

本庁職場意見集約結果

対象：88所属

意見総数：513件 ※幼稚園、保育園、こども園を除く

1. 職場環境に関すること

192

項目	要望	要望数	所属数
空調	通気性	3	3
	職場の温度管理・設定温度	8	8
	稼働条件、時間	8	8
	時間外の運用	5	5
	柔軟な運用・対応	4	4
	その他	6	6
更衣室	換気	4	4
	広さ	2	2
	その他	2	2
駐輪場	別館5階更衣室	2	2
	増設	6	6
OA関係	メール容量	1	1
	共有フォルダ容量	2	2
	暗号化の不便	1	1
	無線LAN・Wifiの導入	3	3
	その他	4	4
公用車	公用車不足	7	6
	駐車場	2	2
トイレ	洋式トイレの増設	3	3
	臭い	2	2
	その他	5	4
スペース	書類保管スペース	5	5
	フロアのスペース	9	9
	ミーティングスペースの確保	1	1
	その他	1	1
網戸	網戸の設置	14	14
会議室	会議室不足	2	2
宿直室	宿直室の改善	3	3
喫煙	煙草のにおい・副流煙	7	5
	喫煙時間の制限	1	1
その他、安全衛生	ハラスメントについて	3	2
	メンタルヘルスについて	2	2
	清掃について	1	1
	防犯について	1	1
機構改革	機構改革時の対応について	4	4
	機構改革後の問題について	4	4
耐震工事	耐震工事について	7	5
窓口・電話	窓口・電話対応	3	2
	電話回線等	3	3
配置	所属の配置	3	3
施設整備	本庁舎、別館、企業局庁舎、保健センター、アオッサ等	14	11
施設改修等	本庁舎、別館、第2別館、保健センター、アオッサ、企業局庁舎、美術館	13	12
備品	備品について	9	8
その他	その他	3	3

2. 人員配置に関すること

137

項目	要望	要望数	所属数
人員不足	人員不足	28	26
人事異動	異動希望	3	3
	異動時期	3	3
	異動年数、対象者	8	6
	その他	1	1
	その他	1	1
体制	業務体制の構築・見直し	5	3
	窓口業務について	1	1
業務量	職員数と業務量のバランス	19	15
	業務の平準化	8	7
	業務見直し	4	4
専門職	スペシャリスト、経験者の配置	8	5
	専門職の不足	4	4
	専門職の配置	8	7
人員配置	年齢構成、役職構成について	6	6
	柔軟な人員配置	7	4
	職員の適材適所の徹底	2	1
	管理職の意識改革	3	3
臨時・非常勤職員	臨時・非常勤職員について	4	4
任期付	任期付職員について	4	3
再任用	再任用職員について	7	5
中核市	中核市移行への対応	4	3

幼稚園職場における意見集約結果

項目	要望
職場環境	PCの入れ替え
人員配置	事務職の配置について
賃金・労働条件	時間外の業務について(勤務時間前の業務、外部団体等の業務の扱いについて) 時間外申請の制限について
業務改善	幼稚園と認定こども園とのシステムの違いについて
その他	人事評価制度について 認定こども園における幼稚園教育について、養護教諭や施設技師の配置について

3. 賃金労働条件に関すること

114

項目	要望	要望数	所属数
宿日直水防・除雪	宿日直について	6	6
	水防・除雪業務について	8	7
手当	手当の支給について	4	3
	特殊勤務手当の支給について	3	3
	資格取得について	3	3
	啓発につながる手当の支給について	1	1
	時間外手当での支給について	3	3
振替	振替休日の未取得について	6	6
	半日ずつの取得について	4	4
夏季休暇	夏季休暇の延長について	4	4
	その他	1	1
休暇	看護休暇について	1	1
	年次休暇の取得について	1	1
	育休について	1	1
休憩時間	取得について	2	2
終礼	終礼について	3	3
	時間内での実施について	1	1
前歴換算	前歴換算について	3	3
	説明責任について	1	1
勤務	時間外勤務の免除	1	1
	申請について	3	3
時間外勤務	時間外勤務による犠牲について	4	3
	時間外業務の増加	1	1
	その他	2	2
賃金	賃金について	4	4
	選挙事務	3	3
昇任昇格	昇任昇格について	4	4
採用	採用について	1	1
被服	被服について	3	3
	ワークライフバランス	1	1
議会対応	議会対応について	2	2
	通告日について	1	1
	出先機関の議会対応について	2	2
朝型勤務	朝型勤務について	2	2
変則勤務	変則勤務の負担について	5	4
	ふれ愛園の勤務時間について	1	1
派遣職員	派遣職員の対応について	1	1
避難所対応	市内居住班員、避難所対応員について	7	4
地域担当職員	地域担当職員制度について	2	1
福利厚生	自動販売機について	2	2
	売店について	3	3
	その他	2	2

4. その他(人事評価)

25

項目	要望	要望数	所属数
不透明	制度の不透明さ	3	2
評価の仕方	管理職への評価について	4	3
	評価の仕方	4	3
	評価に対する不安	3	3
目標設定	目標設定について	3	2
評価内容	評価内容について	2	2
必要性	実施の必要性	5	4
簡素化	簡素化	1	1

5. その他(その他)

45

項目	要望	要望数	所属数
職員の資質向上	職員の資質	7	2
現業職員	今後について	1	1
その他	その他	12	9
組合	組合活動の透明化	2	1
	組合費について	9	9
	活動とその内容について	10	8
	フィードバックと周知方法について	2	2
	その他	2	2

保育園職場、認定こども園職場における意見集約結果

項目	要望
職場環境	業務の見直し
	PCの配布
人員配置	専門職(保健師・看護師)の配置
	園長の管理職投与 事務職員について
賃金・労働条件	手当(旅費・駐車料金)の支給
	時間外勤務の統一見解
	休憩の取り方 被服の見直し

1. 意見一覧(職場環境)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
空調	<p>■通気性 風通しが悪く、暑い。6階は情報課があることでコの字になっているため、空気の循環されにくい。エアコンがついていても夏は30℃を示している。窓が無理ならせめて天井に扇風機を付けてください。来庁者にも暑いといわれる。窓が一つもなく、空気の拡散ができない。この時期は自治会長がよく来る時期で暑いと言われる。 窓もなく風通りも悪く、また、壁で覆われており、暑くて狭い。もともと更衣室であったところをパーテーションで仕切って置いている。人員も削減された。</p>	3	3
	<p>■職場の温度管理・設定温度 エアコンがついても、座席によっては30度を超えている。 職場が暑い(クーラーがかかっている)。人の出入りが多いせいか? お客様も暑そうにされている。クーラーがかかるとの基準がよくわからない。 空調の温度設定をもっと適切に 職場の温度、湿度の管理を適正に行ってほしい(30℃を超えてもエアコンをかけない等) 温度だけでなく湿度が高い場合の冷房使用を可能して欲しい 湿度が高い時も稼働して欲しい。 冬場が寒すぎる。所属によっては個別エアコンが入っており、不平等を感じる。 1階は天井が高いためか、暖房の効果が出にくく冬寒い。開放されすぎているため、冬は寒い。</p>	8	8
	<p>■稼働条件、時間 職場の気温にあわせて空調の運転を適宜して欲しい(6月中も) 冷房が付く基準の気温が高すぎる(市民の不具合が多い) 冷暖房の稼働時間見直し 早期冷房及び夜間冷房を。 冷暖房について気温により柔軟に対応してほしい。季節ではなく。 冷暖房の稼働時間を長くしてほしい。 冷暖房の稼働期間を外気温に合わせて柔軟にお願いしたい。</p>	8	8
	<p>■時間外の運用 水防等の時間外の際、クーラーをつけてほしい。 時間外に冷房等がつかず、効率的に仕事ができない。 冷暖房の起動をもっと柔軟に考えてほしい。時間外にも冷房がつくようにして欲しい。 土日や時間外も冷暖房を入れてほしい。 時間外におけるエアコン使用について考えてほしい。時間外勤務が多いため、時間外もエアコンをつけてほしい。</p>	5	5
	<p>■柔軟な運用・対応 空調の運用を柔軟にするべき。 空調をいれることについて、柔軟に対応してほしい。 環境に対する配慮や経費削減は理解できるが、冷暖房の利用の緩和をして欲しい。 庁舎の特性かもしれないが、寒暖さが激しい。</p>	4	4
	<p>■その他 冷暖房の完備 本館3階の一部にのみエアコンがついており、冷房がついている時もエアコンをつけている。 夏場の工場棟、薬品棟の温度や湿度の対策(送排風機や排煙窓の増設、温度計や湿度計の設置) エアコンのほこりがひどい。エアコンが動き出すとマスクをするような状況である。 冷暖房をつけたときの空気が悪くて喉が痛い。試運転をする前に清掃してほしい。 修理しているが、空調がすぐに壊れる。市民の方が来る大ホールなどでは温度管理ができない状況で、空調が効かない中で教室などをおこなったりすることがある。</p>	6	6
網戸	<p>■網戸の設置 時間外の虫対策(時間外に窓を開けていると虫がひどい)網戸でなくてもいいので、薬とかで対応できないか。 網戸を設置してほしい。 冷房が入る時期が決まっているので窓を開けるとすごい虫だらけになる網戸を設置してほしい。 窓から虫が大量に入ってくるので、何らかの対策をして欲しい。仕事に集中できない。 職場の虫対策(大量発生する) 網戸をつけてほしい。蜂が入ってきて危険 網戸を設置してほしい。夏から秋にかけての水防業務も市民の安全を守るための必要な業務であり、時間外延長の助長とはニュアンスが違う。 夜間業務中、室内換気と温度調整のため窓を開けるが、虫が非常に多い。 夜に窓を開けていると虫が入ってくる→網戸等の対策を考えてほしい。山が近いので、冷房が切れ窓を開ける6月、9月に蜂が入ってくる。今年度春先も10回程室内に入ってきた。網戸の設置が無理なのであれば、蜂が入ってこない別の対策をお願いしたい。来年、再来年は確実に時間外が増え、夏の夜に雨戸を開けて仕事をする時間も増える。安全面の配慮をお願いしたい。</p>	14	14
更衣室	<p>■換気 更衣室が暑い。 女子更衣室に窓がない。奥に長いので戸をあけておいても全体を換気できず、臭気、湿気がこもって気持ちが悪くなる。上部の透明パネルを取り外したりできないか。 更衣室に換気扇をつけてほしい。 換気できるようにしてほしい。技術職が多いため、着替えが多い。またスプレーの臭いがくさい。</p>	4	4
	<p>■広さ 更衣室を広くしてほしい。 女子更衣室が全体的に狭い。非常動は2人で1つのロッカーを使用している場合もあり、もう少し広げて欲しい。</p>	2	2
	<p>■その他 ロッカーの中身が狭い⇒コートは別のコート掛けハンガーを用意するなどするとよいかも。 更衣室の水道水が変な臭いがする。腐った臭い。歯磨きが辛い。</p>	2	2
	<p>■別館5階更衣室 5階の女子更衣室に行くには、男子更衣室を通らないといけないので、改善してほしい。 5階の女子更衣室に廊下から直接出入りできるようにしてほしい。</p>	2	2

1. 意見一覧(職場環境)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
駐輪場	<p>■増設 別館耐震後には駐輪場を増やして欲しい。中央公園に自転車があふれているのはみっともない。駐輪スペースが少ない(バイクのスペースにまで自転車)</p> <p>駐輪場の数が不足している。 自転車置き場が自転車であふれていて止めにくい。出しにくい。 駐輪場の整備・増設 増やして欲しい。</p>	6	6
OA関係	<p>■メール容量 メールのデータ容量が少なく仕事にならない。計画書が多く、データ量が大きい。国や県とのやり取りが多い中、メールデータ量が少ないため不都合を感じている。</p>	1	1
	<p>■共有フォルダ容量 共有フォルダの容量が少なく仕事にならない。 各所属のデータフォルダ(X)の容量を拡大してほしい。</p>	2	2
	<p>■暗号化の不便</p>	1	1
	<p>■無線LAN・Wifiの導入 役所内のネット接続を全てWifiにしてコードのゴチャゴチャを改善すると良いと思う。 庁内が無線LAN環境が整っていて、パソコンを持ち歩けるとよい。打ち合わせなどでPCで説明したりでき効率的に仕事ができたり、ペーパーレス化にもつながる。スポットで無線LANの環境があるが、Wifiが切れたりつながったりと不便。 各総合支所にもWiFiを設置してほしい。各種業者と打ち合わせを頻繁にするので、その際にあると便利なので。</p>	3	3
	<p>■その他 ①床の配線の突起物の上にOA椅子が位置する配置にししか出来ないのので座る時OA椅子をうまく引けず、不自然な格好で業務をしなければならず、つらい。せめて普通に問題なく椅子にこしかけられるようにしてほしい。 ②机の配置の関係でお客様からパソコンの画面が見えてしまう。覗き見防止シートが配布されるとありがたい。 PCのネットワークにIPKが入っているため、国などのシステム(エクセルのマクロ)が対応できないときがあり、簡易にできる入力にも時間を要してしまう。</p>	2	2
<p>■公用車不足 車がない。急な会議の時苦しい。貸し出し用の車をもっと増やして欲しい。 所属の公用車を増やしてほしい。毎日公用車を使って外に出る。夜も出ることが多い。20人に対し1台では厳しい。 毎日現場に行く職場なのに公用車がなくてとても不便である。車の貸し借りはしているが、混んでくると難しい。 外の現場に出る頻度の高い所属だが、課の車が無く不便。 カラープリンターも公用車も無い。緊急で出るときもある(何日もある)のに、やりづらくてしかたない。</p>	7	6	
トイレ	<p>■駐車場 議員駐車場を閉鎖し、公用車駐車場とすること イベントに出ていくとき、イベント車両を置くスペースがなく困っている。</p>	2	2
	<p>■洋式トイレの増設 洋式トイレを増やして欲しい。</p>	3	3
	<p>■臭い トイレ個室に臭いがこもる。換気扇設置が出来ないなら消臭剤を置いてほしい。 トイレのにおいが建物全体に充満している。扉をつけては。</p>	2	2
<p>■その他 トイレの入口に扉をつけてほしい。 トイレ、更衣室が夏場暑い。 別館2階は女性職員が多いにもかかわらず、女子トイレの数が少ない。 女子トイレ、洋式の個室の窓が腰くらいの高さになり、すりガラスにシルエットが映るのが気になる。特に、1階のトイレは窓の外が公用車の駐車場になっているので気になる。ブラインド・目隠し等で覆ってほしい。 ロッカー、トイレが男女共同となっている。</p>	5	4	
スペース	<p>■書類保管スペース 書類を置いておくスペースがない 書類保管場所の創設。スペースができて、環境がよくなる。 支払証拠書類等の保管場所が少ない。 倉庫が狭い。(業務が多いことから、書類が増える一方なのに…。) 文書の収納場所が無い。足りていない。記録を残しておくものが多い。</p>	5	5
	<p>■フロアのスペース 狭い。 各所属のフロアスペースで余裕のある無しに差があるのでなおしてほしい。 他所属とくらべて所属のスペースが狭い。通路がない。 機構改革で課員が増えたのに比べ事務所面積が変更無しなので、狭い。 事務所のスペースが狭い(作業空間、収納の確保) 天井が低く荷物が多いため圧迫感がある。スペースも狭く移動が大変 職場が狭い。他部局と比べてもゆとりがなさすぎる。 車いすの職員が2人いるが、机間もかなり狭く、課長や主任のところに行くのにかきわけていけない状況で、バリアフリーになっていない。対応したくてもスペースに余裕がないため対応ができない。 今はスペースは適度であるが、来年再来年と職員が増えていくと不安である。</p>	9	9
	<p>■ミーティングスペースの確保 ミーティングスペースがない。フリーのミーティングスペースがあるとよい。所属にあったミーティングスペースも、今まで3階にあった10~15人のフリーのミーティングスペースがなくなり不都合である。中に入ってこれたら困るお客さまの対応に、フリーのミーティングスペースは便利。</p>	1	1

1. 意見一覧(職場環境)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
会議室	<p>■会議室不足 長期間で押さえられていて、予約が取れない。長期で押さええている場合は、理由を明確にして欲しい。1つの会議室をパーティションで区切るなど、シェアする方法もあるのではないかな。 全体的に会議室が足りない。いつも予約解禁前に押さえられていて予約できない。別館中2階は天井が低く暗いため、外部の人を呼ぶときは使うのをためらう。他の会議室は他の業務で連日押さえられていて使いづらい。</p>	2	2
宿直室	<p>■宿直室の改善 宿直室の改善(布団、座椅子、ドライバーなど) 宿直室の電話をナンバーディスプレイ付にしてほしい。履歴からかけ直したい。折り返し電話を掛ける場合がある。 宿直室のエアコンを直してほしい。</p>	3	3
喫煙	<p>■煙草のにおい・副流煙 午後4時すぎになると、たばこのにおいがしてくる。 たばこのにおいがする時がある(地下からの煙が窓から入ってくる?)。対応して欲しい。 地下1階出入口を外に出るとたばこのにおいがひどく息ができない。 喫煙所のたばこのけむりが本当にいやです。喫煙所移動してください。窓が開けられません。エアコン入れてくれるならまだいいですが。なんとかしてほしい。窓を開けていると、昼休みや15時、夕方にはたばこの臭いが入ってくる。喫煙所を移動をして欲しい。 においが気になる。(たばこ、香水など) 時間外出入口の階段のところがタバコくさい(一般の方も通るので改善を) 副流煙による受動喫煙を防げないか。時間外出入口に設置されている。ドアを閉めるように指導しているが、臭いや煙が入ってくる。</p> <p>■喫煙時間の制限 これまで喫煙排除のような方向であったが、嫌煙者にしてみたら、喫煙=悪の図式のようにになっている。喫煙は個人の嗜好であることから、喫煙者の立場に立った議論も等しく願いたい。むしろ、喫煙は他人への影響もあることから、例えば、場所は再考するとして、喫煙時間の制限は廃止して欲しい。喫煙時間に喫煙できないこともあり、禁煙タイムに入ってしまうと精神衛生上、好ましくない。(コーヒー大好きな人に、コーヒーを飲んでいけない時間はないだろう)分煙している中で、さらに時間の制限までされている。</p>	7	5
その他、安全衛生	<p>■ハラスメントについて パワハラ防止も含め、まずは市が率先してコンプライアンスに努めるべきではないか。 業務指示に従わず、強く言うパワハラ等だと訴える考えがはびこっている。</p>	3	2
	<p>■メンタルヘルスについて メンタル対策の強化 復帰のためのプログラムは職員課は作っているが、もっと予防にも心がけてほしい。</p>	2	2
	<p>■清掃について 清掃員の方のモップ等道具が汚れており、不衛生に感じる。</p> <p>■防犯について 正面玄関や西口が早く開き、遅く閉じるため防犯上、疑問。西口を8時15分ぐらいまで職員専用入り口にして守衛さんを配置し入庁管理を行ってはどうか? ※8時30分駆け込み職員への苦情を聞くこともある。8:00に開けるのであれば、防犯上警備員を配置すべき。</p>	1	1
機構改革	<p>■機構改革時の対応について 異動に伴う配置転換が年度末ギリギリになるため、うまくレイアウトができないまま定着してしまう。そのため、結局、レイアウトを整えられないまま、業務をこなしていく環境となってしまっている。大きく配置が換わるころには早く周知をして欲しい。 機構改革で新しい課をつくるのであれば、予算等は別にしてほしい。</p> <p>■機構改革後の問題について 所属がに分かれたため、業務が増えた。 観光文化局を部にして欲しい。議会対応も楽になると思う。局になって決裁ルートがわからない。</p>	4	4
耐震工事	<p>■耐震工事について 耐震工事の音がうるさい。 工事の騒音がうるさい。 連絡通路が通れないことに対する説明や案内で時間が取られる。 工事しているときの給湯室が少なくて困る。 別館の耐震工事のための引越し作業の負担が大きかった。 工事の影響で電話の音が聞き取りにくい。また砂埃がひどい。窓が開けられない。 工事の影響で本館と別館の行き来がしにくい。</p>	7	5
窓口・電話	<p>■窓口・電話対応 窓口や電話対応が多く、業務が進まない。対応を早く終わらせようとする苦情につながる。 電話対応に時間をとられて仕事がすすまないことがある。 電話に出る人に偏りがある。</p>	3	2
	<p>■電話回線等 係ごとで業務が異なるため、係ごとに回線を引いてほしい。呼びに行くのにも時間がかかるため対応がスムーズになる。 人員が少なく電話対応、事務処理等に手が取られ、本来の業務が十分出来ていない。コールセンターのような対応で申込みができるといい。 交換台からの転送の音声、内容の正確さを上げて欲しい。交換台からの電話である表記がディスプレイでされるとよい。</p>	3	3
配置	<p>■所属の配置 ワンフロア内にあれば壁がない、同じ空間である分、対応の迅速化が図れると思う。技術的な面での相談もしやすい。関連する業務が多いため、一緒にフロアになるとコミュニケーションも取れて仕事もスムーズになる。 部屋の作りが特殊(長細)なため、机の位置を変えてみたが、動線が悪くなったりスペースが狭くなったりと、結局今の机の位置に収まっている状況である。 所属を二つにしてほしい(業務が多岐にわたっているため)</p>	3	3

1. 意見一覧(職場環境)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
施設整備	<p>■本庁舎 来庁者のために、もっとサインを増やすことができないか。 窓からの日光(西日)によりパソコンが見えづらい。日が入りやすい場所だけでもブラインドなどで対処してほしい。 印刷室を設けてほしい。 仮眠室を作ってほしい 2階のトイレは障がい者に対応されていないため、1階まで移動しないといけない不便さがある。 LED化をすすめれば、昼休みに電気を消す必要がなくなるのでは。</p> <p>■別館 駐車場に囲まれているため、外からの光があまり入らず気分が滅入りやすい。</p> <p>■企業局庁舎 シャワー室がほしい。業務によっては体に汚れや臭いが付くことがある。 水防や除雪等で濡れたりした場合、服を乾かす場所が無い 女性の水防時の休憩室</p> <p>■保健センター 子ども連れの方が多く職場であり、教室なども開いているにもかかわらず、授乳室ひとつない。</p> <p>■アオッサ 気分が悪くても休憩する場所がない。</p> <p>■その他 公設民営の企業内託児所の設置。市役所としての魅力UPにつながるのではないかな。 具合が悪くなった人が出た場合に休める場所(簡易ベッド等あるといいな)</p>	14	11
施設改修等	<p>■本庁舎 ①天井のクロスがきたない。排気口も。(あえて言えば・・・) ②本館4階以上のエレベーターホールの照明を点けてほしい。特に水屋、女子トイレ、角を曲がる人でよくぶつかかりそうになる(実際にぶつかって怒られたという話を非常勤の方から聞きました)</p> <p>■別館 ③事務室入口付近の10cmの段差を目立つようにしてほしい。耐震工事後、室全体が10センチ高くなりつまずく。 ④事務室の床が10cm高くなった分、窓の下端が低くなったので、落下防止をしてほしい。 ⑤別館改修により、給湯室が狭くなった。改修後なのでどうしようもないのだろうけど・・・ ⑥時間外の出入りが不便である。</p> <p>■第2別館 ⑦お客さんが他の所属でワンクッションの対応を受けてからになることがある。通路を通るときも職員でも気兼ねする感じがある。 ⑧2Fまでのエレベーターが使えないため、ごみ捨てや荷物の運搬がかなり大変である。文書は廃棄の時が不安である。</p> <p>■保健センター ⑨老朽化がひどい。地下が雨漏りする。</p> <p>■アオッサ ⑩職場がパーテーションで囲って場所を設けており、防犯面の不安が大きい(高さ、強度等)パーテーションは高さも高くなく押し倒れそうな感じの物。セキュリティ面で不安。目が届かないため第3者が入ってきてても気が付かない。</p> <p>■企業局庁舎 ⑪天井がたわんでおり、危険・不安。いつ天井が落ちてくるのか、危険と隣り合わせで仕事をしている。</p> <p>■市立図書館 ⑫老朽化が進んでおり、雨漏りがひどい。・雨漏りにより天井が落ちた。</p>	13	12
備品	<p>■備品について ①カラープリンターがなく、カラー印刷のために4Fに行かなくてはいいけないため不便。 ②デスクが狭い。老朽化している。清事務所の中が物であふれている。整理がなかなかできない。 ③両面印刷ができる印刷機を導入してほしい。 ④備品が古い。壊れている。研修室の丁合機を使わせてもらっているが、研修室が使用していると使えず、業務の調整が難しくなる。 ⑤会議資料で複数部数というのものもある。部長や市長等のヒアリングでは見やすい資料としてカラーコピーを使う。写真を差し込んだ資料も多い。文書法制課所管のコピー機の位置がまち未来前にあるため、カードの使用、カウントの記入の往復が非効率。 ⑥個人携帯電話にて、市民や業者とのやりとりが業務上必須となるので、支給or手当がいる ⑦市民ホールに設置されたモニターから流れる音楽が少し大きく、待っておられるお客様が呼びかけの声に気付かない。</p>	9	8
その他	<p>職場の虫対策(大量発生する) C-naviが見れないため、職員課から必要なものは1日20通ほどメールで送られてくるが、見る時間がなかなかない。所属長が出ないといけない内容のものもあるが、メールから漏れている場合もある。また、ご不幸の連絡もギリギリの案内でくる場合もある。 市役所から遠く、何かと不便 異動や任期付職員の雇用についての相談窓口がほしい。</p>	1	1

2. 意見一覧(人員配置)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
人員不足	<p>■人員不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1担当を1人ではなく、副担当+1人で2~3人くらいにならないか。引継ぎが出来ない。新しく来た職員を育てる期間がない。専門職と事務職では職務内容が全く違う為、サポートしあうことが出来ない。 ・課の人員が足りない。非正規を頭数に入れなくてもいい。 ・適正配置、人数、スキル ・正規職員が足りない。非常勤職員がいるものの、任せられる業務も限られる。 ・正規職員が足りない。 ・人員が不足している。夜間対応も多いので、人員増を引き続きお願いしたい。 ・班に正規職員が少ないと業務の引き継ぎが困難である。専門性が高く、一人の職員が掛け持ちすることも困難である。 ・人が少なすぎて、年休・代休をとるのにはばかられる。そのうち病人が出るかも。以前は、主任や課長を除いても、もう少し人が多かった。 ・機構改革で、人が足りない。 ・人員増を希望。重労働にもかかわらず高年齢の職員ばかりになっている。人が増えればサービスを充実できるが、現状の人数では現状維持で精一杯。 ・人員不足。正規職員を増やしてほしい。1人増になったが、実質的には業務量が増えている。事務が増えたのに、2人配置から1人配置となった。 ・人員が足りない。繁忙期に耐えられない。 ・人員不足。 ・人員が足りていない(特に男性) ・慢性的な人員不足。いつ解消されるのか。時間外も仕事。人員が不足しているから増やして欲しい。 ・人員が全く足りていない。非常勤もだが、常勤を増やして欲しい。 ・ケースワーカーが昨年に比べ2人増。ただし、ケースワーカー1人が持つ世帯を国は80世帯ぐらいを基準としているが、福井市だと100~110世帯、多いと120~130世帯を持っている。 ・正規職員の配置を希望。係内での職員異動はやっていることが全く違うため難しく、単純作業は他の係から臨職を借って対応。ベテラン職員が抜けて若い職員ばかりになり、またできる能力がもともと違うため、単純に人数だけで配置されても厳しい。 ・休日出勤が多いので、交代で対応できるだけの人員を配置してほしい。土日がメインの行事が多く、振替休日がとれず働く環境がよくない。夏季休暇も消化できず毎年が過ぎていく。 ・正規職員を増やしてほしい。 ・時差勤務で6人で職場を回すのは人員的に足りない。一人体制で職場に入っているときはトイレにも行けない。開所している時間帯なので鍵をかけていいかの判断もできない。 ・時差勤務があって、ぎりぎりのところ、今年度職員が1名減となった。 <p>非常勤や嘱託職員の勤務時間は短いうえ、にぎわいを創出して欲しいといわれ、当初予定していない業務を行うなど、人手が足りない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口の維持のため思いのほか人手が取られている。 ・人員(事務職、介護職ともに)を増やしてほしい。交代勤務のうえ、事務職が減り、介護職の職員も事務を行っている現状である。 ・外部からの協力依頼が増しているが、現体制では対応が困難。外部講演は断っている。これ以上、職員を削減されると現状維持も出来ない。 ・繁忙期は体力勝負な職場であり、ギリギリで運営している。 	28	26
人事異動	<p>■異動希望</p> <p>異動の際、希望者は異動とならず、希望していない職員が異動させられるのは納得できない。各々のライフステージに合った異動を望む。</p> <p>異動希望調べを行うが、どのように反映されているのか不透明</p> <p>意味のない異動希望は調査する必要があるのか。</p> <p>■異動時期</p> <p>異動時期を7月などにすると良いと思う(4月は繁忙期で窓口等迷惑をかけるため)</p> <p>異動時期を年2回くらい設けてはどうか。議会対応で通常業務が滞る。昨年と比べ人事異動で人数が減った。事務移譲はされてはいるものの、対応するのは困難。非常勤職員に任せられることは少ない。そういつた中で、秋に異動も考えられないか。戦力がダウン。</p> <p>年度当初は業務が多いので異動の時期を6月や10月に変えてほしい。春、4月に行事が多い。忙しい時期に異動がかさなると大変。</p> <p>若手職員が配置されるが、業務が1年前から詰めてきている中で、ジョブローテーションで主担当者が異動してしまうのでは困る。</p> <p>■異動年数、対象者</p> <p>若い職員の異動がない。(年齢のバランスが取れていない)</p> <p>異動の際、主任以上が全て異動となると引継ぎが大変で困る。</p> <p>業務が多いと言っているのに、主幹が抜けて主事が入ってくるとい異動がなぜ起こるのか。</p> <p>昨年より管理職が増員され、課としての人数は多くなったが、何か違うような…。バラつきがないような要求をして欲しい。係長クラスが抜けたのなら、そのクラスの職員の配置を!</p> <p>ジョブローテーション制度の見直し。技師の3年交代をなくして柔軟な異動を。ジョブローテーション制度がどこまで守られているのか。</p> <p>係の年齢構成に偏りがあり、若い職員が多い係と産休や子の介護を必要とする年代が多い職員の係がある。ローテーションされないばかりか、長くいるその職員に頼ってしまっ、職員が成長しない。主事でもローテーションの回転が長い。</p> <p>■その他</p> <p>異動したことがないため、他の職場への異動が不安。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間移譲に伴う異動になるので、定例の異動より早めに内示を出してほしい。 ・職員の個々の事情を勘案してほしい。経験を活かせる職場に配置してほしい。 	3	3
体制	<p>■業務体制の構築・見直し</p> <p>年休及び指定休で休み場合、応援体制の確保①精神面および体調不良になった場合1人で対応するには無理を生ずる。②休憩時間の保証がない。</p> <p>何が忙しいかを具体的に表すことが必要である。①年度末に個々、係、課全体で今年度の業務負担や体制についてフィードバックを行うこと。特に新体制となった係については効率化が図られているかについて確認すること②①についてボトムアップによる業務分担の見直しと他係の仕事の共助体制の確立提案③応援職員育成。全職員が応援職員になれる状態にする。</p> <p>専門職が入院。代わりをする職員がいなく、難しい。課を超えた形で対応ができるとうい。</p> <p>係編成を年内に何度か行うことで、事務が回らないことが多い。</p> <p>賃金の低い職員が高度な業務や困難な事業に対処している。割が合わない。</p>	5	3
	<p>■窓口業務について</p> <p>臨職が対応できる窓口業務とそうでない業務の違いは? 民間委託も、法定受託事務であるし、ほかの自治体に聞いたところ法務局とのやりとりなどが大変だったと聞いている。</p>	1	1

2. 意見一覧(人員配置)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
業務量	<p>■職員数と業務量のバランス 職員数と業務量のバランスが取れていない。 業務量が多い。日常的業務にプラスして、システム改修の業務がある。 業務量から割り出し、人員配置を考えてほしい。 時間外が多い。 業務量や突発的な仕事が多いため、心に余裕がなくなる。 役所全体として業務量や繁忙期に応じた適正な人員配置がなされているようには感じられない 市民ニーズの多様化、複雑化により、業務量が増加している。職員数を増加すべき 俗にいう過労死ラインを越える残業を年間通じて行い、それでやっと日常業務を回している状況である。中には明らかに非効率と思われるような事務も見受けられるが、改善について考える時間すらなく、実現となるとなるとおのこほど遠いのが実情である。とにかく物理的に手が足りないので何とかしない限り、状況は悪くなるけれど、決して良くはならない！ 3人減になったため、一人当たりの業務量が増えた。 人員配置については、時間外労働の多さを基準にするのではなく、所属1人あたりの業務量等を考慮して配置すること。全体的に、ただただ残業のケースがある。 時差出勤制度を活用しても、時間外の削減につながらない。(市役所全体で個人の業務が過剰な状況であり能力に関わらず、時間外の縮減には限界がある。 残業が少ない課と多い課の差があり過ぎる。適切に人員配置し、全ての職場の残業が少なくなるようにすべきである。 残業の多い所属、少ない所属は数年間の実績で分かると思うので適切な配置をお願いしたい。 長時間の残業が恒常化している。適切な人員配置をお願いする。 業務量に対して人員が少ない。競輪開催スケジュールにより年度当初に業務が集中している。 今年、新採用で司書が入ってきたが、退職と主任への昇格により、実際に司書の業務が行える人員は減っている。一人一人が抱えている業務が多く忙しいため、相談したいときに相談できない。 人が足りない。業務量が増えているのに、H27年度より人が減らされた。 職員数と業務量があっていない(時間外等多いのにH28で職員減になっている。)職員が一人減となったのはなぜか？ 振替や代休が取得できない状況にあるため、せめてそれだけでも取得できる環境にしてほしい。課内ヒアを時間外に実施しなければならないほどの業務量となっているので適切な人員配置をお願いしたい。 福祉保健部の仕事は、手薄にすることができない業務。ニーズは増えている。職員数を減らすことはマイナス。</p>	19	15
	<p>■業務の平準化 効率的に業務が行える状態であることや個々や係の業務負担が平準化されていることが理想である。 全庁的に職員増が厳しい中、限られた人員で業務を効率的に行い、個々や係の業務負担を平準化することは重要である。 所属によって業務量に差がある。 係ごとの業務平準化 所属によって業務量、人員配置に大きな違いがあるように感じる。 業務の平準化。 業務量に差が大きい。(時期によって) 残業するにしてもその後平準化につながるような対応をとってもらえない。</p>	8	7
	<p>■業務見直し 残業を減らすため、業務の削減を。常に事業がビルト+ビルト+ビルトで、新しい事業を立てたら、他の事業をなくすようなことがない。終わりのない仕事をしている。職員数の積み上げ方にも問題があるのではないか。 業務の精査。司書の方で対応していかないことではある。働き方や仕事の仕組みが変わってくる時期なので、ここに意見をあげた。 業務量が多く時間外勤務が常態化している。 昨年度より事務の種類も増しているので減らしてほしい。</p>	4	4
専門性	<p>■スペシャリスト、経験者の配置 専門的な知識が必要になる場面が多いため、経験のある職員が配置されるべき。 手続きが専門的過ぎる。財政に精通している職員が配置されるとよい。または、ジョブローテーションの期間を長くしてほしい。 事務のスペシャリストの要請 激務部署にスペシャリストを配置することによる事務の効率化を図る 窓口、企画、財務、総務、庶務等、職員それぞれ得意分野があると思うので、異動時に考慮すると住民サービスの向上にもつながると思う。 スペシャリストを設けてはどうか。熊本市にはスペシャリストがいて、業務が円滑に行われている。3~4年で異動となると、核となる人がいなくなる。 消雪工事には電気技師、機械技師を、また、用地交渉には法律的知識を持つ人が欲しい。 深い知識を有する職員が少ない。</p>	8	5
	<p>■専門職の不足 学芸員の不足、高齢化。引き継ぎも出来ない。 技術職員の不足。技術的な対応が困難である。技術職員が足りないのが課題。 要介護者の入所が増えているため、介護職の職員を増やしてほしい。 わからない状態で業務をやっていることに精神的負担が大きい。</p>	4	4
	<p>■専門職の配置 人員が減らされた。受託業務が多い。3人減となったが、予算額上は増えている。電気技師や機械技師がいないため、受託も受けにくい状況になっている。電気技師や機械技師を要求したい。 各係に1名ずつ事務職が配置できる人員配置を。その頭数がいないと本来の業務にしわ寄せがくる。 事務職員を1名配置してほしい。 事務職も司書も人員が不足している。 任期付職員や嘱託職員での専門職採用(弁護士・公認会計士・中小企業診断士)明石市役所では7人の弁護士を専門職として採用しており、1,000件の行政サービスにおける対応に対し解決を行っている。(調停などに持って行く案件や個別相談など)市にとってもメリットになるのではないかと。 生活保護制度の相談者の中には精神疾患者も多く、専門的な知識を持った職員による対応も必要であるため、精神保健福祉士などの専門職を配置すべき。精神疾患の方の対応に時間がとられる。病気に対する知識がないと難しい。 社会福祉士は採用で入ってくるが、精神福祉士や臨床心理士が専門職として配置されるといい。 心理士の採用をしてほしい。</p>	8	7

2. 意見一覧(人員配置)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
	<p>■年齢構成、役職構成について 課に主幹・副主幹が1人もいないのは体制的に問題あると思う。 新採用職員1人は厳しい。電話対応は若手中心になる。 主任がいなくて責任ある業務など係員が負担しなければならず、精神的負担がある。課内室となって主任がいなくなり、庶務の仕事が加わり事業の数も昨年より増えている。それで実質人員マイナス1なのはおかしいと思う。精神的にも体力的にも負担です。 若手が出先に、ベテランが本庁に…という傾向がみられる。年齢バランスを考えてほしい。 技術職員がここ3年間で減らされている。現在、主幹1人と技師3人のみ。現場交渉で、主幹は7総にかかっている出れないので、若い技師で交渉するのはうまくいかない。年齢の配置を考えてほしい。 5～6・7年クラスの職員が多く、主幹か技師が少なくていい職場で年齢構成のバランスが悪い。新採用は隔年で配属するようにしてほしい。</p>	6	6
人員配置	<p>■柔軟な人員配置 柔軟な人員配置を。(病気休暇への対応など) 育休代替も正規職員を配置してほしい。非常勤では正規職員の能力はカバーできない。名古屋では正規職員を配置したことで周囲の負担軽減になっている。職員1人増になり4人体制で…と思っていたが、病休に入ってしまったので結局昨年と変わらず3人体制。このようなときの対応も考えてほしい。 子育て世代を日常的に残業がある所属に配置しないでほしい。 窓口の来客層に合わせて職員数を変えてほしい。(例えば高齢者が多いところは接客時間が長くなる傾向があるため、その点も加味してほしい。) 女性が多い職場で、育休・産休を3年取る人も多い。産休代替は任期付職員で対応してくれるようになったが、病休にたいする代替がないのがきつい。 残業時間だけでなく、有給取得日数も加味して本当に人員の足りていないかを割り出し、適切な人員配置をお願いしたい。(例)残業8時間、有休:1日の方→実質残業時間〇時間 福祉に関する課について、人数を増やす(正規職員を増やす)ことで人気のある所属になる可能性は高いと思うため、かえって人事が行いやすくなると思う。市職員(公務員)という職業を選んだ人間である性質上、福祉に関する仕事に就きたい、やりたいという職員はたくさんいると思われるのにも関わらず、人員配置に問題があるために希望できないというケースが多くみられると思う。</p> <p>■職員の適材適所の徹底 適材適所といながら全く違う。必要なところに必要な人材がいない。人数がそろっているように見えるが、配置される再任用や若手職員は適材適所となっていない職員が多い。新採用職員が毎年1人配属されるが、経験が必要な職場で、新人を育ててきても、つばみになるかならないかの3年で異動となり、仕事に支障がでる。人員配置が適切でないため、いつまでたっても所属として業務の成果が上がらない。</p> <p>■管理職の意識改革</p>	7	4
	<p>■職員の適材適所の徹底 適材適所といながら全く違う。必要なところに必要な人材がいない。人数がそろっているように見えるが、配置される再任用や若手職員は適材適所となっていない職員が多い。新採用職員が毎年1人配属されるが、経験が必要な職場で、新人を育ててきても、つばみになるかならないかの3年で異動となり、仕事に支障がでる。人員配置が適切でないため、いつまでたっても所属として業務の成果が上がらない。</p> <p>■管理職の意識改革</p>	2	1
臨時・非常勤職員	<p>■臨時・非常勤職員について 正規職員が育休で休みに入ると代替えに非常勤職員が配属されるが、非常勤職員では対応できない仕事である。非常勤職員に任せられる仕事が少ないのが現状である。 非常勤職員のいない係りもあるので、配置を考慮してほしい 臨時職員数は確保されているが、正職員は係りによっては不足しており、職員の負担が大きくなっている。</p>	4	4
任期付	<p>■任期付職員について 任期付職員の正規職員としての採用を！6月に福井市の採用試験があるため仕事と試験勉強との両立ができない。 任期付職員の契約は3年になっているが、その後の契約がどうなるのか分からず長期的な計画が立てにくい。職員課がどのように考えているのか明確にしてほしい。 国体の為に採用されているという任期付職員が、いつまで自分たちの所属に配属されるかわからない。 国体名目で現在別の所属に配属に配属されている任期付職員は、今後2年間で国体推進部に配属されてくるのか？それとも正規職員を国体推進部に異動させるための代替職員としての扱いなのか。国体としては任期付職員ではなく、正規職員が欲しい。現在、いろんな所属に配属されている任期付職員が仕事を覚えたのに異動するのはその所属も困るのではないのか。 任期付職員の正規採用に向けた採用制度の構築</p>	4	3
再任用	<p>■再任用職員について 人員不足である。再任用職員を生かせる配置を！ 人員が足りないことで再任用職員が充てられるが、業務内容の理解が無く、事務職と同様で仕事を任せられない。 若手育成を担う再任用職員を配置してほしい。 設備の検査を再任用職員のみに行わせることは責任が重く、当初の労働条件である事務補助とは違うので正規の職員も立ち会うべきである。 一般職員と再任用職員の割合で再任用職員が多すぎるのではないのか。再任用職員の割合が、正規より多い。(正規6人、再任用7人)また、「おもてなし」を市として掲げているが、窓口中心の所属に、年配職員ばかりでは受けがいいわけではない。「おもてなし」として掲げているのにベクトルが違う方に行っているのではないのか。</p>	7	5
中核市	<p>■中核市移行への対応 中核市移行の過程において、現時点の業務さえ増大しているのに移行に向けての業務も増え、現時点の人員では明らかに不足している。さらに残業を増やすのか。 中核市になるなら、人員の大幅増を。非正規を頭数に入れなくてもいい。 平成31年4月に中核市へ移行することにより、保健所が設置されるが適切な人員配置がなされるか心配 人事交流で県職員が来て、さらに新採用職員もいてという、対応ができるかとても不安。</p>	4	3

3. 意見一覧(賃金・労働条件)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
宿日直	<p>■宿日直について 宿日直業務の民間委託 宿直は12月末予定だったが、7/3に変わった。 日直・宿直について年間スケジュールを大体でよいので部局単位で示して欲しい。特に年末年始は早めに担当部局(課)に示して欲しい。 宿日直は年に数回で習熟が困難なので、マニュアルを整備するか、研修会を開催してほしい。宿日直の外部委託も検討してほしい。男性職員に対する説明会は繁忙期の時のみある。マニュアルをZフォルダの中に掲載するだけでも違う。 宿日直の日報はPC入力で対応することはできないのか？ 宿日直は再任用だけでまわせえないのか？全部局が当たっているが、委託は不可能なのか。</p>	6	6
水防・除雪	<p>■水防・除雪業務について 夜間、長時間に及び水防・除雪業務に対する賃金・労働条件を改善してほしい。 水防の第一配備(注意報)を宿直で対応できないのか。時間外、労力のムダ。 除雪を全庁体制にしてほしい。 除雪・水防を全庁体制にしてほしい。 水防業務や除雪業務の当番日は、気象注意報が出ず実際に業務とならなかった場合でも、終日予定が入れられないため、休暇とならない。また、それが、月に一度等ではなく、4日、6日に一度のサイクルとなっている為、非常にづらい。除雪も水防も4日に1回のペースで割り当てられる。3月の融雪時は重なって割り当てがある。 水防・除雪対応する課は宿直をはずしてほしい。 宿直、選挙、地域担当職員は全庁対象なのに、水防・除雪は技術職がいる課のみの対象となるのは今だに納得がいけない。 水防、除雪対応職員の増加。下水道部で男女、事務職、技術職関係なく5~6人(最大10~12人)×6班の班を構成して対応している。下水の浸水で待機がかかる。注意報が出ると、パトロールをしてスクリーンのごみ上げや側溝のゴミ拾いなどをする。</p>	8	7
手当	<p>■手当の支給について 土日祝日勤務の手当がない。 夜間勤務の手当がない。 土日祝日、年末年始の勤務には手当をつけてほしい。 年末年始の勤務には手当をつけてほしい。</p>	4	3
手当	<p>■特殊勤務手当の支給について 獣害対策従事者に危険作業手当をつけてほしい。殺処分を行うことに精神的に負担。獣によるケガも不安。 特殊勤務手当が業務の実情に適合していない。同じ事務所内で同様の業務を担当しても手当の対象とならない。同じ業務を行っているのに、所属によって差があるのはおかしい。 閉そく当番、水防業務の待機手当</p>	3	3
手当	<p>■資格取得について 資格が必要な業務を行っている期間は、当該資格手当を支給してほしい。 職務上、必要な資格であるにもかかわらず、取得しても何も考慮されないばかりか、資格者ということで仕事をおしつけられる。資格をとらない方が、業務上有利となるのは、不公平である。資格を取ることで、責任が重くなる。有資格者がいなくなったら業務ができなくなる。 資格手当の支給による自己啓発の推進(実務に関連のある資格に限る)</p>	3	3
手当	<p>■啓発につながる手当の支給について 自転車通勤手当をつけてほしい。温暖化防止として自転車推進する他市町では、自転車通勤手当を設立している。</p>	1	1
振替	<p>■時間外手当での支給について 振替が取れなかった部分は賃金に換えてほしい。基本的に振替が取れる状況ではない。 代休をもらっても使えないので手当にしてほしい。 (部署によっては)時間外、休日出勤が断続的にある場合、振替対応となっているが、手当も選択できるようにはならないか？</p>	3	3
振替	<p>■振替休日の未取得について 取得したところで使うにまもない代休を、休日勤務の際に強制的にあてがわれ、事実上のサービス残業にさせられるのが苦痛である。あげく、体調を壊し回復のために有休を使われるのは本末転倒、極まりないと感じる。使うことができない。 土日の業務が多い。また勤務しても振替がなかなか取れない。 休日出勤の振替が取得できずに形上消化したようになっている(H28年度人員1名減) 休日出勤が多い。1か月ずっと出ているときもある。振替対応だと、振替が取れずに流してしまう。 休日出勤が多いため、平日に振替を取得しようとするが、本庁での会議が平日に行われるため取得しにくくなっている。 イベントが多い所属でよくあることだが、代休を消化するので、いっぱいいっぱい年休をあまり取得できない。こういった所属への対応を考えることはできないか。取得できずにいる。夏季休暇と代休では代休を先に消化しないといけないシステムに納得がいけない。</p>	6	6
夏季休暇	<p>■半日ずつの取得について 夏休みを取得しにくい。半日だけ取得するというのは出来ないか。 半日で取得できるといい。 県は半日ずつ夏季休暇を取得することができる。 夏休の取得方法を半日単位か時間単位で取得できないか？ 夏休を、午前・午後と分けて取ることができないか。</p>	4	4
夏季休暇	<p>■夏季休暇の延長について 夏休みを10月まで取得可にしてください。(議会と予算で9月は休めない)期間内に取るのが難しい。 夏季休暇を7~9月ではなく6~10月にすること。水防などの業務があるので延びるといい。 夏休を取れる期間を6~10月くらいに延ばしてほしい。 今後、取得が難しくなってくるのが考えられる。期間延長をお願いしたい。</p>	4	4
夏季休暇	<p>■その他 土日出勤が多く、代休で対応するが、夏休み期間は代休の取得が精一杯で夏休みを取得できない。</p>	1	1

3. 意見一覧(賃金・労働条件)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
休暇	■看護休暇について 未就学児だけでなく小学生も子の看護休暇を取得できるようにしてほしい。夏休みは県に合わせ、看護休暇は国に合わせるというはおかしくないか。	1	1
	■年次休暇の取得について 1人で1つの業務を担当しているため、休みが取れない。	1	1
	■育休について 男性の育休が取得しやすくなるよう環境の整備に努めること	1	1
休憩時間	■取得について 昼休みも仕事をしなければならぬことがある(当番のみで対応できない)。 1月～6月まで昼休み時間が取れない。常に席にいる必要があり、リフレッシュすらできない。人が足りない。	2	2
終礼	■終礼について 終礼が中身の無いものになっていて伝言ゲームのようにになっている。 終礼が機能していない。 終礼はしないほうがいい。時間のムダ。	3	3
	■終礼の推進について 終礼制度は、時間外労働の状況把握や削減に有効だと考えるが、全所属できちんと実施されているのか。県は朝礼も終礼も行っていない。福井市は進んでいる。全庁的にきちんと進めてくれるといい。	1	1
	■時間内での実施について 職員課は時間外に終礼をしないように通達すべきではないか。原則17:10～行っているが、終礼の時間が長く18:00すぎまでやっていることがある。時間外を増やしている現状もある。	1	1
前歴換算	■前歴換算について 前歴換算による給与差の改善 前歴換算。技師は民間経験者が多い。同じ仕事をしていても給料が安いのは納得がいけない。 前職ありの給与を100%として換算してほしい。	3	3
	■説明責任について 職歴のあるものについては、入庁前に経歴年数換算や俸給等について個別にきちんと説明すること。また、説明を受けていない既入庁者に対しては、個別に説明責任を果たすことを辞令交付の時に初めて知った。事前説明がなかった。知っていれば入庁していなかった。事前説明を受けたうえで、納得して入庁してもらい必要がある。前歴換算のことをオープンにするともっといい人材が来ると思う。都会では公表している。2次試験の個別面談の時に説明があるとよい。本人が納得したうえで入庁することで、仕事へのモチベーションも上がる。	1	1
服務	時間外勤務の免除を「3歳になるまで」から「中学生になるまで」に延長してほしい	1	1
時間外勤務	■申請について 時間外の事後申請を行いやすくしてほしい。 時間外勤務を行うことを前提にした人員配置であると思う。残業すれば今の人員数でも問題ないと考えてもらっては困る。本来時間外勤務は突発的な業務があった場合に限るという建前になっているのだから、現状を肯定するのであれば時間外申請の要件を緩和すべきだと思う。 時間外業務の申請する基準が人によって違う。各自の業務量を時間外の合計で判断されるため、基準を統一した方がよいのでは。係によっては時間外を付けていないところもあるし、30分でもつける職員もいる。	3	3
	■ワーク・ライフ・バランスの崩壊 昨年度に比べ人員増となったが、負担が減ったとは感じられない。残業時間も多く、家に帰るのは子供が寝る直前。子どもとの会話時間が少なく子どももストレスを感じているようで、精神的には不安定になっている。まだ小さくたくさんコミュニケーションをとりたいのに出来ない状況である。 仕事が多く、時間外が常態化しているため、プライベートが犠牲になっている(なぜここまでしないといけないのか) 時間外が多く、家庭との両立が出来ない。 子育て世代であっても遅くまで残業している。ノー残業デーも残業している。子育て世代に配慮した人員配置をお願いしたい。	4	3
	■時間外業務の増加 新しい業務が増えてきており、本来の業務が滞りがちになり、時間外や休日出勤が増えてきている。	1	1
	■その他 残業代だけでも相当な金額になるのではないかと、その分正規職員を増やせないか。 一部の職員に偏った時間外業務(効率の悪さ、周りへの協力依頼がなく、一人で抱える)→不適切な時間外申請→周りのモチベーションが下がる。	2	2
賃金	■賃金について 賃金アップ 臨時・非常勤職員について、職務内容に応じた賃金等の改善を図ること。正規と同じ業務内容で働いている人もいる。 給料アップ ラスパイレズ指数にとらわれないでほしい。	4	4
選挙事務	■投票事務について 選挙の投票・開票事務従事者の振り分けにあたり、水防当番があっても振り分けられ、水防の交代者を各自で探すよう指示される。個人の負担が増えるので考慮してほしい。選挙事務については、当日土日の対応が当たっている人は外すようになっているが、水防が当たっていたにもかかわらず配慮がされていないか。 投票事務と開票事務がそれぞれ夫婦で当たっている場合、たった1時間での入れ替わりの配慮があっても、現実厳しい。共働き核家族に対し、子育て環境の要望を少しずつでも取り入れてほしい。 期日前選挙事務についてはもっと柔軟に対応できるのではないかと。	3	3
昇任昇格	■昇任昇格について 育休を取得した女性については、他の職員と昇任に差が生じないように制度を見直すこと。1人、2人・・・と産めば産むほど、昇任期間が遅くなり、男性に追いつけなくなる。女性が子どもを産み育てたい福井の環境をまずは福井市役所が整えていくことが大切。女性活躍の視点でも不利である。 事務職と技術職で昇任試験を変えてほしい。 元現業職の職員が主幹に昇任できないことについて納得できない。	4	4

3. 意見一覧(賃金・労働条件)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
採用	採用試験の申込年齢を39歳まで引き上げ、前職加算100%にすること	1	1
被服	■被服について 華美でなければポロシャツの着用を可能にして欲しい。 国産ポロシャツ以外のポロシャツを認めてほしい。 女性の制服の再開。市民が多く来る。特に女性職員は一般の方と服装だけで見ると判断がしにくい。市民が対応に戸惑うし、市役所としては制服の方が適当なのではないか。	3	3
ワークライフバランス	帰宅しても疲れ果てているのですぐ寝てしまい、自分の時間が作れずリフレッシュできない。ワーク・ライフ・バランス崩壊。	1	1
議会対応	■議会対応について 議会対応が多すぎる。 議会質問の様式と通告内容を詳細にすること	2	2
	■通告日について 一般質問・予特質問の通告は水曜日以外にすること	1	1
朝型勤務	■出先機関の議会対応について 本庁にいる際に少し事務ができるスペースがほしい。議会対応等で資料作成等をする場合、本庁と事務所との往復に時間がかかり、効率が悪いので、会議室を出先職場用の事務スペースにできないか。 議会対応で、本庁に行った時の待機場所やPCがないので、不便。6月議会の時は宿直室を利用した。また、本庁に出向くときの配車も考えないといけない。	2	2
	■朝型勤務について 朝型勤務の取り組みは賛成だが、手続きが面倒。システムでの入力だけでいい。時間を延ばしてほしい。 朝型勤務だけでなく、夕方(10時～19時)も試行してほしい。	2	2
変則勤務	■変則勤務の負担について 時差出勤(8:45～、9:15～)月2回の土曜勤務(当番としては2ヶ月に1回)により、また、土・日曜日に出勤する仕事もあり、夏は夏まつり行事の出勤があるため、夏休みや振替が取れない場合もある。人員の増加をして欲しい。振替日に会議が入る時も多く、振替が取れない。 変則勤務体制により職員同士の意思の疎通が図りにくい。(ほぼ休館日がなく、19時までの開館に対応するための交代勤務のため) 土日勤務時の職員の負担が大きい。 土日、年末年始勤務があり変則勤務である。平日が休みでも本庁所属や銀行等の営業日でない業務が進まないこともあり、平日に時間外勤務をすることとなり、休めたという実感が少ない。 土日も出勤日であり、通常の(土日で交代勤務するため)半分の人数で対応しているため休めないのに、防災訓練等、土日に行う動員にあてられているのはやめてほしい。あてられても参加できない。 休日出勤の考え方について、休日が固定されていないと予定も立てることが出来ず、変則的な勤務が輪をかけて変則となってしまふ。	6	5
	■ふれ愛園の勤務時間について 拘束時間が長い。 宿直の0:00～5:00も勤務時間と認めてほしい。0:00～5:00にもナースコールやコールマットの対応をしている。15分程度で終わる業務は待機時間の範囲内と言われているが、15分が10回もあると、勤務しているのと変わらない。 遅番の勤務が24:00に終わり、早番が5:30に始まるがその間の5時間半が勤務時間にならないのはおかしい。 早番の勤務時間が5:30～14:15となっているが1時間でも早く帰らせてほしい。	1	1
避難所対応	■市内居住職員、避難所対応員について 避難所対応員を毎回同様のメンバーをあてるのはいかがなものか。たくさん職員が経験することにより非常時の対応もスムーズになるのではないかと。選定基準はあるのか。アパート住まいの職員だと、意識が低くなる。意識づけの為にたくさん職員が経験することも大切。市民対応になるため、対応員がころころ変わると不安につながる。顔が知っていることでのメリットもある。 災害時に夫婦共市職員の場合に、子供や家族の安全はどう守ればいいのか？ 市外居住者は主に開票事務が多い。土曜日出勤があり、日曜に投票事務が当たらせるとつらい。稀に日曜出勤もあり交代もつらい。 市内居住職員の負担が市外居住職員と比べて大きすぎる。(災害対応、選挙、地域担当職員) 市内居住者と市外居住者の負担に差があり、市外居住者も同様な負担をするべきである。(地域担当職員、避難所対応、選挙事務等) 風水害対応の2名は、当初は市外居住者を優先的に配置するはずだったのではないかと。また、数年で交代するはずなのに6年連続で配置されている。 市内居住職員、避難所対応員等は、地区の人間でないと実際の災害時に対応が困難であるため地区外から選出しないでほしい。	7	4
地域担当職員	■地域担当職員制度について 地域担当職員制度をなくしてほしい。 アパートなどの仮住まいの職員をあてるのはどうかと思う。	2	1
福利厚生	■自動販売機について 自動販売機を5階にも置いてほしい(コココーラ) 渡り廊下横の自販機の種類を増やしてほしい(置場の問題もあるかもしれないが)。	2	2
	■売店について 売店がなくて寂しい。 地下売店をコンビニのサテライト店舗に(営業時間7時～21時)中核市の明石市役所はセブンイレブンのサテライト店が入っており、福井市役所でも可能ではないか。時間延長採算が合えば可能。災害時の物資協定を結んでいる店舗であれば、職員の食事提供も対応可能である。アンケートを取って改善できないか ⇒現在動いている。 出先は本庁と同じ額の共済掛金を支払っているのに自動販売機や売店がないのは不公平である。その分、何か(移動販売等)をしてほしい。 売店がない。企業局庁舎隣にあるショップが店を開める。	3	3
	■その他 人間ドックの助成など福利厚生が弱まっている。 形式上、労働環境に気を配っているつもりぐらいなら、何もしていただかなくていい。VDT等時間の無駄なので。	2	2

4. 意見一覧(人事評価)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
不透明	<p>■制度の不透明さ 人事評価制度の運営方法が不透明 評価基準が分かりづらい 人事評価の反映がどのように業務に影響するのか不安。評価を高くするために、低い目標設定を行えば、それ以上の業務を行わず、他者に影響する。</p>	3	2
評価の仕方	<p>■管理職への評価について 部下が上司を評価できる制度を 上司からの評価のみであればパワハラ等につながる。上司に対する評価も取り入れてほしい 役職の無い職員が管理職を評価する制度を作ってほしい 課員の年休取得率を、管理職の評価の対象にできないか。</p>	4	3
	<p>■評価の仕方 人事評価について、基準が客観的であること、その基準の選択について客観的であるということは違うので、主観的に行うべきところと客観的に行うべきところを区別すべきだと思う。 人事評価制度がプレッシャーでしかない。仕事を見て評価すればよい。 1,000人以上の職員を抱える本市において、全体をふかんした公平な基準による人事評価を行うことなどできるはずもなく、それらを昇格、昇給の際に参照するなどナンセンス極まりない。公平公正の使命に燃える評価者を引いた者がびんぼうクジを持たされるだけの結果となるのが目に見えている。 労働条件に差がありすぎ(出来ないことを理由に業務量を少なくし、その反動で、仕事をこなす人にどんどん業務を回す。人の尻拭いばかり)評価されていない。</p>	4	3
	<p>■評価に対する不安 人事評価は上司が変われば評価が変わり統一できないと思う。うまく調整できるように思えない。 必死で仕事をして業務量が多いため、追いつかず終わりが見えない。管理職から正当に評価されているかどうか疑問で、市民からの苦情も多くモチベーションを保てない。</p>	3	3
目標設定	<p>■目標設定について 客観的に評価のできる目標の設定が難しいと感じる。各課によって目標の設定・評価の難易度、評価の軸が異なっているのに、一律の評価軸で人事評価をし、給与に反映をするというシステムに対し、納得がいかないものを感じます。 目標もうまく数字で表せない業務課であればあるほど評価は難しいのでは。</p>	3	2
評価内容	<p>■評価内容について 評価者からの評価内容がわかるとありがたい。 適切な業務評価により給与等にメリハリをつけてもらわないと、仕事へのモチベーションがあがらない。</p>	2	2
必要性	<p>■実施の必要性 民間での人事評価はマイナスであるとの結果も出ている。やめている会社もある中で、実施する必要があるのか 現在の人事評価にメリットを感じる組合員はいるのか 人事評価制度の廃止→住民サービス向上にならない 人事評価制度の必要性がわからない 人事評価は意味が無い。仕事云々よりも上司のご機嫌取りを頑張る人が評価されるだけ。そういう人事に実際なっている。</p>	5	4
簡素化	<p>■簡素化 人事評価シートを作成する余裕がない。作成は時間無駄だと思う。その時間を業務にまわしたい。簡素化できないか。</p>	1	1

5. 意見一覧(その他)

ジャンル	所属からの意見	意見数	所属数
その他	業務を行う上で職場全体で余裕がない。いつも何かに追われて仕事を進めているように感じる。	1	1
	常に何らかの対応に追われ、精神的に余裕がない。余裕がないため建設的な思考が持ち辛い状態が続いている。	1	1
	備蓄品の配備について職員課・危機管理室は職場での備蓄を指導したがその費用は市が負担すべきではないか。	1	1
	研修があり、仕事は覚えやすいが、マニュアルが少ない。どんな些細な事でもメモ等で残しておき、蓄積し、職員間で共有しておけばマニュアルになっていくと考えられる。	1	1
	職種や部署による職員間の偏見を少なくして欲しい	1	1
	なんでもかんでも「観光」に押し付けようとする全庁的な雰囲気は何とかして欲しい。議会対応や電話など。	1	1
	部局マネジメントの指標が非常にシビアなものとなっており、その達成に対する責務が職員の負担感を増している。 (⇒複数年で考えてほしい。数値に出ない部分が多いので、数字ではなく、事業の中身で判断してほしい。)	1	1
組合	■組合活動の透明化 組合活動が不透明。成果が見えない。 組合活動について組合員へ伝わっていない。意見を基に経過の周知などが必要ではないか。	2	1
	■組合費について 組合費が高い、費用対効果を明示して欲しい。 組合費値下げ。何に組合費が使われているかわかりにくいいため、見える形になるといい。 親睦会助成やインフルエンザ助成をするくらいなら組合費を下げしてほしい。(1/1000が無理なら0.1/1000でも良いので下げてほしい) 組合費が高い。何に使っているのか教えてほしい。 組合費を安くしてほしい。 無駄を省いて少しでも組合費の減額に応じることはすぐ出来ると思う。	9	9
	■活動とその内容について 組合費は高いとも安いとも判断できないが、研修旅行や平和活動など活動内容に疑問を感じるものがある。それらの活動は自己負担率を高め、疑問を持たれない活動・会計にすべきである。 組合はこのような職場改善を中心に活動をしていくべきで、選挙活動にはかかわらないほうがよい。(内部の話は福井市職員にしか変えられない。) 組合による積極的な選挙活動は必要なのか。公職選挙法上問題ないのか。もう少し丁寧な説明があると組合員の理解が得られると思う。 組合活動とは言い難いような旅行のような勉強会は不要。 組合ハンドブックが立派。目に見えるものに対して贅沢感を感じる。 以前に組合で行われた職場懇談会に参加したが、「懇談会」というより組合からの「報告」がメインだった。話すことなど準備していったが、何も話せなかった。意見交換できる場にしてほしい。 組合が行っているイベントの参加者は毎回同じ人のように感じる。累計参加者と個人の数と比較すべきではないか。また、参加していない人へどういう企画なら参加するかの調査など個別の対応が必要ではないか。 何か要望すると「所属で対応してほしい」と回答される。「またか」となる。「所属で対応できない」か要望しているのに。 全職員が関係するイベント(仕事)がある日やその前後(準備・片付け)に組合のイベントを入れないでほしい。避難訓練や選挙事務が重なっていて、参加したくてもできなかった。 組合に寄せられている要望(組合費の減額、過度な平和活動など)に対し、真摯に対応し行動すること。	10	8
	■フィードバックと周知方法について 研修旅行などについては、組合員へのフィードバックが必要なのではないか。ホームページへの公開など。 組合のアンケートをふくeネット等で行ってほしい。紙が増える	2	2
	■その他 組合は上記の意見を当局に叩き付けて下さい。頑張れ組合！！ 職員の代弁者ではなく、自治労の手先でしかない組合には興味が無い。	2	2