

平成 30 年度  
ゆう活（朝型勤務）試行に関するアンケート結果

平成 30 年 10 月 26 日

職員課

1 平成 30 年度ゆう活の試行実施状況

(1) 実施課数

事前のエントリーを受けた 49 課等 (532 名) のうち、合計 213 名 (約 40.0%) の職員がゆう活を実施しました。

各課等の実施者数は次の表のとおり

	課 名	実施者数		課 名	実施者数		課 名	実施者数
1	企画計画課 (企画計画担当)	2	18	玉縄支所	4	35	駅周辺整備課	1
2	広報広聴課	2	19	こども支援課 (こども施設担当)	2	36	都市計画課	3
3	行政経営課	3	20	保育課 (保育園除く)	5	37	都市調整課	1
4	I T 政策課	3	21	青少年課	8	38	建築指導課	3
5	コンプライアンス課	3	22	発達支援室	10	39	都市整備総務課	1
6	公的不動産活用課 (活用担当・維持担当)	11	23	福祉総務課	3	40	道水路管理課	10
7	総務課 (総務・統計・審査・法制担当)	7	24	生活福祉課	4	41	道路課 (整備担当)	1
8	財政課	5	25	高齢者いきいき課 (介護保険担当)	5	42	住宅課	5
9	職員課	13	26	障害福祉課	13	43	公園課	3
10	契約検査課 (契約担当)	4	27	市民健康課 (健康づくり担当)	5	44	会計課	6
11	納税課 (納税担当)	5	28	保険年金課 (年金担当)	3	45	学務課 (教職員担当)	2
12	資産税課	9	29	ごみ減量対策課	1	46	教育指導課	6
13	債権管理課	4	30	環境施設課	4	47	教育センター	2
14	地域のつながり課	7	31	環境保全課	2	48	文化財施設課	4
15	観光課	1	32	今泉クリーンセンター	1	49	農業委員会事務局	2
16	農水課	3	33	土地利用政策課	5			
17	深沢支所	1	34	深沢地域整備課	5			
							合 計	213

(2) 実施者数及び実施回数

7 月…165 名 (A 勤務 218 回・B 勤務 324 回)

8 月…169 名 (A 勤務 228 回・B 勤務 508 回)

実施者の実数…213 名 (総計 1278 回) (1 人当たり平均約 6 回取得)

(3) 昨年度からの改善点について

昨年度試行結果を踏まえた主な改善点として、次の点を実施しました。

- ① 試行対象を限定せず、実施回数 (昨年度は週 3 回まで) の制限を無くすことで、各職場の判断で取得しやすい制度としました。
- ② 勤務パターン表の事前提出は不要とし、期間中のゆう活実施は、所属長の判断で取得できることとしました。
- ③ 休憩時間を 12 : 00 ~ 13 : 00 に統一しました。
- ④ 本庁舎については、執務室のエアコンの稼働時間を 1 時間早めることとしました。

## 2 アンケート調査の概要

### (1) 実施期間

平成30年10月2日から10月11日まで

### (2) アンケート対象職員

ゆう活（朝型勤務）試行に参加した課の職員（対象者532名）。

※ 実際にゆう活をしていない職員も含む

### (3) 回答者数

回答者 169名（アンケート対象者532名の約31.8%）

### (4) 回答者の状況

#### ア 性別

男	120名	71.0%
女	46名	27.2%
無回答	3名	1.8%
計	169名	100.0%

#### イ 年齢

～20歳	0名	—
21～30歳	38名	22.5%
31～40歳	41名	24.3%
41～50歳	44名	26.0%
51～60歳	38名	22.5%
61歳以上	3名	1.8%
無回答	5名	2.9%
計	169名	100.0%

#### ウ 職種

事務	135名	79.9%
技術	31名	18.3%
無回答	3名	1.8%
計	169名	100.0%

#### エ 職名

管理職（課長級以上）	24名	14.2%
課長補佐又は係長	52名	30.8%
担当	86名	50.9%
無回答	7名	4.1%
計	169名	100.0%

## 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

- アンケート回答者169名のうち、約65.7%にあたる111名がゆう活に参加しました。  
ゆう活に参加しなかった方の理由は、「保育園の送迎時間等、家庭の事情があるから」が29.5%、「朝が苦手だから」が21.3%でした。その他の理由では、「朝が忙しいため出勤を早めることができない」、「他の職員のゆう活を優先した結果、自分ではできなかった」、「繁忙期のため取得できなかった」「業務に支障が出るため取得できなかった」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」、「少し変化したと感じた」で67.4%と、約3分の2の方が変化を感じたと回答しました。【質問2】

- 昨年度の結果よりも「変化を感じた」方が10%程度増加しています。
- ・ 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」、「少しなった」で58.6%と、約6割の方が見直すきっかけとなったと回答しており、昨年度の結果よりも「変化を感じた」方が8%程度増加しています。【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」、「少し変化したと感じる」で51.5%と、半数程度の方が変化を感じており、昨年度の結果よりも7%程度増加しています。【質問4-1】
 

「大きく変化した」、「少し変化した」と感じると回答している方で、具体的にどのような変化（改善）を感じたかについては、「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」57.5%、「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」26.4%、「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」16.1%など、業務に取り組む姿勢や、効率化への意識を向上することができたことが伺えます。また、自由意見として、「ゆう活実施職員の予定を考慮した段取りを考える等、担当内でフォローし合う意識が生まれた」「特定の業務で早く来ていた職員が早く帰れることができた」など、業務改善の意識も生まれています。【質問4-2】
  - ・ 「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%、「変わらない」が52.1%であり、昨年度の結果と大きな違いはありませんでした。【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19.0%、「あまり感じない」が41.4%、「まったく感じない」が34.9%であり、昨年度の結果と大きな違いはありませんでした。【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、良い影響では、「早朝の時間帯は、効率的に業務を行うことができた」43.8%、「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」43.2%、「早く帰りやすい雰囲気職場に醸成された」27.8%、「業務をより効率的に行うことを意識するようになった」が24.9%でした。
 

悪い影響では、「各人の退庁時間が異なったため、打合せ等の時間に制約が生じた」が21.3%ありました。

自由意見としては、「エアコンが朝から効いていて、業務に取り掛かる準備が快適にできた」「夕方の職員が減り、ゆう活をしていない職員の電話応対等の負担が増えた」等がありました。【質問7】
  - ・ ゆう活に参加した方のゆう活動務時間終了後の主な過ごし方については、「買い物」40.5%、「趣味」40.5%、「家族との団らん」32.4%、「家事」31.5%、「ジョギング等のスポーツ」18.9%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」60.9%、「参加しない」8.9%、「わからない」23.1%で、うち、今回参加した者の88%がまた参加すると回答しており、実施者の満足度の高さが伺えます。【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56.8%、「満足していない」が37.9%でした。「満足していない」理由の主なものは、「業務量が過大であるため」64.1%、「休暇が取得しづらいため」39.1%、「勤務時間を柔軟に変えられないため」34.4%、「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」32.8%、「業務に非効率な面が多く残っているため」28.1%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、「通年で実施してほしい」「勤務時間を遅くするシフトも作ってほしい」「フレックス制度を検討してほしい」「通勤ラッシュを回避できた」という意見がありながらも、「夏季休暇と重なり希望通りに参加できなかった」、「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。【質問11】

(2) 昨年度からの改善点についての評価

今年度は試行対象・回数を限定せず、希望の課等は課のマネジメントにおいて実施可能としたため、昨年度実施者（67名）と比較して、213名と大幅に実施者が増加しました。

このことにより、参加者の働き方に関する意識の向上が見られました。

一方で、特定の人だけが取得しているケースや、職員数の少ない職場で、取りたい人が集中したため取得できなかったといった意見もあり、各職場におけるマネジメントについては、不公平感が少なくなるような対応を検討する必要があります。

また、休憩時間を12時から13時に統一したことにより、職場による昼の時間の人の配置や会議時間の調整等についての不満が解消されました。

しかし、ゆう活により職員が帰宅し始める16時15分以降の時間については、職場が手薄になるといった意見は引き続きあり、各職場におけるマネジメントについての課題は残っています。

本庁舎については、空調の稼働時間を1時間早めることで、ゆう活時間中の職場環境が快適になったとの意見がありました。本格実施に当たっては、本庁舎以外の施設における空調稼働についても検討を進めていく必要があります。

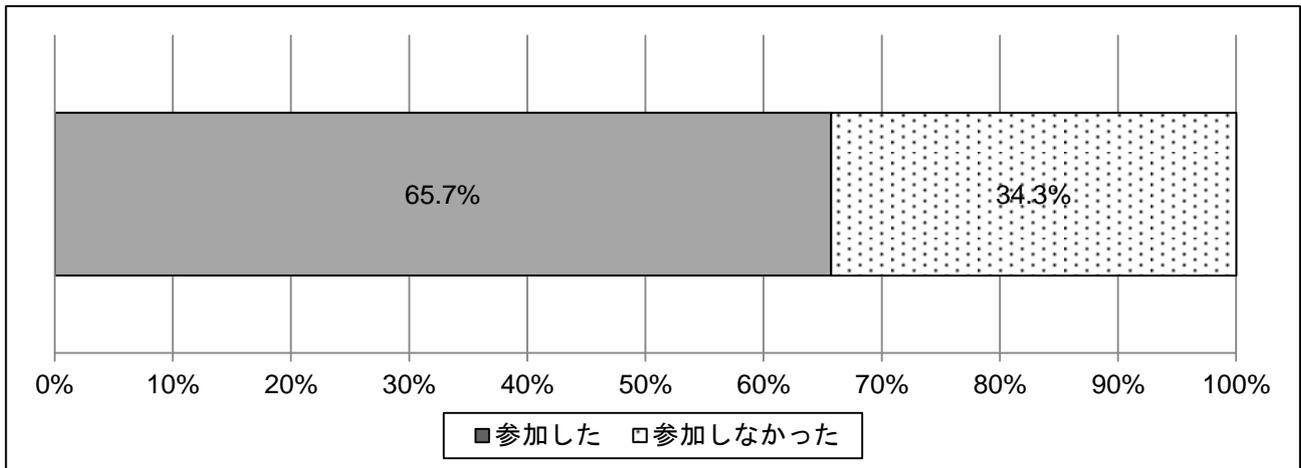
(3) 課題

アンケート結果と昨年度からの改善点の評価から、次のような課題が挙げられます。

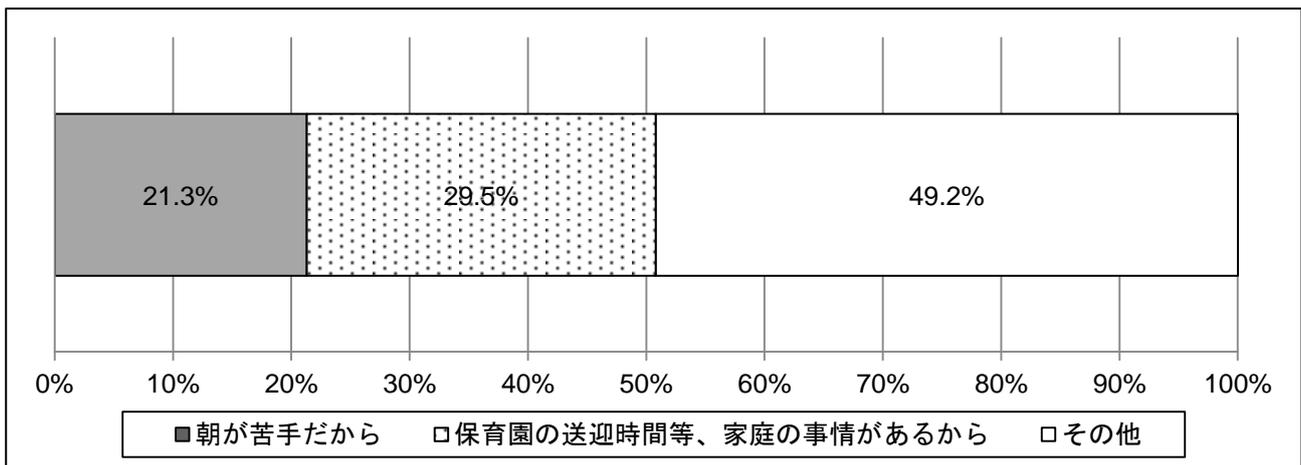
- ・ ゆう活参加者の満足度は高いが、一方で非参加者からの不満も出ており、平等性を高める配慮が必要である。
- ・ 夏期休暇の時期と重なることから、特に夕方の時間帯の窓口や電話などの対応のための職場内での調整が複雑になっている。今年度は職場によるマネジメントとしているが、本格実施にあたっては、職場のマネジメントを中心としながらも、調整方法等に一定の指針を示す必要があると考えられる。
- ・ 今回の試行では窓口職場も対象としたが、窓口職場でゆう活を実施した課に限られていた。窓口職場等での働き方改革は引き続き研究が必要である。
- ・ 個別意見では、通年での実施や、遅出勤務に対する要望が多かった。職員のワークライフバランスの向上を図る上では、7月～8月のゆう活だけでなく、通年で実施できる時差勤務制度の検討が必要である。
- ・ フレックスタイム制の勤務形態を希望する意見も出ているが、地方公務員はフレックスタイム（労働基準法第32条の3）の適用除外であり実施できないため、スライド勤務の拡大等の検討が必要である。

## 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。



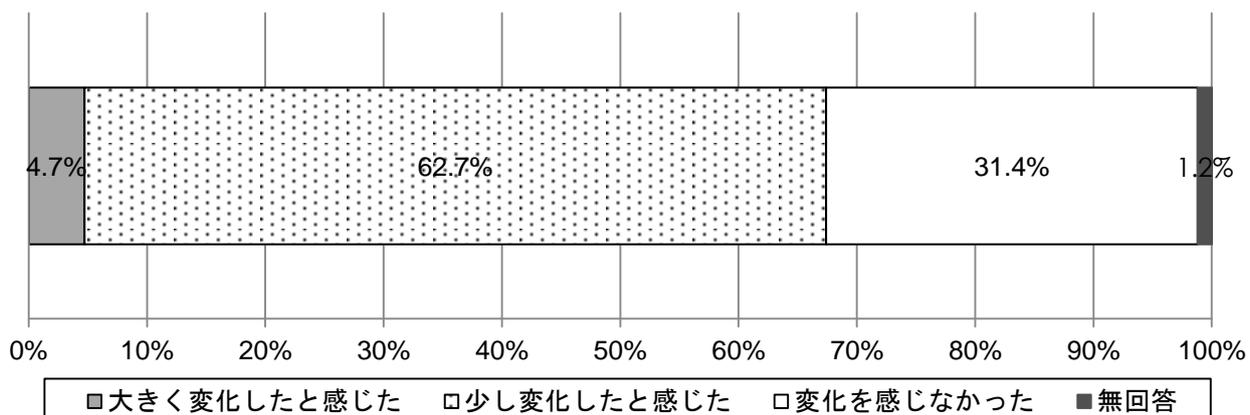
質問1 ゆう活に参加しなかった方に伺います。参加しなかった理由は？



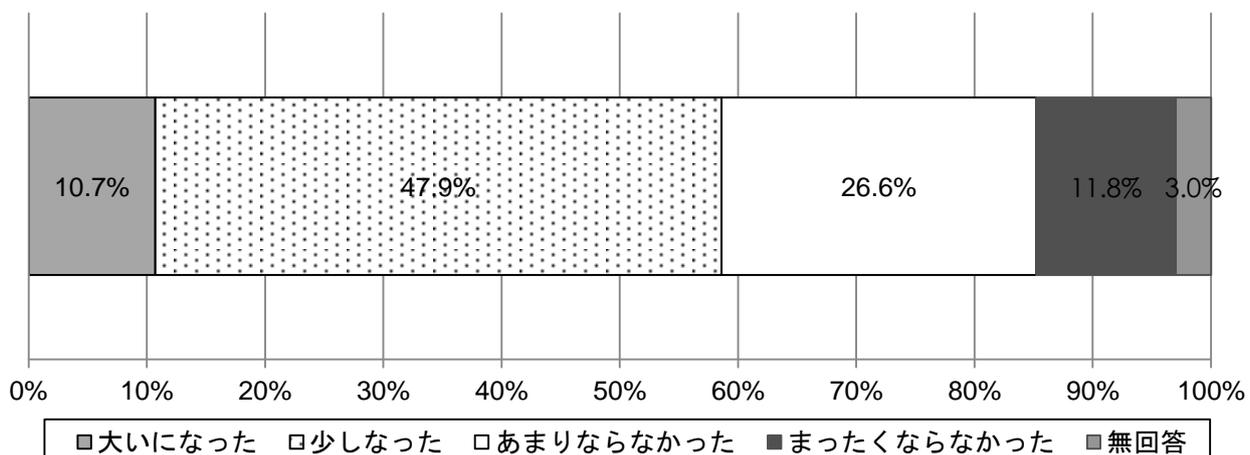
### 【その他意見】主なもの

- ・ 朝が忙しく、早い出勤が難しい。
- ・ 他の職員のゆう活を優先した結果、自分がゆう活する機会を逃してしまった。
- ・ 窓口・電話等対応により、業務に支障が出るため。
- ・ 活用する必要がなかった。
- ・ 繁忙期で残業しないとイケなかった。
- ・ 業務内容、人的に難しかった。
- ・ 取りたい日に他の人（特に役職者）と被ると、諦めざるを得ない人員配置のため。
- ・ 課員に優先的に取得してもらうため。
- ・ 管理職として、業務に支障が出ないか、判断できなかったため。
- ・ 必要ならその都度時間休を取れば良いと思うため。

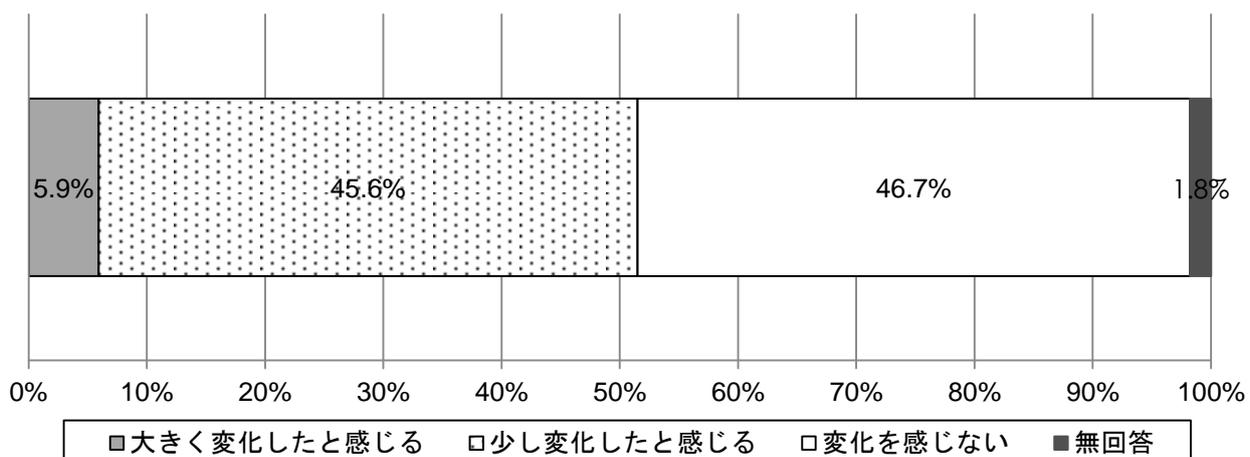
質問2 ゆう活・超勤縮減月間を経て、職場全体におけるワークライフバランスに関する意識の変化（改善）を感じましたか。



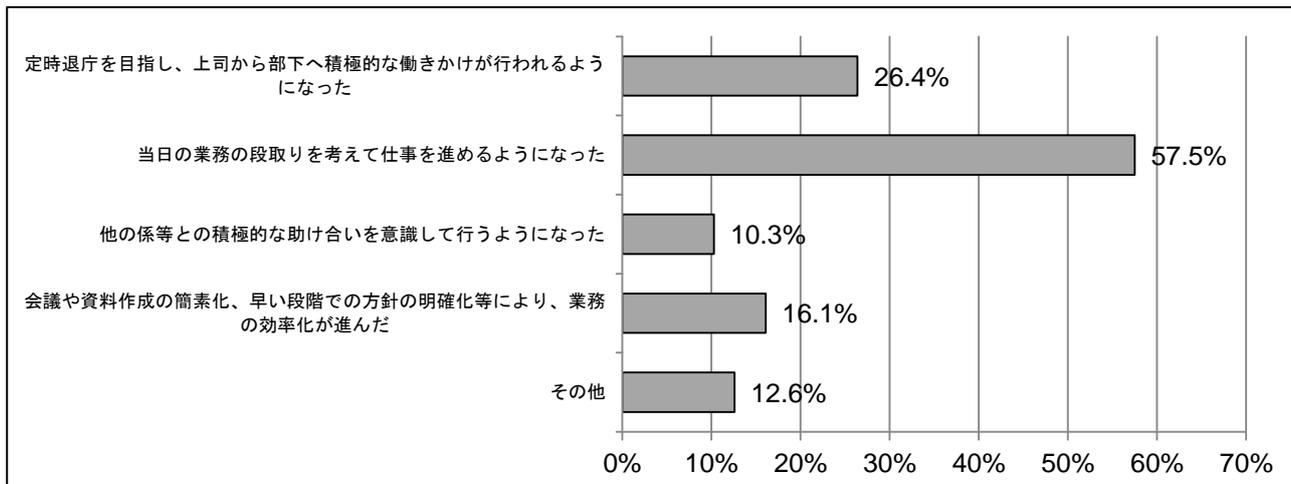
質問3 ゆう活・超勤縮減月間は、自身の働き方を見直すきっかけになりましたか。



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）がありましたか。



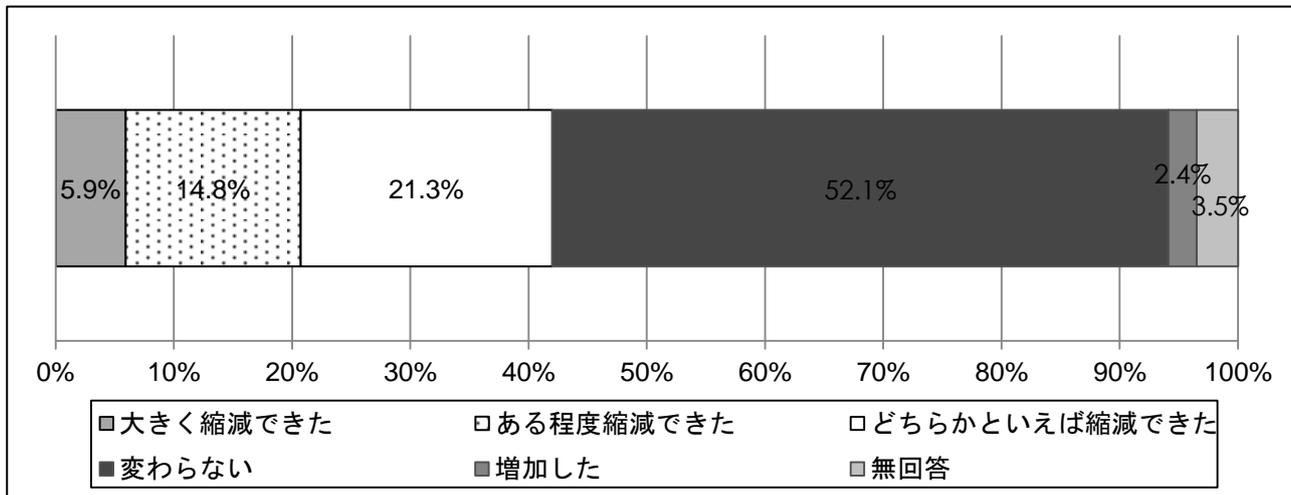
質問4-2 質問4-1で「大きく変化したと感じる」「少し変化したと感じる」と回答した者へ質問。  
具体的にどのような変化（改善）を感じましたか。（複数回答可）



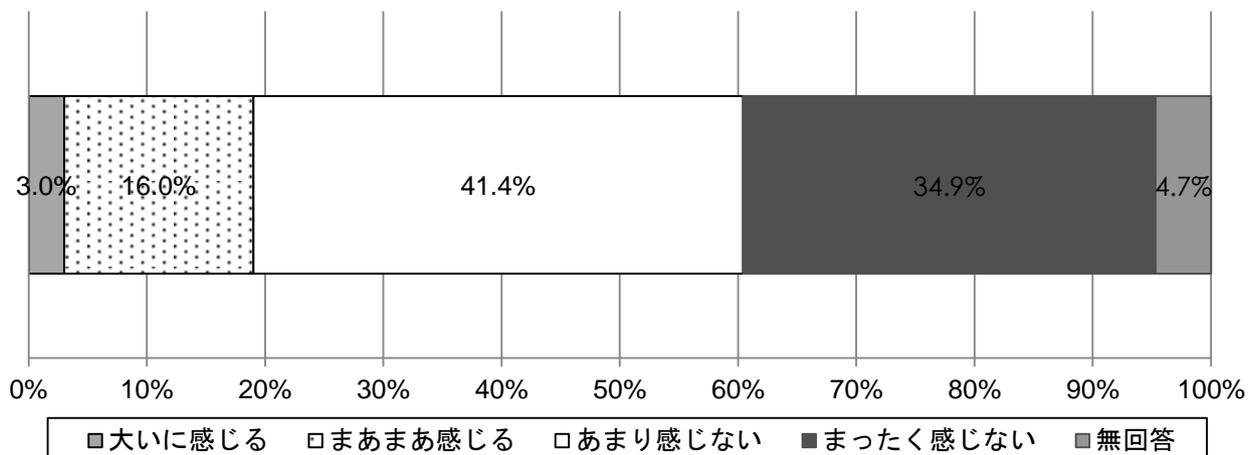
【その他意見】

- ・ 朝の時間は電話がかかってこないため、事務仕事に専念でき、1日の段取りが取れた。（複数）
- ・ ゆう活実施日はこれまで以上に担当内でフォローし合う意識が生まれた。
- ・ ゆう活実施職員の予定も考慮した段取りを行う傾向があったと感じる。
- ・ 時間外の時間が制限されたため、担当者が普段より時間を意識して業務に取り組んでいた。
- ・ ゆう活で8時半までは集中して作業を行うことができた。
- ・ 特定業務のため元々早朝から来ていた職員が早く帰ることができた。

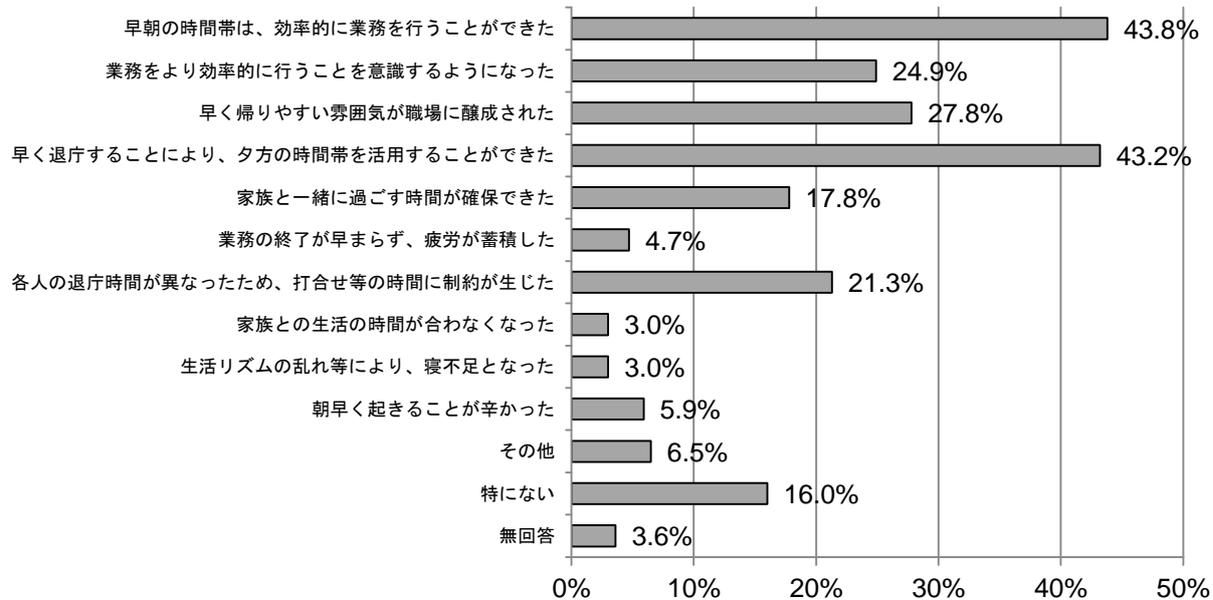
質問5 「ゆう活」期間・超勤縮減月間中、定時以降の業務を削減できたと感じますか。



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。



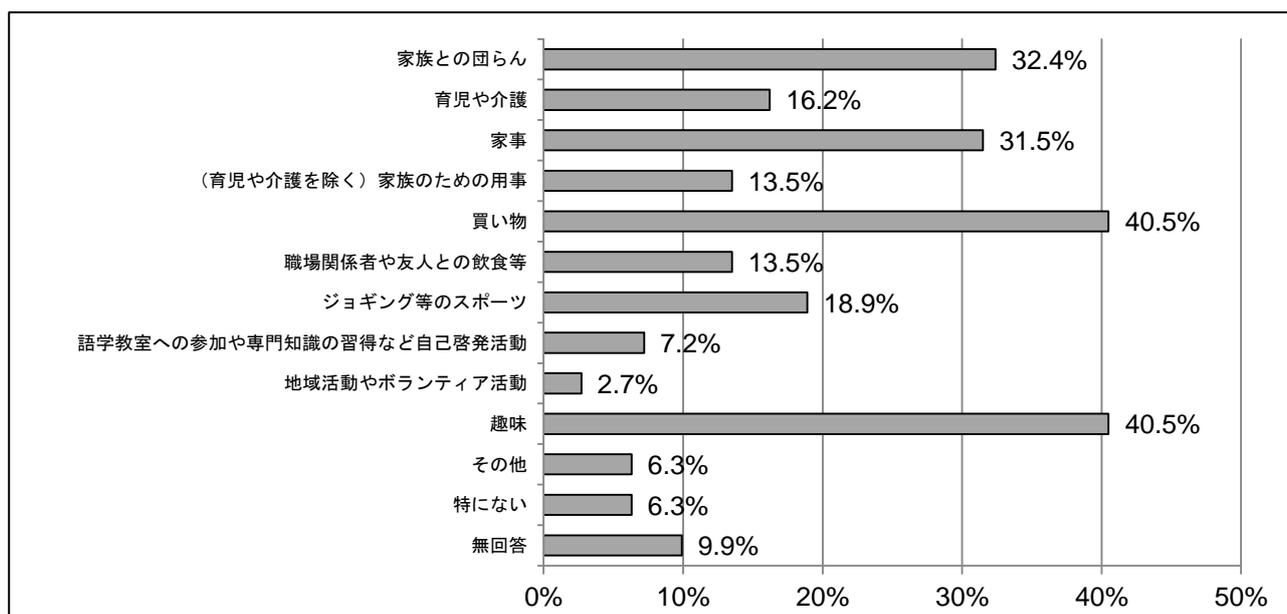
質問7 「ゆう活」の実施により、業務や私生活においてどのような影響がありましたか。(複数回答可)



【その他意見】主なもの

- ・ 猛暑の朝でもエアコンが効いていて、業務に取り掛かる準備が快適にできてよかった。
- ・ 早く出勤して、仕事をしている方の対価が支払われることに繋がると感じた。
- ・ 通常勤務でも早朝から登庁しているため業務上の変化は無いが時間休でなく早く退庁できる精神的な余裕が若干あった。
- ・ 早く退庁できるのはよかったが、前後に業務のしわ寄せが生じた。
- ・ 連続で取得すると疲労が蓄積した。
- ・ 夕方の時間になると職員が減り、ゆう活シフトを取得していない職員の電話対応などの負担は増えた。
- ・ 窓口職場で実施するならば、人員確保の課題解決が必要と考える。
- ・ 急な業務が入っても、対応がしにくかった。

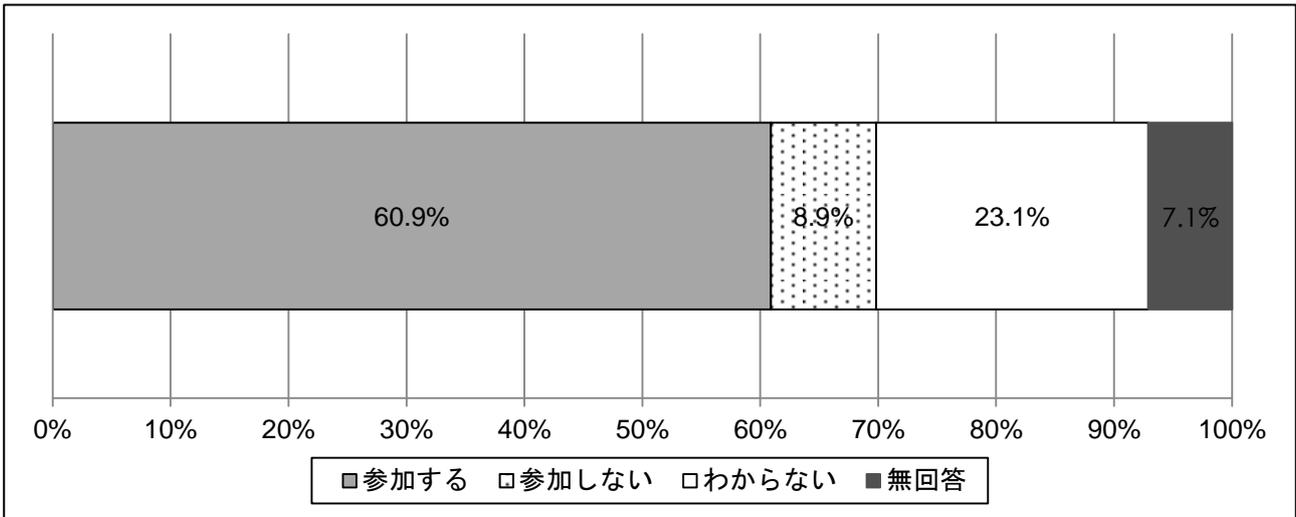
質問8 ゆう活に参加した方に伺います。ゆう活時の勤務時間終了後、主にどのように過ごしましたか。(複数回答可)



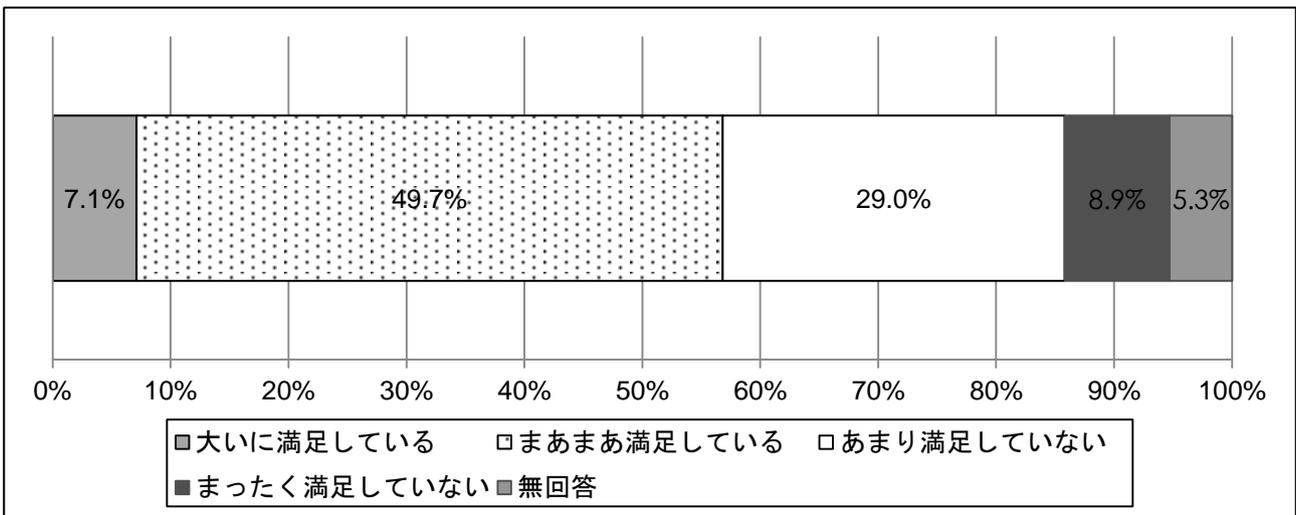
【その他意見】主なもの

- ・ 通院
- ・ 休息
- ・ 早く帰ることが出来なかった。

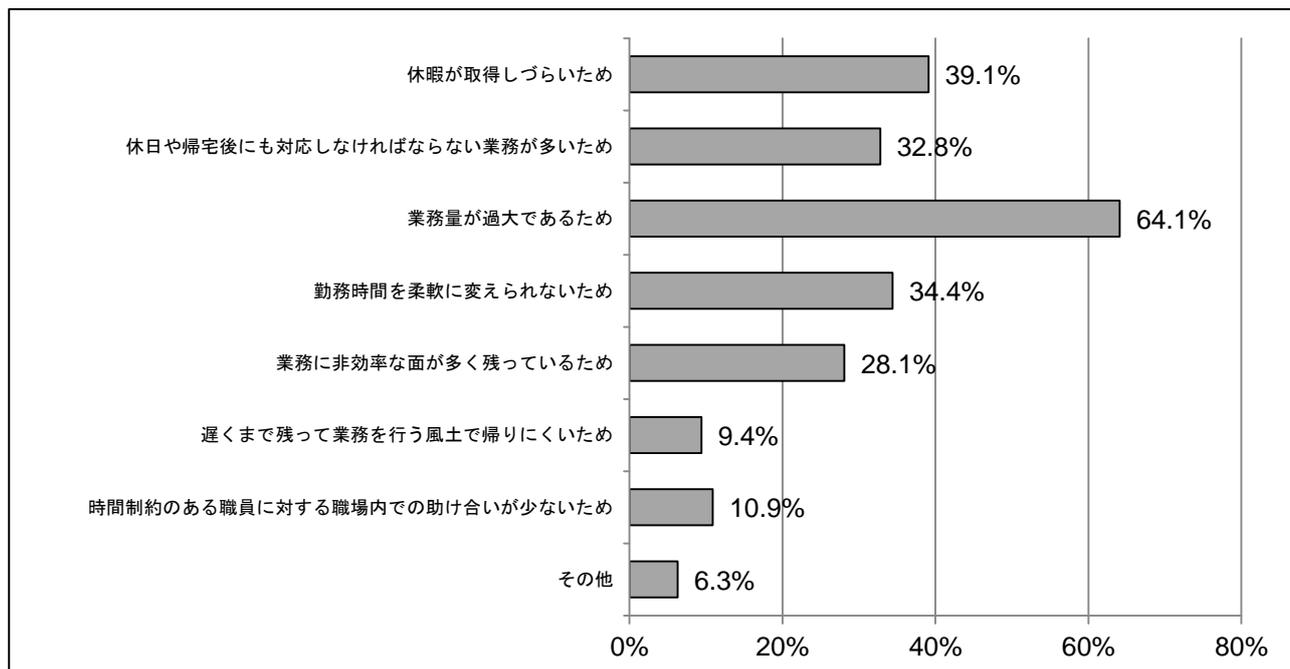
質問9 今後また、ゆう活があったら参加しますか。



質問10-1 御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】

- ・ 職員間の業務分担の不均衡
- ・ 帰るときは帰る、やるときはやる、というメリハリをつけられるとよい。(超過勤務縮減月間で一律の上限があると、かえってバランスをとりにくい。)
- ・ 周りを見ると全ての項目が当てはまることもある。

## 自由意見

### 【要望・提案】

- ・通年で実施してほしい。(複数)
- ・勤務時間を遅めるシフトも作ってほしい。(複数)
- ・フレックス制度を検討してほしい(複数)
- ・30分、1時間前から業務を行っている職員も多いと思われるため、時間を延長(2時間、3時間前)も検討してください。(複数)
- ・6時台や7時台前半に来ている職員も対価をきちんと得られるよう、制度を通年運用としていただきたいです。
- ・ワークライフバランスの向上にはゆう活のほか、開庁時間を17時までと15分短縮するだけでも、帰る前に業務を整理できたり、翌日の準備ができたり、夕礼を行ったりと、単に定時に退社できる以外にも業務上の効果が高いと考えられるので、ぜひ検討して欲しい。
- ・打合せのためのコアタイムを作り、それ以外は自由に勤務時間が決められるとよい。(可能な職場のみ)

### 【感想】

- ・出退勤の時間をずらすことで、通勤電車の混雑も避けられ、有用であったように思う。(複数)
- ・早い時間でも空調があったのはよかった。
- ・定時から1時間早めても、あまり活用できなかった。
- ・ゆう活に反対派の人が職場内にいて、取りにくい雰囲気を感じるがあった。そういう職員にゆう活の有意義さが伝わればもっと活用しやすくなるかと思いました。
- ・ゆう活はとてもよい制度だと思った。これからも続けていただきたい。
- ・自分の仕事を再点検する良い機会だと思う。
- ・予定がある日に活用するには良いが、早く退庁しても前後に業務があるので、負担に変化はなかったと感じる。
- ・開庁時間前は窓口や電話がないので事務作業がはかどり、効率が良かった。
- ・事務作業に専念できる時間として、今後は参加を検討したい。
- ・すばらしい取り組み
- ・昨年度は新鮮で大いに活用しましたが、今年度はだらだらとし、結局は退庁できず。活用しない職員との温度差も感じる。
- ・意欲と活力を高めるため、働き方の自由度を高める取組みをより進めてほしい。
- ・働き方の自由度をこれからも上げていってほしい。
- ・時間の使い方等、考えるだけでなく実行するきっかけとなった。今後も継続してほしい。
- ・数日だけ早く帰っても仕事量や人員減の状態は変わらない。
- ・育児時間を取得できない子育て中の職員は朝も夕方も時間ができれば家事出来るようになる。今の制度だと特に女性はなかなかゆう活は参加し辛いのではないかと思う。また、ゆう活参加はよいが、参加する職員が職場全体の状況を考えているのか疑問に感じる部分もあるので、そこは参加する職員が自覚をして欲しい。
- ・いつも早めに出勤しているので、仕事終わりが想定できる日は早く帰れてよかった。

### 【課題】

- ・夏休とゆう活が時期的に重なるので、窓口職場では人のやりくりが大変だった。
- ・ゆう活や夏休の希望が重なることがあり、希望どおりに参加できなかった。
- ・1日のゆう活取得者が限られるため、担当が任意で作成した7~8月のスケジュールに入力する形式だったが、そのスケジュール表に早く書き込んだもの勝ちのようになってしまい特定の人が多く取っていた(他の人が取りたくても取れない状況)。担当ごとで一人あたりの回数制限を設けたほうが良いと思う。
- ・勤務時間の柔軟性より対価(給与)を上げてほしい。
- ・欠員補充を速やかに行なって欲しい。(複数)
- ・いわゆる「サービス残業」の解消をはかって欲しい。

- ・頑張っている職員に対しては、多様な働き方を容認できるよう、組織風土の改革を進めてほしい。
- ・ゆう活を申請していても、残務等により申請時間に退庁できない場合があった。周囲の配慮も必要だと感じた。(複数)
- ・真夏の室温が 30 度近くある執務室でよい仕事はできない。
- ・個人のスケジュールと課内の打ち合わせ等の調整が難しい
- ・ゆう活によりむしろ周囲の人は休暇を取得しにくくなった。
- ・育児休暇等の時短の人が複数いる職場は、ゆう活しにくい。
- ・ゆう活ではなくフレックスタイムを常設にすれば良いが、民間で無いので難しい点も多いかと思う。そもそも職員数が少なすぎる為、時間変動勤務導入が難しくなっている気がする。再任用や非正規でなく、正職員を増やして欲しい。また、ゆう活にしるフレックスタイムにしる残業中にしろ、空調を切るのはもはや非効率的かつ非人道的な対応と思われる。
- ・試行的段階は特段問題ないが、今後のゆう活のあり方や方向性について早期に方向性を示してほしい(業務命令なのか否かなど)
- ・毎年、年次休暇が消化しきれない現状を考えると、ゆう活でなくとも夕方時間休を取る方が良い。ただ、「ゆう活です」と宣言しておくことで心理的には帰り易い。
- ・朝活の時間帯の空調など職場環境整備必要
- ・ワークライフバランスや働き方改革の確認としてはよかったと思う。人員配置(欠員職場)によるメリット・デメリットや費用対効果がよく分からないので、検証をしっかりとお願いします。
- ・ゆう活実施期間の延長、課内で偏らない工夫が必要
- ・昼休みをスライドするなどの工夫が必要。これがあれば、昼当番などの設定が不要となる。
- ・ゆう活を利用すると一部有給を利用できないことになっていたが、併用を認めてほしい。
- ・ゆう活時の超過勤務禁止は、現在の業務量での業務遂行は難しい。
- ・夕方早く帰りたいだけなら時間休でよいのでは。
- ・少人数の職場では、夏季休業中はかえってゆう活を利用しづらい。
- ・朝型勤務の場合も、急な仕事が入ることもあるので、時間外を取れるようにすべきであった。というか、朝の時間についても超過勤務として認める方向にすべき。

## 夏の朝型勤務（ゆう活）の試行について

### 1 試行期間

平成 30 年 7 月 9 日（月）～平成 30 年 8 月 31 日（金）

### 2 試行対象

#### ① 試行対象課

全職場（消防本部及び保育園・図書館等交代制勤務職場を除く）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。（所属長が実施の可否を決定・実施は担当単位でも可）

#### ② 試行対象者

常勤職員（任期付職員を含む）及び再任用職員

### 3 実施内容

#### ① 勤務パターンは次のいずれかを選択。

A 8:00～16:45

B 7:30～16:15

※ 休憩時間はいずれも 12:00～13:00

#### ② ゆう活の試行を希望する課（担当）は7月4日（水）までに職員課に報告。（職員課が庶務事務システムの実施課（担当）全体の勤務時間の変更設定を行う。）

実施にあたっては、所属長が希望者を調整の上、勤務パターン表により管理。翌月 5 日までに職員課にパターン表を提出し報告する。（参加者の庶務事務システムの勤務パターン登録は、7月6日（金）以降、所属で行う。）

※ 事前の勤務パターン表の提出は不要。

#### 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 ゆう活の日は、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 指定した日にゆう活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。）システムの修正は所属で行う。

#### ⑦ 原則としてゆう活と組み合わせた年休、振替休、夏季休暇等の特別休暇の取得は行わない。また、部分休業・育児時間との併用はしない。

#### ⑧ ゆう活開始後に、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。その際のシステムの登録変更は所属で行う。

#### ⑨ 試行終了後、検証を行う。

本日A勤（16:45まで）



#### 4 昨年度試行結果を踏まえた主な改善点

- ① 試行対象を限定せず、実施回数（昨年度は週3回まで）の制限を無くすことで、各職場の判断で取得しやすい制度としました。
- ② 勤務パターン表の事前提出は不要とし、期間中のゆう活実施は、所属長の判断で取得できることとしました。（職員課には、試行期間終了後に実際に取得した日を記載した勤務パターン表を提出していただきます。）
- ③ 休憩時間を12:00～13:00に統一しました。
- ④ 本庁舎については、執務室のエアコンの稼働時間を1時間早めることとしました。

#### 5 実施における注意点

ゆう活は、明るい時間が長い夏の間、朝早い時間帯から仕事を始め、その分早く終業し、夕方以降の時間を有効活用する働き方のことであり、職員の夏の生活スタイル変革を行うことで、職員のワークライフバランスの推進を図るために試行するものです。

実施にあたっては、次の点に留意し、皆が気持ち良く実施できるようにしてください。

- ① 所属長は、単に担当職員が少ないから、窓口職場だからといった理由で、ゆう活を実施しないと判断をしないでください。
- ② ゆう活の実施にあたっては、参加者の希望に基づくものとし、ゆう活の無理強いは一切絶対にしないでください。
- ③ 所属長は、ゆう活の参加者に偏りが出ないように、調整配慮してください。昨年度の実施アンケート結果で、ゆう活に参加したかったのに上司が限度いっぱい参加したために参加できなかったという意見がありました。
- ④ 職場体制に支障が出ないようにしながら、各個人の希望や家庭の事情等をうまく組み合わせて実施できるよう、参加する職員が相互に協力してください。
- ⑤ 職場の伝達事項等の確認（朝礼・夕礼等）は、各職場で工夫してください。
- ⑥ ゆう活の職員が定時退庁しやすいよう、各職場で工夫してください。

（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、ゆう活参加者は、実施日をスケジュールに入れる 等