

平成29年度  
ゆう活（朝型勤務）試行に関するアンケート結果

平成29年10月12日

職員課

## 1 アンケート調査の概要

### (1) 実施期間

平成 29 年 8 月 30 日から 9 月 8 日まで

### (2) アンケート対象職員

ゆう活（朝方勤務）試行に参加した課の職員。

※実際にゆう活（朝方勤務）をしていない職員も含む

### (3) 回答者数・回収率

回答者 122 名（対象職員 140 名の 87%）

### (4) 回答者の状況

#### ア 性別

男	72 名	59.0%
女	45 名	36.9%
無回答	5 名	4.1%
計	122 名	100.0%

#### イ 年齢

～20 歳	0 名	—
21～30 歳	23 名	18.9%
31～40 歳	39 名	32.0%
41～50 歳	37 名	30.3%
51～60 歳	13 名	10.7%
61 歳以上	2 名	1.6%
無回答	8 名	6.5%
計	122 名	100.0%

#### ウ 職種

事務	69 名	56.5%
技術	44 名	36.1%
無回答	9 名	7.4%
計	122 名	100.0%

#### エ 職名

次長	3 名	2.5%
課長	14 名	11.5%
課長補佐	13 名	10.6%
係長	16 名	13.1%
主事	34 名	27.9%
その他	31 名	25.4%
無回答	11 名	9.0%
計	122 名	100.0%

## 2 ゆう活の試行実施状況

	課 名
1	経営企画課
2	政策創造課
3	行革推進課
4	秘書広報課 (広報広聴担当)
5	総務課
6	職員課
7	市民健康課
8	歴史まちづくり推進担当
9	建築指導課
10	建築住宅課
11	公園課

※7～11は8月から試行開始

## 3 アンケート調査の結果（概要）及び課題

### (1) アンケート結果

- ・ 試行対象課の54.9%の職員がゆう活に参加しました。44.3%の職員は参加しませんでした。その理由として「保育園の送迎時間等、家庭の事情があるから」が29.1%、「朝が苦手だから」が14.5%、「その他」が56.4%でした。その他の理由では、「メリットが感じられない」、「課内でのバランス（夕方手薄になってしまう）」、「室温が高く業務に集中できない」がありました。【質問1】
- ・ ゆう活・超勤縮減月間を経て、職場全体におけるワークライフバランスに関する意識の変化（改善）については、「大きく変化したと感じた」2.5%、「少し変化したと感じた」51.2%、「変化を感じなかった」44.7%でした。【質問2】
- ・ ゆう活・超勤縮減月間は、自身の働き方を見直すきっかけになったかについては、「大いになった」は10.7%、「少しなった」41.0%、「あまりならなかった」29.5%、「まったくならなかった」17.2%でした。【質問3】
- ・ ゆう活・超勤縮減月間を経て、職場の業務において実際の変化（改善）があったと感じるか、に対しては「大きく変化したと感じる」4.9%、「少し変化したと感じる」39.3%、「変化を感じない」53.3%でした。「大きく変化した」、「少し変化した」と感じると回答している者で、具体的にどのような変化（改善）を感じたかについては、「定時退庁を目指し、上司から部下へ積極的な働きかけが行われるようになった」55.6%、「当日の業務の段取りを考えて仕事を進めるようになった」53.7%、「他の係等との積極的な助け合いを意識して行うようになった」14.8%、「会議や資料作成の簡素化、早い段階での方針の明確化等により、業務の効率化が進んだ」9.3%でした。【質問4】
- ・ 「ゆう活」期間・超勤縮減月間中、定時以降の業務を縮減できたかについては、程度の違いはあっても「縮減できた」と感じる者が42.3%、「変わらない」が50.4%でした。【質問5】
- ・ 「ゆう活」期間・超勤縮減月間を通じ、休暇が取得しやすくなったと感じたかについては、「大いに感じる」「まあまあ感じる」が18.9%、「あまり感じない」が46.7%、「まったく感じない」が31.1%でした。【質問6】
- ・ 「ゆう活」の実施により、業務や私生活にどのような影響があったかについて、主なところでは、「早朝の時間帯は、効率的に業務を行うことができた」33.6%、「早く退庁することにより、夕方の時間帯を活用することができた」28.7%、「特にない」27.9%、「業務をより効率的に行うことを意識するようになった」21.3%、「早く帰りやすい雰囲気が職場に醸成された」20.5%でした。【質問7】
- ・ ゆう活に参加した者のゆう活勤務時間終了後の主な過ごし方については、「家事」41.8%、「買い物」35.8%、「趣味」25.4%、「家族との団らん」19.4%、「ジョギング等のスポーツ」17.9%でした。【質問8】
- ・ 今後また、ゆう活があったら参加するかについては、「参加する」46.7%、「参加しない」17.2%、

- 「わからない」32.0%で、今回参加した者の85%がまた参加すると回答しています。【質問1、9】
- ・ 自身のワークライフバランスの現状について、「満足している」が63.1%、「満足していない」が33.6%でした。「満足していない」理由の主なもの、「業務量が過大であるため」65.9%、「業務に非効率な面が多く残っているため」34.1%、「休暇が取得しづらいため」31.7%、「休日や帰宅後にも対応しなければならない業務が多いため」22.0%でした。【質問10】
  - ・ ゆう活の試行に関する感想、課題、改善点、意見等については、「今後も行って欲しい」、「通年で行って欲しい」、「静かな朝の時間を有効につかえた」という意見がありながらも、「空調等の職場環境を整えて欲しい」、「職場内での調整（会議、夏休みなど）が難しい」など、実施にあたっての課題も挙げられました。また、「ゆう活」の他、「あさ活」やフレックス勤務、テレワークに関する試行についての意見もありました。【質問11】

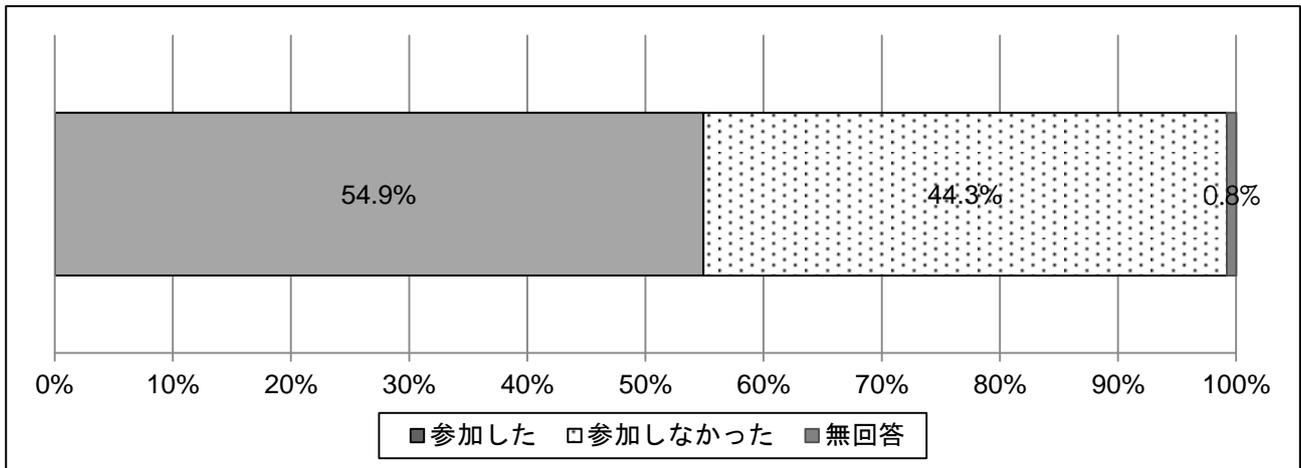
## (2) 課題について

アンケート結果から、次のような課題が挙げられます。

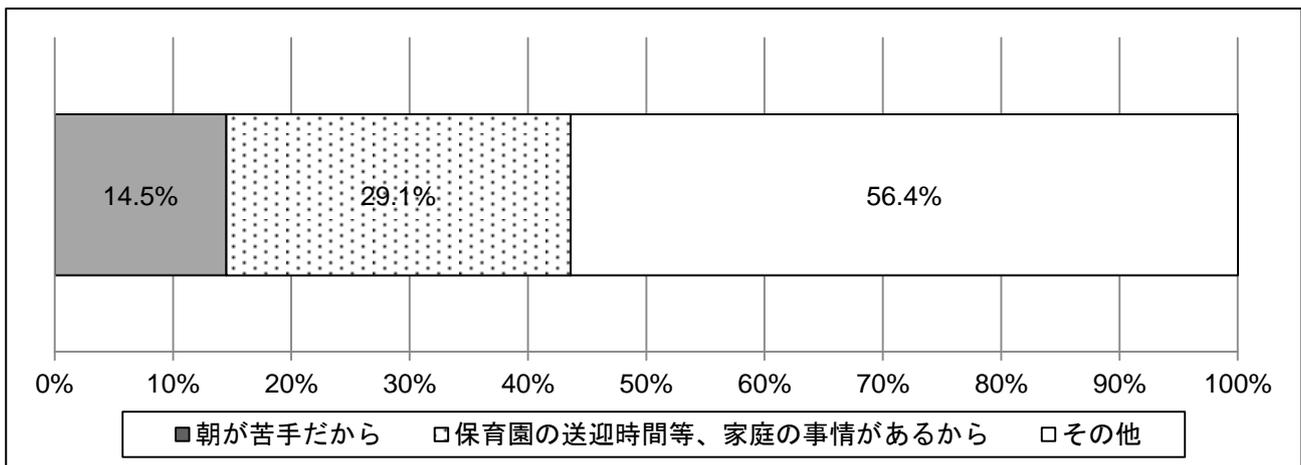
- ・ 全庁的に出退勤の時間をスライドするものではないため、窓口や電話などの対応のための職場内での調整が難しい。市民対応に手薄になってしまう時間帯ができてしまう。
- ・ 試行では、1か月前までに実施日を指定としたが、業務の進行状況や、家庭内での調整などを考慮するともう少し柔軟な対応が求められる。
- ・ 職場環境の整備（空調）
- ・ 今回の取組を通じて職場内での多少の意識の変化はあったが、一定期間のことであり、抜本的な超勤縮減にはつながっておらず、今回のような取り組みと共に、業務の見直しや効率化への取組も引き続き必要である。
- ・ ゆう活だけでなく、多様な働き方が求められている。

## アンケート結果

質問 1 あなたは、ゆう活に参加しましたか。



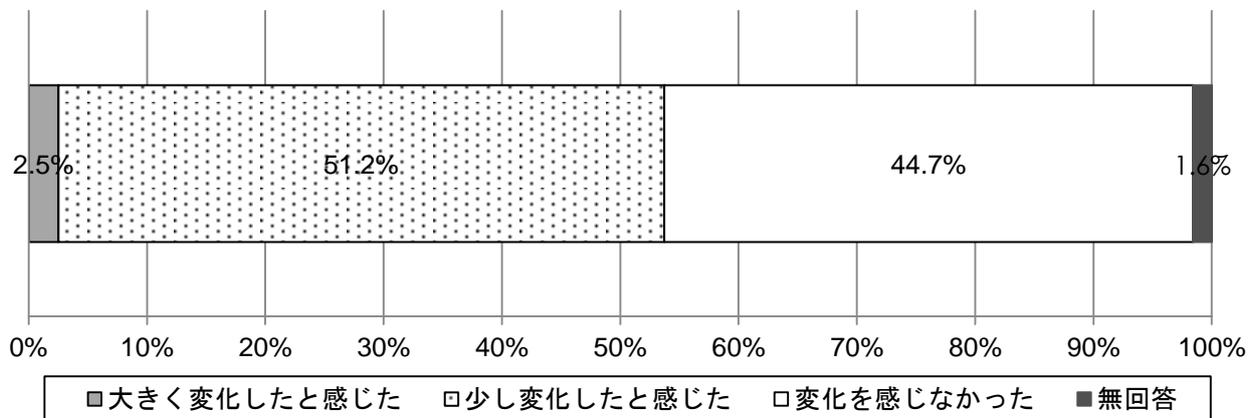
質問 1 ゆう活に参加しなかった方に伺います。参加しなかった理由は？



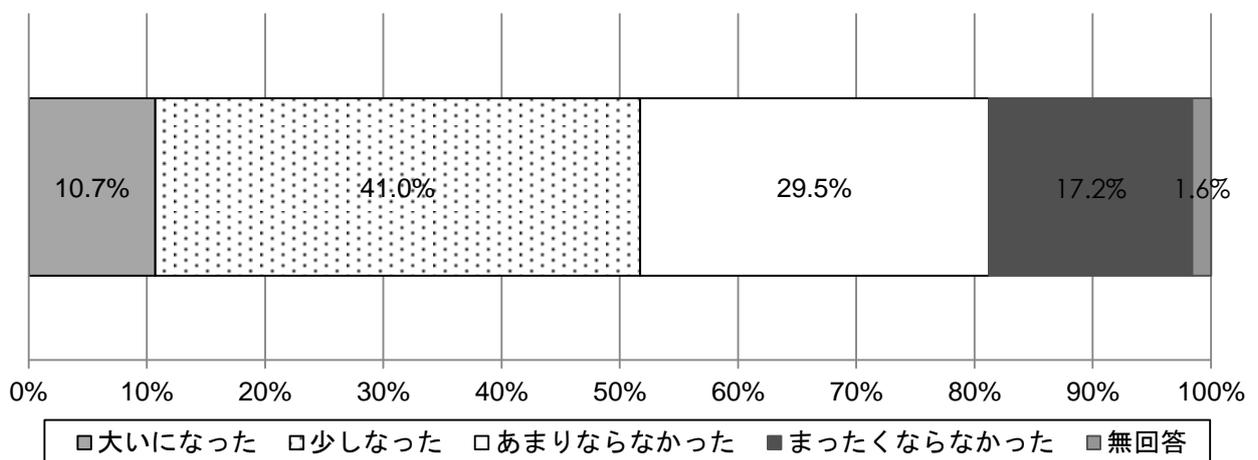
### 【その他意見】主なもの

- ・ 要望や問い合わせが不規則で来るので、みんなでは出来ないの。
- ・ 課員がゆう活に参加しており、夏季休暇期間とも相まって夕方の体制が手薄になってしまうため。
- ・ 課内のバランスにより参加できなかった。
- ・ 室温が高く、業務に集中できない。
- ・ 現時点ではメリットを感じないから。
- ・ 窓口のある職場のため、開庁時間に人員が減ることをさけるため。
- ・ もともと早めに出勤しても17:15に仕事が終わらない。
- ・ 前もって予定がたてられなかった。
- ・ 打合せなどがあり、自分の都合だけではどうにもできなかった。

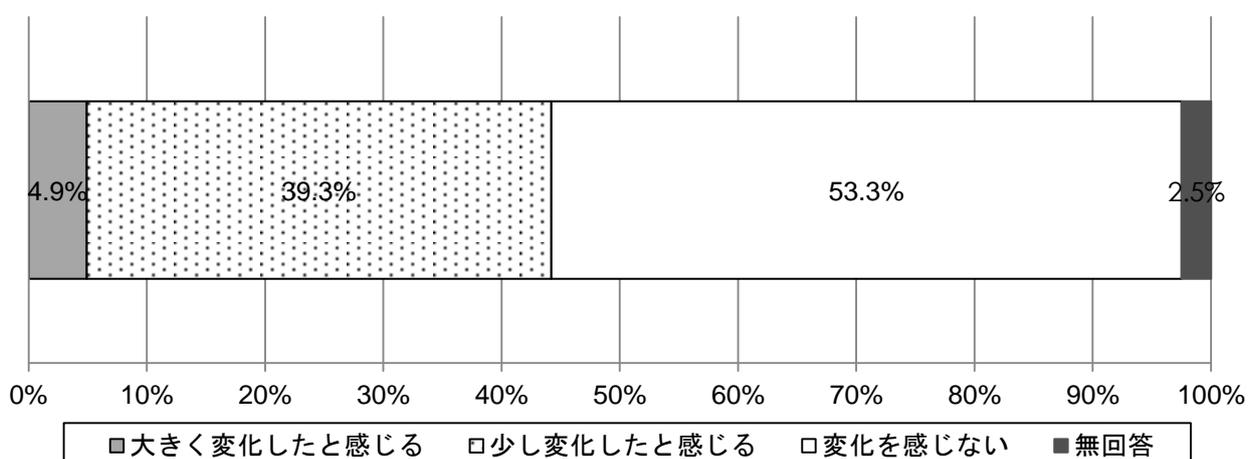
質問2 ゆう活・超勤縮減月間を経て、職場全体におけるワークライフバランスに関する意識の変化（改善）を感じましたか。



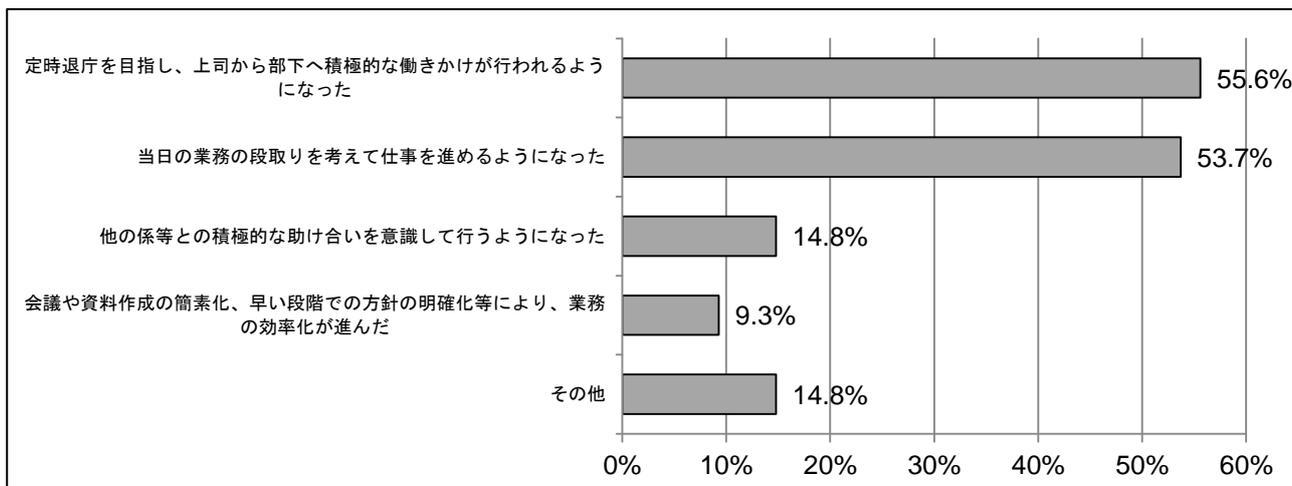
質問3 ゆう活・超勤縮減月間は、自身の働き方を見直すきっかけになりましたか。



質問4-1 ゆう活・超勤縮減月間を経て、職場の業務において実際の変化（改善）が感觉到了と感じますか。



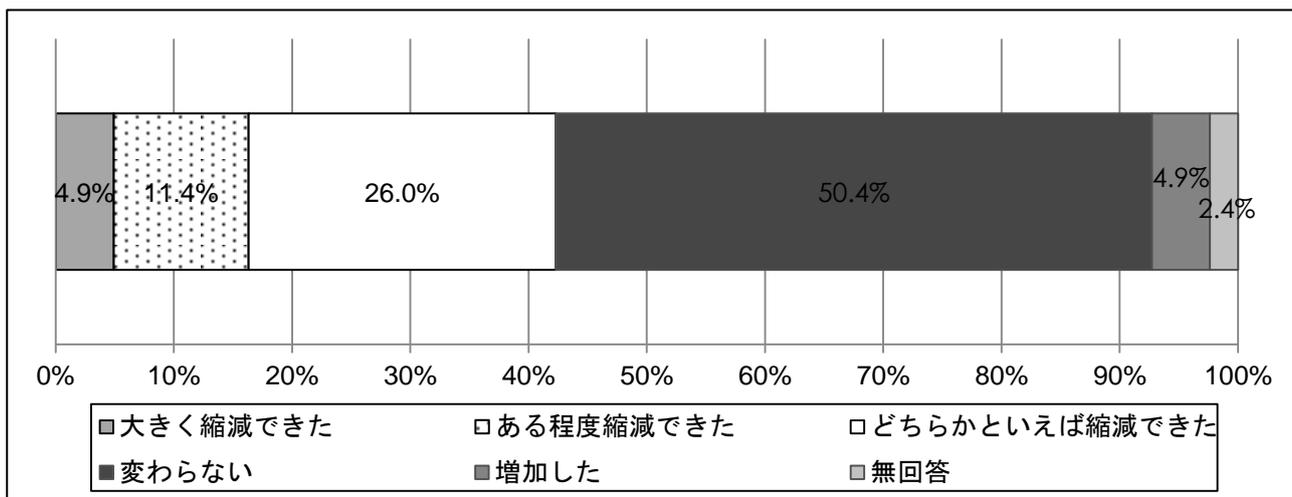
質問4-2 質問4-1で「大きく変化したと感じる」「少し変化したと感じる」と回答した者へ質問。  
具体的にどのような変化（改善）を感じましたか。（複数回答可）



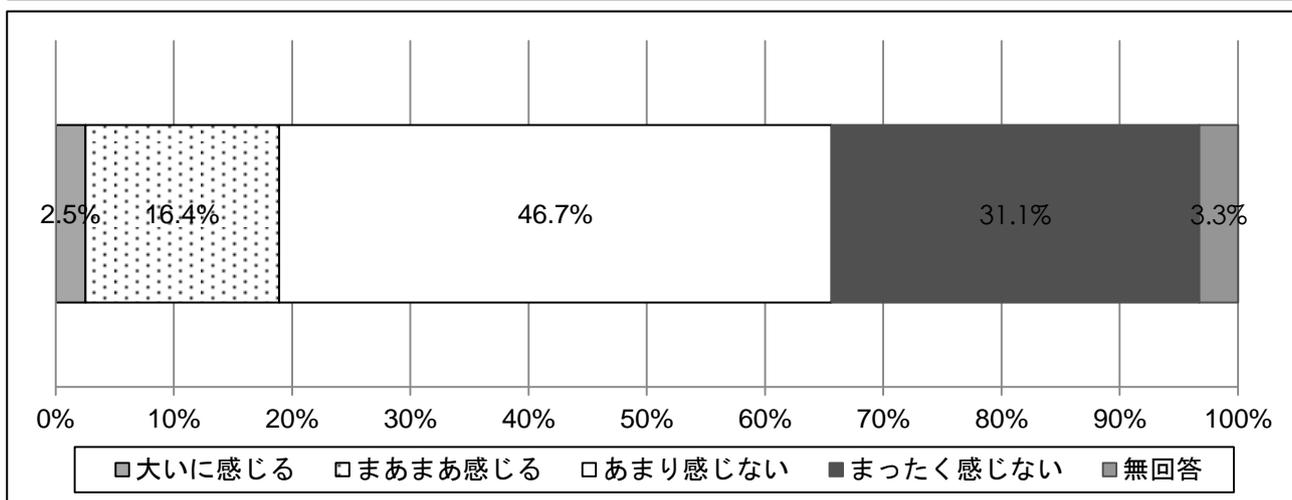
【その他意見】

- ・ 16：15以降、ゆう活をやっている方を交えた打合せ等がなくなった。

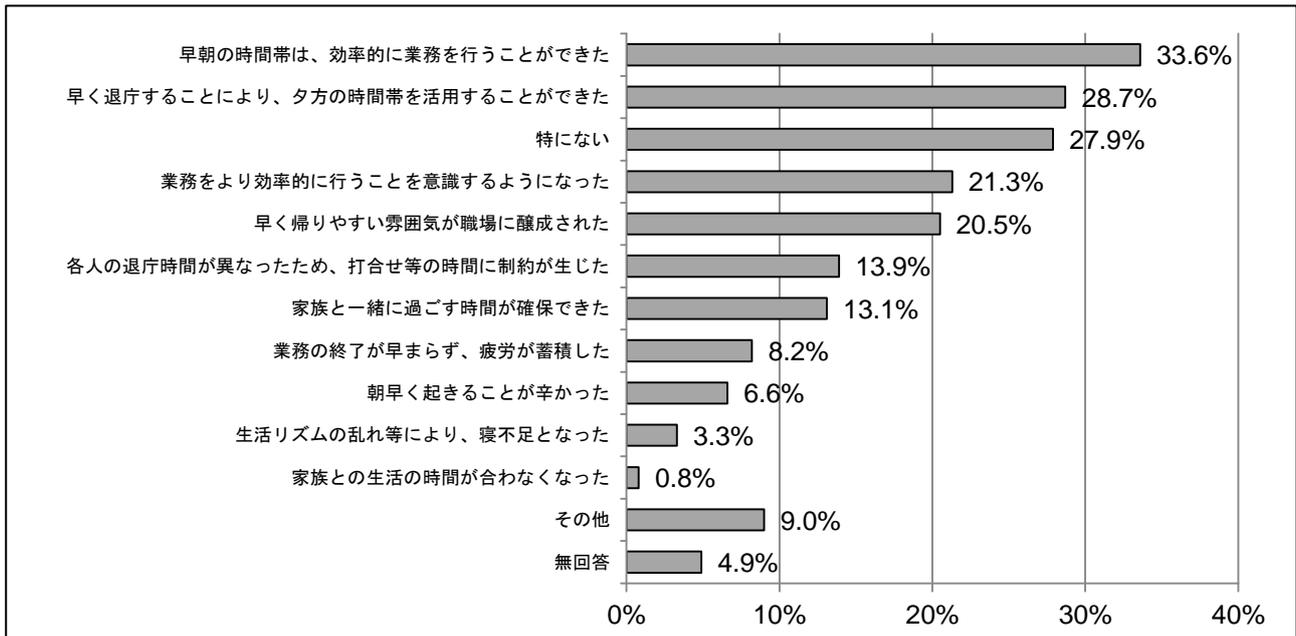
質問5 「ゆう活」期間・超勤縮減月間中、定時以降の業務を削減できたと感じますか。



質問6 「ゆう活」期間・超勤縮減月間を通じて、休暇が取得しやすくなったと感じますか。



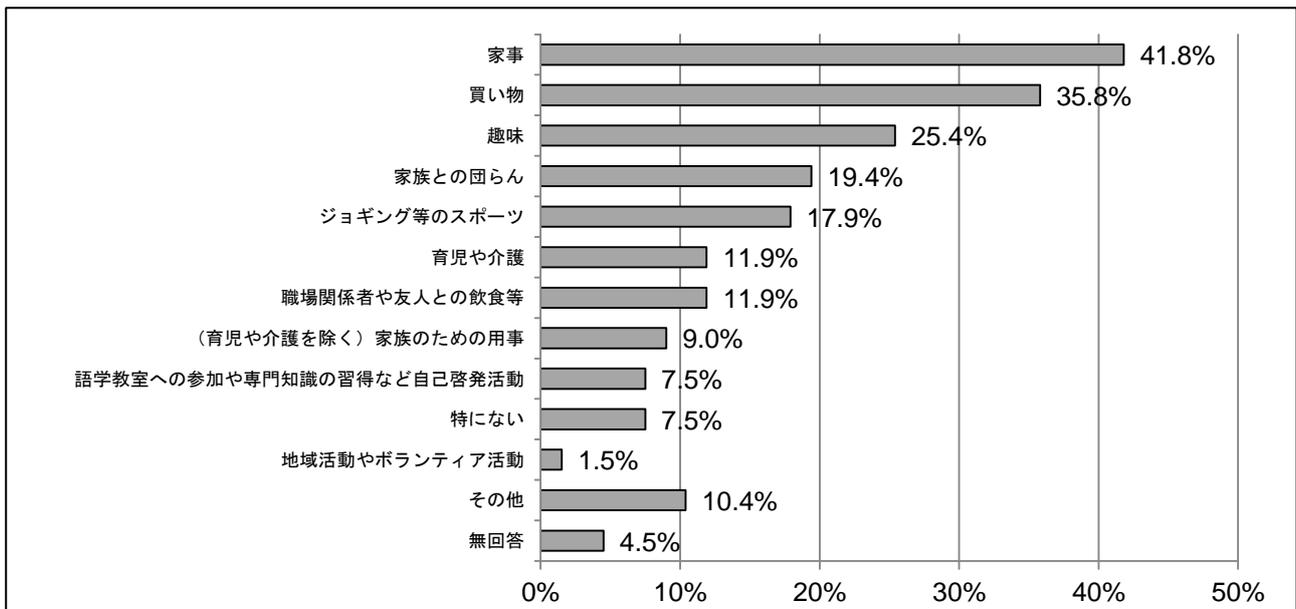
質問7 「ゆう活」の実施により、業務や私生活においてどのような影響がありましたか。(複数回答可)



【その他意見】主なもの

- ・ 空調の効いていない早朝の時間帯は、効率的に業務を行うことができなかった。
- ・ ゆう活+超勤縮減月間の中で、19時退庁のため、メリハリをつけられず、かえって家族と過ごす時間が減った。
- ・ 時間で帰ろうとしても、区切って帰ることができなかった。
- ・ 朝早いいため、前日の過ごし方や睡眠に気を配ることが出来、体調が良くなった。

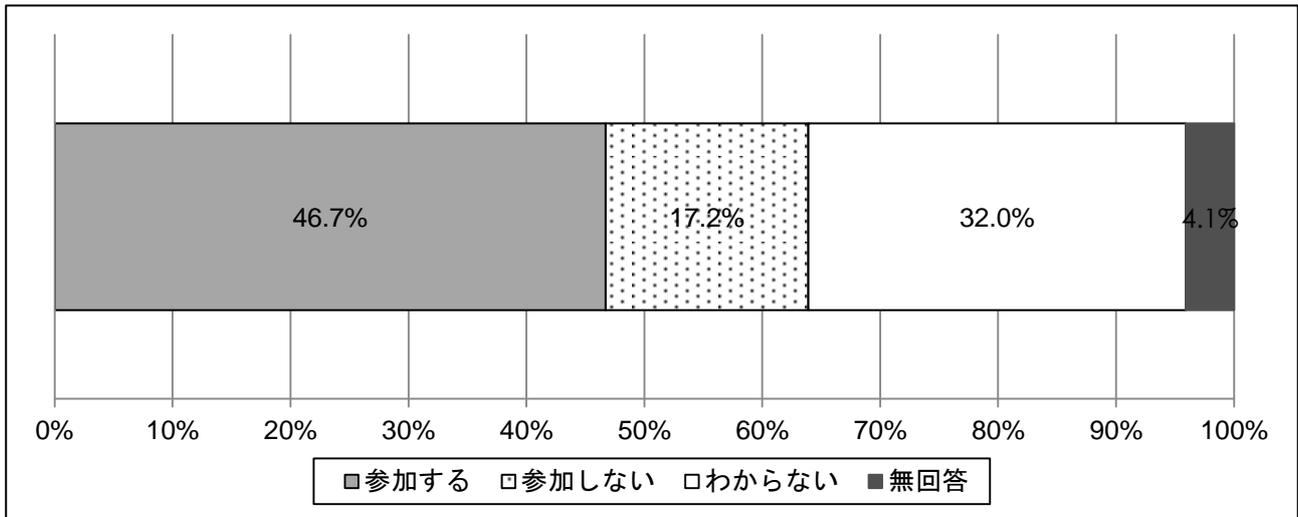
質問8 ゆう活に参加した方に伺います。ゆう活時の勤務時間終了後、主にどのように過ごしましたか。(複数回答可)



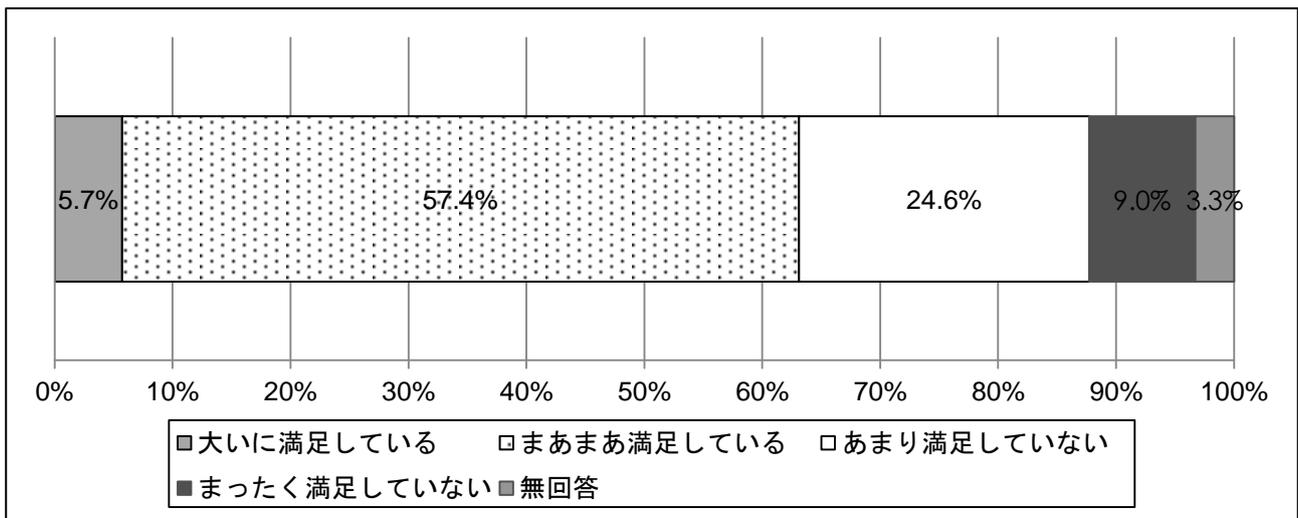
【その他意見】主なもの

- ・ 手続き等
- ・ 医療機関への受診
- ・ 帰れなかった。

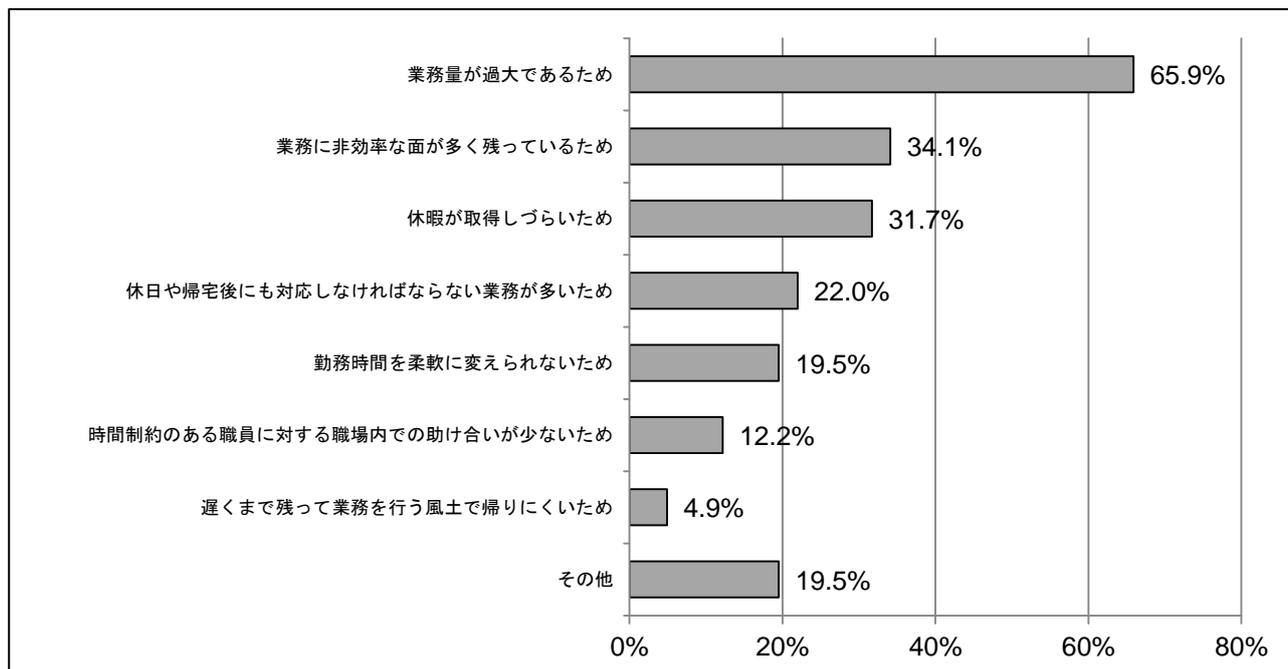
質問9 今後また、ゆう活があったら参加しますか。



質問10-1 ご自身のワークライフバランスの現状に満足していますか。



質問10-2 質問10-1で「あまり満足していない」又は「まったく満足していない」を選択した方への質問、満足していない理由を教えてください。(複数回答可)



【その他意見】

- ・ 業務が完結せず、先送りで日々(月々、年々)をこなしているためストレス・不満が続く。職場を離れてもイライラする。
- ・ 本来業務以外の業務が多すぎる。働く環境(庁舎)やOA機器が十分でない。情報セキュリティ強化により非効率となってしまう。
- ・ 現在の業務では時間の指定などしぼりがあるため。
- ・ いつ業務過大になるかわからないため、プライベートの予定が入れづらい。
- ・ 残業が申請しづらい割に時間内で終わる業務量ではない。
- ・ 業務量に差があるように感じられる。
- ・ ただでさえ、負荷が大きい中、給料明細の配布等、管理職業務の見直しはできないか。
- ・ 担当業務の代わりがいないため、休みづらい。

## 自由意見

- ・ 窓口業務がある部署は難しいかと思うが、フレックス制度やテレワークなどのテストも行ってほしい。労働時間に選択肢があるだけでも働きやすさが改善されると思う。
- ・ 30分の退庁時間短縮ではライフの変化はない。超勤縮減には有効な制度である。
- ・ 今回30分のゆう活を利用したが、30分だけでは思っていたよりやれることが少なく、60分で利用すればよかったと少し後悔している。ゆう活によって、時間管理を意識でき、仕事や業務の効率化にもつながると思うので、本格導入に期待する。
- ・ 実証実験の対象を、一階職場にも広げるべきだと思う。窓口職場でのタイムマネジメント意識の醸成にはとても有効だと思う。子育て世代にはありがたいのでは、と感じた。
- ・ 働き方の多様性やワークライフバランスに大変有意義な取組だと思う。ぜひ通年で実施し、全庁的な施策としてほしい。(町田市の実施例も参考になるかと)
- ・ 「朝型」だけでなく「夕型」もあってよいと思う。
- ・ 自分自身ではないが、ゆう活を通して、普段終業時刻を過ぎても1~2時間は残っている者が、ゆう活の期間中はすぐ帰った。(でも、ゆう活が終わったら、また超勤の有無に関わらず、終業時間後1~2時間過ぎてから帰っている。)
- ・ 土日にやろうと思っていた用事を平日に済ますことができ、土日の有効活用にもつながった。
- ・ このような取組を今回のように夏期など限定期間に行うことは職員の意識改革(段取りのよい仕事の進め方への取り組み、残業をしないで帰る習慣、ワークライフバランスへの意識化など)に寄与すると思う。残業が習慣化するのには、個々人の業務への取り組みだけでなく、マネジメントの問題もある。ゆう活と同時に業務の減量化・仕事の優先順位づけ等の取り組みを強制的に進める必要があると思う。
- ・ ゆう活だけでなく、あさ活も試行する価値があると感じた。時間の幅は一時間では効果が感じにくかったため、もう少し早めの選択肢があっても良いと思った。(6:30~とか)
- ・ 時間帯をもっと大幅に変更すべき。6:00~など。
- ・ AM6:00~など、もっと極端に早くしないと意味がないのではないか。(早い人はゆう活がなくても7:30~8:00に来ている。)町田市など、フレックスタイム制のところも出ているので、そちらも参考に制度としてはそちらも目指した方が良いのではないか。
- ・ 昼休みに窓口がある職場への実施も有用であると思う。
- ・ 子育て世帯では、朝に家事等の時間が必要な場合も多いので、朝型勤務が不可能な場合もあるから、勤務時間を遅くする取り組みもほしい。(当然朝勤務がはまる人もいるので、無意味ではない。)
- ・ 毎日取れる(実施できる)ならばやってみたいと思った。
- ・ 更に拡充して欲しい。
- ・ 静かな朝の時間を有効に使える取り組みだと思う。
- ・ 市民に悪い影響が出ない範囲で勤務時間の変更は今後も行っていただきたいと思う。前月に翌月のゆう活の日付を決めなければいけないのは少し厳しいと感じた。早く帰る日は残業しなと決めたらやらなければいけないと思う半面、業務によっては突発的に残業をしなければいけないこともあるので、職員課の方のシステム入力の手間もあると思うが、もう少し柔軟な仕組みであれば、より利用しやすい制度になると思う。
- ・ 定期的に取り入れてほしい。今後も実施して欲しい。
- ・ 朝、集中して業務がこなせただけでなく、夕方定時に帰れたことでも有効活用できた。
- ・ 月に1.2度利用できると、なかなか時間が取れずできてない心身のメンテナンスができて助かる。
- ・ 期間中2回のみゆう活を活用した。朝は事務作業がはかどり、日中電話が窓口が多い部署としては、とても助かった。またこれからも続けて欲しい。
- ・ 静かに業務に取り組めるため、業務が捗った。
- ・ 退庁が一時間早いと、家事や私用がしやすく、夜も早く就寝するので精神面・体調面ともに良い影響がある。
- ・ 職員ごとの生活に合わせて業務がしやすくなり、メンタル面でも効果的である。
- ・ 業務があるが、夕方1時間休みを取らざるを得ない時なども、朝1時間早く入社し仕事を片付けられる。そのためには一定のルール化は必要であるが、夏だけではなく、常にこの制度を使える体制を整備してい

ただきたい。

- ・ 一日研修・出張の次の日は、この制度が有効である。これまでは、気にする職員は率先して朝早く来て残務を終了させているであろうから、通常勤務でも、この制度を適用させるべきである。
- ・ この制度があれば、夕方に時短を取っている職員にも、しっかりと業務を果たせてもらえるのではないか。また、家族を介護している職員にも有益であるとする。
- ・ 日によって、勤務時間の管理が大変だった。家族と連絡を取って、間違えないようにした。管理職から朝の時間帯に何をやっているのか、どのように時間を使っているのか把握したいという声があった。
- ・ ゆう活を行うことについて、他課の人にも周知できるよう工夫が必要である。
- ・ 朝、冷房が効いておらず、暑くて業務に集中できない日があった。
- ・ 週〇日までと限定するのではなく、週5日も認めてほしい。
- ・ 係単位全員でやろうとしたら「ダメ」と言われた。ゆう活による「朝会議」は出来ない。
- ・ 超勤抑制のためのゆう活という言いかたは「相変わらずだな職員課」と思った。
- ・ 始業や昼休み、終業のチャイムが鳴らないため、気持ちを切り替えるのに一苦労した。
- ・ 仕事のやり方、進め方でまだ見直すべき点があると思った。
- ・ 職場環境(エアコン等)が対応できておらず、管財課の前向きな協力をお願いしたい。
- ・ クーラーが入らないのであれば、秋とか春に実施する。
- ・ 7:30 から空調をつけてほしい。
- ・ 一か月前の事前申告はあまりゆう活の意味がないように感じた。せめて一週間前ぐらいのほうがよい。
- ・ 朝早めるしか時間の選択がないと、時間帯的に難しい人はずっと参加できないのではと感じる。
- ・ 「ゆう活」というならば、全社的(統一的)にスライド勤務とし、開庁時間をずらすべき。今回のものは、「フレックス」に近いのでは。それなら「フレックス」の試行をすべき。試行の目的がどちらの実験なのかよくわからない。よくわからない中での結果やアンケートで、何かわかるものなのか、次に生きるのか。
- ・ 勤務環境は、通常同様に整えてもらいたい。(冷房について、各部署によって日当たりなど条件が相違するため)・16時以降、会議開催をしないなど全庁的な取り組みも必要。
- ・ ゆう活のため、朝早い時間は空調が入っておらず、業務環境として良くなかった。ゆう活を進めたいということであれば、業務環境を並行して整えるべきではないか。
- ・ 事前に予定するゆう活より、コアタイムを設定したフレックスタイム勤務の方がよい。サービス業務が増える。
- ・ 昼休みと夕方の合計2時間、他者(課)との業務時間が少なくなるため、業務効率が悪くなる。
- ・ 人数の多い職場や、複数の職員で同一業務を行っている職場、他部(課)や他機関との調整が少なく、課内で業務が完結できる職場での導入が望ましいと感じる。
- ・ ある程度的人员増が必要になるかもしれないが、昼休みに窓口がある職場や始業前に端末の立ち上げ作業が必要な職場において通年で実施することが有用ではないか。デメリットとしては、課内での打合せや管理職の管理が複雑になることなどがあげられる。
- ・ 打合せ等のスケジュールは、急に変更することが多々あるため、ゆう活の時間の設定に自由度が欲しい。(直前の変更等)
- ・ 風土ではなく、実際に仕事が終わらず残っている人が多い。皆早く帰りたいと思う。早く帰りたい日であっても、皆忙しいので定時ですぐに帰るは、実際難しいのでは、と思うが。
- ・ フレックス制度の導入。小学生の送り出しのため遅い出勤(30分or1時間)、遅い退勤があるとよい。子育て世代は朝活したい。E X. 絵本の読み聞かせボランティアなど。
- ・ 業務改善できていない中、制度ばかり等先走りしているように思える。日々息苦しさを感ぜながら業務にあたる。
- ・ 民間では、会議にPC持ち出して、議事録を作るのは常識になって久しいが、市役所は相変わらず。そういう面での効率化はどうなっているのか?
- ・ ゆう活の希望を書く帳票が3/wまで可能なのに、一人につき4日分程度しか書く行がなかったのも、次の行まで書きづらかった。
- ・ 繰り返し参加することで、ペースがつかめるようにも思った。
- ・ 家庭内の調整もあるので、実施する場合は早めに知らせて欲しい。

- ・ ゆう活に参加する職員が複数の日は、11時～12時、16時15分～17時15分間の電話対応などが手薄になるため、課題だと感じた。
  - ・ この体制を試行している職員以外は、退庁時間を気にしないので、今後は、どのように周囲に認識してもらうのか検討すべきである（朝礼で確認・スケジュール表に入力し、会議の時間帯を考慮してもらう・上司によく理解してもらう等）
  - ・ 16時15分に退庁できるよう、16時13分に携帯で音が出るようにし、周囲に認識してもらった。
  - ・ 昼休みは、現場や打合せの関係で中々、1時間前倒しができないので、本人次第ではあるが、臨機応変でよいかと思う。
  - ・ イクボス宣言をしているので、その他の時間帯についても検討を行い、無理のない範囲で職員にあった勤務時間を検討することも必要だと考える。
- 
- ・ 苦情や要望、問い合わせが不規則で、16:15過ぎに苦情が来たときもあった。その後現地を確認しなければならない時もあり、その際にゆう活で係長がいないとやはり課長に相談する事になり、それが、良いのか悪いのかという思いがあった。
  - ・ 開庁時間が決まっている以上、窓口職場では無理を感じる。
  - ・ 職場の変化は感じたが、改善ではない。業務量は変わらないが、時間が合わないのでその調整が難しくなった。また、昼食時間の窓口対応などで混乱をまねいた。
  - ・ 人数の少ない職場だと、かえって夏休みが取得しづらくなる。
  - ・ 業務中に先に帰るので、すぐに出られない場合もあると感じた。
  - ・ 退勤時間でも、業務やTELなどできる人が周りにいても配慮してもらえなかった。

## 夏の朝型勤務（ゆう活）の実施（試行）について

### 1 試行期間

平成 29 年 7 月 10（月）～平成 29 年 8 月 31 日（木）

### 2 試行対象

職員課、行革推進課の他、経営企画課、政策創造課、秘書広報課（広報広聴担当）、総務課のうち、実施可能な職場において、希望する職員を募り、業務に支障のない範囲で実施する。

### 3 実施内容

#### ① 勤務パターンは次のいずれかとする。

A 8:00～16:45（休憩時間 11:30～12:30）

B 7:30～16:15（休憩時間 11:00～12:00）

勤務時間は、午前が 3 時間 30 分、午後が 4 時間 15 分です。

#### ② 朝型勤務は週 3 日を限度として予め実施日を指定し、勤務パターン表を作成し、職員課に提出する。（スライド勤務と同様、職員課が庶務事務システムに勤務時間を登録する。）

#### ③ 実施日は、職員の希望と職場の状況を考慮して各職場で調整する。

#### ④ 朝型勤務の日は、原則として定時退庁（①で示した終業時刻）する。

#### ⑤ 退庁時間が①で示した終業時刻を過ぎる場合には、超過勤務とするが、超過勤務は、緊急の場合等、やむを得ない場合に限る。

#### ⑥ 指定した日に朝型勤務ができなかった場合には、通常勤務を認める。（指定された出勤時間を過ぎてしまっても 8:30 までに出勤すれば遅刻扱いとはしない。）

#### ⑦ 朝型勤務開始後に、家庭の事情や本人の健康状態、実施により業務上不都合が生じる場合には、中止の申し出ができることとする。

#### ⑧ 試行終了後、検証を行う。

### 4 その他

朝型勤務の職員が定時退庁しやすいよう、各課で工夫する。

（例）机の上に退庁時間を示す札を置く、退庁時間をアラームで知らせる、退庁時間が近づいたら電話対応等をしないように職員同士協力するなど

