

# 現業組合員 2025年度現業実態アンケートの概要

2025年7月

愛知県職員組合連合会現業評議会

## はじめに

現業評議会では、4月に実施した給与実態調査と併せ、今後の取り組みに活用するため、昨年度に続き、「現業実態アンケート」を実施しました。

アンケートは、仕事のやりがいや職場環境に対する項目を中心とし、4月16日(水)に職場代表者を通じて現業組合員全員に配付、5月9日(金)締め切りで実施しました。

## 1 調査対象

今年度新規採用された組合員含め、4月1日現在の現業組合員98名を対象とし、67名から回答が提出されました(回答率68.3%。2024年度:71.5%)

## 2 調査結果

### ① Q1ー年代、Q2ー県歴

回答者の年代の割合は、現業組合員の年齢構成を反映し、「50代」が過半数を超え50.7%(34人)、次いで「40代」20.9%(14人)、「60代」11.9%(8人)、「20代」9.0%(6人)、「30代」7.5%(5人)となっています。

県歴については、「30～35年未満」が最も多く29.9%(20人)で、県歴30年以上が、全体の4割以上となっています。

| Q1   |     |       | Q2        |     |       |
|------|-----|-------|-----------|-----|-------|
| 年代   |     |       | 県歴        |     |       |
| ①10代 | 0人  | 0.0%  | ①5年未満     | 9人  | 13.4% |
| ②20代 | 6人  | 9.0%  | ②5～10年未満  | 8人  | 11.9% |
| ③30代 | 5人  | 7.5%  | ③10～15年未満 | 5人  | 7.5%  |
| ④40代 | 14人 | 20.9% | ④15～20年未満 | 2人  | 3.0%  |
| ⑤50代 | 34人 | 50.7% | ⑤20～30年未満 | 13人 | 19.4% |
| ⑥60代 | 8人  | 11.9% | ⑤30～35年未満 | 20人 | 29.9% |
| 無回答  | 0人  | 0.0%  | ⑤35年以上    | 7人  | 10.4% |
| 合計   | 67人 |       | 無回答       | 3人  | 4.5%  |
|      |     |       | 合計        | 67人 |       |

### ② Q3ー仕事のやりがい ～やりがいを感じる割合8割強

1) 今の仕事にやりがいを感じているかの設問に対し、「やりがいはある」31.3%(21人)、「まあまあやりがいはある」50.7%(34人)で、「あまりやりがいはない」16.4%(11人)、「やりがいはない」1.5%(1人)を大きく上回りました。

現業職場を取り巻く情勢は厳しくても、8割強の組合員がやりがいを持って仕事を遂行している実態が出ています。

- 2) 年代別にみると、「あまりやりがいはない」「やりがいがない」と回答したもっと多くの年代は「50代」で26.4%(計9人)、次いで「40代」14.3%(2人)、「20代」でも1名となっています。

### Q 3

#### 仕事のやりがい

|              |      |       |
|--------------|------|-------|
| ①やりがいはある     | 21 人 | 31.3% |
| ②まあまあやりがいはある | 34 人 | 50.7% |
| ③あまりやりがいはない  | 11 人 | 16.4% |
| ④やりがいはない     | 1 人  | 1.5%  |
| 無回答          | 0 人  | 0.0%  |
| 合計           | 67 人 |       |

### 年代別×仕事のやりがい

|      | やりがいはある |       | まあまあやりがいはある |        | あまりやりがいはない |       | やりがいはない |      | 合計 |
|------|---------|-------|-------------|--------|------------|-------|---------|------|----|
| ②20代 | 5       | 83.3% |             |        | 1          | 16.7% |         |      | 6  |
| ③30代 |         |       | 5           | 100.0% |            |       |         |      | 5  |
| ④40代 | 6       | 42.9% | 6           | 42.9%  | 2          | 14.3% |         |      | 14 |
| ⑤50代 | 6       | 17.6% | 19          | 55.9%  | 8          | 23.5% | 1       | 2.9% | 34 |
| ⑥60代 | 4       | 50.0% | 4           | 50.0%  |            |       |         |      | 8  |
|      | 21      |       | 34          |        | 11         |       | 1       |      | 67 |

### ③ Q 4－やりがいを感じる理由「仕事が合っている」

### Q 5－やりがいを感じない理由「仕事の意味や使命が感じられない」

#### Q 4

#### Q 3でやりがいを感じる理由

|                 |      |       |
|-----------------|------|-------|
| ①仕事が合っている       | 30 人 | 54.5% |
| ②能力や創意が発揮できる    | 2 人  | 3.6%  |
| ③仕事の意味や使命が感じられる | 12 人 | 21.8% |
| ④収入に見合っている      | 1 人  | 1.8%  |
| ⑤職場の人間関係が良い     | 5 人  | 9.1%  |
| ⑥仕事を通して達成感      | 4 人  | 7.3%  |
| ⑦その他            | 1 人  | 1.8%  |
| 合計              | 55 人 |       |

#### Q 5

#### Q 3でやりがいを感じない理由

|                  |      |       |
|------------------|------|-------|
| ①仕事が向いていない       | 1 人  | 8.3%  |
| ②能力や創意が発揮できない    | 0 人  | 0.0%  |
| ③仕事の意味や使命が感じられない | 4 人  | 33.3% |
| ④収入に見合わない        | 1 人  | 8.3%  |
| ⑤職場の人間関係が悪い      | 2 人  | 16.7% |
| ⑥仕事の達成感がない       | 1 人  | 8.3%  |
| ⑦その他             | 3 人  | 25.0% |
| 合計               | 12 人 |       |

- 1) やりがいを感じている方が、そう感じる理由として多く挙げたのは、「仕事が合っている」54.5%(30人)、次いで「仕事の意味や使命が感じられる」21.8%(12人)、「職場の人間関係がよい」9.1%(5人)、「仕事を通じて達成感を得られる」7.3%(4人)となっています。
- 2) 逆に、やりがいを感じない理由について「仕事の意味や使命が感じられない」33.3%・(4人)が、他の理由と比較して多く挙げられおり、「生活のために仕方なく仕事をしている」等の個別意見も出ていました。

④ Q6－退職を考えた事 ～3割を超える組合員が「ある」

Q7－退職を考えた理由 ～20代「給料」、50代「健康」

- 1) 2～3年以内に退職を考えた事が「ある」と回答した割合は35.8%(24人)、一方「ない」は62.7%(42人)で、3割を超える組合員が、退職を考えた事があると回答しています。

| Q6      |     |       |
|---------|-----|-------|
| 退職を考えた事 |     |       |
| ①ある     | 24人 | 35.8% |
| ②ない     | 42人 | 62.7% |
| 無回答     | 1人  | 1.5%  |
| 合計      | 67人 |       |

- 2) 退職を考えた事が「ある」と回答した理由について、複数選択で理由を挙げてもらいました。

| Q7                |     |       |
|-------------------|-----|-------|
| 退職を考えた理由          |     |       |
| ①仕事がきつい           | 2人  | 4.4%  |
| ②労働時間が長い          | 0人  | 0.0%  |
| ③仕事が面白くない・やりがいがない | 4人  | 8.9%  |
| ④職場の雰囲気・人間関係      | 7人  | 15.6% |
| ⑤ハラスメントを受けている     | 0人  | 0.0%  |
| ⑥給料が仕事に見合わない      | 5人  | 11.1% |
| ⑦職場・仕事の将来性        | 5人  | 11.1% |
| ⑧他にやりたい事(仕事)がある   | 4人  | 8.9%  |
| ⑨健康面の不安           | 9人  | 20.0% |
| ⑩家族・親族の看護・介護      | 3人  | 6.7%  |
| ⑪通勤の不安            | 2人  | 4.4%  |
| ⑫その他              | 4人  | 8.9%  |
| 合計                | 45人 |       |

- 突出して多い理由はなく、回答が分散しましたが、最も多かったのが「健康面の不安」で20.0%(9人)、次いで「職場の雰囲気・人間関係」15.6%(7人)、「給料が仕事に見合わない」「職場・仕事の将来性」が同数で11.1%(5人)となっています。

- 3) 年代別に見ますと、「20代」66.7%(4人)、「50代」38.2%(13人)が全体の割合と比較して高くなっています。

退職を考えた事がある理由として、20代は「給料が仕事に見合わない」、50代は「健康面の不安」を主に挙げており、仕事にやりがいを持っていても、生活への不安や、高齢による通勤や健康への不安などから退職を考えざるを得ない実態があると考えます。

<理由:職場の雰囲気・人間関係 20代-1名 30代-1名 40代-0名 50代-4名 60代-1名>

年代別×退職

|      | 退職を考えた事がある |       | 退職を考えた事はない |       | 無回答 |      | 合計 |
|------|------------|-------|------------|-------|-----|------|----|
| ②20代 | 4          | 66.7% | 2          | 33.3% |     |      | 6  |
| ③30代 | 1          | 20.0% | 4          | 80.0% |     |      | 5  |
| ④40代 | 4          | 28.6% | 9          | 64.3% | 1   | 7.1% | 14 |
| ⑤50代 | 13         | 38.2% | 21         | 61.8% |     |      | 34 |
| ⑥60代 | 2          | 25.0% | 6          | 75.0% |     |      | 8  |
|      | 24         |       | 42         |       | 1   |      | 67 |

## ⑤ Q8－現業評議会として重点的に取り組む課題

組合では、賃金関係の改善に向け、総合要求や賃金確定闘争などに取り組んでいます。現業評議会として重点的に取り組んでほしい課題について、複数選択で挙げてもらいました。

最も多かったのが「基本給・一時金の引き上げ」で23.7% (41人)、次いで「昇給・昇格の改善」20.8% (36人) となっており、回答者の世代別構成から、高齢層職員、60歳以降の給与水準改善の割合が高くなっています。

また、今年4月から、自家用車使用に係る通勤手当について、有料道路等の料金が1/2支給から全額

支給に改善されましたが、遠距離通勤等、依然、切実な通勤実態を踏まえ、通勤手当の額や制度の改善なども挙げられています。

| Q8                       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|
| 現業評議会として重点的に取り組む課題       |       |       |
| ① 基本給・一時金(期末・勤勉手当)の引き上げ  | 41 人  | 23.7% |
| ② 昇給・昇格の改善、昇任基準の確立       | 36 人  | 20.8% |
| ③ 若年層職員の給与改善(初任給基準の改善など) | 9 人   | 5.2%  |
| ④ 高齢層職員の給与水準改善           | 24 人  | 13.9% |
| ⑤ 人事評価制度に係る給与反映の拡大・縮小    | 9 人   | 5.2%  |
| ⑥ 通勤手当の額や制度の改善           | 9 人   | 5.2%  |
| ⑦ 時間外勤務手当の完全支給の実現        | 0 人   | 0.0%  |
| ⑧ その他の手当改善               | 8 人   | 4.6%  |
| ⑨ 中途採用者の初任給決定や昇任・昇格の改善   | 8 人   | 4.6%  |
| ⑩ 定年延長に係る60歳以降の給与水準の改善   | 25 人  | 14.5% |
| ⑪ その他                    | 3 人   | 1.7%  |
| 無回答                      | 1 人   | 0.6%  |
| 合計                       | 173 人 |       |

## ⑥ Q9－その他意見

その他意見について、回答数は多くありませんでしたが、現業職における、職務・職責を精確に反映した人事評価制度の確立を求める意見や、職場で休職事例などが出ることからメンタルヘルス対策や、局・業種を超えた異動・配置、後継者の育成等などの意見が出されました。

## 3 まとめ

① 現業組合員全員を対象とした実態アンケートについては、2023年度から実施しており、初年度は、時間外勤務の実態や年休の取得状況など業務実態、昨年度は、生活実感や通勤実態、今年度は、仕事のやりがいや職場環境に対する項目を中心に実施しました。

② 現業組合員は、給料水準や高齢化に伴う働き方など、厳しい状況にありますが、それでも8割強の組合員が、やりがいを持って仕事に励む一方、50代の組合員は、やりがいが感じられないとする割合が高くなっています。

また、やりがいを感じていても、給料水準の低さから将来への不安を抱いたり、現場で働き続けることの健康面への不安などから、退職を考えざるを得ない実態も出されています。

③ また、今年のアンケートでは、現業職場におけるメンタルヘルス対策を求める意見が出ているのが特徴と言えます。

県全体でもメンタル疾患による休職者が増えている実態がありますが、現業組合員も例外ではなく、退職を考えたことがある理由として、「職場の雰囲気・人間関係」が挙げられていることから、特に異動が限られる現業職場では、より深刻になるケー

スも考えられるため、職場環境の改善やメンタルヘルス対策も、現業評議会の重要な取り組みの一つとする必要があります。

- ④ 加えて、同時期に取り組んだ、給与実態調査でも触れましたが、新規採用の組合員を始めとする全組合員が、希望と生きがい・やりがいを持って、健康で生き生きと働き続けることができる環境づくりを図る必要があります。

現業組合員の賃金水準の底上げを図るとともに、組合員の高齢化を踏まえ、安心・安全に働き続けることができるよう、働き方の検討や、任用の見直し、年令構成等のバランスを踏まえた配置とすることなどが求められます。

- ⑤ 現業組合員を巡る状況は厳しく、課題も山積しています。

また、動物愛護センターにおいて基本方針見直しの検討が進められ、動物管理指導員の処遇や業務のあり方がどのように見直されるか懸念されます。

なかなか一朝一夕に解決できず、組合そのものに対する厳しい意見も出ていますが、これまで実施してきた給与実態調査や一人一人の意見を聞き取る実態アンケート、職場集会等の意見を吸い上げた要求づくりを行い、現業組合員に不利益がないよう、要求実現に向けた取り組みを行っていきます。

【記述回答一覧】

Q 4 Q 3「やりがいを感じる理由」その他  
意見なし

Q 5 Q 3「やりがいを感じない理由」その他

- ・ やりがいは普通なので。
- ・ 生活のために現状にしがみつかざるを得ない

Q 7 Q 6で「①ある」その他

- ・ 給料が低い、上がらない。
- ・ 気楽な気持ちで働きたい。責任はいらない。
- ・ 主任級から主査級への昇任が15年もかかり、給料表が上がらない時期が長かった。

Q 8 現業評議会として重点的に取り組む事項「その他」

- ・ 55歳昇給廃止
- ・ 一般職非常勤職員の現業職について、OB枠、一般枠を選択できるようにして欲しい。
- ・ 給料表を行政職給料表に戻してほしい。

Q 9 その他意見

- 民間企業から入社したものと親方日の丸で勤めた公務員では、一般的に仕事に対する考え方が異なり、特に再雇用、再任用の方の中に、なんであんなに働かない人間を再雇用するのか疑問視する者が、、、これも弊害なんだろうと思う。組合員を守るため、、、その点、民間企業から非正規職員で入社した者はよく働きます。自治労連では、会計年度任用職員や非正規で働く職員の賃金の底上げ重視する方針である国も臨時・非常勤職員の賃金水準や休暇制度についても正規職員に準じて改善するよう勧告すると聞く。特に夏期休暇がそうでなくても優遇されている社員が6月なのに、よく働く非常勤が3日、これも不公平である。3割以上の人間が非正規で支える公務員！同一労働、同一賃金でお願いしたい。
- ・ 現業職員に人事評価制度の廃止。一般職との給料格差、1号給の格差。（行政職と現業職）
  - ・ 組合活動をがんばってほしい
  - ・ 定年延長に伴高齢期職員が増える中で、現業職場は職員の入れ替りが少ないことから人間関係による休職や療養休暇等の職員が増えることから、今後は業種間をまたいだ職種変更を求めます。
  - ・ おつかれさまです。私達のためにいつもありがとうございます。  
現在の昇給昇格が年齢に基づいていると説明を受けたが、これが職員の能力や経験を十分に繁栄しないとを感じる。特に長年にわたり県職員として奉仕してきたものが職歴が実績に基づいて適切に評価されない状況は公平性を欠くものである」。中途採用者が短期間で昇格する一方で、長年勤務している職員が同等の評価を受けられないのは職員の士気を低下させる要因となる改善を求めたい。
  - ・ いつもありがとうございます。将来現業職がなくならないか不安はあります。今後も、現業職の存在意義、専門性をアピールしていただけますと幸いです。  
人事異動する部署が少ないため、同じ職員と通算何十年も仕事をするので人間関係でトラブルがあると業務や精神的に影響する。相対的に問題がある職員は組合を通じて懲戒処分も検討してほしい。現実に残ってほしい職員が嫌気になって退職する方がいるということです。  
後輩職員の育成の早期実現。私が退職したらこの現場は回らないと思う。早い段階で後継者の育成を図らないと手遅れになる。
  - ・ 物価高騰と同じくらい給料が上がると良い
  - ・ 最近鬱になる人が増えている。人間関係が良い職場になるよう人事をお願いします。
  - ・ 一般職非常勤職員の現業職については、OB枠・一般枠を選択できるようにしてほしい。
  - ・ 年齢にかかわらず昇給・昇格すべき。また、昇格している職員は責任を持って仕事をしてほしい。
  - ・ 再任用職員の一時金の引き上げを求める。
  - ・ 異動時に作業服等購入する時にお金がかかるため購入補助制度があると良い。