ਰ (\

職

場に

職

員

(7)

声

· (抜粋)

思ってしまう日々です。

気がある

し訳なくなる職場の雰囲

とか、

効率が悪い仕事が多

身

今から南港に行くのか…と

因については

「特定期

1~3ヶ月)

に集中する

時間外勤務が発生する原

大いに影響している」と 「多少は影響している」

業務がある」「恒常的(4

ヶ月以上)に通常業務が勤

終わらない仕事が勤務時間内

内に

の問いに約25%が

打合わせ等は最大限簡素化 部管理のための資料作成・ 手前の方が良いですね/内

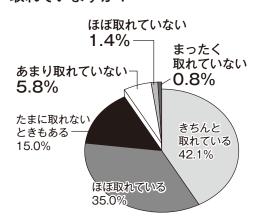
> に多大な時間 チャレンジ

シ

1

庁相談や電話対応が多く、 とは重要だが、時間内は来 いと感じる/記録を書くこ

グラフ③ 昼休み(45分の休憩時間)がきちんと 取れていますか?



外勤務の増加に影響してい「現在の評価制度は時間

ラフ(6)。 %、「業務量を減らす」 方の工夫・見直し」40・5 増える一番で残業が 4%と続いています 39

げ働きやすい職場をつくり き続き取り組みを進めま 時間労働の解消、 働き方実態調査」 団体交渉での追及など、長 、職場の実現をめざし、 職場からみんなで声をあ 職場の声にもとづく 動きやす 一結果も活 弓[

りました(グラフ⑦ 与えてる実態も明らかにな 制度が時間外勤務に影響を のため」41・9%と、評価 答えています(グラフ⑦)。 業務以外の仕事が増えたた その理由については「チャ けられる職場を レンジシートによって本来 人間らしく働き続 府職労は「全庁いっせい 45・2%、「チャレン トの作成や書き直

がある」が、それぞれ3分 務時間内に終わらない実態

1を占めています。 業務

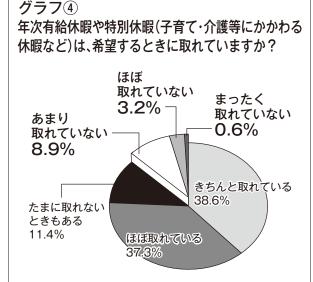
%とトップで「業務のやり

めに必要だと思うこと」は

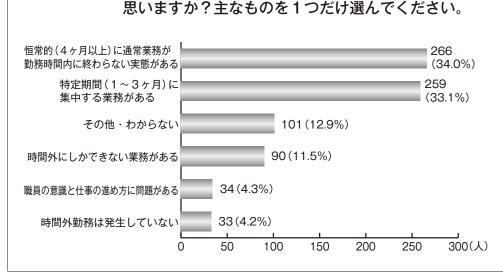
一職員を増やす」が60・0

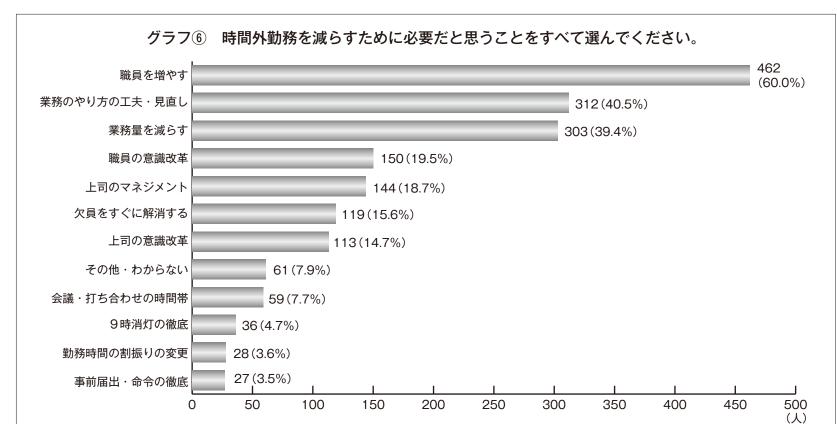
なっています(グラフ⑤)。 れていない実態が明らかに 量に見合った職員が配置さ

時間外勤務を減らすた

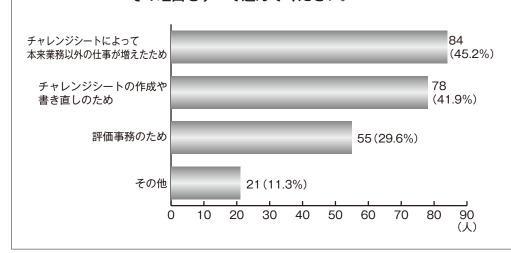


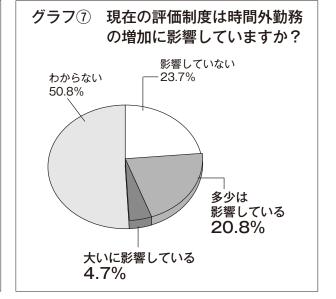
グラフ⑤ あなたの職場で時間外勤務が発生する原因は何だと 思いますか?主なものを1つだけ選んでください。





(多少は影響し(いる、大いに影響し(いると答えた方のみ) その理由をすべて選んでください。





法令違反の実態も明らかに

教育庁 とにかく残業のない日も

のなかで「時間外縮減」が 決裁してくれません。決裁 申請はしても、そのとおり 価をしないように意識を改 明がしにくい/時間外勤務 日中ずっと追われている状 が立証されるので考え直す りすぎると、不当・違法性 ンプライアンスも過度にな は、定時前に課長やグル― 革する必要がある/時間外 態で、条例や根拠といった てください/定時退庁日 行われている実態を調査し った/細かい仕事が多く説 きる。非常勤の予算も減ら 時間がない。教職員数に対 根本となるものを勉強する にすべき!/内部統制、コ ノ長が退庁をうながすよう し事務をやる人数が少なす へき/評価制度の廃止 がんばっているという評 いっそう業務増とな

こともあり、この先が不安 む)だけで夜を過ごさせる 異動して残業ばかりで 子ども(小学低学年含

変わらないのに… 業務量は

り求められている/公務員 時間外勤務を減らすために すすまないと変わらない) ないのに時間外の縮減ばか 徹底されておらず場当たり に対する府民の目が理解に つながる/業務量はかわら 元な職員が増え事務改善に 的/給与を上げることで優 引き継ぎ、指導、ルールが

人チャレンジシートの作成 に非常にストレスを感じる

仕事でやることが決まっ

配置がおかしい。忙しい所 まるので良いのでは/人員 員個人の裁量で時間外勤務 ている以上、時間外勤務を けである 化をすることは不可能。職 では。所属長・G長の心が ない限り、定時に帰れるの 残業せざるを得ない職場で る。物理的に業務量が多く いは職場の雰囲気にもよ との差/早く帰る、帰らな をする期間、日、時間が決 なくしたり、年休の完全消

●都市整備部 業務量増加 **職員が減らされ**

りで、 る。意識を変えるだけでも ら仕事をしています/透明 る/職員が減らされるばか 異動1年目は評価が低くな 間外勤務はなくすべきと思 80時間を超えるような)時 報道されているような(月 っと効率的にできるはず/ めの余計な業務が多すぎ 性の確保や丁寧な対応のた 直後の負担が大きく、残業 が多く大変な思いをしなが かり行われないため、異動 につながっている。また、 異動による引継ぎがしっ 人当たりの業務量

●政策企画部

●健康医療部

るような仕事は排除すべき は、自分の仕事を他人に振 特別休暇は取ったことが 時間外勤務の比較を見て、 平成27年度と平成28年度の 多い部署にいるのかと思っ の所属がこんなにも残業が 増しているのを見て、自分 福祉部は減るどころか、激 す。定時で帰るメリットつ て愕然とした/退勤スリッ て何ですか? 先日の労働組合の新聞で

> 長い府庁生活の中で、繁忙 かなりある。そんな中、帰 ない(席を立たない)時が とが不適当な場合もあるの 刻を業務終了時刻とするこ 期ではなく、恒常的に残業 るのにかなり勇気がいる。 6時になっても誰一人帰ら 業をなくす。残業は悪であ 禁止することで持ち帰り残 できる。自宅へのメールを ば時間外勤務を正確に把握 テムを改修する。そうすれ する職場は初めてである ばならない/夕方5時半、 るという認識をもたなけれ で、修正ができるようシス もちえん フードト服

府民のための業務

【本庁·咲州】

年間360時間程度 ●財務部

かまわないと思いま

が取れなくなる

◆住宅まちづくり部

-時刻をもって自動的に時

< 3 >

戸宅を対めるのに無理たま 多い所属の所属長の評価に 時間外勤務時間は減らない まえとなっている組織風土 る。組織は現実を見ていた は根本的に改めない限り、 だきたい/時間外があたり)思う。時間外勤務時間の 間適正化ガイドライン」は ICIへ TIO / 不眠学用 一学種ほ

外縮減は、業務が多い部署 理でしょう/職員を増やし 考え方を変えない限り減ら 会(平日+休日)についての を増加人員に含めたところ せないが、事業の性格上無 たところで、機能しない方 でなんの解決にもならない 直結させる等の工夫が必要 時間外勤務は、今の説明 人が増えない中での時間

に時間を割くべき

ろいろ要求しすぎ/本来、 餅」だ/総務課が幹部に気 い。こんな状況だと、残業 果として業務が増加してい 仕事の効率下がってると思 コもいいですが、かえって らしと命を守る業務に時間 を使い過ぎて、担当課にい 時間の縮減は「絵に描いた 部) は、問題提起するが、結 ◆環境農林水産部 を割くべきだと常々感じる 公務員がやるべき府民のく ることを理解しようとしな います/上の人間(特に幹 暑いです。時間内も。エ

労も追加されて精神状態も

られないという身体的な疲

疲労に加えて、達成感を得

不安定になる。職場ではみ

んながそんな状態で、会話

い)が、遅くまで残ってい 続する会議や庁内調整)と 室温が高く暑いです る事が結構多いと感じる/ ックしていかないといけな いつつ、結局すべてをチェ 庶務担当(発生源入力と言 ライン系のグループ(連

職場での意思疎通

前に進めない/吹田在住で 環境を確保させなければ、

業務が複雑化する中で、 置きに自宅まで戻った後、 無認可保育所に預け、車を すが、朝、子供を4㎞離れた

潔に「労働時間の考え方」や まとめられていて、 がわかりやすくポイントが 守られていますか?」は簡 わかりやすかった 使用者が講ずべき措置_

事前申請出すな. 一時間とかで

外勤務手当を給料の一部と が増え、時間外が発生する チベーション向上に繋がら がない/職場の中には時間 職員を大量に入れ替えるた 望んでいます/毎年G内の ないので、廃止することを 要ではない残業もあるよう ことが信じられない。本人 ランクは廃止すべき/好き めて職員をのばすよう下部 出している。相対評価はほ 剣に業務に取り組み成果を 美味しかったです/各々真 ではあったが/あめちゃん 出さんといてな」と雑談風 め新しい業務に不慣れな者 いる方がかわいそうに思う ために、まじめに残業して に感じる。こういう残業の 減と言う上司が未だにいる 放題仕事を振ってくるくせ ●商工労働部 して生活しているため、必 に自覚がないので救いよう 相対評価制度は職員のモ 「1時間とかで事前申請 口だけは時間外勤務縮

あ」とその場を済ませる

長時間残業による身体的な

なくて、職員は言いたいこ 所属長が言うが何の効力も

ともグッと堪えて「まぁま

せんと早く帰るように」と すぐ限界が見える。「残業 では業務のマネジメントは

終業時間に帰ると いう雰囲気がない

っているし、上からも時間 りにしていて、実情を分か

かない ている。時間外を減らすに と職員数のバランスが崩れ 数年前から明らかに業務量 帰るという雰囲気がない 員数を増やす この2つし は、①業務を減らす ②職 職場全体で終業時間に即

ら、いろいろ思いつく職員 より良いものにしていくな 場にある/府民サービスを れる中間管理職のつらい立 外縮減を上手くやれと言わ

の心の余裕を持てるような

◆その他

自分だけ年休をとるのが

う/短時間の再任用(週3 局評価が下がるとも聞い ことについては何も言わな 職場となる/上司が残業の の会話が少なくなり、暗い メールが多くなると職場で ある。出勤日のメール確認 日)勤務だが、メール数は た。本末転倒のようにも思 ノルタイムの人と同じだけ に時間が大きくとられる。

●教育庁

い。積み上げてきた仕事を ん増えるのに、人は増えな 務はトップダウンでどんど

す

「整理」して切っていくし

員

つくりにつながりよくな

が上司にあるのか疑って

、本当に時間外を減らす

すぎる。ここ10年くらいに 費やしている/人員が少な わたり、人員が大幅に削減 なのかかなり疑問。面談 渡りの状態が続いていて安 業務は増えている。PTの されてきたが、一方で新規 評価シートに多大な時間を ●健康医療部 全上も問題が生じている かけている。窓口業務は綱 説明などにも大変な労力を く計画的にできない チャレンジシートが有効

なので、意思疎通が取れな

くなってくる。一方で、管理

職は職場の事情も目の当た

時間近くまで毎日残業して

夜遅く迄の残業で、終電の くなってきて、また毎日の や冗談を言う暇や余裕もな

もゴールなど見えない状態

●府民文化部

残業できない時は 持ち帰り

なあと思います。対応は難 ワハラ、モラハラ、セクハ 帰ることが恒常的になって きれず、かといって家庭と は出ないものも多いだろう ラについて、線引きはどう の両立もあり、残業できな の職場はわかりませんが、 てきたばかりなので、ここ しいでしょうけど/異動し が必要と思っています/パ くりなど、どうしても持ち 成、集計、企画案の素案づ い時は自宅でできる文書作 しても曖昧になるし、表に いる。人員増と業務量調整 どうしても時間内にやり

【出先職場】

い/予定外の急な業務が多 ●環境農林水産部 時間外の少ない人間は結

と思います

ろに記録しないといけない 同じ内容をいろいろなとこ ると思う/体調を崩す職員 時間外勤務に差がありすぎ 希望します/職場によって ため、子どもの状態により 保、子育て世代が多くいる いしたい/常勤職員の 議に出席できない。土地柄 のままでは必要な研修や会 めの)が不足している。こ う/旅費(職員の出張のた 安心して休める環境整備を に対する理解が少ないと思 請していない/上司の業務 に見合った旅費配当をお願 残業は36協定の上限をオ バーするのですべては申

と年々感じる。一方で、業 づらい雰囲気になっている きており、「助け合い」し お願いしたい/業務が細分 増えた。せめて欠員補充を 増え、連絡調整に多くの労 会など、他機関との業務が と困惑した/協議会や懇話 残業してはいけないとの厳 化され、お互いの仕事がど れず、研修生の指導業務も 務が増えるのに欠員補充さ たが、どうすれば良いのか 刀がいる。移管の工事や雑 んどんわかりづらくなって しい上司からの指導があっ 以育 言翁て

に対応できないことを早急 加えて、日中も過密スケジ が恒常的になっているのに 状況はつらい/残業するの かない…という状況。確か ュールで、今でも緊急事態 無駄を減らすことは大事だ に優先順位を考えること、 に何とかしないといけない か、大事なところまでカッ -せざるを得ない…という けない な そのような能力判断ができ

残業増えると 価を下げる?

都市整備部

申請しない協定上限超えは い状況/時間外が年間36カバーアップができていな 評価を落とすと脅されまし るわけでもないのでやめて た。こんなことをするため 0 業 ほ 人あたりの業務量が多く、 評価制度ですか。ひどす しい。むしろサービス残 やゆとり月間は仕事が減 いると思った/ゆとり週 っていたが、これだけ世 福祉部 時間を超えると年度末の が増えるだけである/一 で残業が多いのに逆行し

フレックスタイム制導入 てくれたら、夜の面談あ

いと思うが、給料とリンク力を高めていくためには良ます/評価制度は個人の能機能停止状態になると思い くくなり、もの言わぬ公務 (府民) を意識するあま ったときなどに、職場が ば、誰かが病気などにな 感じます/対外的な評価 るための会議等ができに ているため、よい仕事を た時や突発的なことが起 ある仕事をしておかなけ 業務量が増大しているよ ことが簡単にすまなくな ったり書類が増え、1つ トが機能することが必要 二重三重にチェックが に思う/通常からゆとり 1月して11月の127721 たいです ットに歯止めをかけて頂き 業務は業務量が変わらない びとなりますが、児童福祉 業務が回りません。人員力 況です。また、総務・企画 すぎて、アンバランスな状 司の増員があまりにも違い 祉法改正により、増員の運 時間内で終わるのは難しい 務仕事が増えていっている が、減らすのは難しく、事 しにくし茤医気たあります 人員が数名も減らされてい (むしろ増えている) まま 、児童福祉司はH29児童福 が気になる。また、一人 、仕事増やすのは簡単です かかえる仕事量が多く、 恒常的に残業しないと

 \mathcal{O}

0 \mathcal{O}

評価制度なじまない 福祉の職場に

化を打ち出したニュースが 政府が労働事務所の民営 まう。上の評価は気にせ い人は管理職にしてはい トをしてほしいし、また 業務の本当のマネジメ いないのは問題 が時間内に事務が終わらな すすめているので、評価制 場はチームワークで仕事を 思っていますが、やる気な 遅い」「時間かかりすぎ」 組んでいましたが「事務が やっていこうと思って取り ると憂鬱になります/なん ジシート提出する時期にな 間を費やしてしまっていま めに色々考えて悩んで、時 ありません。異動前の職場 現在の職場では叶いそうに かった場合申請しにくい) 入れる基準がわかりにくい 度はなじまない。時間外を くしかけました/福祉の職 と評価ダウンでした。厳し とか時間外勤務となっても す。本当にいつもチャレン 務状況に不満を感じます/ きたいと思っていますが、 い評価も受け入れないとと チャレンジシート作成のた では、可能だっただけに勤 し、周りの職員が申請して (利用者支援なら申請する 自分の時間を持ちつつ働