

仕事が勤務時間内に終わらない

時間外勤務が発生する原因については「特定期間(1~3ヶ月)に集中する業務がある」「恒常的(4ヶ月以上)に通常業務が勤務時間内に終わらない実態がある」が、それぞれ3分の1を占めています。業務量に見合った職員が配置されていない実態が明らかにあります(グラフ⑤)。

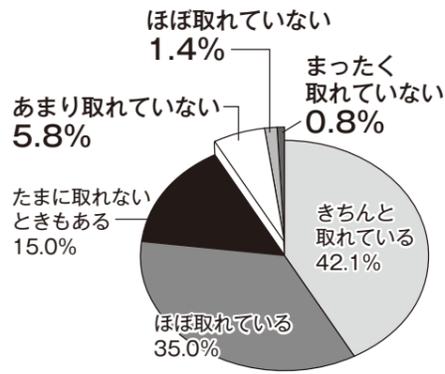
「時間外勤務を減らすために必要だと思うこと」は「職員を増やす」が60.0%とトップで「業務のやり方の工夫・見直し」40.5%、「業務量を減らす」39.4%と続いています(グラフ⑥)。

人間らしく働き続けられる職場を

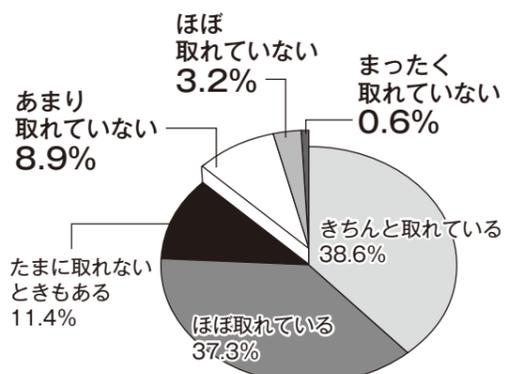
評価制度で残業が増える

現在の評価制度は時間外勤務の増加に影響している。職場からみんなで声をあげ働きやすい職場をつくりましょう。

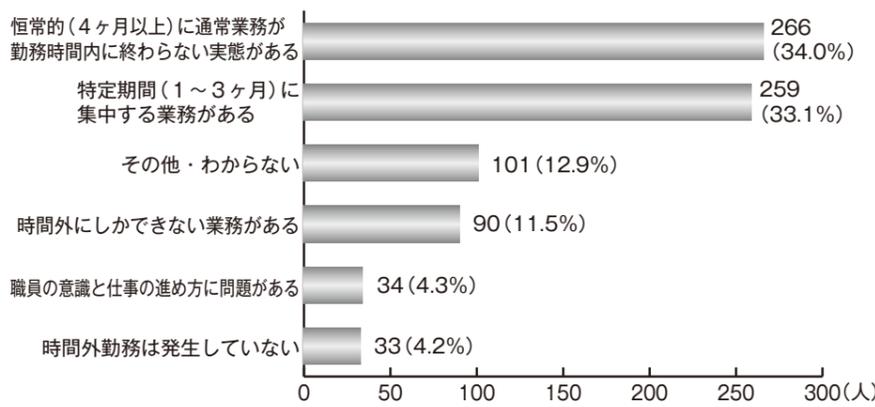
グラフ③ 昼休み(45分の休憩時間)がきちんと取れていますか？



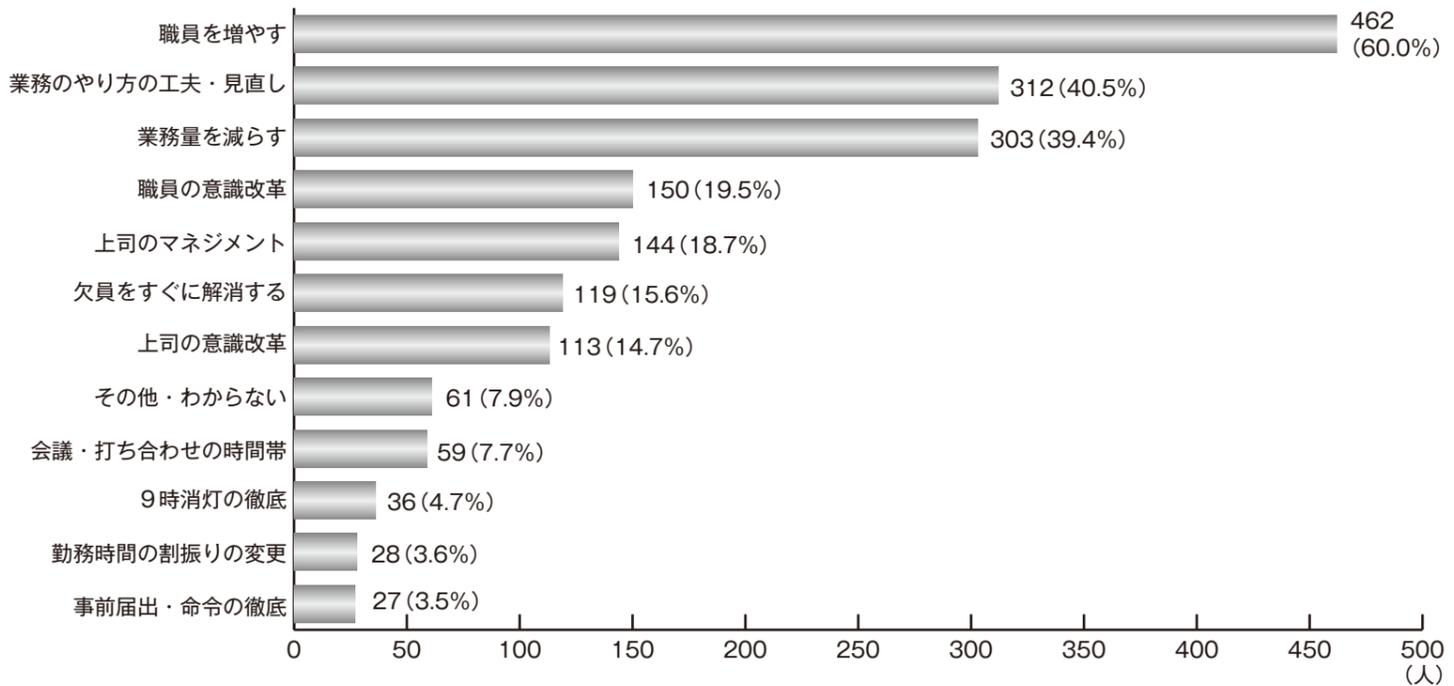
グラフ④ 年次有給休暇や特別休暇(子育て・介護等にかかわる休暇など)は、希望するときに取れていますか？



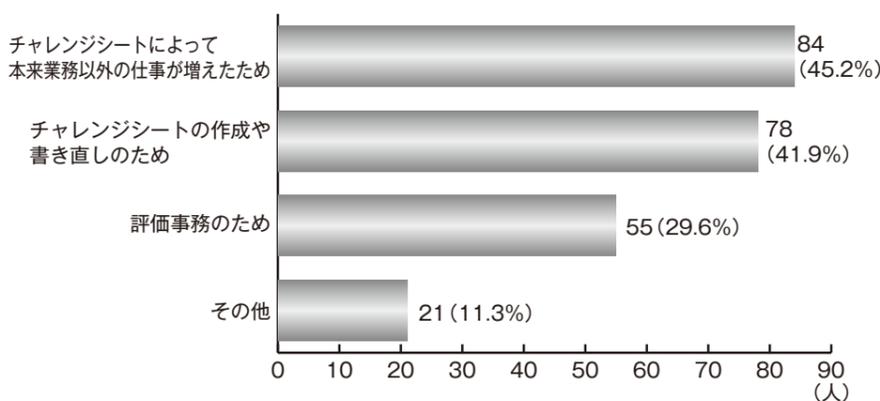
グラフ⑤ あなたの職場で時間外勤務が発生する原因は何だと思いますか？主なものを1つだけ選んでください。



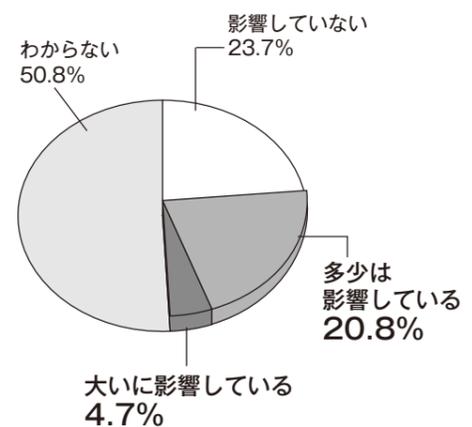
グラフ⑥ 時間外勤務を減らすために必要だと思うことをすべて選んでください。



グラフ⑦-1 (多少は影響している、大いに影響していると答えた方のみ) その理由をすべて選んでください。



グラフ⑦ 現在の評価制度は時間外勤務の増加に影響していますか？



働きやすい職場にしたい！ 職員の声(抜粋)

決裁の中で「時間外縮減」法違反の実態も明らかに

ない/職場チャレンジシートとの重複が多く無駄。個人チャレンジシートでの作成

間外勤務を認定すればいい。もちろん、スリット時刻を業務終了時刻とする

人数を減らして完璧主義な内容を求めるのは無理がある。組織が現実を見て

今から南港に行くのか...と思ってしまう日々です。大手前の方が良いですね/内部管理のための資料作成・打ち合わせ等は最大限簡素化すべき/府職労版「労働時間適正化ガイドライン」

申し訳なくなる職場の雰囲気がある
チャレンジシートに多大な時間
【出先職場】

とか、効率が悪い仕事が多いと感じる/記録を書くことは重要だが、時間内は来庁相談や電話対応が多く、集中して取り組むことが現実的に困難。以前、記録で残業してはならないので

身にかかる負担に対する心配があります。職員全体の仕事量も問題ですが職員ひとりにかかる仕事量の調整も重要だと思います。この点に関して上司のマネジメントが機能することが必要

る日はAMゆつくり出勤して、残業減らせたいです/現場職のため事務時間の確保ができません。事務だけでは時間外の申請が行いにくい雰囲気があります/仕事増やすのは簡単です