

間労働の抜本的解決には 増こそ必要



約半数が残業

12月6日と8日、府職労は残業実態調査を実施しました。6日には大手前庁舎、8日には咲洲庁舎で、早朝宣伝と勤務時間終了後のアンケート配布を行い、22時30分まで庁舎前でのアンケート回収、22時30分の職場訪問を行いました。アンケートには大手前庁舎で429人、咲洲庁舎で194人の回答がありました。

また、時間外勤務手当の申請状況については「すべて申請している」は、約半数に止まっており、「不払い・サービス残業」の実態を示しています(グラフ②)。

「柔軟な勤務時間」は残業減や健康保持につながる

また、今回のアンケートでは、府庁版「働き方改革」のメニューとして示されている「柔軟な勤務時間の設定」について、時間外勤務の削減につながると思

うか質問しています。「思わない」「あまり思わない」が約半数(49.5%)を占め、「非常に思う」「思う」は24.1%となっています。

3分の1が月30時間以上

直近の1ヶ月(11月)は「ゆとりの月間」であるにもかかわらず、実際に残業した時間数(休日出勤も含む)では、30時間以上残業している職員が全体の3分の1を超えています(グラフ①)。

「思う」は21.8%となっ

表① 18時30分以降の退庁者数(2016年12月調査)

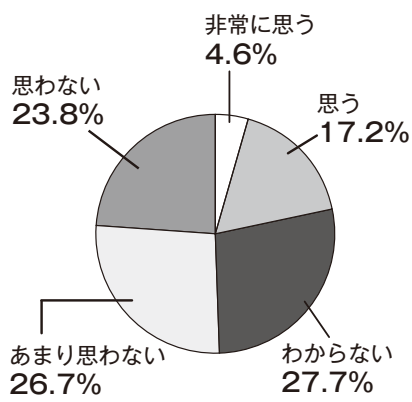
退庁時間	退庁した職員数(人)		計
	大手前(6日実施)	咲洲(8日実施)	
18時30分～19時30分	477	394	871
19時30分～20時30分	274	241	515
20時30分～21時30分	169	137	306
21時30分～22時30分	121	66	187
22時30分以降残業者数	65	24	89
合計	1,106	862	1,968

1ヶ月を教えた

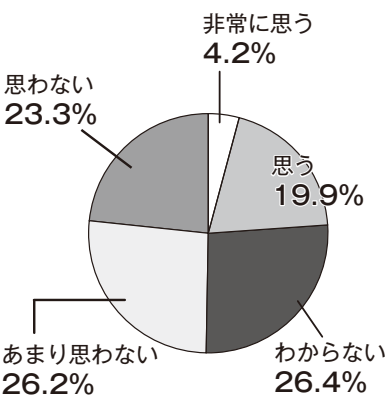
0時間以上3%

5時間未満2.9%

グラフ④ 「柔軟な勤務時間の設定」が職員の健康保持につながると思われますか?



グラフ③ 「柔軟な勤務時間の設定」が時間外勤務の削減につながると思われますか?



ています(グラフ④)。アンケート結果からは、半数以上の職員が「柔軟な勤務時間の設定」が時間外勤務の削減や職員の健康保持につながると思われていることがわかります。

「職員数の定数増」が70%とダントツのトップで「不要な業務の見直し」(51.7%)、「欠員の補充」(31.7%)と続いています。一方で「柔軟な勤務時間の設定」はわずか8.9%です。

府職労は、この根本原因の解決も含め、長時間労働の解消に向けた取り組みをいっそう強化して進めたいと考えています。

以前所属していた住宅まちづくり部については、定数減のわりに業務量が増えたり、残業する気がなくなると感じる声が多かったです。本来、公がやる必要があるのかと考えるような業務もあり、より残業が増える印象でした。

柔軟な勤務時間の設定も必要性はあると思うが、時間外が減るのは、ほんの一部だけでは?そもそも、多くの職場で業務量が多すぎるこの方が問題だと思つた。働き方改革によって職員側の意識、働き方に問題があるようなネーミング。とてもないことだ。私の経験では「早朝始業時や勤務時間終了後19時まで、あるいは21時以降や休日の時間外勤務は請求するな」特に主査以上の幹部職員や、昇格試験対象者はそんなことをすると内申にひびく」と飲み会で露骨に言い放つ上司もいた。A/B動の区分は無駄。原則的には職員の勤務時間帯を統一すべき。

今年4月に本庁に異動となり、引き継ぎ等が上手くいかず、時間外実績が4月は32時間(実際は97時間)、5月は16時間(実際は48時間)で潰れそうになりました。その間G長も休んでしまい、本庁に大変でした。課長に残業を減らして欲しい、今こそ何とか戻りましたが、自ら言わないと実際に退勤スリット等を見て気にかけて下さる上司がいない実情は本当に怖いと思つています(今はきちんと申請しています)。(夜遅くまで残っていることが良いという意識を養えること。上司が変わらないと何も変わらない)「柔軟な勤務時間の設定」で事前にゆとりを入れて勤務時間を「を後ろにずらす」より事後(例えば翌日)にずらす方が体調的には良いと思われる。10年ほど前に比べて、表に表れない業務がやたらに増えてくる。すぐにやめるべき。ペテラン大量退職の後を同数の大量の新採職員と再任用職員で補つのは無理があると思つた。議会、予算要求資料、緊急対応等事は一向に減らせない。議会のあり方。年中、議会に時間をとられている。議会対応への努力、必要性。自宅勤務。小学生に部分休業取れるようにしてほしい。仮に人員が増やせないのであれば、業務の量を減らす、質を落とす必要がある。質の向上を求める一方で人員は減らすというのはおかしい。働きがいのある職場になるように検証したい。疲れました。

アンケートに寄せられた意見(声)抜粋

【環境農林水産部】

「働き方改革」ってきれいごとしか書いていないような気がした。咲洲庁舎からの撤退!撤退までに南海トラフ地震が来ませんように!できないことはできないとはっきり伝えるべき。急な業務増には室内でG間の業務量の平準化を図ることが室長マネジメントの評価につながるようにすべき。業務効率の向上・能力の向上は、管理職、G員がお互いに課題を共有し、改善を目指すべきもの。お互いの意識改革が不可欠だと考える。代休も消化できないのに、柔軟に勤務時間をずらすしても、結局、定時プラス時間外(ずらした分の長時間労働)となりそうに心配です。部局間連携が必要だと思つています。夜間仕事の方は翌日の勤務開始時間をその分後ろにずらすように疲労回復につながると思います。

【教育庁】

残業削減の声が大きすぎて、残業を申し出られる雰囲気でもなく余計に仕事がタイトになってしまつた。直属の上司が協力的体制を考へる等、残業している人へ耳を傾けることなど、残業している人を名指しで「残業タメ」だと言つるのはやめてほしい。ホットメールや意見箱などは本当に気軽、あればありがたい。こういったアンケートもありがたいです。出せる人はまだ少ないかも。寒中、遅くまでお疲れ様です。不毛な議論で時間外が増えている。残業を減らす、健康的な生活を送りたいと思つているが、業務が多すぎて残業せざるを得ない。過度な資料要求、不毛な予算議論。質問が夕方17時にきて、翌日に回答せよと言われて、いつ回答をつくるのでしょ。時間外するなと矛盾していますよ。

【住宅まちづくり部】

人員が不足しているなかで、業務効率化を進めることが困難である。業務進行が追いつかないため、残業が増えるばかりである。たとえ30分でも時間外を申請しよう!というキャンペーンをしてくださいませんか?フレックス制度を導入すればもっと柔軟な働き方ができると思つた。業務量に対して人員が足りていないことが時間外勤務増加の最大の原因だと思つています。また、チャレンジシートなど、相対的人事評価を脅したと感ずく。目標管理の下に、直接府民サービスとは関係のない業務(幹部の点数稼ぎ)に職員の貴重な時間が費やされているという現状があります。そのうちの中で、超勤削減が実現できるのはないかと思つています。当局も十分承知の上で「働き方改革」なるさらなる過重労働を推進するような行為は絶対許されません。管理職が機能していない。議員からの問い合わせが多すぎる。残業がないと精神的に楽ですが、残業代がないと生活が苦しいです。時間外勤務の削減には上司の部下に対する仕事の与え方等の意識改革が一番必要だと感じます。疲れがとれない

【政策企画部】

柔軟な勤務時間の設定も必要性はあると思うが、時間外が減るのは、ほんの一部だけでは?そもそも、多くの職場で業務量が多すぎるこの方が問題だと思つた。働き方改革によって職員側の意識、働き方に問題があるようなネーミング。とてもないことだ。私の経験では「早朝始業時や勤務時間終了後19時まで、あるいは21時以降や休日の時間外勤務は請求するな」特に主査以上の幹部職員や、昇格試験対象者はそんなことをすると内申にひびく」と飲み会で露骨に言い放つ上司もいた。A/B動の区分は無駄。原則的には職員の勤務時間帯を統一すべき。

【都市整備部】

今年4月に本庁に異動となり、引き継ぎ等が上手くいかず、時間外実績が4月は32時間(実際は97時間)、5月は16時間(実際は48時間)で潰れそうになりました。その間G長も休んでしまい、本庁に大変でした。課長に残業を減らして欲しい、今こそ何とか戻りましたが、自ら言わないと実際に退勤スリット等を見て気にかけて下さる上司がいない実情は本当に怖いと思つています(今はきちんと申請しています)。(夜遅くまで残っていることが良いという意識を養えること。上司が変わらないと何も変わらない)「柔軟な勤務時間の設定」で事前にゆとりを入れて勤務時間を「を後ろにずらす」より事後(例えば翌日)にずらす方が体調的には良いと思われる。10年ほど前に比べて、表に表れない業務がやたらに増えてくる。すぐにやめるべき。ペテラン大量退職の後を同数の大量の新採職員と再任用職員で補つのは無理があると思つた。議会、予算要求資料、緊急対応等事は一向に減らせない。議会のあり方。年中、議会に時間をとられている。議会対応への努力、必要性。自宅勤務。小学生に部分休業取れるようにしてほしい。仮に人員が増やせないのであれば、業務の量を減らす、質を落とす必要がある。質の向上を求める一方で人員は減らすというのはおかしい。働きがいのある職場になるように検証したい。疲れました。

【福祉部】

ゆとりの月間(月間)が年に何回かあると思つたが、ムダで