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で、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＝がんばっ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「時間外縮減」が行われている実態を調査してください／定時退庁日は、定時前に課長やグループ長が退庁をうながすようにすべき！／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

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

業務量は変わらないのに…

◆健康医療部

引き継ぎ、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縮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すまないと変わらない／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トとの重複など多く無駄　個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

仕事でやること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

異動による引継ぎがしっかり行われないため、異動直後の負担が大きく、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の余計な業務が多すぎる。意識を変えるだけでもっと効率的にできるはず／報道されているような（月80時間を超えるような）時間外勤務はなくすべきと思うが、年間360時間程度は、かまわないと思います。定時で帰るメリットって何ですか？

◆福祉部

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

府民のための業務に時間を割くべき

【本庁・咲州】

◆環境農林水産部

暑いです。時間内も。エコもいいですが、かえって仕事の効率下がってると思います／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ない。こんな状況だと、残業時間の縮減は「絵に描いた餅」だ／総務課が幹部に気を使い過ぎて、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と命を守る業務に時間を割くべきだと常々感じる

◆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いけない）が、遅くまで残っている事が結構多いと感じる／室温が高く暑いです

職場での意思疎通が取れなくなる

◆住宅まちづくり部

業務が複雑化する中で、内容を求めるのは無理たある。組織は現実を見ていただきたい／時間外があたりまえとなっている組織風土は根本的に改めない限り、時間外勤務時間は減らないと思う。時間外勤務時間の多い所属の所属長の評価に直結させる等の工夫が必要／時間外勤務は、今の説明会（平日+休日）についての考え方を変えない限り減らせないが、事業の性格上無理でしょう／職員を増やしたところで、機能しない方を増加人員に含めたところでなんの解決にもならない／人が増えない中での時間外縮減は、業務が多い部署では業務のマネジメントはすぐ限界が見える。「残業せんと早く帰るように」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「まぁまぁ」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て、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もゴールなど見えない状態なので、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りにしていて、実情を分かっているし、上からも時間外縮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4㎞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、し　もちろん　フレックス時刻を業務終了時刻とすることが不適当な場合もあるので、修正ができるようシステムを改修する。そうすれば時間外勤務を正確に把握できる。自宅へのメールを禁止することで持ち帰り残業をなくす。残業は悪であるという認識をもたなければならない／夕方5時半、6時になっても誰一人帰らない（席を立たない）時がかなりある。そんな中、帰るのにかなり勇気がいる。長い府庁生活の中で、繁忙期ではなく、恒常的に残業する職場は初めてである

◆環境農林水産部

暑いです。時間内も。エコもいいですが、かえって仕事の効率下がってると思います／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ない。こんな状況だと、残業時間の縮減は「絵に描いた餅」だ／総務課が幹部に気を使い過ぎて、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と命を守る業務に時間を割くべきだと常々感じる

◆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いけない）が、遅くまで残っている事が結構多いと感じる／室温が高く暑いです

職場での意思疎通が取れなくなる

◆住宅まちづくり部

業務が複雑化する中で、実的に困難　以前　詰錯て残業してはいけないとの厳しい上司からの指導があったが、どうすれば良いのかと困惑した／協議会や懇話会など、他機関との業務が増え、連絡調整に多くの労力がいる。移管の工事や雑務が増えるのに欠員補充されず、研修生の指導業務も増えた。せめて欠員補充をお願いしたい／業務が細分化され、お互いの仕事がどんどんわかりづらくなってきており、「助け合い」しづらい雰囲気になっていると年々感じる。一方で、業務はトップダウンでどんどん増えるのに、人は増えない。積み上げてきた仕事を「整理」して切っていくしかない…という状況。確かに優先順位を考えること、無駄を減らすことは大事だが、大事なところまでカットせざるを得ない…という状況はつらい／残業するのが恒常的になっているのに加えて、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に何とかしないといけないと思います

協定上限超えは申請しない

残業は36協定の上限をオーバーするのですべては申請していない／上司の業務に対する理解が少ないと思う／旅費（職員の出張のための）が不足している。このままでは必要な研修や会議に出席できない。土地柄に見合った旅費配当をお願いしたい／常勤職員の確保、子育て世代が多くいるため、子どもの状態により安心して休める環境整備を希望します／職場によって時間外勤務に差がありすぎると思う／体調を崩す職員も多くカバーする職員の心点に関して上司のマネジメント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り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しておかなければ、誰かが病気などになっ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にくくなり、もの言わぬ公務員つくりにつながりよくない／本当に時間外を減らす気が上司にあるのか疑ってしまう。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してはいけない

残業できない時は持ち帰り

◆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できる文書作成、集計、企画案の素案づくりなど、どうしても持ち帰ることが恒常的になっている。人員増と業務量調整が必要と思っています／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、ここの職場はわかりませんが、同じ内容をいろいろなところに記録しないといけない

【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。メールが多くなると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

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

残業増えると評価を下げる？

◆都市整備部

政府が労働事務所の民営化を打ち出したニュースが載っていたが、これだけ世間で残業が多いのに逆行していると思った／ゆとり週間やゆとり月間は仕事が減るわけでもないのでやめてほしい。むしろサービス残業が増えるだけである／一人あたりの業務量が多く、カバーアップができていない状況／時間外が年間360時間を超えると年度末の評価を落とすと脅されました。こんなことをするための評価制度ですか。ひどすぎる

◆福祉部

フレックスタイム制導入してくれたら、夜の面談あしにくい雰囲気たあります／仕事増やすのは簡単ですが、減らすのは難しく、事務仕事が増えていっているのが気になる。また、一人がかかえる仕事量が多く、時間内で終わるのは難しい／児童福祉司はH29児童福祉法改正により、増員の運びとなりますが、児童福祉司の増員があまりにも違いすぎて、アンバランスな状況です。また、総務・企画業務は業務量が変わらない（むしろ増えている）まま人員が数名も減らされていて、恒常的に残業しないと業務が回りません。人員カットに歯止めをかけて頂きたいです

福祉の職場に評価制度なじまない

自分の時間を持ちつつ働きたいと思っていますが、現在の職場では叶いそうにありません。異動前の職場では、可能だっただけに勤務状況に不満を感じます／チャレンジシート作成のために色々考えて悩んで、時間を費やしてしまっています。本当にいつもチャレンジシート提出する時期になると憂鬱になります／なんとか時間外勤務となってもやっていこうと思って取り組んでいましたが「事務が遅い」「時間かかりすぎ」と評価ダウンでした。厳しい評価も受け入れないとと思っていますが、やる気なくしかけました／福祉の職場はチームワークで仕事をすすめているので、評価制度はなじまない。時間外を入れる基準がわかりにくい（利用者支援なら申請するが時間内に事務が終わらなかった場合申請しにくい）し、周りの職員が申請していないのは問題