

平成 27 年度
「ワークライフバランス職場表彰」に
ついて

《内閣人事局長賞》

内閣官房内閣人事局

府省名	内閣府	部署名	内閣府イクメンの会
-----	-----	-----	-----------

取組概要

「内閣府イクメンの会」(40人程度)は、自発的な部局横断的のサークルとして、育児中の男性職員や育児に関心のある職員への情報・ノウハウの提供、さらには職場の管理職への働きかけ等を通じ、仕事と育児の両立をしやすい環境づくりや、「イクメンっぷり」ファミリーレポートの募集など、育児を楽しむイベントの企画・実施等を行っている。役職・所属に関係なく相互の交流を深め、育児の悩み相談、不要になった育児グッズの融通等も行っている。

8月には「子どもの職場見学会」を実施し、内閣府職員の子ども24人が参加した。参加家族の家庭における仕事への理解が深まるとともに、上司・同僚が子育てへの理解を深める機会ともなった。

こうした各種イベントの様子は、内閣府LANに掲載しており、会員以外であっても見ることができる。

こうした「イクメンの会」の存在は、メンバーに限らず周囲の職員にとっても、「内閣府は育児に取り組みやすい環境が整っており安心できる」、「一人で育児の悩みを抱え込むことなく悩みが共有できる存在は心強い」、「多様な働き方を尊重してくれる職場だ」と感じられる効果をもたらし、内閣府全体として、育児に取り組む(女性も含めた)職員を積極的にサポートしようという機運の醸成に大きく寄与している。



「イクメンっぷり」ファミリーレポート

講評

職員が自主的に楽しみながら働き方・WLBを考える機会となり得ている点を評価

府省名	内閣府	部署名	男女共同参画局 総務課
------------	-----	------------	-------------

取組概要

他省庁・民間企業・地方自治体出身者を含む課内の若手メンバーを中心とした「職場活性化リーダーの会」(12人)を結成し、WLB推進のためのモデル部署としての取組を率先して実施している。

- ・ 個人定時退庁日、テレワーク取得日、年次休暇・特別休暇取得予定日等を記載する「WLB推進表」を模造紙で作成し、課内に掲示することで課員のWLBを「見える」化した。
- ・ 各ラインで、毎朝又は週1回、業務予定(退庁予定時間含む)、進捗状況、超勤時の理由等を点検、共有した。
- ・ 長時間の打合せを避けるため、打合せの冒頭に所要時間を確認した上で臨むとともに、タイマーを局長室・打ち合わせスペース等に配置し、時間管理を徹底した。
- ・ 職員のITリテラシー向上による業務効率化を目的とした勉強会を開催。

月に1度、「職場活性化リーダーの会」でランチミーティングを開催し、取組の実施状況、問題点、改善方法等について意見交換を行うとともに、好事例については課全体に横展開した。その結果、法案(女性活躍推進法)審議中にもかかわらず、大幅に超過勤務時間を縮減(対前年同時期▲25.2%)した。

また、テレワーク対象職員ほぼ全員が取組期間中にテレワークを実施し、テレワークに係る課題など、局や内閣府全体に提言すべき事項については、局議で報告するとともに、大臣官房人事課へ伝達した。



ワークライフバランス推進表を掲示



打合せの所要時間をタイマーで管理

講評

早期退庁につなげるための意識改革に必要な基本的取組を着実に実施し、成果を上げている点を評価

府省名	農林水産省	部署名	東北農政局
-----	-------	-----	-------

取組概要

時間制約のある職員がいることを前提に、長時間労働を当たり前とする価値観を抜本的に変え、時間当たりの生産性を重視した質の高い業務運営を行うため、局職員（568人）を対象に以下の取組を実施した。

① 価値観、意識の改革の取組

管内の出先機関も含めた管理職（67人。うち出先機関は12人。）を対象に、外部講師から効率のよい時間管理と仕事術を学び、マネジメントに関する認識を高めるための集合研修を実施した。また、全職員を対象とした外部講師による働き方・休み方に関するグループ討議形式の研修も実施した。

② 女性職員相互の意見交換の実施

局内の業務改善に向けた新たなアイデアを取り込むため、各部の女性職員（11名）からなる意見交換会を開催した（今後、複数回意見交換会を開催し取りまとめ次第、局内に展開する予定）。

③ 超過勤務の縮減等、業務効率化、業務改善の取組

幹部職員が庁内を巡回して定時退庁を促すとともに、職員ごとに年次休暇の年間取得目標を設定した計画表を作成し、休暇の取得促進に努めた。

また、業務効率化・業務改善に向けた改善策のうち、局内で解決ができない事案等についても、今後、本省へ要望し、改善を目指すこととしている。

こうした取組が、7月の超過勤務時間の縮減（対前年同時期▲25%）につながった。

7月	休暇取得目標 (下半期)		通常の勤務 開始時間	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	備 考	
	日数	9/78~9/8		水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金		
業務予定																																				
00 00	8	4	Ⅲ種 9:15~	B種 7:30~16:15																																
00 00	15	4	Ⅲ種 9:15~	B種 7:30~16:15																																
00 00	5	2	I種 8:30~	B種 7:30~16:15																																
8月	休暇取得目標 (下半期)		通常の勤務 開始時間	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	備 考	
日数	9/78~9/8	土		日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月			
業務予定																																				
00 00	8	4	Ⅲ種 9:15~	B種 7:30~16:15																																
00 00	15	4	Ⅲ種 9:15~	B種 7:30~16:15																																
00 00	5	2	I種 8:30~	B種 7:30~16:15																																

年次休暇の年間取得目標に関する計画表

講評

業務改善に必要な基本を踏まえて着実に進めていることに加え、本省等の外部への協力依頼を重要な行動変化と評価

府省名	経済産業省	部署名	資源エネルギー庁 電力・ガス事業部
-----	-------	-----	-------------------

取組概要

超過勤務が多い若手職員の負担を軽減するため、各課室別に全職員が出席して毎月開催する「職場活性化会議」において、優先度の低い業務や、慣習だけで続いている業務プロセスの見直しについて具体的な提案を出し合い、下記のような取組を進めている。

【常勤・非常勤職員の業務分担の見直し】

従来常勤職員が行っていた政省令改正作業における関係資料検索・文書化・資料作成補助等の比較的簡易な業務について、作業方法を丁寧に説明するなどした上で非常勤職員に委ねた。

【幹部への説明のペーパーレス化】

部長に対する説明について、従来は紙の資料で行っていたが、プロジェクターを使用して行うことで、紙の使用を原則禁止。これによって紙の使用量が大きく削減されるとともに、職員の資料準備の負担が軽減。加えて、プロジェクターで投影した資料をその場で修正し、確認を受けることが可能となり、再度の説明が不要となった。

【国会答弁作成の効率化】

国会答弁について、従来は原案を紙の資料で確認するプロセスであったが、件名に【部内クリア依頼】とタグ付けたメールによる確認に一本化（※現在、省内全体の共通ルールへと発展）。これによって、国会答弁等の作成・修正からクリアに係る連絡調整や、基礎資料の作成等の負担が軽減された。



ペーパーレス幹部説明の様子



1週間あたりの紙の削減量 (3,000枚/日)

講評

集中して業務に取り組める環境作りの観点で、業務の再配分、優先度の低い業務の廃止・簡素化など業務効率化の基本を押さえ、着実に実施している点を評価

府省名	国土交通省	部署名	航空局交通管制部運用課 運用職種職員が勤務する全国の航空局、航空事務所等
------------	-------	------------	---

取組概要

空港の様々な運用業務や航空情報を取り扱う航空管制運航情報官等運用職種職員（運用職種職員）の女性職員の割合は約 20%であるが、運用職種職員を育成する航空保安学校への入学生の約 50%は女性である。今後、女性職員の割合が上昇することを踏まえると、職場の運営に女性職員の声を活かすこと、女性職員も自ら考え、意識改革を行うことが必要となる。

このため、本省・地方部署の組織の枠を超えた女性職員 8 人（そのうち 7 人は地方部署の職員）によるワーキンググループ（WG）を立ち上げて議論を開始した。

WGでは、全国における運用職種の全ての女性職員(176名)（※内訳は下記）に対して「女性活躍とワークライフバランス推進取組みアンケート」を実施し、これまでの経験や苦勞、将来への不安、要望や提言等のコメントを広く募った。

※北海道エリア 13 人、東北エリア 15 人、関東エリア 53 人、中部エリア 6 人、近畿エリア 33 人、中国・四国エリア 13 人、九州・沖縄エリア 43 人

アンケート結果については、男性職員を含む全運用職種職員に共有されるとともに、WGを中心に、同結果等を踏まえた課題（運用職種職員同士の夫婦等が同居を継続できるような人事異動の配慮、女性職員の本省・地方局枢要ポストへの登用とロールモデルの蓄積等）の改善策について検討している（今後更なる検討を経て、可能なものから順次実行する。）。



運用職種の職場風景

講評

各地の空港に点在する女性を始めとした全職員が働きやすい職場環境の構築に向けて、本省・地方の全女性職員を巻き込んだ展開を評価