

女性活躍時代を先取りせよ!

男性も女性も働きやすい職場を

東海

No.3225

19.11.27

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

該当者交渉に参加し
要求を前進させよう!

年齢別在職実態

年齢	事務官				技官			
	3	4	5	6	3	4	5	6
60								
59			1	1				
58	1			2				
57		1						
56		1	2					
55								
54			1					
53		1				1		
52		2						
51								
50				1				
49	1	2	1	2		1		1
48					1			
47		4	1	1	2	1	1	
46						1		
45	1	3	1		2	8		

※ 在級はポストの最上位級で判断
事務所係長は4級でカウント

下の表は過去二五年間の
女性職員の昇任・登用の発
令数(四月期のみ)となっ
ています。
六年前の二〇一三年に三
人が昇任・登用され、そ
れまで多くても二〇前後の
発令数から一・四倍〜三倍

の発令数となりました。
又、四年前に副所長が初
めて発令され、より上位の
役職に昇任・登用されるよ
うになりました。
しかし、五級以上の役職
に占める女性の割合を五・
八%以上にするとの政府方

安倍首相は「女性活躍時代」を主張し、男性も女性
も活躍できる時代を目指しています。中部地整は政府
の一員であるとして自負されていますが、職場は女性が活
躍していると言い切れない状況となっています。四月
期人事発令に向けて、しっかりと女性の昇任・登用を
求めることが大切です。

針からは遠く及ばず、二%
中盤に留まっているのが現
状です。
特に技官女性(左上表参
照は、採用数が少なく、
五〇代では一人しか在職し
ておらず、現役職のままで
は、五級昇格までしか到達
しません。
事務官では、まだまだ男
性職員と比べると到達級は
低い傾向にあります。それ
でも五・六級役職に在職し
ており、将来の見通しも開
けているものと思われます
が、一方で三級役職に在職
されている職員がみえるの
も現実です。
今年の四月期人事でも女
性職員に広域の配転や転居
を前提とする昇任・登用が
行われていますが、最低で
も次の人事では希望地への
配転が約束されなければ、
将来設計を描くことは困難
です。
いずれにしても、政府の
WLB推進計画に基づき、
転勤が昇任の条件とならな
い人事が当たり前となり、
職場の働き方改革と介護・
育児等の休暇制度改善が進
まない限り、職員の側から
積極的に昇任・登用要求を
提出できる状況ではありま
せん。
勢田局長は、職員と職
員の家族の健康が大切」で
あることを表明されていま

すが、職場と職員の家庭に
ジェンダーフリーの考え方
を広めていくことも大切な
取り組みです。

〈女性職員昇任・登用状況〉 (単位:人)

年 度	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	99	98	97	96	95
新任係長昇任	20	9	8	7	16	9	21	6	5	7	4	7	6	8	5	3	3	2	1	6	6	6	4	3	3
事務所係長登用	13	15	20	8	13	7	7	4	3	1	4	7	1	2	2	1	4	5	5	4	3	3	3	2	2
(地域対策)専門職								1			1			1		2	3	1	1	8	3	1	1		4
本局係長登用	6	7	6	4	7	4	1					1	1		3	1	1	1	2	1	2		1	1	1
専門職・専門官	1	2	2	4	3	4	4		1	3	3	5	2	1	3	2		1	3	2			2		2
上席・建設監督官	1	1			1	2		2	1		1	2	1	1	1	1	2		1	2		1		1	
建設専門官等			1		2				1						1				1						
管理職		1	1	4		3		1				1	2		4	2	1	2	5			1		2	
副所長等	1	1			1																				
合 計	42	36	38	27	42	29	33	13	12	11	13	23	13	19	19	12	14	12	19	23	14	12	11	9	12

内部昇任・登用の発令で

生活を安定させ、業務に集中できる人事を

中部地整当局は、地整の職場は広域にわたり、山間僻地にもある。どなたかに行ってもらわないといけない」ことを口実に、職員に広域の転勤と転居を強いています。しかも、人事に約束事がないために、何度も単身赴任したり、連続する広域配転を強いる人事発令が後を絶ちません。

昭和の時代、当時の中部地建は、内部昇任すれば、同じ地域で数年間を過ごすことができ、地域の実情に明るくなるし、職員の生活も安定する」と自負されて

二年での配転は生活が安定しない

国土交通省の職場では、過去のコンプライアンス違反を口実に、副所長は同一職場に一年しか在職できず、本人がどんなに望んでも二年で配転を強いられています。

こうした、「内部規程」が地整全体の人事発令にも影響し、四月期人事で配置替等を含む、内示が交付されるのは職員の半数にも及びます。

その結果、早ければ一年で異動があり、若い一般職員では、3回連続で県境を跨ぐ異動を内示され、職務内容も変わるため、仕事も覚えられずに、不安な思いを抱いています。

昭和の時代は、異動後数年は希望地での勤務が可能でしたから、子どもの成長や進学に併せて、広域配転

も受け入れやすく、生活も安定していました。しかし、現在では、概ね二年での配転となり、次に何処に行くのか?と不安な気持ちを抱く職員が増えているのではないのでしょうか?

同じ職場で昇任・登用生活安定、仕事も覚える

かつて、昭和の時代には、出張所係長が同じ事務所で、事務所係長に登用される人事が行われていました。当局も、同じ地域に数年、生活できれば、生活も安定するし、業務にも都合が良い」と自負されて

現在では、内部昇任・登用は、極限られた職員にしか発令されず、限定的な内示となっています。

下の表は、過去二五年の内部昇任・登用の発令結果となっています。

当局が身上書の扱いについて議題から外した昭和の終わりの頃には、既に内部昇任・登用は限定的な発令に留まり、出張所係長に四級昇格を発令するために地域対策専門職への昇任を同一事務所内で発令するのが精一杯の状況となっていました。

しかし、最近では、労働組合の取り組みで発令数も増え、役職も幅が広がってきています。技官での発令は少ないですが、発令されるようになってきました。

それでも、まだまだ、職員の将来設計に取り入れられるような状況とはなっていません。

国交労組では、地整の職場配置を前提としても、単身赴任をしたら、次は希望地への配転を優先的に行うことや、連続をさせない等の人事発令でのルールを作り、職場に明らかにすることを要求しています。

約束できないにしても、当局の姿勢が職員に理解されるような人事を行うことが重要です。

そのためには、多くの職員が内部昇任・登用を要求し、子育て・介護や病気療養への配慮が分かる人事を発令させるために求めています。ことが重要となっています。

〈内部昇任・登用状況〉 (単位:人)

年 度	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	99	98	97	96	95
新任係長昇任	3		1				1											1	1		1	2			
事務所係長登用	6	5	1	2	1				1						1										
専門職昇任	1														1										
地域対策専門職				1	1		2								2	5	2	2	8	6	1	3	7		
上席専門職等	1			2	1	1														1	1	1			
建設専門官等	1	1	1																						
管理職												2	2	1	1										
合 計	12	6	3	5	3	1	3	0	1	0	0	2	2	1	5	5	2	3	9	7	3	6	7	0	0

※ 地域対策専門職は、全建労の運動で出張所係長を4級昇格させるために新設された処遇改善ポストです。