

## ワークライフバランス職場表彰（概要）

### 趣旨

長時間労働を前提とした意識の改革など国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスを推進するため、個々の職場の実情に合った業務見直し・効率化や職場環境の改善について、創意工夫をいかした特に優れた活動に取り組んだ部署等を表彰

### 選考結果

各府省等から推薦のあった60件（府省内選考を含めると166件）の取組の中から、有識者による選考委員会の意見を聴いて決定

国家公務員制度担当大臣表彰（業務改善を中心とする取組）      6件      （本省5件、地方1件）

内閣人事局長表彰（職場環境改善を中心とする取組）      6件      （本省2件、地方4件）

※ 選考委員会委員

佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授  
石原 直子 株式会社リクルートリクルートワークス研究所人事研究センター長  
松原 光代 PwCコンサルティング 合同会社主任研究員

（参考）・ 本表彰は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき、平成27年度から実施

【平成27年度】	大臣表彰	5件	局長表彰	5件		計10件
【平成28年度】	大臣表彰	6件	局長表彰	6件	特別賞	2件 計14件
【平成29年度】	大臣表彰	6件	局長表彰	6件		計12件
【平成30年度】	大臣表彰	6件	局長表彰	6件		計12件

# 令和元年度ワークライフバランス職場表彰 国家公務員制度担当大臣 表彰

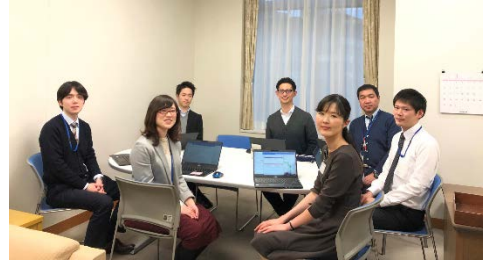
業務改善を中心とした取組



## ■金融庁 総合政策局、企画市場局、監督局

若手にとって魅力ある職場としたいとの思いから、若手職員の負担となっているルーティン業務・ロジ業務といった「雑務」の効率化の取組を実施。

国会バッチ貸出や会議室の鍵の管理簿をExcel VBA等を使って電子化し社内ポータルにリアルタイム掲載することにより、手続の効率化とリソース有効活用を実現。また、継続して開催中のプログラミングの勉強会には、若手のみならずベテラン職員も参加し、ITを活用した業務効率化の意識を醸成。



## ■金融庁 総合政策局総務課国際室企画係

メンバーの多様な価値観を受容できる環境を整備しつつ、業務遂行の円滑化を図るため、「5つの見える化」として、業務に関する係内の情報の「見える化」を強く推進。

その結果、業務効率化の取組のリスト化により、「仕事をしないという決定(スクラップ)」も成果として認識され、業務効率化の意思決定がしやすくなったほか、係内業務分担及び休暇計画が見える化することで、係内での休暇取得時の事前業務調整が効率化され、育児や自己研鑽のための休暇が取りやすくなった、といった成果が出ている。



## ■法務省 <sup>かたの</sup>交野女子学院

7月・10月を「働き方改革強化月間」とし、様々な工夫を凝らした取組を実施。

残業時間を分かりやすく示す「記録式残業時間ダイエットシート」による超過勤務縮減や、自ら目指す働き方を「私の働き方宣言」として提出するほか、地域にちなんだキャッチコピー（「交野MilkyWay 働き方改革サマーフェスタ」）やオリジナルポスターの作成などが好評。全ての職員を対象に実施した結果、働き方に対するお互いの考えの受入れ・一体感の向上にもつながった。

モニターでの幹部説明

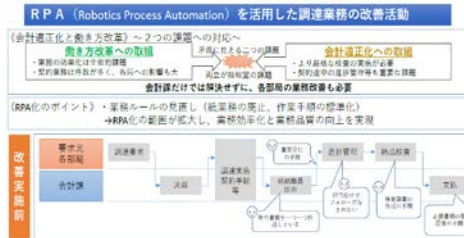
新たなミーティングスペース



## ■財務省 財務省再生プロジェクト本部働き方改革・業務効率化タスクフォース

時代にふさわしい仕事のやり方や働き方ができ、高い価値を社会に提供できる組織風土を創り上げることを目指し、働き方改革・業務効率化の取組を推進。職員から業務改善の提案を募集し、速やかに実現を図る「カイゼン活動」を全部局で実施。

幹部職員のイニシアティブの下、モニターでの幹部説明、食堂を活用したミーティングスペースの増設、文字起こし支援ソフトの導入など様々な取組により、業務効率化とワークライフバランスを推進。優れた取組を行った部局を表彰することでモチベーションを向上させるとともに、省内で好事例を横展開。



## ■厚生労働省 大臣官房会計課経理室

年間12,000件にも及ぶ膨大な調達業務の効率化を目指し、業務の棚卸しや問題点の洗い出しを行った上で、RPA※の導入を推進。

登録された日時に定められた内容の電子メールを送付するRPAを会計担当と各部局とのやり取りに活用することにより、双方で、書類の削減、確実な進捗管理、業務の効率化などの効果。全ての調達に適用すると約3千時間/年の削減が見込まれ、また、他の会計機関への展開も視野に入れている。

※RPA (Robotic Process Automation) : 人間と同じようにPC上の操作を行うことができるソフトウェア



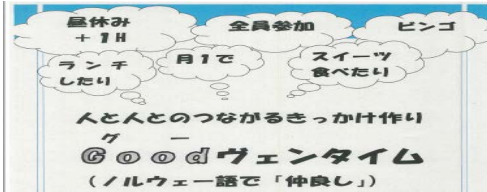
## ■経済産業省 通商政策局

多くの職員が出張業務等のロジ業務に忙殺されている状況を受け、働き方改革の取組を推進。

局内全職員との面談等により不満・改善要望を集約した上で、課室横断的な業務改革チームを編成し、出張業務におけるロジブックのスリム化・手続きの見直しや、コミュニケーションツールの積極的な活用による総括業務の改善を実現し、業務負担は大きく軽減。あわせて、管理職や有識者による勉強会といったスキルアップのための取組を実施し、若手のモチベーションが向上。

# 令和元年度ワークライフバランス職場表彰 内閣人事局長 表彰

## 職場環境改善を中心とした取組



### ■ 財務省 関東地方更生保護委員会事務局総務課

新人職員の時代からワークライフバランスや働き方改革に関する意識を醸成するため、新人研修のうち約12時間を割いて、「働き方改革」をテーマとした課題討議を行った。

この課題討議の中で新人職員から提案された企画の一部（勤務先に職員家族が訪れる「ファミリーデー」における子供向け企画の開催や「Good Vintime(昼食をとりながらの交流)」の開催)を、研修終了後に実際に職場で実践し、新人職員の目線をいかした職場環境の改善に取り組んだ。

### ■ 財務省 東北財務局

育児休業経験のある男性職員等が「子育て・キャリア相談員」となり、子育て中の男性職員のネットワークづくりや男性職員への相談対応など、男性職員が育児休業を取得しやすくするための意識の醸成に取り組んでいる。

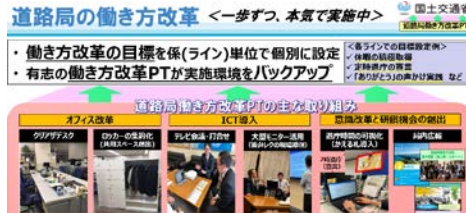
また、課長級以上で構成されるワークライフバランス推進委員会で男性の育児休業取得が進まない要因を検討し、全職員研修で取得事例を周知する等の取組を実施。

これらの取組の結果、男性の育児休業取得率は大きく上昇（平成30年度0%→令和元年度約60%（速報値））。

### ■ 国税庁 東京国税局

局幹部及び税務署幹部が参加者となる掲示版「署長・副署長ネット」を活用し、幹部職員同士でワークライフバランスの推進に関する意見・情報交換を積極的に実施。

この結果、ワークライフバランス推進に対する幹部職員の意識醸成とともに、各部署におけるワークライフバランス推進の取組事例の共有が促進され、他部署の好事例も参考にしたワークライフバランス推進のための様々な取組が局署全体で行われるようになった。



### ■ 特許庁 総務部国際政策課・国際協力課

課が大規模で多様、業務はグローバルという特色がある中、課長自らビジョンペーパーを発信し、目指すべきゴールについて一体的な認識を醸成。また、会議スペースは執務室中央でオープンな空間設計。加えて、「課内業務虎の巻」や、他の業務上よく使う資料を課室内のイントラに情報集約することで業務を効率化。さらに、マネジメント層が中心となって、マネジメント上の課題と対応策を随時検討し、班単位での業務棚卸しと課全体の年度単位での業務の平準化に取り組んでいる。

これらの一体的な取組の結果、課内平均で超勤3割減が達成された。

### ■ 国土交通省 道路局働き方改革 P T

道路局では、各ライン単位で働き方を見直す取組を開始。それをサポートするため、局内若手有志を中心とした「道路局働き方改革 P T」を発足し、

- ・ クリアデスク（資料整理）による、新たな打合せスペース等の創出
- ・ ハッジベースやテレワーク環境などICT環境の整備
- ・ 帰宅時間宣言カードの活用や職員のスキルアップとコミュニケーション向上のためのイベント企画

など、他機関の事例を参考に、様々な取組を導入し、局内の環境改善を実現。

局内全職員の約6割が業務の効率化を実感するとともに、約9割が局内の雰囲気改善を感じ、取組の継続を希望している。

### ■ 防衛省 陸上自衛隊那覇駐屯地業務隊



隊員の意識改革、隊長の巡回仰指・決裁等による業務の効率化、家族の職場見学を実施すること等の総合的な取組により、やりがいと充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすことと家庭や地域活動の両立を目指したワークライフバランスを推進。

その中で、安心して産休・育休を取得できる環境の構築に向けた、産休・育休取得者の業務を補完するための業務サポート体制「となり組」の編成や、女性職員のための授乳室の設置等を実施。

令和元年度  
ワークライフバランス職場表彰

《国家公務員制度担当大臣表彰》  
(業務改善を中心とする取組)

内閣官房内閣人事局

府省名	金融庁	部署名	総合政策局、企画市場局、監督局
<b>取組のポイント</b>			
<p>若手にとって魅力ある職場としたいとの思いから、若手職員の負担となっているルーティン業務・ロジ業務といった「雑務」の効率化の取組を実施。</p> <p>国会バッチ貸出や会議室の鍵の管理簿をExcel VBA等を使って電子化し庁内ポータルにリアルタイム掲載することにより、手続の効率化とリソース有効活用を実現。また、継続して開催中のプログラミングの勉強会には、若手のみならずベテラン職員も参加し、ITを活用した業務効率化の意識を醸成。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b></p> <p>金融庁では、大量のルーティンワーク型雑務(資料組み、メールの転送等)などを非効率な方法で処理しており、若手の業務時間が増大。庁内アンケート調査では、83%が「無駄な業務が存在している」、71%が「前例踏襲により、根拠はなく必要がない、効率が悪いと感じられる業務がある。」と感じており、この傾向は若手に顕著であった。これを受け、係員のルーティン業務を効率化し、ロジ業務ばかりでなく、職員が対応すべき基幹的業務が出来る状況を作り、金融庁を若手にとって魅力ある職場にしたいとの思いから、本取組を開始。</p>			
<p><b>【取組の内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Excelマクロを活用し国会バッチの貸出フォーム・管理簿を作成、庁内ポータルにリアルタイム掲載(昨年度、防衛省受賞者の協力を受け、バーコードを利用し入力を簡略化する機能を導入)。</li> <li>・職員超勤データから超勤が多い者の面談を実施するためのプログラムを開発。</li> <li>・民間企業のエンジニアを講師に招き、業務時間後にプログラミング勉強会(ITリテラシー向上ワークショップ)を開催。1年目の若手からベテランまで参加。</li> <li>・共用会議室の鍵管理簿について、紙からExcel管理簿に移行。Excel管理簿とOutlook(予定表)を連携し利用状況をリアルタイムに表示。未確定予約のリマインドメール機能等を実現。</li> </ul>			
<p><b>【取組の成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国会バッチ管理簿は4月～9月に約1,700件利用、会議室鍵管理簿は6月～9月に約3,000件利用。手続きを簡素化しデータ参照性の向上や予約しやすさも向上。</li> <li>・ITリテラシー向上ワークショップでは、FinTech企業サービスの仕組みを理解するとともに、プログラミング活用した業務効率化を考えるきっかけとなる。</li> </ul>			
			
<b>【プログラミングワークショップ】</b>		<b>【国会バッチ管理の電子化】</b>	
<b>講評</b>			
<p>職員のITスキルを高め、単純業務を自動化する基本的な取組として高く評価できる。ITリテラシー向上ワークショップは若手のみならず、ベテラン職員も参加しており有益。継続的な取組でレベルアップが見られる点もよい。他の職場への応用可能性も高い。</p>			

府省名	金融庁	部署名	総合政策局総務課国際室企画係
-----	-----	-----	----------------

### 取組のポイント

メンバーの多様な価値観を受容できる環境を整備しつつ、業務遂行の円滑化を図るため、“5つの見える化”として、業務に関する係内の情報の「見える化」を強く推進。

その結果、業務効率化の取組のリスト化により、「仕事をしないという決定(スクラップ)」も成果として認識され、業務効率化の意思決定がしやすくなったほか、係内業務分担及び休暇計画を見える化することで、係内での休暇取得時の事前業務調整が効率化され、育児や自己研鑽のための休暇が取りやすくなった、といった成果が出ている。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

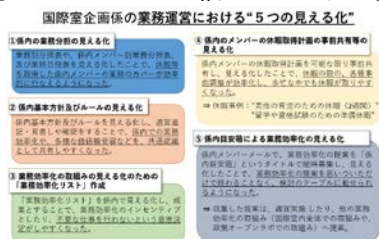
国際室企画係は、G20や金融安定理事会(FSB)といった国際会議を担当。特に2018～2019事務年度にかけては、業務が多忙となる中、男の産休・育休、留学や資格試験準備のための休暇の取得、係での所管業務以外の業務への貢献等を実現するためには、業務効率化が不可欠となっていた。そのため「5つの見える化」により、係内メンバーの多様な価値観を受容できる環境整備に取り組んだ。

#### 【取組の内容】

- 1 係内の業務分担の見える化:業務別分担表や、係内メンバー別業務分担表、業務日程表を見える化。業務分担を明確化することで、休暇等を取得した係内メンバーの業務のカバーが効率的に行えるようにする。
- 2 係内基本方針及びルール見える化:適宜追記・見直しや確認をすることで、業務効率化・多様な価値観受容の環境作りの基礎とする。
- 3 業務効率化の取組の見える化:「業務効率化リスト」を作成し、業務効率化のインセンティブとしたり、成果として残るようにする。
- 4 休暇取得計画の事前共有等の見える化:「育児のための休暇」、「留学や資格試験のための準備休暇」の事前アナウンスにより各種調整を効率化。
- 5 係内目安箱による業務効率化の見える化:係内メンバーメールで業務効率化の提案を「係内目安箱」というタイトルで随時募集。収集した提案は、適宜実施したり、室全体での業務効率化の取組や、政策オープンラボでの取組へ提案。

#### 【取組の成果】

- ・新業務の追加等の状況変化に対し業務分担表に従った効率的な対応が可能になった。
- ・基本方針及びルールの見える化により、係内に共通認識を共有しやすくなった。
- ・「仕事をしないという決定(scrap)」を成果とすることで、意思決定しやすくなった。
- ・休暇取得計画により、多忙であっても育児や自己研鑽のため休暇取得が容易になった。
- ・業務効率化の提案を検討のテーブルに載せられるようになった。



### 【5つの見える化】

#### 講評

多様な価値観を持つ職員を前提とし、業務遂行の円滑化を図るために、基本方針と基本業務ルールを設定し、その上で業務の見える化を推進しつつ、職員のワークライフバランスの向上に取り組んでおり高く評価できる。他の職場にも横展開できる内容。

府省名	法務省	部署名	かたの 交野女子学院
-----	-----	-----	---------------

### 取組のポイント

7月及び10月を「働き方改革強化月間」とし、様々な工夫を凝らした取組を実施。残業時間を分かりやすく示す「記録式残業時間ダイエツシート」による超過勤務縮減や、自ら目指す働き方を「私の働き方宣言」としての提出を行うほか、地域にちなんだキャッチコピーやオリジナルポスターの作成などが好評。全ての職員を対象に実施した結果、働き方に対するお互いの考えの受入れ・一体感の向上にもつながった。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

当院は女性職員が大半を占め、子育て中の職員も多く、働き方に時間制約を伴う職員が一定数いることから、制約を伴わない職員の業務量が比較的多くなり、制約の伴う職員が心苦しさを感ずる、また、制約のない職員が負担感を持つ、といったケースも少なくない。そこで、時間制約の有無に関わらず、組織的にワークライフバランス(WLB)推進の意識を高めるため、自身の働き方の見直しや残業時間の縮減等に取り組んだ。

#### 【取組の内容】

7月期を「第1回交野 Milky Way 働き方改革サマーフェスタ」、また、10月期を「第2回交野 Milky Way 働き方改革 秋の陣」と題し、以下の取組を行った。

- ・ストーリー性のあるポスターを制作・掲示し、組織的に時間管理の意識を醸成。
- ・7月期に全職員が記録式残業時間ダイエツシート(レッドライン時間を超えると赤色で表示)を用い、超過勤務の業務量を記録しながら、自ら意識して残業時間を縮減。残業時間が多い職員に働き方について助言等を行うほか、負担軽減を図った。10月期はモニターを選定し、記録式残業時間ダイエツシート(Ver.2)を用い、7月期と比較し、業務改善につなげた。
- ・10月期は「私の働き方宣言」と題し、全職員が自分が目指したい働き方キャッチコピーを作成し、自分自身及び同僚に宣言。働き方に対する十人十色の多様な考えを受け入れ、WLBを推進できるよう冊子として編集し回覧。

#### 【取組の成果】

ダイエツシートの活用により時間管理の意識が生まれた、また、「私たちの働き方宣言」により働き方に対するお互いの考えを受け入れ、ONE TEAMとなって頑張ろうという一体感が高まったとの意見があった。



【交野女子学院WLB推進委員】

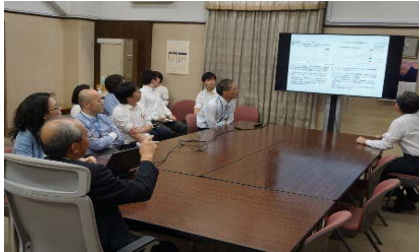

記録式残業時間ダイエツシート

日	曜日	勤務開始時間	勤務終了時間	残業時間	残業超過時間	残業超過率	残業超過率(%)
1	月	21:00	22:30	21:40	0:40	0:40	0.40
2	火	17:00	17:30	17:30	0:00	0:00	0.00
3	水						
4	木	9:00	11:30	12:00	0:30	0:30	0.30
5	金						
6	土						
7	日						
8	月	12:00	14:00	13:30	1:10	1:10	1.10
9	火	12:00	14:30	13:30	2:00	2:00	2.00
10	水	12:00	14:30	13:30	2:00	2:00	2.00
11	木	12:00	14:30	13:30	2:00	2:00	2.00
12	金	16:30	17:30	17:30	0:00	0:00	0.00
13	土						
14	日						
15	月						

【記録式残業時間ダイエツシート】

### 講評

全ての職員が働き方宣言を実現し冊子に取りまとめる等、全員参加型で取り組んでいる点が評価できる。宣言内容を一人一人が実行していくことで、限りある時間の中で効率的に働く人材の育成に期待。7月と10月を比較することで仕事の進め方への気付きが生まれ、職場メンバー間で助言をしあうことで職場全体の文化として時間を有限とした働き方が定着している。

府省名	財務省	部署名	財務省再生プロジェクト本部 働き方改革・業務効率化タスクフォース
<b>取組のポイント</b>			
<p>時代にふさわしい仕事のやり方や働き方ができ、高い価値を社会に提供できる組織風土を創り上げることを目指し、働き方改革・業務効率化の取組を推進。職員から業務改善の提案を募集し、速やかに実現を図る「カイゼン活動」を全部局で実施。幹部職員のイニシアティブの下、モニターでの幹部説明、食堂を活用したミーティングスペースの増設、文字起こし支援ソフトの導入など様々な取組により、業務効率化とワークライフバランスを推進。優れた取組を行った部局を表彰することでモチベーションを向上させるとともに、省内で好事例を横展開。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b>              財務省再生プロジェクトとして、コンプライアンス・内部統制が実質的に機能し、常に国民の視点に立って時代にふさわしい仕事のやり方や働き方ができ、高い価値を社会に提供できる組織風土を財務省全体で創り上げることを目指し、働き方改革・業務効率化を含めた各種取組を進めている。</p>			
<p><b>【取組の内容】</b></p> <p>1 「カイゼン活動」の全省展開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員から業務改善の提案を募集する活動（「カイゼン活動」）を全部局で実施。</li> <li>○優れた取組を実施した部局を事務次官・官房長が表彰。</li> </ul> <p>（各部局）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意思決定プロセスの効率化（例：8段階から4段階に）</li> <li>・ムダな資料作成防止のためのフランク&amp;クイック・ブリーフィングの導入 等</li> </ul> <p>（大臣官房） ※全部局に効果が波及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私有携帯から職場メールの送受信を可能とするBYOD（Bring your own device）を導入</li> <li>・予約なしで利用できるミーティングスペース（モニター付）を新設</li> <li>・異動時の給与・共済の届出等を簡易に作成できるフォームを作成 等</li> </ul> <p>2 部局横断的な課題の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・議事録作成等を効率化する文字起こし支援ソフトの導入</li> <li>・2画面表示で資料作成等を効率化するためのPCサブディスプレイの増設 等</li> </ul> <p>3 新技術（RPA等）の活用の推進 等</p>			
<p><b>【取組の成果】</b>              モニターでの幹部説明によるペーパーレス化や意思決定プロセスの効率化など「カイゼン活動」における様々な取組や、文字起こし支援ソフトの導入などの部局横断的な課題の改善を通じて、業務効率が向上。</p>			
			
<b>【モニターでの幹部説明】</b>		<b>【次官表彰（国際局）】</b>	
<b>講評</b>			
<p>幹部主導で取り組むことは取組の持続性を確保する上で重要であり、また、全員参加の取組で、内容も多岐にわたり、体系的・総合的な業務改善として評価できる。今後はこれらの取組をワークライフバランス実現へと結びつけることを期待。</p>			



府省名	厚生労働省	部署名	大臣官房会計課経理室
-----	-------	-----	------------

### 取組のポイント

年間12,000件にも及ぶ膨大な調達業務の効率化を目指し、業務の棚卸しや問題点の洗い出しを行った上で、RPA(Robotic Process Automation)の導入を推進。

登録された日時に定められた内容の電子メールを送付するRPAを会計担当と各部局とのやり取りに活用することにより、双方で、書類の削減、確実な進捗管理、業務の効率化などの効果。全ての調達に適用すると約3,000時間/年の削減が見込まれ、また、省内の他の会計機関への展開も視野に入れている。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

国の調達事務は厳格性が求められており、履行状況を確認した職員に報告書類を作成させる必要があるなど手順が煩雑かつ膨大である。そこで、年間12,000件の調達業務の効率化と、各部局の業務負担を増やさず適正な会計処理のための検査を行うという矛盾した課題の解決のため、RPAを活用した業務見直しを実施。

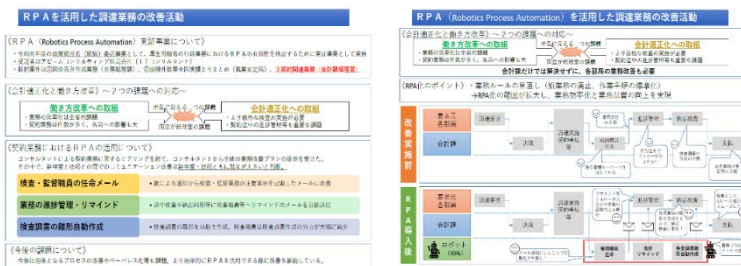
#### 【取組の内容】

RPAの導入に際して、現行業務をそのまま置き換えるのではなく、コンサル会社の協力を得て、現在の業務内容を分析した上でRPAによる改善方法を検討。また、会計課のみならず全省的な業務効率化を図るため、「紙の書類を会計課に提出するのに時間を取られる」という各部局の声を踏まえ、書類の電子化も併せて実施。さらに、各案件の進捗管理が会計課と各部局の双方で労力を要し、ミスが生じやすいと考えられたので、スケジュール管理も同時に出来るツールの作成を目指した。

今回作成したRPAは、指定の日時に決められた編集内容に従い、ファイルを添付してメールを送る機能とした。これにより、①従来、紙で行っていた各部局の職員に納品検査を行わせるために必要な通知を電子的通知に変更(ペーパーレスの実現)、②調達の途中での契約履行状況の確認や納品のタイミングでの納品検査をリマインド、③検査調書の雛形を作成し、検査職員は簡便に書類が作成できるようにし、会計課と各部局との間のスムーズなコミュニケーションを図った。また、RPA登録までの業務プロセスを見直し、調達業務自体の効率化を目指している。

#### 【取組の成果】



現在、検査職員等の任命及び一部の検査に活用しているが、全案件へ適用した場合、約3,000時間/年が削減可能。また、RPAは多数の宛先へ指定のタイミングで書類を自動作成・個別にメール送信できるため、条件に合致した宛先に対する個別の周知・連絡等の調達業務以外への活用や、他の会計機関への展開も期待。



### 【RPAを活用した調達業務の改善活動】

#### 講評

処理件数が多く、手作業で膨大な時間がかかっている調達業務をRPA化することは非常に意義があると考えます。また、RPA化に向けた考え方などの検討過程を明らかにするとともに、今後、削減可能な時間を予測している点も評価できます。

府省名	経済産業省	部署名	通商政策局
<b>取組のポイント</b>			
<p>多くの職員が出張業務等のロジ業務に忙殺されている状況を受け、働き方改革の取組を推進。局内全職員との面談等により不満・改善要望を集約した上で、課室横断的な業務改革チームを編成し、出張業務におけるロジブックのスリム化・手続きの見直しや、コミュニケーションツールの積極的な活用による総括業務の改善を実現し、業務負担は大きく軽減。あわせて、管理職や有識者による勉強会といったスキルアップのための取組を実施し、若手のモチベーションが向上。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b> 局内の職員の多くが出張業務等の「ロジ業務」に忙殺され、本来検討すべき通商戦略立案・政策検討といった「サブ業務」に割く余裕がなく、現在の業務負担に不満を持つ局員が非常に多い中、このままでは通商政策の質自体の低下が懸念されることから、局を挙げて単なる業務改善に留まらない働き方改革に取り組んだ。</p> <p><b>【取組の内容】</b> 1 意見集約 総務課が局内全職員と面談。匿名投稿アプリも活用。 2 会議体 業務改善チーム(総務課長を長とする)を設立し定例会で進捗報告。局内情報共有のため総括係長会議を設立し週1回開催し業務改善チームと連携。 3 取組 (1)出張ロジ改善: ・大臣出張ロジブックの抜本改訂 ・通商政策局大臣付主任イニシアティブ:出張ごとの反省会で知見蓄積、事前の調整業務(フライト予約等)を主任が一括担当し効率化 ・出張申請書(前渡金・立替払・外国送金等)のフォーマット統一等 (2)制度変更 ・出張見積の手続簡素化、便宜供与の省内手続簡素化、局総務課の決裁不要に (3)業務改善 ・局内発注にSharePoint、各課総括内のタスク管理にOneNote等、ツールを活用 ・Skype会議奨励、ペーパーレスの徹底、クリスマスレター廃止・電子化等 (4)スキルup ・局内定例ランチ会:管理職による成功・失敗体験ランチ会や勉強会を定例開催 ・管理職が1on1ミーティング等を通じ室員1人1人にプロジェクトを配分等</p> <p><b>【取組の成果】</b> 業務改善T・総括係長会議によって、定例的にコミュニケーションを行うことで、業務改善等の検討が加速度的に進んだだけでなく、課室横断的なコミュニケーションが生まれ、通常業務においてもプラスの効果。ロジ業務に係る局内若手の負担は圧倒的に低下し、若手のモチベーションも向上。</p>			
			
<b>【局長×総括係長の懇親会】</b>		<b>【業務改善チーム】</b>	
<b>講評</b>			
<p>出張ロジ改善は、総務課がイニシアチブを取り役割の明確化を図った業務再分配の模範的取組であり評価できる。業務改善と同時に職場満足度も向上しており、様々なコミュニケーションツール・チームウェアを積極的に活用している点もよい。</p>			

令和元年度  
ワークライフバランス職場表彰

《内閣人事局長表彰》  
(職場環境改善を中心とする取組)

内閣官房内閣人事局

府省名	法務省	部署名	関東地方更生保護委員会事務局総務課
-----	-----	-----	-------------------

### 取組のポイント

新人職員の時代からワークライフバランスや働き方改革に関する意識を醸成するため、新人研修のうち約12時間を割いて、「働き方改革」をテーマとした課題討議を行った。この課題討議の中で新人職員から提案された企画の一部(勤務庁に職員家族が訪れる「ファミリーデー」における子供向け企画の開催や「Goodヴェンタイム(昼食をとりながらの交流)」の開催)を、研修終了後に実際に職場で実践し、新人職員の目線をいかした職場環境の改善に取り組んだ。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

新規採用された若い世代にも喫緊の課題として働き方改革に取り組んでほしいと考え、50名の新人職員が参加する保護局関係職員初等科研修において、全83.5時間中、最も多い11.75時間を割き、「働き方改革」をテーマとした課題討議を実施。

#### 【取組の内容】

##### 研修課題① 自分の勤務庁に職員家族が訪れる「ファミリーデー」の企画

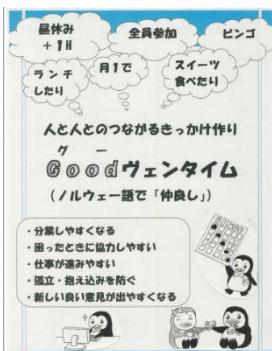
研修員からは、保護司等の関係団体職員にも参加してもらうなど画期的な企画が発表された。また、本年度開催した「ファミリーデー」において、発表された企画を実際に取り入れ、業務説明の一環で絵本の読み聞かせを行った。

##### 研修課題② 働き方改革を進めるための新しい施策の検討

研修員自身が働き方改革の担当者であると想定し、新規施策を検討。月1回、昼休みにみんなで昼食をとることで、孤立・抱え込みを防ぎ、職員の相互理解や職員同士が協力し合える職場作りを目的とした、「Goodヴェンタイム」(ノルウェー語で「仲良し」を意味する「グーヴェン」と「good」な弁当タイムから名付けられた。)が考案された。研修終了後、「Goodヴェンタイム」を実施し計16名で昼食をとりながらゲームで交流するなど、職場環境の改善向上に取り組んだ。

#### 【取組の成果】

研修員アンケートでは、「定時退庁できるように就業時間中に一層集中するようになった」、「期限や重要度を勘案して業務に優先順位をつけて行動するようになった」、「業務の効率が良くなり、定時後の余暇や休息時間の増加につながった」、「職場でコミュニケーションを積極的にとれるようになった」等の意見が挙げられた。



【Goodヴェンタイム】

令和元年度保護局関係職員初等科研修  
「課題討議」実施要領

- 目的  
現代社会や更生保護が抱える課題について、研修員同士で話し合い、検討した結果について、発表することで更生保護官等職員として必要な知識、技能及び意識の向上をめざす。
- 討議テーマ
 

(1) 働き方改革について	2班(各1班)
① 「新しい施策」を考えよう	
② 「ファミリーデー」を企画しよう	
(2) これからのリクルート活動について	2班
(3) これからの更生保護に必要な施設について	2班
(4) 10年後の更生保護について	2班

【「課題討議」実施要領】

### 講評

新人職員の段階から働き方改革を考えさせることは、長時間労働の組織文化に染まらず、慣性の法則に陥らない対策として重要。本取組により醸成されたワークライフバランスの意識を定着させるため、組織としての継続的な支援を期待する。

府省名	財務省	部署名	東北財務局
-----	-----	-----	-------

### 取組のポイント

育児休業経験のある男性職員等が「子育て・キャリア相談員」となり、子育て中の男性職員のネットワークづくりや男性職員への相談対応など、男性職員が育児休業を取得しやすくするための意識の醸成に取り組んでいる。

また、課長級以上で構成されるワークライフバランス推進委員会で男性の育児休業取得が進まない要因を検討し、全職員研修で取得事例を周知する等の取組を実施。

これらの取組の結果、男性の育児休業取得率は大きく上昇（平成30年度0%→令和元年度約60%（速報値））。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

男性職員の育休取得率が低い状況であることを踏まえ、育児中職員及び管理職双方の意識の醸成を図り、男性も両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりを進める必要があった。

#### 【取組の内容】

- ・職員同士で情報交換や相談ができる「子育て・キャリア相談制度」を設け、男性も相談員として登録。配偶者が出産予定の男性への相談対応や、子育て中の男性のネットワークづくりのほか、育休中の収入など男性の目線からの悩みに答えるなど、育休を取得しやすくするための意識の醸成に取り組んでいる。
- ・また、男性の育休取得者とその上司からのメッセージ（イクボスインタビュー）を局内広報誌に掲載することなどにより、管理者側の意識の醸成に取り組んでいる。
- ・あわせて、課長以上で構成されるワークライフバランス推進委員会において、男性の育休取得が進まない要因を検討し、気軽に取得できるよう育休を取得した職員の体験談を紹介。さらに、令和元年からは、毎月、職員の業務効率化への取組も紹介することにより、業務効率化への意識の醸成を図り、両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

#### 【取組の成果】

平成29年に取組を開始して以降、職員が両立支援制度を利用しやすい環境が局内に浸透し始め、今年度から男性の育児休業取得率が大きく上昇した（平成30年度0%→令和元年度約60%（速報値））。



【子育て・キャリア相談員】

#### イクボス インタビュー

Q 部下が育児休業等を取得しやすい職場環境を整備するために取り組まれたことについて教えてください。

A まずは子育てに関する各種制度をしっかりと理解いただくことです。そのうえで取得できる休暇はすべて取得するように促しました。子育ての大変さは痛いほどわかりますので、仕事のことは気にせずに休暇を取得してほしい、奥手をサポートしてほしいと育児休業の取得を勧めました。

本人は業務のことを気にして取得のタイミングが難しかったと思いますが、仕事面でのサポート体制を早めに本人に伝えて、安心して育児休業を取得できるようすることが重要だと感じました。



総務課メンバー

※各種制度の詳細はフォーラム「両立支援制度一覧表」で検索！

【イクボス インタビュー】

### 講評

男性の子育て参加促進に係る取組を行い、成果として男性の育休取得率が急激に高まっている。また、育休取得が目的化しやすい中、業務効率化についても取り組んでいる点も評価できる。「相談制度」は各府省への横展開にも期待したい。

府省名	国税庁	部署名	東京国税局
-----	-----	-----	-------

### 取組のポイント

局幹部及び税務署幹部が参加者となる掲示板「署長・副署長ネット」を活用し、幹部職員同士でワークライフバランスの推進に関する意見・情報交換を積極的に実施。

この結果、ワークライフバランス推進に対する幹部職員の意識醸成とともに、各部署におけるワークライフバランス推進の取組事例の共有が促進され、他部署の好事例も参考にしたワークライフバランス推進のための様々な取組が局署全体で行われるようになった。

### 取組概要

#### 【取組の背景】

従来、ワークライフバランスに関しては、各部署で独自に取り組み、かつ、その取組事例等の共有が十分に行われていなかった。また、各部署での取組状況の差異は、その部署の幹部の意識の差によるものと考えられた。

そこで、各部署幹部の意識改革と取組事例の共有を図るため、局幹部から各部署幹部に対して掲示板の積極的活用を促すとともに、率先して活用に取り組んだ。

#### 【取組の内容】

東京国税局では、局幹部職員（局長、部次長、課長）及び税務署幹部職員（署長及び副署長）が相互に意見交換できる「署長・副署長ネット」という掲示板がある。

局幹部職員から局署幹部職員に対して、ワークライフバランスの推進についても同掲示板への投稿による情報発信と共有を呼び掛けたところ、徐々に各部署で実践している取組についてその内容や参加した職員の感想等の投稿が増えてきた。

これらの投稿に対しては、局幹部職員から投稿に対する評価や今後の展開への期待などの積極的な返信を行い、更なる掲示板の活用促進に取り組んだ。

この結果、局署幹部職員の意識改革が図られ、局署全体で他部署の好事例を参考にした各種取組（ランチミーティングや大人の社会科見学の開催、若手職員向けの実践的な研修の実施等）が行われた。

#### 【取組の成果】

この取組により、局署幹部職員のワークライフバランス推進に対する意識改革が図られるとともに、各部署におけるワークライフバランスの取組推進が図られた。



【掲示板】





【パパ職員懇談会】



### 講評

掲示板の活用自体はよくある取組であるが、幹部職員が率先して投稿・返信することで幹部職員の意識改革がなされており評価できる。また、幹部職員に、さらに上級幹部が声を掛けることで参加や意識醸成が促進されている点も良い。

府省名	特許庁	部署名	総務部国際政策課・国際協力課
<b>取組のポイント</b>			
<p>課が大規模で多様、業務はグローバルという特色がある中、課長自らビジョンペーパーを発信し、目指すべきゴールについて一体的な認識を醸成。また、会議スペースは執務室中央でオープンな空間設計。加えて、「課内業務虎の巻」や、他の業務上よく使う資料を課室内のイントラに情報集約することで業務を効率化。さらに、マネジメント層が中心となって、マネジメント上の課題と対応策を随時検討し、班単位での業務棚卸しと課全体の年度単位での業務の平準化に取り組んでいる。</p> <p>これらの一体的な取組の結果、課内平均で超勤3割減が達成された。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b> 日本の知財政策のグローバル対応を一手に担い、年々規模が拡大する中、課の職員数は59人と省内トップレベル。全世界をカバーし、各国知財庁や海外事務所とのやりとりも日常的で、年間300人以上の海外出張を管理。女性比率は約4割、構成員の多様性も特色。18の班から成る当課においてマネジメントに工夫を凝らすことは常に組織命題となってきた。加えて、今後の業務増を見越して、働き方改革を徹底しておく必要があった。</p> <p><b>【取組の内容】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ゴール・成果の共通化：課内会議で課長自らビジョンペーパー「国際戦略基本的考え方」を発信、課内の一体感を醸成。</li> <li>2 課室イントラネットの情報プラットフォーム化：各種フォーマットやロジ手引き、課内会議で決定した「課内業務虎の巻」、よく使うパワーポイント資料等を掲載。</li> <li>3 執務室の真ん中にグリーンを配置したオープンな会議卓を設置。</li> <li>4 課内会議改革：テレワーク中の職員も含め全員参加。スケジュール確認のための朝会は廃止する一方、マネジメント層限定の会議を実施し、働き方の実態把握や業務分担の見直しなど、マネジメント上の課題・対応策を都度検討。</li> <li>5 強力定時退庁日等：毎週水曜日を原則ノー残業デーに設定。超勤が目立つ班は、課室長による業務棚卸しを実施、課全体で年度単位で計画的に業務を平準化。</li> </ol> <p><b>【取組の成果】</b> 超過勤務は課内平均で昨年度比3割減。特に超勤が最も多かった班では6割減。浮いた時間でワークライフバランスの向上や外国語研修・研究活動等を通じた自己研鑽が図られた。</p> <p>男性職員の育児休暇取得：3名（100%）、外国語研修受講：27名（常勤職員の5割超）、その他、大学講義受講や論文発表等。</p>			
			
<b>【オープンな会議スペース】</b>		<b>【課室イントラネット】</b>	
<b>講評</b>			
<p>課としてのゴールを共有し、多様な職員を目標に向け統合しつつ、働き方改革を行い、ワークライフバランスの実現に貢献したことが評価できる。マネジメント層が会議参加者の選定、不要な会議の廃止、業務分担の見直し、業務棚卸しのうえ年間業務の標準化の推進、能力開発支援を行っている点は、ダイバーシティにおける模範になると考える。超勤削減の成果も出ている。</p>			

府省名	国土交通省	部署名	道路局働き方改革PT
<b>取組のポイント</b>			
<p>道路局では、各ライン単位で働き方を見直す取組みを開始。それをサポートするため、局内若手有志を中心とした「道路局働き方改革PT」を発足し、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・クリアザデスク(資料整理)による、新たな打合せスペース等の創出</li> <li>・ナレッジベースやテレワーク環境などICT環境の整備</li> <li>・帰宅時間宣言カードの活用や、職員のスキルアップとコミュニケーション向上のためのイベント企画 など、様々な取組みを導入し、局内の環境改善を実現。全職員の9割が雰囲気改善を実感し、6割が超勤削減や休暇取得を促進。</li> </ul> <p>また、既存の仕事に縛られず、道路政策の新たな中長期的なビジョンを若手中堅職員が中心にとりまとめるなど、職員の意識向上にもつながっている。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b></p> <p>道路局では、超過勤務時間が省全体平均を大きく上回っており、年次休暇取得日数についても年間目標である15日の半分にも満たない状況であり、かねてより改善に向けて努めていたが、一層効果的に推進していくため、局内の若手職員を中心とした有志により、「道路局働き方改革PT」を立ち上げ、働き方改革に向けた各種取組のフォローアップや企画立案等を実施することとした。</p>			
<p><b>【取組の内容】</b></p> <p>週に1回程度、PT打ち合わせを実施し、役職の垣根を超え、自由闊達に働き方改革に向けた提案や企画立案を議論。</p> <p>帰りやすい雰囲気を醸成するため、「ガルーン」により予定が見える化し、帰宅時間宣言カード(かえる札)を導入。さらに、局内コミュニケーションの向上のため、PCスキルや国会対応の勉強会の開催、職員のスキルアップランチ等の企画を実施、施設見学や土木留学生との意見交換等、若手職員の成長機会を提供した。</p> <p>また、局内向け広報や説明会の実施など、役職問わず、局内職員の誰もが取り組みやすいよう、局内の働き方改革推進のための活動を行っている。</p>			
<p><b>【取組の成果】</b></p> <p>局内全職員向けに実施したアンケートにおいて、約9割が局内の雰囲気が改善を実感、約6割以上が超過勤務の削減や休暇が取りやすくなったと回答。加えて、約9割の職員が継続的に実施していきたいと回答した。また、「道路局働き方改革PT」の活動により、局内職員の意識向上が図られたとの回答が多く寄せられており、同PTの積極的な活動が、上述の職員の高評価へと繋がっている。</p>			
			
<b>【かえる札】</b>		<b>【勉強会】</b>	
<b>講評</b>			
<p>働き方改革で創出された余暇時間による自己研鑽も視野にあり、評価できる。多くの職員が雰囲気の改善を実感し、取組の継続を希望しており、効果が出ている。</p>			



府省名	防衛省	部署名	陸上自衛隊那覇駐屯地業務隊
<b>取組のポイント</b>			
<p>隊員の意識改革、隊長の巡回仰指・決裁等による業務の効率化、家族の職場見学を実施すること等の総合的な取組により、やりがいと充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすことと家庭や地域活動の両立を目指したワークライフバランスを推進。</p> <p>その中で、安心して産休・育休を取得できる環境の構築に向けた、産休・育休取得者の業務を補完するための業務サポート体制「となり組」の編成や、女性職員のための授乳室の設置等を実施。</p>			
<b>取組概要</b>			
<p><b>【取組の背景】</b> 隊は、7か所の駐(分)屯地を管理する南西唯一の業務隊であり、南西部隊(宮古・与那国・石垣)の新編部隊の立上げ・支援に伴う業務、来沖部隊に対する支援等の業務を限られた人員で円滑に推進するためにも、勤務する隊員の心身の健全性確保が必要不可欠。</p>			
<p><b>【取組の内容】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 業務隊ワークライフバランス推進の基礎となる意識の改革 早く帰る、働き方を変える、人生を変えることを目的とした「カエル会議」の実施。</li> <li>2 働き方改革 業務隊長の指導受け要領の改革 定時に隊長が巡回指導することで、決裁等の付帯時間が約16h/月減少。</li> <li>3 心身の健康 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 夏休み等に家族の職場見学を実施</li> <li>○ 小中学校の秋休みにキッズウィークを設定し、親子の関わりを深める機会を付与し、休暇取得を促進。</li> </ul> </li> <li>4 生活・勤務環境の改善 隊員自ら計画的に勤務環境の改善を実施。</li> <li>5 女性職員活躍のための改革 女性職員用のフィットネスルーム、授乳室の設置。</li> <li>6 安心を担保した両立支援 育児休業者の不安(うしろめたさ)を解消するため、当初、各人が実施している業務をチームの業務として意識改革を図った後、育休者の業務を補完するため「となり組」を編成し業務のサポート体制を確立。</li> </ol>			
<p><b>【取組の成果】</b> 各隊員のワークライフバランスに対する意識の向上、互いを尊重し意見交換しやすい環境の醸成が図られた。また、「となり組」を編成し、業務のサポート態勢を確立したことにより、同僚に業務を任せて安心して休業できる環境が構築された。</p>			
			
<b>【カエル会議の状況】</b>		<b>【産休予定の女性隊員ととなり組】</b>	
<b>講評</b>			
<p>「となり組」は他の面においても効果を発揮できそうなチームビルディングの取組として評価できる。各自のワークライフバランスに関する意識の向上やお互いを尊重し意見交換しやすい環境も醸成されている。</p>			