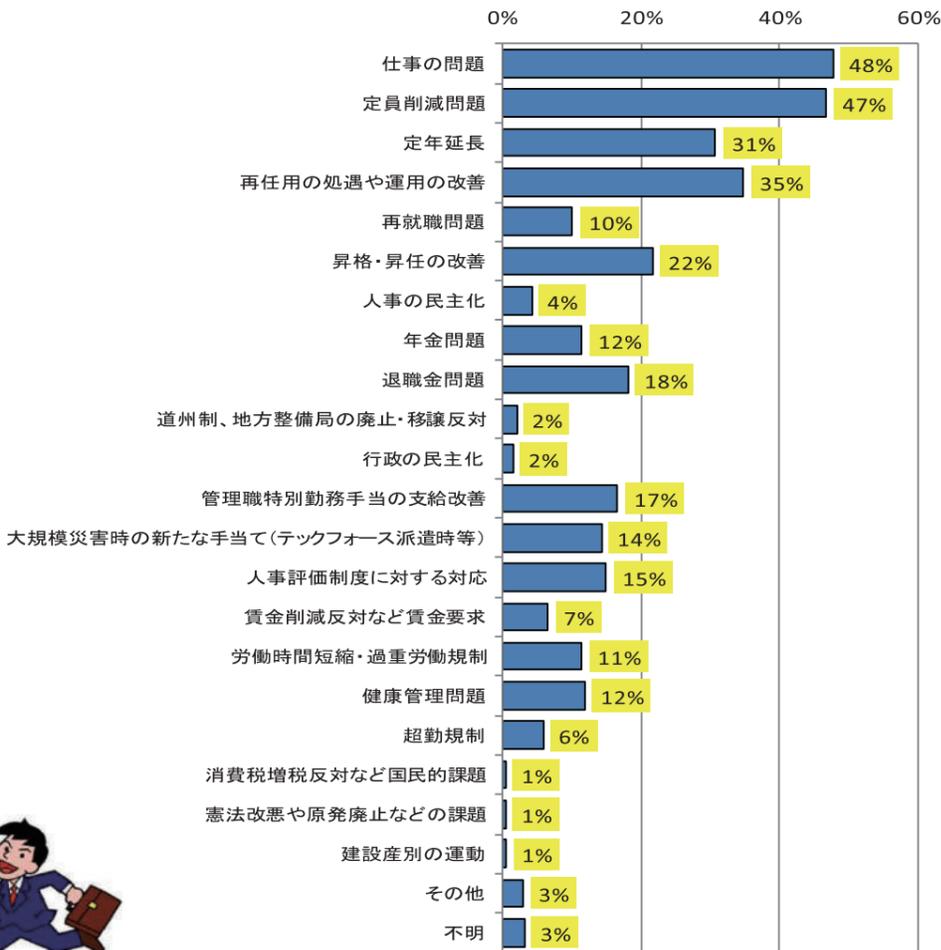
- ・業務が増え効果がない。
・新型コロナウイルス感染症拡大。
・精神的負担の減少。
・長時間通勤による体力的な負担減少。
・私生活の充実。

(設問6) ユニオンの運動について



1. 管理職ユニオンとして、今後取り組む要求項目はどれだと思いますか【重要だと思う項目を4つだけ選択】

今後取り組む要求項目(複数回答)



「仕事の問題」と「定員削減問題」が上位 「再任用の処遇改善・定年延長」も重要視!

その他の主な意見

《設問 6》
《管理職ユニオンとして、今後取り組む要求項目》

- ・女性職員の活躍。
・若手の育成、技術を伝える取り組み。
・会計法の改善見直し。
・給与の地域差による格差解消。
・省庁間や省の級別定数格差解消。
・旧建設の処遇が酷い。
・組合員の大半は昇任が難しい。非組合員の方が早い。
・職場環境が当局で解決出来る範囲での要求に絞るべき。
・今以上に全国での連携を深め、建設業の業務共有。
・建設業の業務共有。
・管理職の過度な超勤に関する手当。
・単身赴任手当の改善。
・テレワーク環境、条件の拡充。
・若手職員がやりがいを持って働くことができる職場環境の整備。

その他の主な意見

《業務執行、職場問題、処遇等に関する要求・意見、管理職ユニオンに対する意見等》

- ・基本的な技術力を身につけていないので無駄な作業をしている。長時間労働となっている。
・現場技術、積算の委託業務は高額で技術力も不足している。
・長期間休んでいる職員が増え、負担が増えている。
・今回のコロナの影響で給与、退職金、年金が減額されそう怖い。
・組織が頭テッカチとなり係長級職員が官ポストの仕事を持ち持つており非効率を感じる。
・所属長と官ポストの業務がダブルになっている。
・管理職になっての1年は不安や不満が大きい。
・45歳から50歳の人の6級昇格見えない。
・部下の指導、発注業務での残業、休職しにくいなど管理職を希望する職員が少なくなることを危惧している。



・出張所長が一人で苦情、危機管理対応を行っており、精神的に体力的にもきつい。また、現場技術員もいなく工事立会いも全て一人で行っている。今後緊急時の対応ができるか不安である。
・予算担当係長など特定の職員が多量に仕事を抱えており、超勤も多くなっている。事務所任せでなく整備局、本省としてしっかり業務改善をすべき。
・男性職員であつても家庭の事情で転勤が困難な場合があり、考慮されていない。逆差別的なことがある。
・人口減少に伴い、現在と同じ行政サービスを継続させることは困難と予測される。国の役割をどうとすべきか、その方針を検討していくべき。
・係長級のポストを新規採用としているが、本人も周りも本場に苦労している。職員不足に加え、採用のムラは取り返しがつかない。
・失敗してはいけないうまくない。業務所長が介入することが多く、次第に副所長は、権限を失い、事務所長より先に間違いに気づかなくなれば、この思いから、間違い探しを行う日常となっている。また、事務所長のところまで、決まっていることをひっくり返される経験から、先進的な意見が副所長の口から消えていった。
・働き方改革も上司が率先して変える職場の雰囲気でない。
・通常業務が超過勤務でないとして処理できない現状で、超過勤務の上限措置遵守を求められることが、新たな職場のストレスとなっている。業務の効率化を現場に委ねて数字だけを求めている。
・係長以下の職員の技術力低下が著しい。部下が処理できず管理職が埋め合わせている。超過勤務時間も多量に見合った成果も上がらず、幹部から指導受けるが、何をしたらいいかわからない。業務をアウトソーシングして何とか対面を保っているが、その成果を担当がチェックできていない。今後の改善を、強く言うことがパワハラに見えたり出勤しなくなったりするため、非常に苦慮している。
・世間話話もなく仕事一辺倒でストレスも溜まっている。コロナ禍の影響で飲みケーションもできない。
・管理職員の職責と手当は全くバランスが取れていない。早急に防災業務やTECに対する手当改善を求めたい。
・政治家の人気取りのために政策が決定され、現場は振り回されている。

仕事と生活にメリハリを！

・過去、部下職員の対応に苦慮される管理職を何度か目撃し、不安を覚えます。モニター部下への対応は本当に気の毒で、周りのバックアップが必要。
・パワハラについて、まだまだ自分ばかりでなく、指導の一つとだと考えている人が多い。気ずかせるべき。
・指導区分の職員に長時間通勤、休日等出勤させる当局にワークバランス、健康管理等全てに描いただけで、何も考えていないかと思えない。適材適所で逃げていく。
・若手職員のモチベーションを保つための対策が早急に必要。
・若手職員を採用するならば、指導力のある職員の配置もセットで。
・再任用者の生活関連手当は常勤職員と同様に支給すべき。
・再任用職員の能力に疑問を感じる。更新等についての可否は所属の判断もできるようにすること。
・自分の言葉で真つ直ぐ意見を言える組織にして、若者たちに明るい未来を残してあげたいと思います。組合活動、頑張らしましょう。
・要求実現のため、ユニオンの力をつける。組織に加え、発言力の強化、さまざまな団体との共同の強化。
・管理職の視点で問題提起しているのでも共感している。
・アンケートはWebで行えるようにしたい。
・理想を追求するのではなく、現実との妥協点を見いだしながら組合活動をしていかないと、人心が離れていくと思います。
・内閣人事局による官僚の人事管理が業務悪影響を及ぼしている。学習し問題を解決する施策を提案すべき。
・誰でも6級を実現して欲しい。
・管理職員の処遇が上がらず、組織全体として機能していかない気がする。職員全体に蔓延している気もするので処遇改善をお願いしたい。
・真実を国民に知らせるのはユニオン。今以上にインターネット等を活用することで、情報収集発信の取り組みが効果を増すと感した。
・年功序列を守るような組織とならないように活動して欲しい。
・職場に漂う「諦め感」「閉鎖感」を打破する奮闘をお願いいたします。
・アンケートの取り組みがありますが、ごさいいます。応援しています。