

仕事が勤務時間内に終わらない

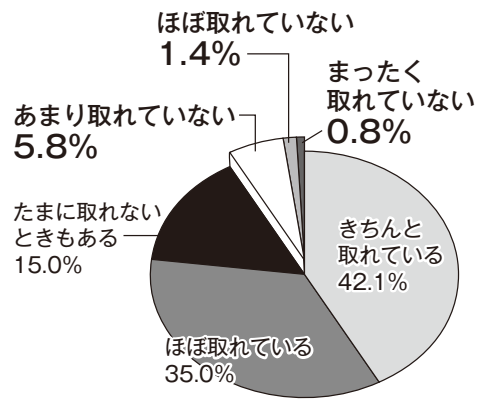
時間外勤務が発生する原因については「特定期間(1~3ヶ月)に集中する業務がある」(恒常的(4ヶ月以上)に通常業務が勤務時間内に終わらない実態がある)が、それぞれ3分の1を占めています。業務量に見合った職員が配置されていない実態が明らかになっています(グラフ⑤)。

人間らしく働き続けられる職場を

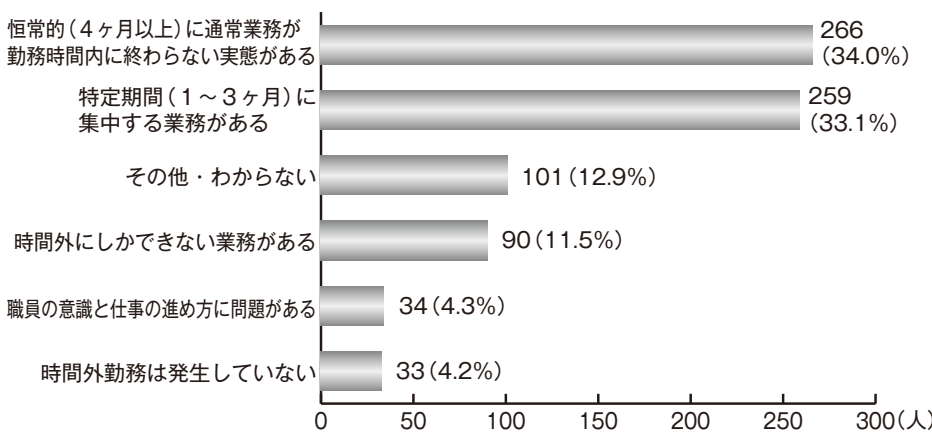
評価制度で残業が増える

現在の評価制度は時間外勤務の増加に影響している。府職労は「全庁いっせいで働き方実態調査」結果も活用し、職場の声にもとづく団体交渉での追及など、長時間労働の解消、働きやすい職場の実現をめざし、引き続き取り組みを進めます。

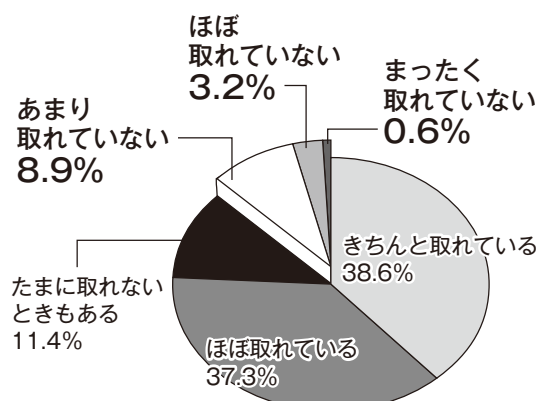
グラフ③ 昼休み(45分の休憩時間)がきちんと取れていますか?



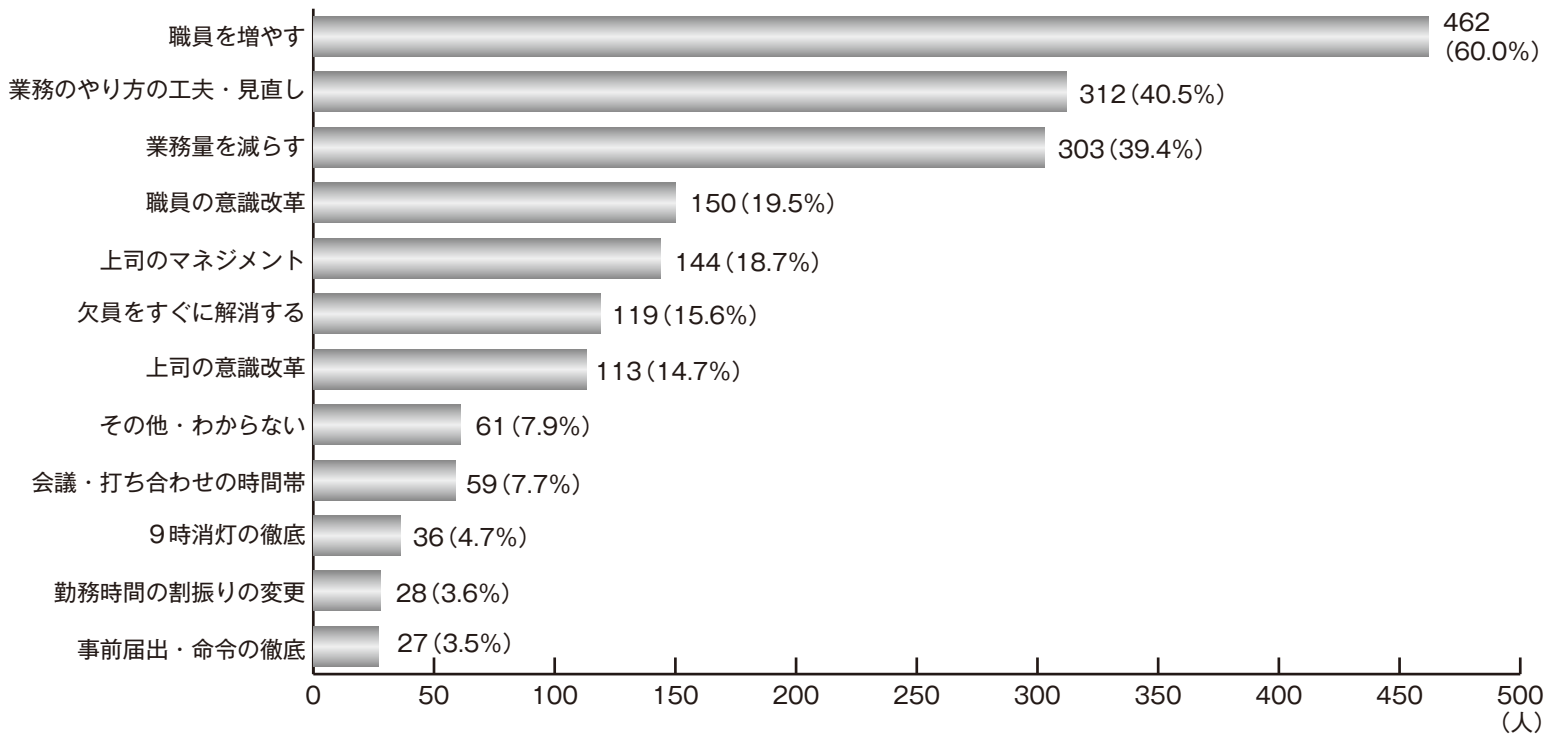
グラフ⑤ あなたの職場で時間外勤務が発生する原因は何だと思いますか? 主なものを1つだけ選んでください。



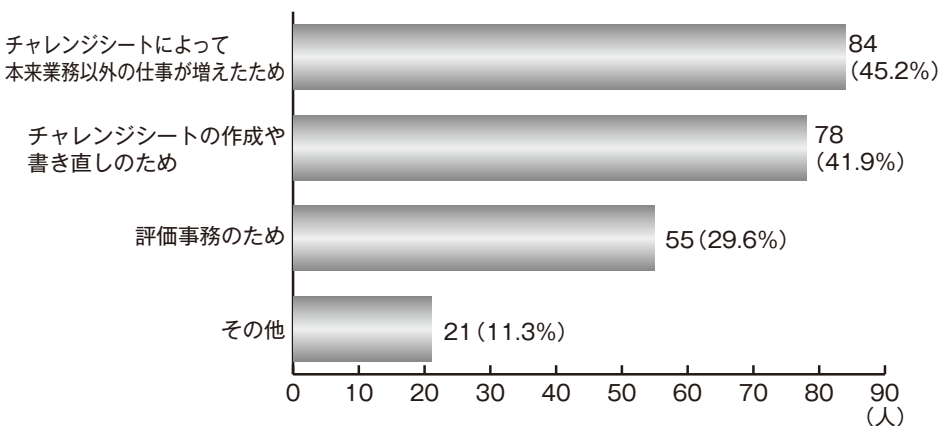
グラフ④ 年次有給休暇や特別休暇(子育て・介護等にかかわる休暇など)は、希望するときに取れていますか?



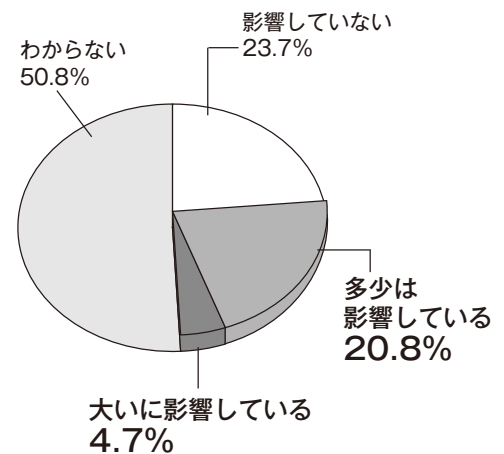
グラフ⑥ 時間外勤務を減らすために必要だと思うことをすべて選んでください。



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。組織は現実を見て

今から南港に行くのか...と申し訳なくなる職場の雰囲気がある

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、残業減らせると思いきや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

【出先職場】



法令違反の実態も明らかに

【本庁・大手前】

◆教育庁

とにかく残業のない日も日中ずっと追われている状態、条例や根拠といった根本となるものを勉強する時間がない。教職員数に対し事務をやる人数が少なすぎる。非常勤の予算も減らされ、いっそう業務増となった。細かい仕事が多く説明がしにくい。時間外勤務がばらばらしているという評価をしないように意識を改革する必要がある。時間外申請はしても、そのとおり決裁してくれません。決裁のなかで「時間外削減」が行われている実態を調査してください。定時退庁日は、定時に課長やグループ長が退庁を促すがすまうにすべき。内部統制、コンプライアンスも過度になりすぎると、不当・違法性が立証されるので考え直すべき。評価制度の廃止

◆政策企画部

◆健康医療部

引き継ぎの指導、ルールが徹底されておらず場当たり的。給与を上げることで優秀な職員が増え事務改善につながる。業務量はかわらないのに時間外の削減ばかり求められている。公務員に対する府民の目が理解にすぎないと変わらぬ。時間外勤務を減らすためには、自分の仕事を他人に振るような仕事は排除すべき。特別休暇は取ったことが

業務量は変わらぬのだから…

上との重複が多く、無駄な人チャレンジシートの作成に非常にストレスを感じる。総務部 仕事でやるのが決まっている以上、時間外勤務をなくしたり、年休の完全消化をすることは不可能。職員個人の裁量で時間外勤務をする期間、日、時間が決まるので良いのでは。人員配置がおかしい。忙しい所との差。早く帰る、帰らないは職場の雰囲気にもよる。物理的に業務量が多く残業せざるを得ない職場ではない限り、定時に帰れるのでは。所属長・G長の心がけである。

職員が減らされ業務量増加

◆都市整備部

異動による引き継ぎがしつかり行われないため、異動直後の負担が大きくなり、残業につながっている。また、異動1年目は評価が低くなる。職員が減らされるばかりで、一人当たりの業務量が多くなり大変な思いをしながら仕事をしています。透明性の確保や丁寧な対応のため余計な業務が多すぎること意識を変えるだけでも効果的に行えるはず。報道されているような(月80時間を超えるような)時間外勤務はなるべく減らすべき。年間360時間程度は、かまわないと思いつて何ですか？

◆福祉部

◆環境農林水産部

先日の労働組合の新聞で平成27年度と平成28年度の時間外勤務の比較を見て、福祉部は減るどころか、激増しているのを見て、自分の所属がこんなにも残業が多い部署にいるのかと驚いて愕然とした。退勤スリット時刻をもって自動的に時

◆財務部

ライン系のグループ(連続する会議や庁内調整)と庶務担当(発生源入力と言いつつ、結局すべてをチェックしていかないとけない)が、遅くまで残っている事が結構多いと感じる。室温が高くなる。職場での意思疎通が取れなくなる。住宅まわりの部署、業務が複雑化する中で、

府民のための業務に時間を割くべき

【本庁・味州】

環境農林水産部 暑いです。時間内でも。エコーですが、かえって仕事の効率下がっていると思います。上の人間(特に幹部)は、問題提起するが結果として業務が増加していることを理解しようとしていない。こんな状況だと、残業時間の削減は「絵に描いた餅」だ。総務課が幹部に気を配り過ぎて、担当課にいろいろ要求しすぎ。本来、公務員がやるべき府民のくらしを守る業務に時間を割くべきだと常々感じる。

◆環境農林水産部

◆環境農林水産部

「1時間とかで事前申請出すな」 1時間とかで事前申請出さないと雑談風ではあったが、あめちゃん美味しかったです。各々真剣に業務に取り組み成果を出している。相対評価は極めて職員をのばすよう下部リンクは廃止すべき。好き放題仕事を振ってくる。せんと早く帰るよう。と所属長が言うが何の効力もなくて、職員は言いたいこともグッと堪えて「まあまあ」とその場を済ませる。長時間残業による身体的な疲労に加えて、達成感を得られないという身体的な疲労も追加されて精神状態も不安定になる。職場ではみんながそんな状態で、会話や冗談を言う暇や余裕もなくなってきた。また毎日の夜遅く迄の残業で、終電の時間近くまで毎日残業してモーターなど見えない状態なので、意思疎通が取れなくなってきた。一方で、管理職は職場の事情も目の当たりにして、実情を分かっているし、上からも時間外削減を上手くやれと言われる中間管理職のつらい立場にある。府民サービスをより良いものにしていくなら、いろいろ思いつく職員

◆環境農林水産部

の心の余裕を持てるような環境を確保させなければ、前に進めない。吹田在住ですが、朝、子供を4km離れた無認可保育所に預け、車を置きに自宅まで戻った後、

【出先職場】

◆環境農林水産部

時間外の少ない人間は結局評価が下がるとも聞いた。本末転倒のようにも思う。短時間の再任用(週3日)勤務だが、メール数はフルタイムの人と同じだけある。出勤日のメール確認に時間が大きくとられる。メールが多くなる職場での会話が少なくなり、暗い職場となる。上司が残業のことについては何も言わない。予定外の急な業務が多く計画的にできない。

◆教育庁

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

【先出職場】

◆環境農林水産部

身内に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

◆環境農林水産部

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

【先出職場】

◆環境農林水産部

身内に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

◆環境農林水産部

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

【先出職場】

◆環境農林水産部

身内に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

◆環境農林水産部

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

【先出職場】

◆環境農林水産部

身内に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

◆環境農林水産部

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

【先出職場】

◆環境農林水産部

身内に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな

◆環境農林水産部

◆健康医療部

どうしても時間内にやりきれず、かといって家庭との両立もあり、残業できない時は自宅でもできる文書作成、集計、企画書の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっていく。人員増と業務量調整が必要だと思います。パワハラ、モラハラ、セクハラについて、線引きはどうしても曖昧になるし、表には出ないものも多いだろうなあと思います。対応は難しいでしょうけど、異動してきたばかりなので、この職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろこなすに記録しなさいといけな

◆健康医療部

身に困る。以前、話をして「言のミソ」が機能することが必要と感じます。対外的な評価(府民)を意識するあまり、二重三重にチェックが入ったり書類が増え、1つのことが簡単にすまなくなると業務量が増大しているように思う。通常からゆとりのある仕事をおこなうれば、誰かが病気などになつた時や突発的なことが起こったときなどに、職場が機能停止状態になると思います。評価制度は個人の能力を高めていくためには良いと思うが、給料とリンクしているため、よい仕事をするための会議等ができません。上の評価は気にせず、業務の本当のマネジメントをしてほしいし、またそのような能力判断ができない人は管理職にはいけない。日中も過密スケジュールで、今でも緊急事態に対応できないことを早急何とかならないといけな