

1面のつづき

残業実態調査

職場の声

総務部

財務部

●自由に物が言える職場にしたい。ストレスたまり疲れるときがある。

●人員削減において時間外を減らせと言われても、無理を強要するもの以外の何者でもない。仕事をためてほしいのならば、成果を出さないと給与カットではやってられない。

●残業は健康に悪いので、ぜひ減らす対策をお願いします。育休の代替職員について業務に見合った人材を配置してほしいです。

府民文化部

●人がいない。

●ワークライフバランスを図りたいが現実には無理。

●今の職場は17時30分や18時を意識して、その間に仕事を終わらせて帰ろうという雰囲気が無いですね。

●大手前と咲洲の移動に時間を取られるのも要因の一つ。慣例業務(監査・議会)に不要と思われる作業・ムダが多い(ペーシ打ちなど)。

●若手は単価が低いんだから残業代ペイは出してほしい。

●本庁機能は大手前に集結すべきだと思います。咲洲庁舎があることにより、無駄な出張費などが発生してると感じます。また、大手前の本館、別館の職場環境が悪すぎます。このままでは、職員の本来持っている能力が発揮されず、モ

●転勤希望しましたが、転勤できませんでした。来年4月に期待します。

福祉部

●給与上がらない、時間外減らないなら、せめて職場環境の改善(エアコン、机の新調など)をしろってほしい。

●一年目の研修に府庁の下、一門一答問題集などを作成し、使ったほしい。

●1年目職員の勉強時間を

分間をお昼に回してほしい。

●窓に網戸がないので、夏は蚊に刺されまくって、毎週5、10ヶ所のかまればアザができています。1〜4階程度まで網戸をつけてください。床の掃き掃除がされていないのでホコリがたまりまくっています。掃除にたくさんの人を増やして下さい(本館も別館も同じ状況です)。

●時間外(残業)が増える原因は職員の削減によることもあると思います。多くの職場で増えていると思われる休職者によるものもあるのではないのでしょうか。休職者を減らすことも考えてほしい(頑張っている人に負担がかかりすぎる)。

●上司は時間外をするなど言ってくれますが、業務量が減るわけではないので、実際のところ時間外申請は出せずに残業しています。家での勉強も含めると相当時間外をしていることになりま

●冷暖房等の労働環境が良くない。汗をかいたり、手が冷えた状態では作業効率が上がらない。イライラや人間関係の悪化につながりかねない。

健康医療部

●「意識改革」のような精神論では具体的な実績は出せない。

●結局、月30時間または年間360時間を超えないように調整される。サービス残業は当たり前。家に持ち帰る業務も発生している。

●21時までしか基本的に残業の入れを認めさせない。クーラーがほしいです。

る。

●システム化に伴い人員削減されたが、システムの効率的な運用がなされていないため、仕事のための仕事となっている。

●個人のチャレンジシートは不要。職場チャレンジシートを元に課員が業務を行うことが大事であり、個人におよぼす意味が不明。時間のムダ!!

●サービスの低下も覚悟して勤務を減らさないと今の人員では無理。時間外の増を容認してがんばら

●資料の作成、法律や制度や過去の経過を「時間をかけて」調査し、そのあとの説明や事案を検討して、さらに「時間をかける」という仕事を増やす

商工労働部

●評価者がほとんど在籍していません(週1日いるかどうか)。人事評価が本場に適正か疑問です。

●好き嫌いが態度に出ている。これいいのではありませんか。日々の業務相談もできません。不安です。

●資料の作成、法律や制度や過去の経過を「時間をかけて」調査し、そのあとの説明や事案を検討して、さらに「時間をかける」という仕事を増やす

●みんなが年休を取りやすい職場環境にならない限り、子どものための休み、生理休暇、歯医者に行くなどの休みが取れない状況。人員不足が全ての問題を生む。人事局は人を増やすべきことをまずは認めるべき。

●一時期の職員採用の停止により、職員の職階や年齢構成がいびつになっている。総括主査やペテラの副主査が激減。その辺りの業務量が大変多くなっているのではないかと4月の時間外が29時間です。しんどい!

●事業費を人員の定数の目安にしないていただきました。

●チャレンジシートの目標設定には毎年苦しみま

●部署毎に残業の偏りがある。業務の平準化、適正人員配置をしてほしい。

●毎年のように仕事を



ういづ風にさせていると思うサービス残業が最も多い。

●システム化に伴い人員削減されたが、システムの効率的な運用がなされていないため、仕事のための仕事となっている。

●個人のチャレンジシートは不要。職場チャレンジシートを元に課員が業務を行うことが大事であり、個人におよぼす意味が不明。時間のムダ!!

●サービスの低下も覚悟して勤務を減らさないと今の人員では無理。時間外の増を容認してがんばら

●資料の作成、法律や制度や過去の経過を「時間をかけて」調査し、そのあとの説明や事案を検討して、さらに「時間をかける」という仕事を増やす

●みんなが年休を取りやすい職場環境にならない限り、子どものための休み、生理休暇、歯医者に行くなどの休みが取れない状況。人員不足が全ての問題を生む。人事局は人を増やすべきことをまずは認めるべき。

●一時期の職員採用の停止により、職員の職階や年齢構成がいびつになっている。総括主査やペテラの副主査が激減。その辺りの業務量が大変多くなっているのではないかと4月の時間外が29時間です。しんどい!

●事業費を人員の定数の目安にしないていただきました。

●チャレンジシートの目標設定には毎年苦しみま

●部署毎に残業の偏りがある。業務の平準化、適正人員配置をしてほしい。

せも多い。しかし、数年前に減員された。減員したのに、非常勤職員が配置されたこともない。前任者も休日出勤や早朝出勤(いずれも申請していません)と聞いていたが、私もかなり休日出勤した。その後、振替休日を取るのめかなり無理して取ったので、結局一年中残業していた。所属長からは、メリハリをつけて仕事をするように言われているが、新規事業でないため、業務内容が脚光を浴びるものではないので、業務量の多さや内容に理解を得られていないようで悲しい。

●担当業務が異なるのに、相対評価しても意味がない。いかげんに見直すべき。

●仕事が多すぎ! 課長は部長の規線ばかり気にしている。立場上理解できる部分もあるが、そのおかげで仕事量が激増している。部長のために仕事をしているんじゃない! 登庁時間と同じように、退庁時間も厳しく見て、超勤手当を出してほしい。

●人事評価の相対評価は撤廃。咲洲庁舎からの撤退。時間外手当ではなく代休取得を迫られます。また、仕事が遅い、効率悪いと怒られます。毎日9時出勤、9時退庁(カード)。そのあとさらに残業しています。

●チャレンジシートが職員育成に役立っているとは到底考えられない。単なる時間の無駄だ。咲洲は

●以上減る。職員数だけの議論だけでは不十分。今まで仕事をまわしてきたペテラン職員が抜けて、新採が入っても±0にはならない。さらに頭数がマイナスになっているのだから、時間数が増えるのは当然だ。「真の原因は何か」を突き止める前にその辺の当たり前のこと、本音の部分を見直しては?

●評価制度や幹部報告のための資料作成、予算を通すための資料作成など、しょーもない仕事も多い。

●みんなが年休を取りやすい職場環境にならない限り、子どものための休み、生理休暇、歯医者に行くなどの休みが取れない状況。人員不足が全ての問題を生む。人事局は人を増やすべきことをまずは認めるべき。

●一時期の職員採用の停止により、職員の職階や年齢構成がいびつになっている。総括主査やペテラの副主査が激減。その辺りの業務量が大変多くなっているのではないかと4月の時間外が29時間です。しんどい!

●事業費を人員の定数の目安にしないていただきました。

部署にいました。今年の異動により残業はぐっと減っています。部署によってここまで忙しさが違うことに、不公平感があります。同じ給料なのに

●人を減らしても業務をリストラしないで残業が多いのだと思う。

●事務補助者の増員。給料削減してまでなぜ事業をやるのか不思議。

●年々一人当たりの業務量が増大しており、このままでは病気になる職員が増えるのではないかと

●繁忙期は電話対応に追われます。電話交換を業にしていれば時間が来れば休憩が取れると思いが、休憩もくしゃべり続けることになりま

●通常業務にとりかかれるのは時間外となっていて

●人員増しかないと

●咲洲からの撤退を!

●職場はチームプレーが必要。チャレンジシートは止めていただきたい。

●職員を増やしてほしい

●対評価結果の理由を聞いても「よう答えません」「一分かりません」との対応。評価制度の「崩壊」ではないか。再任用職員への給与・手当差別を解消すること。再任用職員への相対評価は直ちにやめるべき!

●魅力がある仕事でもこんな働き方では長く続けられない。いつ心身が壊れるか心配。

●繁忙期は電話対応に追われます。電話交換を業にしていれば時間が来れば休憩が取れると思いが、休憩もくしゃべり続けることになりま

●通常業務にとりかかれるのは時間外となっていて

●人員増しかないと

●咲洲からの撤退を!

●職場はチームプレーが必要。チャレンジシートは止めていただきたい。

●職員を増やしてほしい

●一休日出勤が当たり前「一休日出勤をサービス出勤にするのが当たり前」という考えをなくすべき。表面上、残業がなくなっても実際はなくなっていない。

●毎年のように仕事を

その他/部局不明

●対評価結果の理由を聞いても「よう答えません」「一分かりません」との対応。評価制度の「崩壊」ではないか。再任用職員への給与・手当差別を解消すること。再任用職員への相対評価は直ちにやめるべき!

●魅力がある仕事でもこんな働き方では長く続けられない。いつ心身が壊れるか心配。

●繁忙期は電話対応に追われます。電話交換を業にしていれば時間が来れば休憩が取れると思いが、休憩もくしゃべり続けることになりま

●通常業務にとりかかれるのは時間外となっていて

●人員増しかないと

女性が安心して働き続けられる職場をつくろう

6月23日、第62回府職労女性部定期大会がドーンセンターで開催されました。大会では12名の代議員から発言があり、活発な討論を通じて向こう1年間の運動方針を全会一致で決定しました。



欠員・人員不足で職場は多忙化

病院職場からは、恒常的な欠員や専門看護師や認定看護師をめざした長期自主研修支援制度の影響もあり、いっそう職場が多忙化している実態などが報告さ

公衛研の役割をもっと住民に知らせよう

健康福祉支部からは、府立公衆衛生研究所と市立環境科学研究所の統合・独立問題について報告があり、公衛研の役割についてもっと多くの住民に知らせ、9月議会に向けて引き続き奮闘する決意が語られました。女性の多い子ども家庭センターでの過酷な勤務実態も報告されました。教委支部からは、改正された育児・介護休業法等にもとづいて、仕事と家庭の両立支援制度を拡充するため、女性部として運動を大きく広げてほしいとの要望が出されました。

保健所支部からは、産休・育休の代替配置ができず、職場が多忙化している実態が報告され、正規職員

る能力が発揮されず、モチベーションも上がらな
●1年目職員の勉強時間を短縮し、業務の効率化を。
●人が少ないうえ、不要と
●時間外勤務の前の休暇15
●クレーンがほしいです。
●人が少ないうえ、不要と
●思われる業務が多々あ

業の力を認めさせない
●風潮はおかしい！8時45
●分ごろに流れる放送がそ

に特に業務が集中する。
●法律で定められた調査の
●集計は膨大で、問い合わせ

る時間の無駄だ。咲洲は
●遠すぎる。大手前に戻れ
●ば通勤時間が往復1時間

も。
●昨年度までは年間300
●500時間残業がある

●時間外手当は代休で取っ
●ている。二次評価者に相

●毎年のように仕事を覚え
●られては、業務がうまく
●引き継げるのか心配。

2016若手職員のつどい

いろんな職種・職場の若手職員が集まって、楽しく交流します！
職場での悩み、同じ職種や年代での情報交換など…楽しく交流しよう！

とき 7月29日(金)19時~30日(土)15時〔1泊3食つき〕
ところ 大阪リバーサイドホテル (JR環状線桜ノ宮駅前)

おもなプログラム

- ★夕食パーティー (利き酒大会やお楽しみゲームも！)
- ★交流会 少しお酒も飲みながら、わいわい話しましょう
- ★知らなきゃ損！聞いて得する話 (給料のしくみ、給料表の見方、共済(税金・保険・年金)のしくみ、どうやったら給料が上がるか!!共済や互助会の給付制度など…)
- ★グループ・トーク (職場のことや仕事のこと、近況を報告し合おう！)



参加希望の方は、お近くの組合役員か府職労まで

今年度はこれが最後です！

7月より

大阪府自転車条例(4月施行)「自転車保険」が義務化

年間1000円で
最高1億円

個人賠償責任共済
緊急追加募集

しかも家族全員が補償の対象

7月21日(木)まで

7月から自転車保険の加入が義務づけられました。府職労では、組合員と家族を対象に「個人賠償責任共済」をとりこんでいます。年間1000円の掛金で生計を一にする家族も含めて、最高1億円の補償があります。

日常生活のアクという事故を補償

- ・自転車で走行中に歩行者に接触しケガをさせた
- ・停めていた自転車が倒れ駐車中の車を傷つけた
- ・スノボやスキーで他人にぶつかってケガをさせた
- ・子どもがキャッチボールしていて窓ガラスを割った
- ・水もれにより階下に損害を与えた
- ・愛犬が他人にかみついた

追加募集の補償対象期間
2016年8月1日
~2017年3月31日
掛金 900円

*新規加入組合員の方は今だけ500円で加入できます！ 詳しくは府職労まで

40歳以下の組合員のみなさん、新たに府職労に加入されたみなさん セット共済プレゼントは受け取りましたか？

まだの方は、とりあえず受け取ってください

Q プレゼント期間が過ぎたら自動的に継続加入しないといけないのでは…?

A 健康告知に該当しない方を対象で「10型(掛金1,070円/月)」を最大15ヶ月(6月1日~8月31日まで)プレゼントしています。セット共済は1年ごとの契約ですので、プレゼントを受け取ったからといって継続加入しなければならないということはありません。
自分のライフプランに合った共済や保険をじっくり考えるためにも、まずは基本的な保障のついたセット共済のプレゼントを受け取ってください。

Q プレゼントされるセット共済の保障内容って…?

A 10型はセット共済で一番低い保障の型ですが、入院日額2千円、手術見舞金3万円などの保障があり、万が一のときの助けになります。より大きい保障の型に加入したい方には、掛金の一部(1,070円/月)を割引します。

セット共済10型の保障内容

入院日額		通院日額		死亡		後遺障害		手術見舞金
病気けが	交通事故	病気けが	交通事故	病気けが	交通事故	病気	交通事故	
2,000円	7,000円	1,000円	1,500円	100万円	400万円	4万~90万円	360万~16万円	30,000円

Q セット共済は掛金の一部が還元されると聞きましたが、プレゼントを受け取った場合はどうなるの？

A プレゼント加入者にも還元金が支払われます。セット共済は、みなさんの掛金のうち事務費用や請求のあった給付金を支払った後、残った掛金を還元しています。毎年給付状況によって還元金の額は変わりますが、プレゼント加入者にも同じように支払われます。

Q もし、ケガや病気入院や通院する場合は、どうしたらいいの？

A 職場の組合役員か府職労本部(06-6941-3079)にご連絡ください。必要書類等の説明をさせていただきます。組合事務所が窓口になりますので安心です。

Q 慢性疾患があり、健康告知に該当するのですか？

A 健康告知に該当する場合はセット共済には加入できません。ただし、交通災害共済(交通事故によるケガの入院や通院の保障)に加入できます。プレゼントもありますので、お気軽にお問い合せください。

Q 火災共済もあるんですか？地震にも対応していますか？

A あります。自治労連の火災共済は全国で一番掛金の安い共済です。また、「地震特約」や「賠償特約」をつけなくても、落雷、車の飛び込み、風水害、地震のときのお見舞いまで広く保障しています。