

問い合わせ先	
担当課	総務局 人事部 労務課
直通	072-228-7407
内線	5210
FAX	072-228-8823

堺市職員「働き方改革」プラン ^{スイッチ} “SWITCH” を策定しました！！

堺市では、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と、様々な分野で活躍する職員の育成などを通じて市民サービスの向上を図ることを目的に、堺市職員「働き方改革」プラン、略称“SWITCH（スイッチ）”を策定しました。

“SWITCH”の実行により、意識・行動・仕事のやり方を変える「3つのかえる」を実践し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と、市民サービスの向上を図ります。

1 プラン実行のイメージ

“SWITCH”のための 「3つのかえる」

⇒ 「意識をかえる」「行動をかえる」「仕事のやり方をかえる」

- ① 時間外勤務総時間数を平成28年度と比べて20%縮減します！！
【平成29年度実績での達成を目標】 ⇒約3.7億円の人件費縮減
- ② 年間時間外勤務時間数が360時間を超えている職員をゼロにします！！
【平成33年度実績での達成を目標】

職員のワーク・ライフ・バランスの推進と、市民サービスの向上

2 具体的な取組み

①全職員がSWITCH！！

- ・ノー残業デーの徹底 … 「定時退庁」「19時一斉消灯」の推進
- ・局別取組みの推進 **新規** … 時間外勤務のマネジメントレベルの引上げ、長時間勤務レッドカード制度の導入
- ・仕事のやり方改革 … 会議や問い合わせの制限、ペーパーレス化の推進
- ・女性の活躍推進 … イクメンリーダーの認定、女性職員のキャリア形成支援 など

②管理職がSWITCH！！

- ・時間外勤務縮減を人事評価の目標に設定 **新規**
- ・長時間労働が恒常化する職場に適正な人員配置 など

③一般職（非管理職）がSWITCH！！

- ・イエス残業デー **新規**
- ・有給休暇の取得促進 など

“SWITCH（スイッチ）”とは…

S 堺市職員が
W ワーク・ライフ・バランスの推進に
I 一体となって
T とりくむ
CH チャレンジ（挑戦）

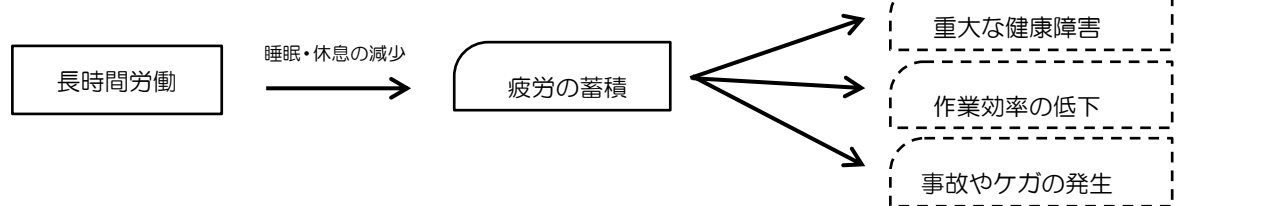
の頭文字を合わせた言葉です

堺市職員「働き方改革」プラン

(略称) “**SWITCH**”

プラン策定の背景

1. 長時間労働と健康



2. 国の動向

- 平成 29 年 3 月 28 日「働き方改革実行計画」策定
- 労働関連法による規制強化

3. 本市職員の状況

①時間外勤務の時間数（平成 28 年度実績：教職員を除く）

- 全庁合計 653,496 時間
- 最長時間数 1,576 時間
- 一人当たり平均 142 時間

- ・年間 1,000 時間超職員 7 人
- ・年間 720 時間超職員 45 人
- ・年間 540 時間超職員 140 人
- ・年間 360 時間超職員 411 人

②時間外勤務に係る支給総額（平成 27 年度実績：教職員を除く）

18.6 億円

堺市は、長時間労働の防止に向け、時間外勤務の縮減に取り組みます。

<目標>

- ① 時間外勤務総時間数前年度比 20%縮減！！ 【平成 29 年度 目標値】
- ② 年間時間外勤務 360 時間超の職員ゼロ！！ 【平成 33 年度 目標値】

家事・育児・介護時間の確保

地域での活動時間の確保

自己研さん時間の確保

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け

“SWITCH”

意識をかえる
行動をかえる
仕事のやり方をかえる

健康の増進、体力の向上

モチベーション・モラルの向上

時間外勤務総時間数の 20%縮減
人件費約 3.7 億円縮減

～ワーク・ライフ・バランスの推進や、様々な分野で活躍する職員の育成などを通じて、市民サービスの向上を図ります～

“スウィッチ”とは・・・

S 堺市職員が
W ワーク・ライフ・バランスの推進に
I 一体となって
T とりくむ
CH チャレンジ（挑戦）
の頭文字を合わせた言葉です

堺3つの挑戦プラス1

○子育てのまち堺 ○歴史文化のまち堺 ○匠の技が生きるまち堺 ○安全・安心なまち堺

市長の基本姿勢

○市民目線 ○見える化 ○現場主義

市長が求めるマネジメント力

○リスクマネジメントの徹底 ○人材育成 ○ワーク・ライフ・バランスの推進

①全職員が**SWITCH**!!

- ◇前例踏襲から脱却し、一層効率化を図る**変革の意識**
- ◇リスクの芽を事前に摘み取る**マネジメントの意識**
- ◇改革を実施した項目についても再点検を行う**不断の改革の意識**

②管理職が**SWITCH**!!

- ◇**時間外勤務を「させない」意識**
(ムダな仕事、サービス残業、持ち帰り仕事はさせない)
- ◇**労働時間を適正に管理する意識**

③一般職(非管理職)が**SWITCH**!!

- ◇**時間外勤務を「しない」意識**
- ◇**余暇を生み出し、楽しむ意識**

①全職員がSWITCH!!

1 ノー残業デーの徹底

○「定時退庁」「19時までの全庁一斉消灯」を推進します

2 局別取組みの推進

○各局が独自の取組みを検討して実施します
○各局の状況を共有し、効果的な取組みなどを全庁に広げます
○長時間労働を命じた管理職に対して、職場環境やマネジメントの改善を指示するとともに、職員への時間外勤務命令を強制的に制限する制度（レッドカード制度）を導入します

3 仕事のやり方改革

◆会議や問い合わせの制限

○「小一時間会議」「半時間会議」を推奨します
○16時以降は庁内の「急を要しない会議」は開催しません
○17時以降は庁内の「急を要しない問い合わせ」を原則禁止します

◆業務工程の「洗い出し」・業務の「棚卸し」

○業務を工程ごとに細分化して分析し、業務プロセスの抜本的見直しやアウトソーシングを検討します
○効率化された業務も棚卸しで不断の見直しを実施します

◆ペーパーレス化の推進

○文書の電子供覧・決裁を強化します
○「ペーパーレス会議」実現のため、業務用タブレット等の活用を進めます

4 女性の活躍推進

◆イクメンリーダーの認定

○若手男性職員を対象とした「保育体験」「イクメン座談会」や「イクメンリーダー養成研修」を開催し、男性職員全体の意識改革の核となる職員を育成します
○仕事にしっかりと取り組み、保育体験等を受講した職員をイクメンリーダーとして認定（「イクメンリーダー認定証」を発行）し、顕彰対象とします

◆女性職員のキャリア形成支援

○女性職員の能力開発と昇任意欲を高める人事制度を推進します
○管理職等役職者に求められる財政（予算・決算）や労務管理などのノウハウを学ぶ研修を実施して、女性職員の管理職昇任に対する不安の解消を図ります

5 研修メニューの充実

○「タイムマネジメント」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」に関する研修など、職階や目的別に効果的な研修を実施して意識改革を進めます

6 長時間労働等に関する情報の共有

○有意義な情報はメール配信や庁内LAN掲示により職員間で共有します

②管理職がSWITCH!!

1 イクボス宣言

○市長宣言（自治体首長初）に続き、管理職がイクボスの趣旨を理解して宣言します

2 局（区）時間外勤務管理会議（仮称）の設置

○局（区）長のリーダーシップのもと、局（区）ごとに管理会議を設置し、職員の勤務状況の分析や、取組方針、それぞれの取組みの実施について、局（区）内所属長をトータルでサポートします

3 「今日からできること」を具体的に指示

○局長・部長・課長がそれぞれの役割や職場の状況を踏まえ、「今日からできること」を職員に対して具体的に指示します

4 人事評価で「時間外勤務の適正化」を目標設定

○管理職は、年度当初に時間外勤務縮減を業績評価の目標として設定のうえ取り組むことにより、マネジメントの意識を更に徹底します

5 労働時間の適正把握

○職員の毎日の在庁時間を的確に把握し、サービス残業を根絶します

6 人員配置の適正化

○特定の職員に業務が偏らないよう業務の平準化を図ります
○長時間労働が恒常化する職場には適正な人員配置を図ります

③一般職（非管理職）がSWITCH!!

1 イエス残業デー

○毎日「残業なし」を徹底し、どうしても必要な日のみ残業するという意識の改革を図ります

2 有給休暇の取得推進

○有給休暇の取得が少ない職員は連続的・計画的な取得に努めます
○「記念日」「PTA活動」「地域活動」などに合わせ、積極的に取得します

3 仕事に集中

○仕事の優先度や期限を考えて、効率よく仕事を進めます
○時間外勤務命令を受けた時間内であっても、できるだけ仕事を早く終えて退庁します

4 「おせっかいな職員」になる

○業務内容や進捗状況について、職員間で積極的に情報共有を図り、いつでも誰でも相互に対応できる体制を構築します

5 仕事を属人化しない

◆チーム堺で取り組みます

○ひとりで仕事を抱え込んでしまわない
○特定の職員でないと対応できない業務を作らない

6 マニュアル化の推進

○業務の標準化や効率化を推進するため、積極的にマニュアル化を図ります