

内閣官房内閣人事局

令和3年3月発行

ワークライフバランス職場表彰・事例集(平成27年度～令和2年度)

内閣官房内閣人事局



ワークライフバランス 職場表彰・事例集

平成27年度
～令和2年度



ワークライフバランスを実現する
職場づくりに向けて



はじめに

内閣人事局では、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資する特に優れた取組を表彰する「ワークライフバランス職場表彰」(表彰者:国家公務員制度担当大臣及び内閣人事局長)を平成27年度から毎年度実施しており、これまでに計70件の表彰事例が蓄積されました。いずれもワークライフバランスの実現に向けて創意工夫を凝らした素晴らしい取組です。

この度、これまでの表彰事例を課題ごとに分類・整理し、また、取組を主導してこられた方々のインタビューなども盛り込み、事例集を作成しました。各府省等において働き方改革に取り組むに当たっての参考としていただき、ワークライフバランスの一層の推進の一助としていただければ幸いです。

目次

MESSAGE ダイバーシティ経営の土台作りとしての働き方改革 佐藤 博樹(中央大学ビジネススクール教授).....	02
1 ワークライフバランス職場表彰 受賞者インタビュー.....	03
INTERVIEW 01 光岡 浩昌(加古川学園 院長).....	03
INTERVIEW 02 黒田 岳士(内閣府イクメン等子育て支援の会世話役、 内閣府大臣官房審議官(経済・社会システム担当)).....	07
INTERVIEW 03 長谷川 正樹/八木 里紗/上田尾 隆史/桐山 祐貴 チームメンター:中島 淳一 総合政策局長 (金融庁総合政策局・企画市場局・監督局).....	11
2 ワークライフバランス推進の課題と取組事例.....	15
COLUMN サステナブルな「WLB職場」の創出に求められること 松原 光代(学習院大学経済経営研究所 客員所員、PwCコンサルティング合同会社 主任研究員).....	33
COLUMN 国家公務員のこれからの働き方に必要なもの 石原 直子(リクルートワークス研究所人事研究センター長 主幹研究員).....	38
3 過去の表彰事例(平成27年度~令和2年度).....	46
4 参考資料.....	56



▶ワークライフバランス職場表彰(内閣人事局)



MESSAGE

選考委員会委員からのメッセージ

ダイバーシティ経営の土台作りとしての働き方改革

佐藤 博樹

中央大学ビジネススクール教授

民間部門だけでなく、公務部門でも働き方改革が進展しつつある。そうした働き方改革の中身を分析すると、残業など長時間労働の解消が主となっている(狭義の働き方改革)。働き方改革には、もちろん長時間労働の解消も含まれるが、長時間労働の解消のみが目的ではない。働き方改革の取組で大事なものは、仕事が終わらなければ残業で対応すれば良いと考えるいわゆる「安易な残業依存体質」の解消である。社員1人1人が高い時間意識を持った働き方へ転換することで、「安易な残業依存体質」を解消し、そのことを通じて不要な残業を削減するのである(広義の働き方改革)。従来は、「安易な残業依存体質」が根強い結果、「時間」を大事に活用する意識が弱く、いい仕事をしていても仕事に投入する時間に無駄があったり、過剰品質が生じたりしていたのである。

「安易な残業依存体質」が根強かった背景には、必要な時にはいつでも残業ができる社員、つまり仕事中心のワーク・ワーク社員が基幹的な人材層を構成していた時代にできあがった働き方が存続していることがある。そうした働き方を前提とする、ワーク・ワーク社員以外の人材の活躍が阻害され、仕事に意欲的に取り組めないという人材活用上の課題が生じることにもなる。つまり、働き方改革は、多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営を実現するための土台整備でもある。

広義の働き方改革を進めるためには、管理職だけでなく個々の職場成員が「時間」を有限な経営資源と捉えて仕事に取り組むことが求められる。仕事管理・時間管理では、無駄な業務の削減、優先順位付けをした上での業務遂行、過剰品質の解消、さらには限られた時間の中で仕事の質を高めるために不可欠な能力向上などの取組が求められることになる。同時に、情報共有と仕事の「見える化」も重要となる。テレワークや短時間勤務、フレックスタイムなど多様な働き方をとする社員が多くなると、職場成員の全員が同じ仕事を共有できなくなることによる。公務部門においても今後、広義の働き方改革の趣旨を踏まえてさらなる取組が進むことを期待している。

ワークライフバランス職場表彰 受賞者インタビュー



INTERVIEW 01

ワークライフバランスの推進は、誰もが幸せな生き方を追求することが根底にあるポジティブな施策

—— 光岡 浩昌 (加古川学園 院長)



はるな
法務省 榛名女子学園
平成30年度・国家公務員
制度担当大臣表彰



かたの
法務省 交野女子学院
令和元年度・国家公務員
制度担当大臣表彰



平成30年に、女子少年院の榛名女子学園において、時間を上手にマネジメントすることを組織全体の目標として掲げ、具体的な取組項目を「アクション10」に策定し全職員へ共有。残業する場合には「シンデレラチケット」の事前提出制により超過勤務を縮減するなど、全員参加型で時間を有限とした働き方を追求する取組を行う。

翌年の交野女子学院では、これまでの経験をいかした「記録式残業時間ダイエツシート」による超過勤務縮減や、全ての職員の働き方宣言を冊子に取りまとめ、お互いの働き方を理解し応援する雰囲気醸成する組織づくりに力を注ぐ。これらの取組が評価され、平成30年度、令和元年度ともに、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)を受賞。現在は加古川学園にて、誰もが負担無く、楽しく前向きに取り組めるワークライフバランスの推進を続けている。



ワークライフバランス推進のための「組織づくり」～種蒔き期～

私のワークライフバランス推進の取組は、平成27年に初めて施設長を務めた女子少年院の「丸亀少女の家」での経験が原点です。当

時の現場は、皆さん一人一人は一生懸命業務に取り組んでくれていたのですが、中途退職者や病気休暇取得者が多く、中間層空洞化により組織は疲弊気味のようでした。なんとかこの状況を打破したいと、組織論やリー

ダーシップ論を深く勉強し始め、取り組んだのが「組織づくり」でした。「組織を成功させるには、関係の質の向上から着手すべきである」。これは、ダニエル・キム教授(マサチューセツ工科大学)の「組織成功の循環モデル」で提唱されているもので、組織の関係の質が良ければ良い思考が生まれ、良い行動につながり結果にもつながるという成功の循環モデルです。私も組織の成功のサイクルを回すべく、まずは現場に足を運び、組織の今の状態がどうなのかを見極めながら、職員の声に耳を傾けることを心がけました。現場の状況把握に当たっては、法務省矯正局では毎年、全施設の職員を対象に職場環境の満足度などを聞くアンケート調査を行っているため、この調査結果を活用し、私の見立てと見比べ、組織の現状把握に努めました。

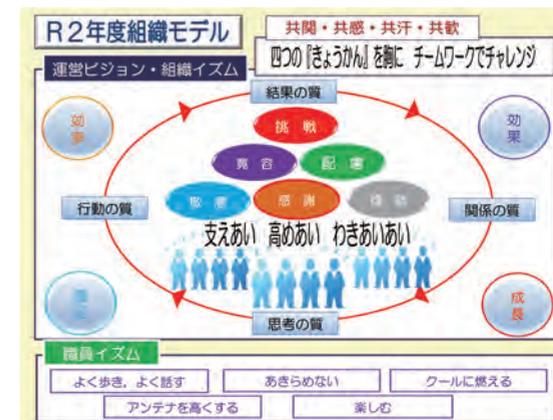
そうして刈り取った声から組織の目指す姿を策定したのが「組織モデル(※図1)」です。村田祐造氏(スマイルワークス株式会社)の「チームワークピラミッドの法則」を取り入れ、感謝の心を土台に組織が挑戦していくことを目標に、全職員対象の研修にて共有しました。資料にはポンチ絵なども活用し、ワークライフバランス推進に当たってわかりやすく、組織全体が抵抗感無く意識してもらえるようにしました。

2年後の宮川医療少年院では、ワークライフバランス推進のための具体的な項目を「アクション10」として策定。組織の行動規範を全職員で共有し、組織力を高める。これは現職の加古川学園でも続

けていくことになるのですが、今思えばここでの経験が、組織づくりやワークライフバランスの推進には特効薬は無く、段階に応じた働きかけを継続していくことが大切なのだということを知らせてくれたように思います。この翌年、私が宮川医療少年院を去った後も、新たなメンバーによる新しい取組で宮川医療少年院が平成30年度ワークライフバランス職場表彰を受賞したと知った時は、とても感慨深いものがありました。

榛名女子学園と交野女子学院での取組 ～準備期から実行期～

同じ組織規模でも、職員事情や組織風土が違えば、アプローチの仕方も変わってきます。平成30年に着任した榛名女子学園は、施設の特徴として業務に対する意識が高いゆえに職員がオーバーワークに陥る傾向にあったため、超過勤務の縮減に取り組みました。具体的な取組の企画に当たって私からは、「士気を下げない」、「遊び心を持つ」、「一体感を高める取組」、「負担感を感じさせない」という4つのお題を各監督者に提示し、考え



※図1: 加古川学園における、令和2年度組織モデル



榛名女子学園、全職員が一丸となって取組を推進した

でもらった取組のひとつが「シンデレラチケット(※1)」です。事前に残業時間を申告するため、監督者と自分に時間を誓約することになります。一般的な人間の心理として、「約束は守りたい」という気持ちが生まれることもあり、終わりの時間を決めて残業することが徹底されるようになりはじめ、平均残業時間が短縮される効果がありました。

一方翌年に着任した交野女子学院は、家庭を持つ職員など働き方に一定の制約を伴う職員の割合が高い施設でした。「記録式残業時間ダイエツシート(※2)」による超過勤務縮減の取組に加えて、個々の事情に応じた働き方のできる環境を引き続き維持し、これまで施設風土の中で培われてきた「お互い様」の気持ちを更に高めていくことに重点を置いて取り組んだのが、冊子「私たちの働き方宣言(※3)」の作成です。制約の有る人も無い人も、お互いの目指す働き方を宣言し、皆で理解し応援し合う。これまで知ることのなかった色々な人の想いを知ることで、組織が一丸となって仕事に取り組む意識を高めることができたのではないかと思います。当時私は働き方改革推進委員の顧問として60名弱

の皆さんの宣言にコメントを付けて返したのですが、これが意外と難しく、コメント力を試されているようで、緊張したのは良い思い出です。

2年連続でのワークライフバランス 職場表彰を振り返って

これまでの取組を振り返ると私の場合は「組織づくり」と「ワークライフバランスの推進」をセットとして考えて取り組んできました。モデルに示した組織づくりを目指すためには、その根底には健全な働き方があって、職員やそのご家族の健康と幸せがあってこそ実現できるものだと思います。その上で、組織の状態や風土などの現状を把握した取組がポイントになるのではないかと考えます。自ら相手に歩み寄り、良い意味で周りを巻き込み、積極的にコミュニケーションを取ることも大切だと思います。

また、ワークライフバランスとはただ休暇を取ることやリフレッシュすることではなく、持ち時間をしっかり効果的に使い、仕事の質を上げていくことも求められるものだという
ことも、忘れてはなりません。



2020/03/25

交野女子学院での受賞時の一枚

そして、取組に当たって何かを企画する場合、負担を感じさせることなく、楽しめる工夫があると良いと思います。ネーミングなどもそうですが、企画側もやる側も、ちょっとした変化や進歩、成長が実感できるなどの工夫があると関心も高まると感じます。そういう意味では、榛名の「シンデレラチケット」や交野の「ダイエツシート」は楽しみながら自分の成長を感じられたのではないかと思います。ワークライフバランスの推進は、誰もが幸せな生き方を目指すことが根底にある、ポジティブな施策です。これを悲壮感漂わせてやるのでは、良い発想も生まれてこないでしょう。

充実した取組は、職員の心身の健康が あってこそ

近年、少年院においては非行少年の再犯防止を図るため、行動科学の知見に基づいた様々な処遇技法が導入されています。これらのことは非常に大事なことでありますが、少年たちと接する職員の心身が健康に保た

れ、充実していることが根底にあることだと考えます。また、ワークライフバランスの推進に当たっても、少年たちの処遇が安定していて初めて様々な取組ができるのだと思います。色々な方々のご努力により、確実にワークライフバランスの推進は図られていると感じています。私が拝命した時から今日を振り返ると、働く環境は各段に進化しています。矯正施設でも年休に対する考え方が変化し、取得率もアップしていますし、フレックスタイムなどの多様な働き方も活用できるようになりました。

職員一人一人が幸せな生き方を目指す組織になれるよう、これからも、私たちが法務教官であることに因んで、4つの“きょうかん”、共に関係を築き(共関)、共に分かち合い(共感)、そして共に汗をかいて(共汗)、共に飲む(共飲)をスローガンに、組織づくりとワークライフバランスの推進に努めていきたいと思っています。

(※1) ●シンデレラチケット

月初に超過勤務申告用の「シンデレラチケット」を各自に配布(30分1枚、1人60枚)し、超過勤務をする場合は事前提出。使い切ってしまった場合は、赤色のチケットをレッドカード的に追加配布し、注意喚起を行うという取組。



(※2) ●記録式残業時間ダイエツシート

職員に日々、残業時間・内容を記録してもらうことで、残業時間を意識させるもの。累積残業時間がレッドライン(20時間)を超えると、赤色表示に変わる。

(※3) ●私たちの働き方宣言

全職員に自分が目指したい働き方キャッチコピーの提出を求め、自分自身・同僚に宣言することで、働き方に対する十人十色の多様な考えを受け入れ、ワークライフバランスを推進できるよう冊子として編集したものの。



会の趣旨は必要としている人の役に立つこと、子育て世代のワークライフバランスを後押ししたい

黒田 岳士 (内閣府イクメン等子育て支援の会世話役、
内閣府大臣官房審議官(経済・社会システム担当))



内閣府イクメンの会 / 平成27年度・内閣人事局長表彰



平成24年に内閣府公認の自発的サークルとして発足した「内閣府イクメンの会」は、育児中の男性職員や育児に関心のある職員を対象にした育児を楽しむイベント実施などの取組が評価され、平成27年度、ワークライフバランス職場表彰(内閣人事局長表彰)を受賞。その後、会の再活性化を図るため、名称を「内閣府イクメン等子育て支援の会」に変更、当面の活動内容を「男の産休・育休」支援に重点化するなどの発展的な改組を進め、職員同士の交流を図りながら子育てについての情報・ノウハウを提供している。



会の再活性化のための改組、「内閣府イクメンの会Phoenix作戦」

「内閣府イクメンの会」は、育児に取り組むイクメンによる自発的な部局横断的サークルとして平成24年に発足し、男性の育休取得をはじめ、男性の育児への積極的な参画を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント等を実施してきました。母の日や休日に行った家族サービスを報告し合うイベントや子どもの職場見学会の実施など、内閣府全体として育児に取り組む職員を積極的にサポート

「内閣府イクメンの会」Phoenix作戦 ～ 察覚的に改組し、再活性化		
<p>内閣府イクメンの会 発足の経緯・活動方針</p> <p>内閣府男性職員の育児参画の促進が目的に止まらず、育児に関する情報・ノウハウを共有する ・仕事と育児の両立をしやすい職場環境づくり ・育児を楽しむイベントを企画・実施する</p> <p>入会資格 ・イクメン ・将来のイクメン ・イクメンを応援したい女性 ・子育て世代 ・イクメン</p>	<p>主な活動実績と最近の課題</p> <p>主な活動実績 子ども園視察学習会(大臣への参観・おとう新持参) 妻の日「イクメンつぼり」ファミリー(フォト)レポート 子ども写真コンテスト 内閣府展示館への情報掲載</p> <p>解決策 平成27年度「V.L.B 職場表彰」内閣人事局長賞を受賞!!</p>	<p>解決策</p> <p>人事課との連携を強化しつつ、当面、活動内容を「男の産休・育休」支援に重点化する</p> <p>※入会資格の拡大と会費の再見直し ※会員数の増加と会費の再見直し ※活動内容の再見直し ※支援目的の見直し</p>

「内閣府イクメンの会Phoenix作戦」としてメンバーを募った

する取組が評価され、平成27年度にワークライフバランス職場表彰(内閣人事局長表彰)を受賞しています。設立時に向向中だった私は当初本会のメンバーではありませんでしたが、当時の世話役(元上司)から「自分の代わりに会場場所として部屋を提供して欲しい」と頼まれ、世話役を引き継ぎました。



月に一度の定例会で様々な情報やノウハウを共有している

いざ世話役になってみると、世代交代による求心力の低下や認知度の低下などから出席率が低下し、会の存続に危機感を覚えました。そこで、入会資格を無制限とし、「イクメン」以外にも門戸が開いていることを明確に示すために会の名称を「内閣府イクメン等子育て支援の会」に変更、これまでイベントが中心だった活動内容を「交流」と「情報・ノウハウの共有」に重点化することに。また、SNSのように各会員のプロフィールをオープンにすることし、内閣府のイントラ内の掲示板で会員を募集しました。会員が集まらなければ解散することも決めていましたが、幸い、この発展的な改組、「内閣府イクメンの会Phoenix作戦」に賛同して応募してくれる方が9名集まり、会は存続を守ることができました。

現在は、当面の活動内容を「男の産休・育休」支援に重点化し、毎月第2水曜日の昼休みに皆で子育てに関する様々なテーマ(※10ページ参照)について議論を重ねています(これまでの活動内容は内閣府掲示板に全て掲載)。

より良い職場環境を実現するために、現場の生の声を横展開

育休体験を語る会では、子育ては楽しいとの率直な意見から、育児と家事の夫婦分担の必要性、地域サークルやママ友のありがたさなどが議論され、当事者でないといわれない体験談やノウハウ、リアルな声を共有しています。出産を控えたプレパパが参加して、皆でアドバイスを送り合う会になることも。育休を取得するための調整よりも、育休復帰後の育児と仕事の両立の方が困難であったという声や、夫婦の家事分担の理想的な在り方、第2子以降の子育てのポイントなど、体験者の具体的な声を皆で共有できている環境は、この会の良い部分だと感じています。

反面、イクメンの体験談を聞くにあたり、育休取得のために1年以上も前から人事課や上司に相談をし始めるなど、あらかじめ相当な準備が必要であるなどの声を聞くと、まだまだ産休・育休を取りにくい空気が職場内に



部局や役職の垣根を超えて、様々な議論を重ねている

はあるのかもしれないと気づかされることもあります。本来しなくても良い苦勞をせず、気兼ねなく休業に入れる職場になるよう、本会は男の産休・育休の取得をさらに強く後押ししていきます。

意見交換をすることで、新たな課題やニーズが見えてくることもあります。使い勝手の良いベビーシッターについての情報交換をした際、内閣府の職員としてどのサービスが使えて、どのような補助があるのか、職員間ではほとんど認知されていないことがわかりました。使える補助制度があるのにそもそも認知されていなかったり、制度は知っているものの、アプリやWEBサイトの表記がわかり辛く利用できていない。また、新型コロナウイルス感染症対策としてのテレワークについての意見交換では、子育て中は子どもの側にいられるので良いという声や、場合に

よっては対面でのコミュニケーションの方がやりやすいなどの様々な声が挙がる中、皆で一致した意見がテレワークの運用面での課題でした。ソフト・ハード両面でまだまだ職場の環境整備が追いついていないので、使い勝手を改善する必要があります。本会ではそういった声を関係各所に届け、より良い職場環境の実現に向けて働きかけています。

子育てをはじめあらゆる場面で、先輩方の体験談やノウハウは貴重で、潜在的なニーズはまだまだあると思います。会の活動を通じてこれらを「見える化」し、役に立つ情報を積極的に横展開していくことで、子育て世代のワークライフバランス推進に取り組んでいきたいと思っています。

子育てをはじめあらゆる場面で、先輩方の体験談やノウハウは貴重で、潜在的なニーズはまだまだあると思います。会の活動を通じてこれらを「見える化」し、役に立つ情報を積極的に横展開していくことで、子育て世代のワークライフバランス推進に取り組んでいきたいと思っています。

取組を継続する上で心掛けていること

会を開催する上で一番大切にしているのは、楽しい会にすることです。私が課長



時代に業務をする上で自身に課していた「一日一笑」(一日一回、課内の部下を笑わせること)をモットーに、参加していただいた方に最低1回は笑ってもらえるような、話しやすい雰囲気を目指しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、WEB会議ツールとのハイブリッド開催も行い、遠方からの参加も可能になりました。執務室から傍聴のみで参加してくれている方もいますし、集まりやすさを重視して、少しずつ輪を広げているところです。

人生設計の役に立てたいと独身の方が参加してくれたり、会員ではなくても掲示板の活動報告を読んでくれている方に出会うこともあり、とても励みになります。子育てにより時間的制約のある部下を持つ管理職として、部下の状況や事情を知るための貴重な情報源にしてくださっている方もいます。そういった声を聞くと「必要としている人の役に立つこと」

という、この会が発足した当初からの活動趣旨は大切にしていきたい部分だと実感しますし、今後も守り続けていきたいと思っています。

現状のもっぱらの課題は、次期世話役への円滑なバトンタッチかな。まだ誰が決まった方がいるわけではないのです。できれば、いきなり指名するんじゃなくて、一緒に活動しながら、自然体で世話役を引き継いでいただけると嬉しいですね。



これまでに議論したテーマの一例

- 夫婦で家事をどのように分担すべきか
- 夫婦の時間の取り方について
- 育休体験を語る会
- 「妻のトリセツ」読書会
- 保育園入園に向けた準備等について
- 産後ママのメンタルをどうケアするか
- withコロナ時代のスマートライフにおける育児の在り方
- ベビーシッター利用補助制度について
- 子どもの夏休みをいかに乗り切るか
- お小遣いはいくらあげたらいいのか
- PTA活動とどう付き合うか

毎月第2水曜日昼休みに活動しています。会員ではない方々も多くご参加いただいておりますので、ご興味のある方はどうぞお気軽にご参加ください。

INTERVIEW 03

IT技術を用いてルーティン業務を効率化し、金融庁を創造的な人材が集まる組織にしたい

長谷川 正樹／八木 里紗／上田尾 隆史／桐山 祐貴

チームメンター：中島 淳一 総合政策局長（金融庁総合政策局・企画市場局・監督局）

金融庁総合政策局、企画市場局、監督局
令和元年度・国家公務員制度担当大臣表彰

金融庁「政策オープンラボ」のプロジェクトの1つとして、庁内ルーティン業務におけるIT技術の活用と、庁内ITリテラシーの向上に向けた研修などに取り組む。単純作業の自動化や職員のITスキルを高めるための取組が評価され、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)」を受賞。



雑務に忙殺される若手職員の業務をもっと効率化したい

(長谷川) 私たちは、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を、プログラミング等のIT技術を用いて効率化しようという目的のもと、平成30年に活動を開始しました。大量な雑務に忙殺されることなく、若手職員であっても金融庁の職員にしか出来ないような、金融行政に関わる仕事ができる環境を作っていきたいというのが、このチームの活動趣旨です。メンバーは私が声を掛けて、プロジェクト内容に興味を持って貰った方々に参加してもらっています。

(八木) 私は元々プログラミングを勉強していて、自分の業務については自主的に効率化に

取り組み、その効果についても実感がありましたので、その技術を同じような問題を抱えている職員の方々に横展開できればいいなと思い参加しました。政策オープンラボ(※1)では取組の成果などの発表の場があるのですが、最近ではその発表を見て、プログラミングはできないけど自分も参加してみたいと声を掛けてくれる方も居て。そのような感じで少しずつ輪を広げているところです。

(桐山) 私も元々プログラミングは勉強していましたので、自分のスキルを発揮して業務で困っている職員の方々の手助けができれば、という思いから参加を決めました。

(上田尾) 私も長谷川さんからお誘いを受けてプロジェクトに参加した1人です。当時、担当

していた国会業務において、管理が煩雑な紙媒体が基本であることや、基幹的業務に割く時間が無い環境に疑問を持っていたところだったので、国会バッチ管理簿の電子化について話を聞き、興味を持ったのがきっかけです。

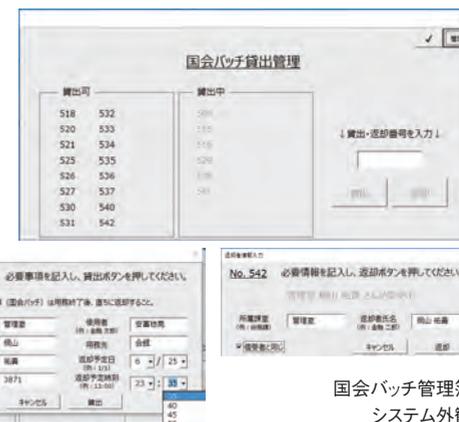
(長谷川) 基本的には各メンバーがやりたいことを自由に取り組んでいます。金融庁という職場を若手にとってもっと魅力のある場所にして、多様な人材が入庁したいと思えるような環境にしたいという共通の想いのもと、活動しています。

国会バッチ管理簿・会議室管理簿の電子化を実現して

(上田尾) チームで最初に思案したのは、国会バッチ管理簿の電子化でした。検討段階で導入を反対する方々を説得するのに時間が掛かり、そこをクリアするのが大変でした。もちろん賛成してくれる方は居ましたが、当時はまだ紙媒体での管理が主流でしたので、そもそもこのようなシステムを導入して大丈夫なのかという厳しい意見もありました。

(桐山) そうですね、私は設計やコーディングを担当させていただきましたが、説明をする際は実際に画面で挙動を見ていただき、システムがどう動いてデータがどう管理されるのかを重点的に説明することを心掛けました。

(長谷川) メンターのアドバイスもあり、運用時は紙媒体と併用するテスト期間を設けて、

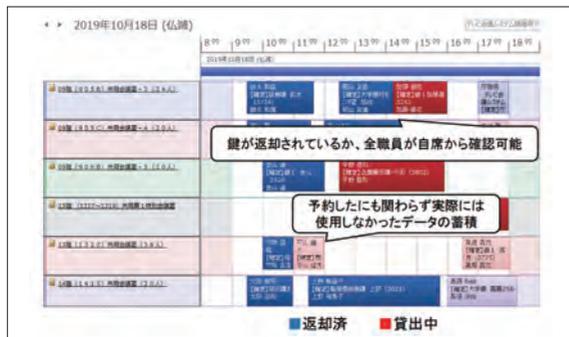


まずは職員の皆さんに使ってもらってシステムを知ってもらうことから始めた記憶があります。

(桐山) 設計から総務課担当者との調整に約1~2ヶ月、幹部への説得に約1~2ヶ月要した後、紙と電子併用で試験的に運用を開始してから3ヶ月ほどでしょうか、小さな不具合等を修正し正式にリリースするに至りました。

(上田尾) 導入して実際に使用していただくと、反対していた方々も、その便利さに納得をしていただいたようで、システムを導入することのメリットを感じていただけて良かったですね。

(八木) 新しいことを始めるのに消極的であったり否定的な方はまだまだたくさんいらっしゃると思います。ただ、会議室の鍵の電子管理簿を作成した際は、「鍵の貸し出しが楽になった」、「便利なものを作ってありがとう」といった声をいただきました。実際に運用してみて、作って良かったと思えるなら苦勞も報われますね。



会議室の予約のOutlook上の表示

(上田尾) 管理簿が電子化されたことによって、職員の利便性向上もそうですが、自身の業務がとても楽になった実感があり、ルーティン業務に忙殺されていた時間を他のリソースに割ける点はすごく大きいと感じました。

(桐山) 私はこれらの取組を経て、私たちのような活動をしている職員がいるということに、一部ではあるのですがだんだんと理解していただけるようになってきたことが嬉しいですね。個別にこういうことできないかなという相談をちらほらいただくことが増えてきたのですが、ITの技術に対してこれまであまり興味や理解を示していなかった方々のマインドが少しずつ変わってきているように感じています。

(長谷川) 自分自身や自分のチームがゼロから何かを作り、大きな規模で運用までこぎつけたという成功体験ができたことは良かったですね。内容が異なるものの組織として仕事をする中では起こりがちな問題に対してある程度解決の予測がつくようになるなど、行政

官として経験も増えたと感じています。その結果として、私たちの取組について大臣へ説明する機会を得ることができました。若手のうちから、プロジェクトとしてそこまで一通貫で経験できたことは、この取組をやって良かったなと感じるところです。

ITの力で変わる行政～「公務×IT」の可能性～

(八木) TECH FORMING CAMP(※2)にはプログラミング初心者の方に多く参加していただくのですが、その後の応用で問題にぶつかった時に解決策が見つからず、そこで学習が止まってしまうことがよくあります。今後はそういう方々に向けて、質問窓口となるようなフォローもしていける環境を作るのが理想です。教わる側はもちろん、教える側もスキルアップできる良い機会になるかと思います。金融庁内にプログラミングのできる人が増えていけば、新人職員にも自然とスキルが身につきますし、そんな環境が作れると良いですね。

(上田尾) 私が改めて思うのは国会業務に関してですね。中央省庁で一番大変ともいえる



ITリテラシー向上を目的としたプログラミングワークショップ

国会業務においてペーパーレス化が進めば、各省庁全体のワークライフバランス推進に向けて一気に流れが変わっていくのではないのでしょうか。

(長谷川) ITを活用することで皆の業務が楽になるのが理想の姿ですから、そういう取組が広がって行って欲しいです。手持ちの業務で多忙な中、プロジェクトに賛同し、コンスタントに活動を継続してくれている職員は多くはないのですが、金融行政にITの力をプラスすることで実務に役立てる、実際にそういう事例を作って、それが庁内や霞が関全体にも広がっていけばいいなと思っていますし、本務も忙しい中、チームで活動してくれている仲間には感謝の気持ちを忘れないようにしています。

(桐山) 私は、そういう活動を率先してやっている人達への理解を周りがどれだけ示せるかという部分も重要だと感じています。八木さんの話にもあったように、新しい取組に対

してはまだまだ消極的な雰囲気はあります。当然私たちもその慎重派の方々の意見を理解していくことが必要ですから、結局はお互いを理解しようとする姿勢が必要なのかなと思っています。

(長谷川) そうですよ。Digital Inclusion(デジタルインクルージョン)という言葉もあるように、全ての人々がITの恩恵を受けられるよう、私たちのチームもITを活用していく上での無差別化を念頭に取り組んでいきたいですね。ITを活用している人から見た活用しきれていない人、ITを受け入れられない人から見た(業務効率化における)ITの活用について、取組を拡大・浸透させていくというフェーズに移行していければと思っています。そのためにはもう少しITを用いた業務効率化の成功例を増やしていかないと。桐山さんが言う段階になるまでにはもう少し時間が必要ですし、私個人としても粘り強く頑張らないといけないのかなと思います。

(※1) ●政策オープンラボ

若手職員による政策提案を目的とした、金融庁の自主的な取組。各プロジェクトを通して、若手を中心とした人材育成・活用や組織活性化に取り組むとともに、職員の新たな発想を取り入れて新規性・独自性のある政策立案につなげている。プロジェクト参加者は、業務時間のうち1~2割程度を政策オープンラボの活動に充ててよいこととし、活動に必要な経費(例:有識者へのヒアリングに要する費用)を支給。幹部職員を各プロジェクトチームにメンターとして配置し、プロジェクトの相談役を担う。

(※2) ●TECH FORMING CAMP

今後行政官にもIT技術の理解・知識等が必要となることが予想される中、庁内ITリテラシー向上を目的とした職員向けの研修を開催しており、プログラミングを利用した業務効率化について、直接的に業務に活かせるノウハウを蓄積している。



ワークライフバランス推進の課題と取組事例

国家公務員のワークライフバランスや働き方改革を推進するための課題は何か、またそれらを解決するためにこれまでどのような優良事例があったか、過去の表彰事例を参考にご紹介します。

1 働き方を変えるため、組織文化・意識を変えたい

- ① 既存の文化にとらわれない働き方を取り入れたい
 - 【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】..... 17
 - 【法務省 関東地方更生保護委員会事務局総務課】..... 17
 - 【防衛省 陸上自衛隊第1師団司令部】..... 18
 - 【経済産業省 商務情報政策局商務流通保安グループ電力安全課】..... 18
- ② 多様な働き方を促進する風土を作りたい
 - 【金融庁 総合政策局総務課国際企画係】..... 19
 - 【経済産業省 大臣官房調査統計グループ調査分析支援室】..... 19
- ③ 政策・行政サービスの質向上に貢献したい(リソース確保・府省間横展開)
 - 【財務省 九州財務局】..... 20
 - 【経済産業省 経済産業政策局産業再生課】..... 20
- ④ 幹部が率先して職場全体の意識を改革したい
 - 【国税庁 東京国税局】..... 21
 - 【特許庁 総務部国際政策課・国際協力課】..... 21
 - 【財務省 東海財務局】..... 22
 - 【財務省 門司税関下関税関支署】..... 22
- ⑤ 効果的な業務見直しを行いたい
 - 【経済産業省 通商政策局】..... 23
 - 【経済産業省 商務情報政策局産業保安グループ】..... 23
 - 【総務省 行政管理局】..... 24
 - 【内閣府 政策統括官(経済財政運営担当)付参事官(総括担当)】..... 24

2 新しい仕事様式(ITツールの利活用等)を取り入れたい

- ① 「Withコロナ」にも資するツールを知りたい
 - 【総務省 行政管理局管理官(業務・システム改革総括)】..... 25
 - 【財務省 財務省再生プロジェクト人材育成タスクフォース】..... 25
 - 【消費者庁 消費者行政新未来創造オフィス担当室】..... 26
 - 【財務省 福岡財務支局】..... 26
- ② ICT(特にRPA、システム)の利活用を促進したい
 - 【厚生労働省 大臣官房会計課経理室】..... 27
 - 【金融庁 総合政策局リスク分析総括課情報・分析室】..... 27
 - 【国土交通省 中国地方整備局】..... 28
 - 【国土交通省 中国運輸局】..... 28
- ③ 職場のスキル・労働生産性を向上したい
 - 【厚生労働省 大臣官房業務改革推進室・人事課】..... 29
 - 【金融庁 総合政策局リスク分析総括課検査監理官グループ】..... 29
 - 【金融庁 総合政策局総合政策課】..... 30
 - 【厚生労働省 職員有志一同】..... 30
 - 【防衛省 整備計画局情報通信課】..... 31

- ④ 職場内のコミュニケーション・業務連携を活性化したい
 - 【経済産業省 商務・サービスグループクールジャパン政策課・官民一体型需要喚起推進室】... 31
 - 【経済産業省 資源エネルギー庁 電力・ガス事業部電力基盤整備課】..... 32
 - 【法務省 福岡法務局職員課】..... 32
- COLUMN/選考委員会委員からのメッセージ 松原 光代..... 33

3 職場環境を改善するための取組をしたい

- ① 働き方改革を組織内で推進するためのチームを作りたい
 - 【国土交通省 道路局働き方改革PT】..... 34
 - 【人事院・財務省・経済産業省 福岡地区ワークライフバランス推進連絡会】..... 34
- ② 職員が自主的に楽しく働き方改革に取り組むようにしたい
 - 【内閣府 働き方改革有志プロジェクトチーム、大臣官房人事課】..... 35
 - 【法務省 奈良地方法務局総務課】..... 35
- ③ 取組を継続させたい
 - 【総務省 行政管理局】..... 36
 - 【財務省 関東財務局】..... 36
- ④ オフィスの環境整備をしたい
 - 【文部科学省 文化庁】..... 37
 - 【国土交通省 航空局交通管制部】..... 37
- COLUMN/選考委員会委員からのメッセージ 石原 直子..... 38

4 職員の生活・健康をサポートしたい

- ① 育児・介護等職員へのサポート体制をつくりたい
 - 【防衛省 陸上自衛隊那覇駐屯地業務隊】..... 39
 - 【防衛省 海上自衛隊横須賀地方総監部】..... 39
 - 【国土交通省 航空局交通管制部運用課等】..... 40
- ② 職員の心身の健康を守りたい
 - 【法務省 宮川医療少年院】..... 40
- ③ 男性の育休取得を促進したい
 - 【財務省 東北財務局】..... 41
 - 【法務省 加古川学園・播磨学園】..... 41
- ④ 超過勤務を削減したい
 - 【法務省 宇都宮少年鑑別所】..... 42
 - 【農林水産省 林野庁林政部林政課】..... 42
 - 【人事院 事務総局総務課】..... 43
 - 【厚生労働省 岐阜労働局多治見労働基準監督署】..... 43
 - 【国土交通省 九州地方整備局長崎河川国道事務所】..... 44
- ⑤ 休暇取得を促進したい
 - 【警察庁 中部管区警察局岐阜県情報通信部】..... 45
 - 【内閣府 男女共同参画局総務課】..... 45

各事例ページに掲載されているQRコードから、取組の詳細がご覧いただけます。是非ご活用ください。



1 働き方を変えるため、組織文化・意識を変えたい

① 既存の文化にとらわれない働き方を取り入れたい

これまでのやり方や既存のルール、組織文化・意識や風土にとらわれることなく、今の時代に合った働き方を推進。

KEYWORD
取組キーワード

職員提案

表彰制度

幹部主導



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／令和元年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

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。

取組

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。



モニターでの幹部説明



次官表彰(国際局)

KEYWORD
取組キーワード

新人研修

職員提案

意識改革



法務省 関東地方更生保護委員会事務局総務課 令和元年度・内閣人事局長表彰

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時間を割いて、「働き方改革」をテーマとした課題討議を実施。

取組

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」における子ども向け企画の開催や「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。



Goodヴェンタイム

KEYWORD
取組キーワード

勤務実態把握

システム化

意識改革



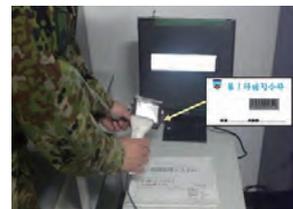
防衛省 陸上自衛隊第1師団司令部 平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

24時間勤務という自衛官ならではの勤務形態の特性を踏まえ、慢性的な超過勤務による心身の疲労、それに伴う業務効率の低下による不調者の発生等を防止し、仕事と私生活の調和・充実を図るため、勤務環境等を改善する必要がある。

取組

「勤務実態の把握」「意識の改革」「業務要領の改善」を重視項目とするワークライフバランス推進強化施策を策定。登退庁時間をバーコードで記録する簡易な勤務実態把握システムを開発し、各部課長が各隊員の超過勤務を把握することにより、適切な指導や過度の業務の集中を減らすことが可能となった。また、各隊員も自らの超過勤務を認識することにより、自らの業務要領の改善及び業務予定の見直しを考えるようになった。



勤務時間管理システム



経済産業省 商務情報政策局商務流通保安グループ電力安全課／平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

官報掲載に限定されていた法令に基づく公示をHP掲載により行えるよう省令等の改正を行い、業務の効率化に取り組むとともに、業務改善のための課横断的なワークショップの開催や、執務室内の資料整理などに取り組んだ。

取組

公示の方法について、これまで官報掲載に限定されていたところHP掲載によっても問題ない公示を特定し、公示の方法を定める省令等を改正。これにより、官報掲載手続(原稿作成・決裁、国立印刷局との調整等)の業務を削減(年間20~40件程度)。また、課横断的なワークショップを実施し、課としてのあるべき姿を検討、課員の認識の共有を図った。また、課員が重複保存している参考資料の集約・共有スペースでの保管や、個人机に置く資料の高さ制限の設定等、資料整理を促進。物理的障害となっていた資料が取り除かれ、課員間のコミュニケーション活性化にもつながった。



レイアウト変更後の執務室

KEYWORD
取組キーワード

ルール改正

業務効率化

ホームページ



②多様な働き方を促進する風土を作りたい

テレワーク、フレックスタイム制、各種休暇の取得推進など、職員の多様な働き方を理解促進する職場環境を作る。

KEYWORD
取組キーワード

業務運営の見える化

業務効率化

休暇取得促進

金融庁 総合政策局総務課国際室企画係
令和元年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

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、業務に関する情報の見える化を強力に推進。

取組

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、係内業務分担や休暇計画など業務運営における「5つの見える化」を推進。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、休暇取得時の事前調整が効率化され、育児や自己研鑽の休暇が取りやすくなった。

KEYWORD
取組キーワード

多様な勤務形態

全員参加

マニュアル化

経済産業省 大臣官房調査統計グループ調査分析支援室
平成27年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

育児時短勤務、再任用短時間勤務やテレワーク勤務など、いわゆる「モザイク型ワークスタイルの職場」において、室員一人一人を尊重した働き方改革を推進。

取組

室内全員（7名）が参加する「職場活性化会議」を開催。ITを活用した資料共有・コミュニケーションの効率化、時短勤務やテレワーク等の職員が必要な情報共有等を行えるよう、コア勤務時間を定めて室内会議をその時間に開催したり、テレワークを振り返り改善策等を議論。また、省内の政策立案等の業務を支援する「統計コンシェルジュ」として、これまでの相談案件を蓄積・分析し、対応方法・ノウハウのマニュアル化、相談の多いテーマは講習会を開催するなど、効率化に取り組んだ。



コア勤務時間（室内会議）の様子

③政策・行政サービスの質向上に貢献したい（リソース確保・府省間横展開）

働き方を改革することで時間を創出し、国や社会にとってプラスになるような、より有意義な効果へつなげる。

財務省 九州財務局
平成30年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

これまでのワークライフバランス推進の取組で一定の成果を得た一方、地域連携貢献活動が一層求められている。そこで、業務改善・効率化及び職員のモチベーション向上のため、一段高い次元でワークライフバランスを実現したい。

取組

「ライフ」の拡大と業務改善による「ワーク」の充実を相乗的に好循環させる「ワークライフシナジー」を掲げ、局内全体で、
①働き方改革（トップによるWLBメッセージ発信や研修会・懇談会等）
②業務改善運動（職員提案制度、先進事例を学ぶセミナー実施等）
③女性活躍推進活動（ワークショップ、女性職員交流会の開催等）の3分野の取組を並行して行い組織の活性化を図る。効率化・活性化により地域連携貢献活動にもリソースを割くことが可能となり、職員の意識も向上した。



局長によるWLB研修会

KEYWORD
取組キーワード

幹部主導

職員提案

業務効率化

経済産業省 経済産業政策局産業再生課
平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

業務を効率化し、政策を創造する時間を創出するという目的を明確化。民間企業の知見を活用しつつ10の取組を実践。働きやすい職場と効率の良い業務遂行の実現を目指す。

取組

業務分担の最適化を図り役職を問わない自由な議論を喚起するためのライン制の廃止、上司離席時のクリアプロセス・電話メモをメールで実施する「クリアプロセスの電子化」、不要な資料・備品を廃棄し執務室の環境整備による「共創スペースの構築」、モニターを設置することでレク資料コピーの原則禁止等によるペーパーレスの強化等を実施。また、民間企業の協力を得て、業務の棚卸し等を通じて業務の課題を洗い出し、認定業務に関する要件・様式の見直しや電子化申請の推進などを通じ、創造する時間を創出。



10の取組例：執務室の環境整備

KEYWORD
取組キーワード

民間事例活用

ペーパーレス

ライン制廃止



④ 幹部が率先して職場全体の意識を改革したい

幹部がワークライフバランス推進の意義や必要性を理解・表明することで、職員の意識の変革を促す。

KEYWORD
取組キーワード

幹部の意識改革

職員掲示板

情報交換



国税庁 東京国税局 令和元年度・内閣人事局長表彰

背景

従来、ワークライフバランス推進は、各部署で独自に取り組み、取組事例等の共有が十分に行われてこなかったことから、各部署の幹部の意識改革と取組事例の共有を図り、各部署でのワークライフバランス取組状況の差異を埋めるため、掲示板の積極的活用に取り組んだ。

取組

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。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。



パパ職員懇談会



KEYWORD
取組キーワード

目標共有

イントラ活用

会議スペース
オープン化



特許庁 総務部国際政策課・国際協力課 令和元年度・内閣人事局長表彰

背景

課の職員数は、59人と省内トップレベル。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で、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る。

取組

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とし、「課内業務虎の巻」や、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だ。これらの一体的な取組の結果、課内平均で超過勤務3割減が達成された。



財務省 東海財務局 平成30年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

全ての職員がワークライフバランスを実現するために、組織全体で認識を共有し、働き方の見直しやワークライフバランスの充実についての意識を醸成する必要がある。また、ワークライフバランス推進担当部署からの統一的な指示等では各課室の実態にそぐわない場合が多く、各課室で業務に応じた取組を進める必要がある。

取組

今後1年間のワークライフバランス推進に係る取組目標を課室等単位で設定、「WLB宣言」としてポスターにまとめた。また、局長以下幹部職員も「WLB宣言書」を作成、宣言書を手にした各個人の写真を取りまとめた。さらに、他課室の目標も参考にできるよう、メール配信、イントラネット掲載等、常に目に入るようにし、意識付けを徹底。また、実施状況の報告を行い、取り入れが容易で効果の高い事例を「WLBアワード」として、全職員へ横展開するなど、次年度の目標設定の参考としている。トップダウン・ボトムアップ両面から取り組み、超過勤務時間削減、休暇取得増加など効果が出ている。



幹部職員16名の「WLB宣言書」

KEYWORD
取組キーワード

WLB宣言

意識改革

横展開



財務省 門司税関下関税関支署 平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

決裁時事務の効率化のために、支署幹部が一同に会した場を設定し、起案者が幹部説明を行う方式を導入。幹部が自ら説明案件の有無を確認し、職員も積極的にその場を活用するなど、幹部と職員双方で業務効率化を実現。

取組

支署内において毎日、午前10時と午後2時の「幹部説明タイム」の設定をルール化。決裁案件の担当者は、支署内共有の「決裁予約表」に案件及び担当部門を入力し、支署幹部は決裁予約表を自ら確認し、案件がある場合は設定時間に所定の会議室に集合。案件説明を担当する職員の、プレゼンテーション能力向上にも資するなど、人材育成の観点からも有効な取組となった。



幹部説明タイムの一例

支署幹部決裁予約表

月	日	時間	案件	担当
11月1日	AM			
	PM ①			
11月2日	AM			
	PM ②			
11月3日	AM			
	PM			

幹部決裁予約表

KEYWORD
取組キーワード

幹部説明の効率化

幹部主導

プレゼン力向上



⑤効果的な業務見直しを行いたい

限られた時間の中で効率よく働けるように、業務の見直しを行う。



KEYWORD
取組キーワード

チームで改革

職員意見集約

コミュニケーション
ツール活用



経済産業省 通商政策局
令和元年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

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」に時間を割く余裕がなく、現在の業務負担に不満を持つ職員も多い中、通商政策の質自体の低下も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む。

取組

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 Slim 化・手続きの見直しや、SharePoint、OneNote など様々な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。併せて、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。ロジ業務に係る若手職員の負担は圧倒的に軽減し、モチベーションも向上した。



局長×総括係長の懇親会

KEYWORD
取組キーワード

運営方針明確化

意識改革

業務効率化



経済産業省 商務情報政策局産業保安グループ
平成29年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

ミッション設定ワークショップ等を通じ、柔軟な政策立案に向けた意識改革を進めるとともに、法令手続の簡素化・合理化等業務フローの見直しに取り組んだほか、勉強会の開催等による職員の能力向上等の取組を実施。

取組

各課室の働き方改革担当による定期的な会議の開催、グループの総務課長が各課室へ外向き、相談・決裁等を行う「会いに来る政策調整官」等独自の取組のほか、ミッション設定ワークショップを実施し、グループとしてのミッションを練り上げ。グループ立ち上げ時に、幹部の訓示をビデオ撮影し、全国の保安監督部へ配信。幹部の内部向け挨拶原稿は作成しない等、業務運営方針を職員に提示。また、担当者が一堂に会し、電気、ガス、鉱山、火薬の法令手続について、業務フロー見直し、申請フォーマット標準化、添付文書廃止等簡素化・合理化案を作成。各課室において「ゆう活」勉強会を企画し現場視察等も実施した。



総務省 行政管理局
平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

国会答弁作成プロセスを徹底的に見直し、効率的な作成に取り組んだほか、フリーアドレスやリモートアクセス等業務環境の整備等を併せて実施。

取組

上下の職階や仕事の完成度追求よりも生産性を最優先にし、答弁作成前の上司との相談、新規・困難な問の担当管理職による答弁作成、局長・審議官の修正指示への筆頭課長による対応など、答弁作成プロセスの見直しを徹底。また、監視チームを置くことで、答弁作成や調整過程での停滞を絶えず監視し、状況に応じた担当の振り直しも実施。平成26年度から導入したフリーアドレスを前提として、担当者全員や大臣秘書官をワンフロアに集約し、柔軟なチーム編成を可能としたほか、リモートアクセスを活用し、常駐待機している質問レク担当が議員会館から質問を起し・送付するなど即応体制を実現した。



担当者を一か所に集約

KEYWORD
取組キーワード

フリーアドレス

国会対応

業務効率化



内閣府 政策統括官(経済財政運営担当)付参事官(総括担当)
平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

経済財政諮問会議の議事要旨作成に際し、作業手順の見直しや進捗管理などにより改善を図り、作業時間を大幅に削減。

取組

年間で約20回開催される会議の議事要旨作成に際し、速記録を発言者ごとに短冊化して要旨を作成するとともに、作業の進捗作業をホワイトボード上で一覧表にして管理するなど、作業工程をより細分化した上で見える化し、作業の効率化に取り組んだ。途中段階の工程省略や作業やチェックのための待ち時間解消、進捗状況のリアルタイム把握等により、大幅な短縮化が図られた。また、作業工程の細分化により、担当者の習熟度や作業難度に応じた作業量の調節や作業順序の入れ替え、手空き職員の自主参加等も可能となり、作業の一部は若手職員の文章作成スキルの向上訓練にも活用した。

KEYWORD
取組キーワード

議事要旨作成
効率化

作業工程の
見える化

文書作成スキル
向上



2 新しい仕事様式(ITツールの利活用等)を取り入れたい

①「Withコロナ」にも資するツールを知りたい

テレワーク、WEB会議、デジタルツール、オンライン研修、ペーパーレスなど働く場所の多様化を念頭にした取組を推進。

KEYWORD
取組キーワード

新たな
ワークスタイル

リモート業務の
標準化

横展開



総務省 行政管理局管理官(業務・システム改革総括) 令和2年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

これまで総務省では、テレワーク等を推進するための環境整備に取り組むとともに、当局では、「組織のマネジメントを継続的に改善していく」、「先に解決策を考えるのではなく、事実を正確に把握する」といった視点を重視しながら、オフィス改革と業務改革を推進してきた。今回のコロナ禍を受け、これまでの取組をいかしつつ、感染拡大防止のための働き方を模索。今後も「新しい生活様式」を実践していく中で、新たなワークスタイル・組織文化を形成し、次の働き方に本格的にシフトしていくことが重要と考え、取組を実施した。

取組

出勤抑制が求められた令和2年4・5月の緊急事態宣言期間中、主にテレワークによる勤務とするとともに、「会議・打合せ、研修」「業務の進捗管理、仕事のやり方」「その他組織内コミュニケーション」について、新たに出てきた悩みや、自分たちなりに始めている工夫を整理した。その際、局内の若手職員から意見を聴取し、また、局幹部とも議論することで、局内全体に渡って次の作業標準となるよう検討した。さらに、他の行政機関等の参考となるよう令和2年6月その成果を公表した。



KEYWORD
取組キーワード

テレワーク
マネジメント

職員研修

横展開



背景

コロナ禍による出勤抑制により、多くの職員がテレワークを経験したところ、テレワーク下のマネジメントについての研修要望が多く存在することが明らかになった。民間事業者等に広くヒアリングを行ったが、財務省の現状に即した外部研修が存在しないことが判明したため、独自に研修を企画・実施した。

取組

「テレワークマネジメント」という新たな課題に対して、職員の生の声を吸い上げ、3ヶ月程度の短期間で新規研修を独自に企画し、機動的に実施。テレワーク時に上司が留意すべきポイントについて、職員の生の声やベストプラクティスを引用しつつ、具体的かつ網羅的な研修を実施した。併せて、部下の視点から、上司に成果を見せるテレワーク方法についても研修を実施。また、テレワーク時に活用できるITツールについて、マニュアル類を統合し、一覧的に把握できる概要資料を作成したほか、リモートハラスメントを防止するためテレワーク時のパワハラやセクハラに類する行為や、テレワーク時に生じうる課題について、実際に職場に存在しうるケーススタディを独自に開発し、研修を実施した。研修資料は他省庁にも共有し横展開を実施した。



消費者庁 消費者行政新未来創造オフィス担当室 平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

平成29年に消費者行政の発展・創造の拠点として徳島県庁内に「消費者行政新未来創造オフィス」を開設。同オフィスで「消費者庁の働き方改革の拠点」として位置付け、ペーパーレス、フリーアドレス、テレワークの推進等に取り組む。積極的に民間企業から情報収集し、既存の霞が関の働き方にとられない先進的な取組を積極的に取り入れ、組織的な働き方改革に必要な環境整備を行った。

取組

全職員に1台ずつ公用スマートフォンを配布、無線LANを導入することによりフリーアドレス化。これに伴い、書類の保管場所を撤去しペーパーレス化を実現。会議等は原則ペーパーレスとし、職員のPCをインタラクティブホワイトボード(電子黒板)に接続し、その場で確認しながら資料修正を可能とした。打合せは原則、立ち会議スペースで実施することで、打合せ時間を短縮。テレビ会議システムの導入により、徳島県で勤務しながらも本庁幹部・職員・外部有識者との打合せも実現。また、年間15日以上の子休取得を促進。これらの取組については職員アンケート・ヒアリングを行い、成果や改善点を把握し、PDCAサイクルを回す。



新オフィスの様子



電子黒板を利用した立ち会議



財務省 福岡財務支局 平成29年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

北九州3県を管轄する福岡財務支局本局では、開催する研修・会議に、管内の財務事務所・出張所にながら参加できるよう、Skypeを活用しWEB研修・WEB会議の実施環境を整備。

取組

遠方からの出張を必要とせず、本局の研修や会議に容易に参加可能となるよう、WEB研修・WEB会議を実施。全職員にイヤホンマイクを配布するなど、いつでも開催・参加できる環境作りにも配慮した。移動が不要となり効率化が図られた上、育児・介護等時間に制約のある職員も移動時間を考慮せず研修・会議に参加できる等のメリットが生じた。さらに、職員の移動のための出張・精算手続が不要となり、事務負担も削減された。



KEYWORD
取組キーワード

ペーパーレス

フリーアドレス

ICT活用



KEYWORD
取組キーワード

WEB研修

WEB会議

出張いらず



② ICT(特にRPA、システム)の利活用を促進したい

ルーティン業務をRPA(Robotic Process Automation)を利用し効率化することで、政策を創造する時間を確保するなど、ICTを利活用した業務効率化を促進。

KEYWORD
取組キーワード

RPA

ペーパーレス

調達業務



厚生労働省 大臣官房会計課経理室 令和元年度・国家公務員制度担当大臣表彰

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続が煩雑かつ膨大。そこで、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解決のため、RPAを活用し業務見直しを実施。

取組

RPA導入に際して、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することから、スケジュール管理も同時に出来るツール作成を目指した。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し、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が出ている。



KEYWORD
取組キーワード

RPA

業務効率化

横展開



金融庁 総合政策局リスク分析総括課情報・分析室 平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

金融庁を取巻く環境が日々変化する中、新たな課題に的確に対応するためには業務の効率化・高度化は必須であり、ICTを活用した業務効率化が必要。また、若手職員が単純作業に時間を取られ、分析や企画等の業務に時間を割けていないという問題がある。

取組

RPA推進部署を設置し、業務の選定基準や管理体制、規定類を整備し、計画的にRPAを導入。また、RPAを含め業務やデータの在り方に関する説明会を開催、庁内広報誌に取組を紹介するなど、職員の認知度を高め、データリテラシーの向上や自動化を進める文化を醸成。また、RPA導入に際して、実務を担当する原課室の若手職員・RPA推進部署・ベンダーを中心に議論を重ね、最適なシナリオ設計書を作成。プログラミングはベンダーが行うが、簡易なプログラミングや軽微な修正等はRPA推進部署でも対応。これらの結果、①定型業務の代替(時間の創出)②業務フローの見直し③成果物の品質向上を達成。



国土交通省 中国地方整備局 平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

業務プロセス自体をRPAの導入で見直すとともに、これまで人間が行っていた基幹システムへのデータ入力作業を自動化することで、企画力や対人交渉力等を必要とする分野への人的資源の転換を図りながらワークライフバランスを推進する必要がある。

取組

内部管理業務のうち、導入効果の高さや他の業務への応用可能性を踏まえ、個人住民税のデータ入力業務にRPAを導入。動作シナリオはプログラミング等の経験のない事務担当者が作成。試行の結果、単純作業で生じる職員の能率低下や作業ミスリスクも軽減されることを確認した。試行結果を踏まえ、検索・抽出及びフォルダ保存の自動化といった、他の内部管理業務へ活用範囲の拡大を実現。また、RPAの動作シナリオは、他組織の同一業務に転用可能であることから、他の地方整備局と連携し、各業務担当者間で意見交換会を開催し、動作シナリオの共有について検討。

KEYWORD
取組キーワード

RPA

業務効率化

横展開



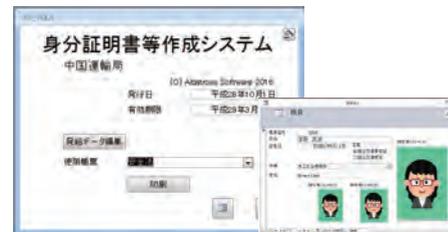
国土交通省 中国運輸局 平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

法律に基づく多種多様な立入検査証の発行業務のために、統一的な操作や作業の簡素化、情報の一元化も可能となる検査証作成システムを開発。同システムは中国運輸局局内の他部署へ横展開し、複数部署での効率化等の成果につながる。

取組

データベースソフトを活用した「証票発給のための共通システム」を作成し、操作を統一。また、データベース機能により発給に必要な情報を一元化することで、個別の情報入手と貼付作業を省略すると同時に、発給簿等も作成することで、起案に必要な文書の一括作成を可能とした。本システムにより、初期のデータ入力後は、対象者の選択と番号等の若干の入力で証票の印刷が可能となり効率化を実現。他の課や局内の他部の様式も追加し、対象部署が増えることで、異動による引継ぎも軽減され、超過勤務短縮にも効果。



証票発給のための共通システム



システムへの入力風景

KEYWORD
取組キーワード

システム化

業務効率化

横展開



③職場のスキル・労働生産性を向上したい

PCスキルの向上などの基本的な取組や、将来の新技术の活用を見据えた職員のICTリテラシーの向上に取り組む。

KEYWORD
取組キーワード

PCスキル向上

マイクロラーニング

マネジメント研修



厚生労働省 大臣官房業務改革推進室・人事課 令和2年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

コロナ禍による制約の中、多忙な職員に役立つコンテンツを発信したいとの思いから、集合研修に変わる手段として、マイクロラーニング(隙間時間で学べる短時間用教材)等によるExcelのスキルアップ動画や15分のセミナー動画を作成・配信。また、4人の現役課長を講師とし、実体験に基づくマネジメントに関する研修をオンライン主体で行った。

取組

マイクロラーニング(90秒)動画は、「いつでも」「何度でも」「回りを気にせず」「設定(音量、イヤホン)の必要なく」「自席で学べるコンテンツ」をコンセプトに、Excel活用手法等、すぐに役立つ内容を厳選し、30本の動画を作成・配信した。集合研修に変わるセミナー動画は、ランチ時間でも見る事ができるように一回15分とし、Excelによる調査や集計を効率的に行うための知識や、ピボットテーブルに関するコンテンツを作成・配信した。

また、現役課長のマネジメント研修は、実体験に基づくマネジメントの話を中心に説明、管理職として気をつけていること、職員との人間関係の構築、モチベーションの向上等について研修を実施した。



KEYWORD
取組キーワード

内製動画研修

人材育成

オンデマンド受講



金融庁 総合政策局リスク分析総括課検査監理官グループ 令和2年度・内閣人事局長表彰

背景

金融行政を取り巻く環境変化を踏まえ、新たな検査・監督体制に即した人材育成システムの構築及び、長年の経験により培った高度な専門知識・スキルの継承が大きな課題。それらに適した研修を模索していたところ、コロナ禍により、従来型集合研修が困難になったことから、有効な解決策として「動画研修」を、職員による内製によって導入。

取組

動画作成の手法・ノウハウ・機材等に関し、書籍や投稿動画などで把握・理解し、内製による実現可能性を検討。ベテラン検査官・監督官・専門家を中心に講師を調整・依頼し、撮影手法は、実践経験を積む中で、改善を繰り返し、定型モデルを確立。動画の編集・書出し手法・設定等、度重なるトライ&エラーの末、最適化を実現した。定期人事異動後の夏期に合わせ、令和2年7月中旬から、内製動画研修の提供を開始。グループウェア上に、人材育成のポータルサイトを構築。動画へのアクセスを容易にし、参考情報を掲載した。自宅(テレワーク中)でも、クライアントPCから視聴可能となり、働き方改革を推進するツールとしても有効。



金融庁 総合政策局総合政策課 平成30年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

大量のルーティーン業務(会議の日程調整、作業依頼の回収・統合、資料印刷・資料組み等)により、若手職員の業務時間が増大。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、効率が悪いと感じられる業務がある」との回答であり、特に係員に顕著。このため、ルーティーン業務を効率化し、若手職員にとって魅力ある職場としたいとの思いから、取組を開始。

取組

Excelマクロ等のプログラミングを活用し、ルーティーン業務の作業時間削減を図るため、1ヶ月に1回程度、マクロに詳しい若手職員が企画・運営する有志の勉強会を開催。マクロの作成をチュートリアル形式で実施したほか、メールの自動作成、添付ファイルの自動保存、複数ファイルの自動統合など、実際の業務フローを例とし、各現場の実情に合わせて応用できるよう工夫した。勉強会で学んだことを実際の業務で実践することで、事務の効率化と事務負担の軽減を実現。

KEYWORD
取組キーワード

マクロ活用

勉強会

業務効率化



厚生労働省 職員有志一同 平成29年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

手間と時間が掛かる単純作業・定例業務を、オフィスソフトに搭載されているマクロ機能を活用して自動化・省力化するツールを作成。日常業務の効率化を推進。

取組

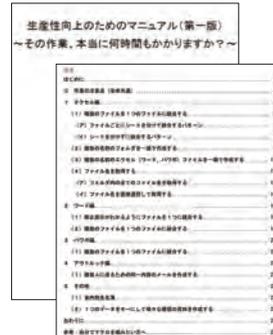
生産性の低い単純作業を効率化するため、よく発生する業務(各種ファイル・データの統合、修正等)をマクロ機能により自動化するプログラムを作成し、「生産性向上マニュアル」として省内に配信。マニュアルを基に省内の他の自動化に関する好事例を募集・展開するとともに、他のひな形ファイルの作成や省内からの業務改善に関する個別相談・問合せにも随時対応。

KEYWORD
取組キーワード

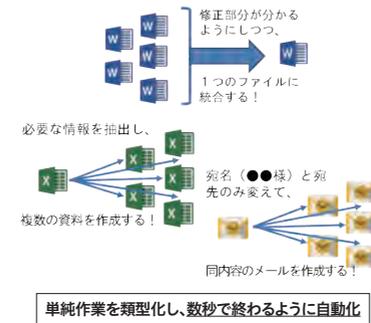
マクロ活用

マニュアル作成

相談窓口



生産性向上のためのマニュアル



マニュアルに掲載されている機能例

③ 職場のスキル・労働生産性を向上したい

KEYWORD
取組キーワード

PCスキル向上

相談窓口

業務効率化



防衛省 整備計画局情報通信課 平成28年度・内閣人事局長表彰

背景

省内の情報リテラシー向上を目指し、業務上有益なパソコン操作上のノウハウをまとめた教材を作成・配布し、業務効率化を推進。

取組

情報通信課の職員を対象に、国会答弁、公文書作成等、行政上、公務員として役立つ資料作成に必要なパソコン操作上のノウハウをまとめた教材を作成し、職員全員に配布。防衛省のワークライフバランス推進キャラクターの「ワラビーちゃん」等を活用し、ビジュアル面の工夫や分かりやすさにも配慮。習得した技術の着実な定着を図るため、「スキルチェックテスト」を作成・配布し、職員の自己点検に活用するほか、情報リテラシー窓口を開設し、職員の意見を募り、資料やテストのアップデートに反映。



パソコン教材の一例

④ 職場内のコミュニケーション・業務連携を活性化したい



経済産業省 資源エネルギー庁 電力・ガス事業部電力基盤整備課／平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

経済産業省として産業界に生産性向上を働き掛けているにもかかわらず、自らの生産性が低いのではないかと問題意識の下、課全体のアウトプットを向上するため、限られた時間で集中し、仕事の質を高めるべく総合的に取り組んだ。

取組

課長自ら業務の進め方に関する主要なポイント（課長のトリセツ）を作成し、課員へ見える化。「マネージャーの行動規範」を確立し、部下の納得感も向上。また、週1回の課内会議で業務の懸案事項を共有し、業務の手戻りや事故を防止。課内打合せのペーパーレス化、審議会へのSkype参加、承認業務の届出化、「業務ダイエツト計画」の人事評価への反映など、業務効率化を総合的に推進。取組の継続性・実効性をPDCAサイクルで確保した。これらの結果、定例・定型業務が削減・効率化され、超過勤務時間削減にも成功。



Skype参加する審議会委員



働き方改革について課内で議論

KEYWORD
取組キーワード

コミュニケーション活性化

課長のトリセツ

PDCA



④ 職場内のコミュニケーション・業務連携を活性化したい

無駄を省いた業務遂行を実現するため、職員間のコミュニケーション向上に取り組む。

KEYWORD
取組キーワード

組織改革

アメンバー・チーム組成

オフィス改革



経済産業省 商務・サービスグループ クールジャパン政策課・官民一体型需要喚起推進室 令和2年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

当課は、各個別の事業ごとの班分けとなっており、課室員が有機的に政策形成に参画できてはなかった。また、GoToイベントの制度設計・運営・国会対応など多大な業務が発生し、生産性向上や課員のチャップアップ等は喫緊の課題であった。また、オフィス環境も、大量の文書・モノが床に散乱するなど、環境改善は急務であった。

取組

課員自らが担当となって働き方改革・生産性向上を推進する「リーダーシップポジション制度」を導入。10テーマを設定し、自ら主体となって改革を推進。特にオフィス改善チームはクリーンかつ3密回避のクリエイティブなオフィス環境を実現するため、ペーパーレス化やパーティション・棚撤去による開かれた会議スペースの創出などに取り組んだ。また、事業ごとの班分けを廃止し、どの者も3つに統廃合された班に複数所属する（離脱も参入も随時可）というアメンバー・チーム組成を導入。効果的な自己成長を追求するとともに業務の平準化を実現し、多大な業務に対して少人数で運営することが可能となった。



法務省 福岡法務局職員課 平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

職員ごとに独自の「My定時退庁日」を設定、PCに掲出することにより、課員相互に定時退庁に対する意識向上を図ると共に、勤務終了後に行いたい項目を職員ごとに表形式で掲示。達成状況を競い合うなど、定時退庁しやすい職場環境作りや職員間のコミュニケーションの活性化に取り組んだ。

取組

毎週水曜日の全省庁一斉定時退庁日のほかに、各職員が毎月2回独自の「My定時退庁日」をあらかじめ設定。事務室内で3ヶ月分を一覧化し掲示するほか、「My定時退庁日」当日には、各職員のPCにプレートに掲示。また、各職員が平日の勤務時間終了後に行いたい9個の目標を「Revolution9」として設定。職員ごとに9個の目標をアトラダムに割り振った表を作成し、事務室内に掲示。実践できた事柄をビンゴゲームの要領で競い、個人戦及びチーム戦で褒賞。これらの結果、職員間のコミュニケーションが活発になるとともに、定時退庁に対する意識の向上及び効率的な事務処理に対する意識改革が図られた。

KEYWORD
取組キーワード

定時退庁促進

職場活性化

家庭生活の充実



サステナブルな「WLB職場」の創出に求められること

松原 光代

学習院大学経済経営研究所 客員所員
(PwCコンサルティング合同会社 主任研究員)

なぜ、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)職場の実現を目指すのかを改めて考えたい。同職場の実現は、民間企業の従業員、国家公務員による違いはなく、職場における人材の多様化が進む中で、従来通りの働き方(仕事の進め方を含む)しかできない人材を主たる働き手としてとらえるのではなく、働き手の仕事以外の立場、責任、価値観も考慮しながら組織目的を達成させることが組織の持続的発展に寄与すると考えられてきた。それゆえに業務を効率化し、職場環境の改善を図ってきたといえる。

この取組の背景には、従来と同じ働き方ができなくなることで、その人の持つ能力発揮・伸長、キャリア展望・ライフプラン実現の場が奪われてきたことがある。これをShoreらの「インクルージョン」という考え方をもって簡単に説明すると(下図参照)、「インクルージョン」とは、所属する集団の一員(いわゆる、仲間)として認められかつ「個」としての能力発揮も高い状態を指す。この状況下では個人はストレスがなく高いモチベーションを維持することができる。一方、「同化」では所属する組織の支配的な規範に従い、独自性の発揮を抑制するからこそ仲間として受容され、逆に「分化」は所属集団の成功のために価値があるとされるがゆえに独自性を発揮できるが、所属する組織からは真の仲間として認められていない状態を指す。すなわち、従来の働き方ができない者は「分化」されるために、皆「同化」しようとする力が働くと考えられる。しかし、この2つの状況はいずれも「個」が職場として受容されていないため疎外感や喪失感を感じており、個人的にはモチベーションが低く、組織的には生産性および意思決定の質の低下を招くことになる。

では、どのようにインクルージョンを創出していくのだろうか。重要な担い手は職場の管理職である。各職場の管理職が従来型の規範を求めれば職場成員は「同化」、「分化」、「排他」(仲間として認知されず疎外感を持つ)のいずれかに置かれることになる。複雑かつ高度化する社会課題の解決には個々の人材の能力の発揮・伸長の「場」と「タイミング」を見極めていく必要がある。この判断は職場の管理職しかできない。管理職にはインクルーシブなマネジメントを心掛けていただきたいと考える。加えて、WLB職場は誰か特定の人により創出・維持されるものではなく、「組織風土」として継承し始めて「実現」する。それゆえに、組織のトップを含むリーダーらが組織風土を醸成すべく継続的に呼びかけ取り組んでいくことが求められるのである。

		所属感	
		低	高
独自性	低	排他	同化
	高	分化	インクルージョン

(出典) Shore et al.(2011)

【引用文献】Shore, et al.(2011) "Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research", Journal of Management 37(4)・July

3 職場環境を改善するための取組をしたい

①働き方改革を組織内で推進するためのチームを作りたい

働き方改革に向けた各種取組の企画立案等を率先して実施するチームを作り、組織全体で効果的に推進。



国土交通省 道路局働き方改革PT 令和2年度・内閣人事局長表彰

背景

一層の業務効率化やオフィス環境の整備等を目的として、局内若手を中心とした有志(60名)により、「道路局働き方改革PT」を立ち上げ、働き方改革に資する取組のフォローアップや企画立案、業務の進め方等の見直し等を実施しているが、省内各局においても働き方改革を促進するPT等が設立され、好事例や課題を共有しながら進めて行くことで取組を広域的に加速化が図られるよう、本PTが事務局を務める形で「国土交通省働き方改革PT等連絡会」を発足させることとした。

取組

本PTが事務局を務める恰好の「国土交通省働き方改革PT等連絡会」(21局等が参加)は、各局PT等と連携し、グループチャットを活用した好事例・ノウハウの即時の横展開や施策勉強会等を実施。具体的な取組として、若手職員の助言等の支援をするメンター制度の試行、国会対応や専門分野の知見を深めるためのオンライン勉強会、同連絡会における他局とも連携した政策やPR方法等の共同勉強会を開催。また、執務室のレイアウト変更とあわせて7割の文書削減を実行するとともに、WEB会議やグループチャット等を積極的に活用し、局内外・地方支分部局等とも円滑に業務課題等の解決に資する即時性の高い意思疎通・意見交換を実現。さらに、WEB会議やテレワークが推進できるよう、レイアウト変更とあわせて、防音パネルやWEB会議用スペースの設置、クラウドデータベースの構築等の環境整備にも取り組み、コロナ禍による新しい生活様式における柔軟な働き方にも対応することが可能となった。

KEYWORD
取組キーワード

チームで改革

各局連携

横展開



人事院・財務省・経済産業省 福岡地区ワークライフバランス 推進連絡会／平成29年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

福岡地区を中心とした、国の6機関(人事院九州事務局、福岡財務支局、門司税関、長崎税関、福岡国税局、九州経済産業局)により「福岡地区ワークライフバランス推進連絡会」を設置し、組織の枠を超えたワークライフバランスの取組を推進。

取組

年1回(9月)の定例会のほか、毎週水曜日のランチミーティング等を通じて各組織の担当者がワークライフバランス推進に関する情報を常に交換・共有。「国家公務員合同ワークライフバランス推進フォーラムin福岡」を開催し、各官庁の得意分野や人脈をいかし、講師の選定、進行などを分担し、担当者の事務負担を軽減。スケールメリットをいかしたグループ討議等を実施。また、仕事と介護の両立のための研修を持ち回りで実施するなど、担当者の事務負担を軽減しつつ、職員の参加機会も創出。

KEYWORD
取組キーワード

他機関との連携

情報交換

WLB研修



②職員が自主的に楽しく働き方改革に取り組むようにしたい

ワークライフバランス推進をやらされているのではなく、自分の問題として認識し、自主的に考えて主体的に取り組む仕組みづくり。

KEYWORD
取組キーワード

チームで改革

スキル共有・勉強会

表彰制度



内閣府 働き方改革有志プロジェクトチーム、大臣官房人事課／平成30年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

内閣府は、業務内容も職員のバックグラウンドも様々で「組織としての一体感」を感じにくい職場であり、働き方改革も試行錯誤が続く状況にあった。そこで、「もっと楽しく働きたい」「働き方改革は大切だ」という思いの人が集まるプラットフォーム作りを府内掲示板で呼び掛け、多数の部局から有志が集まり、自由な発想、創意工夫により、ワークもライフも楽しくなるような活動＝「ポジ活」を展開した。

取組

各メンバーが、どう生きたいのか、そのためにどう仕事をしたいのか、自分はまず何をするのかを宣言する「生きざまシート」を作成し、自身の「ポジ活」を見つける基本軸を確立。昼休み等を利用した月1回の定例会において、各メンバーが実施している取組の共有・横展開のほか、働き方改革失敗例の検証会、定時退庁を目指す会、英語勉強会等、多様な勉強会を開催。また、特に優れた取組を行ったメンバーに対し、年末の「ポジ活」アワードにおいて事務次官から表彰し、府内イントラネットにて共有。

KEYWORD
取組キーワード

定時退庁促進

WLB研修

キャリアプラン



法務省 奈良地方法務局総務課 平成28年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

定時退庁を促す放送の内容にメッセージ性とエンターテインメント性を持たせるなど創意工夫を凝らし、定時退庁の定着を図るとともに、各職員がキャリアプラン、ライフプランの一覧表の作成を通じ、ワークライフバランスの向上に取り組んだ。

取組

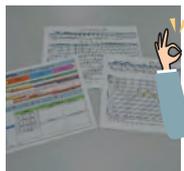
定時退庁日の放送に強いメッセージ力を持たせるため、スポーツイベント情報や季節の話題等を盛り込んだDJ風など、印象的な放送内容とし、定時退庁放送前にプレ放送を実施。また、外部講師による講義やワークライフバランス推進のグループワーク等、管理職員の役割を再確認するため研修を実施したほか、職員が自分自身のキャリアプラン及びライフプランを考えるための「マイワークライフプラン」表を独自に作成、所属長はこれに基づき個人面談を実施し、キャリアパスや家庭問題について助言した。



定時退庁日の管内放送



ワークライフバランス研修会



マイワークライフプラン表



③取組を持続させたい

これまでの取組を一過性のものとせず更に強化させるため、ワークライフバランス推進を効果的に継続。



総務省 行政管理局 平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

オフィス改革やペーパーレス化、管理職員の意識改革などのマネジメント改革を通じた「働き方改革」を先進的に推進したことで集積された知見をいかし、民間企業や地方自治体など、府省の枠を超えて、オフィス改革のノウハウをコンサルティング。

取組

全国の自治体、民間企業等を対象に、コンサルタント、アドバイザー業務や講演活動を継続的に実施。場(オフィス)の改革のみならず、局内若手の「働き方改革実行チーム」において改革のための具体策を検討・提言。「働き方改革」のコンサル対応等には、若手職員を積極的に登用するなど、将来の霞が関の「働き方改革」のリーダーとなり得る人材育成にも活用。



地方自治体とのディスカッション



職員による講演風景



財務省 関東財務局 平成27年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

恒常的に超過勤務の多い課室を超過勤務縮減モデル課室として選定し、超過勤務の原因を分析した上で縮減策を策定・実施。その後、外部専門家による助言等も受けつつ、更に有効な超過勤務縮減策を策定、実施。

取組

メールソフトのスケジュール機能により、業務や休暇等の予定を可視化し、計画的な休暇取得、早期退庁、相互応援を促す。会議資料等、過剰品質とならないよう、あらかじめ上司と担当者で資料内容をすり合わせ、上司は適宜進捗管理を実施。管理者による超過勤務時間と業務内容の確認を徹底。これらをモデル課室として実施。その事例を踏まえ、超過勤務縮減策策定の具体的な進め方等を管内各部署に展開した。その際、超過勤務縮減が事務ミス発生や職員のモチベーションの低下につながるよう、配慮(ダブルチェック励行、知識習得への意識付け)、フォローアップ等の予定を明確化。

KEYWORD
取組キーワード

他機関へ情報発信

知見共有

働き方改革
人材育成

KEYWORD
取組キーワード

超過勤務縮減

予定の見える化

継続的な業務改善



④ オフィスの環境整備をしたい

オフィス改革により業務効率化や生産性の向上、職員間のコミュニケーションの向上を図る。



KEYWORD
取組キーワード

テレビ会議

ペーパーレス

表彰制度



文部科学省 文化庁 平成30年度・内閣人事局長表彰

背景

京都移転に向け東京-京都間で日常的な報告・連絡・相談の連携・調整など円滑なコミュニケーションが図られるよう職場環境を改善する必要がある。

取組

東京及び京都に大型4台卓上型6台のテレビ会議システムを設置し、毎週の庁議や各種打合せ等のため日常的に活用。また、タブレットやSkypeを活用したビデオ通話による政務・幹部レクを試行。試行結果を踏まえ、必要な改善情報をシステム担当部署に還元。出張旅費・移動時間の削減・効率化も実現。また、庁内引越越し直前に文書整理集中月間を設定、全庁的に文書削減を実施、長官、次長等による執務室の事前・事後確認を経て、当初目標を上回る削減を達成。長官、次長から、優れた課を表彰。



東京-京都間でのテレビ会議



文書整理集中月間の結果

KEYWORD
取組キーワード

オフィス改革

ペーパーレス

会議効率化



国土交通省 航空局交通管制部 平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

組織改編に合わせオフィス改革方針を基に、効率的で働きやすくなるよう職場のレイアウト変更を行った。プロジェクトチームの積極的な議論や、その検討状況を部内で共有・展開することで全職員の意識を醸成し、円滑な実現につなげる。

取組

部内職員からなるプロジェクトチームにおいて、①会議等の業務スペース創出(業務機のダウンサイジングによるスペース捻出)、②関係部局間の連携強化、③クリア・ザ・デスク(退庁時の書類収納徹底による情報セキュリティの強化)を柱とする「オフィス改革基本方針」を策定。廉価な小面積機の導入、脇机・中型書庫等既存什器の継続活用のほか、実施時期を組織改編に伴うレイアウト変更と合わせることで、コスト削減。課室を超えた職員間の連携を活発化したほか、会議等スペースの拡充により業務時間外の会議等が激減したことなどにより、「働きやすさ」満足度も大きく向上。



国家公務員のこれからの働き方に必要なもの

石原 直子

リクルートワークス研究所
人事研究センター長 主幹研究員

ワークライフバランス職場表彰の審査に6年携わらせていただいた。貴重な機会に感謝すると同時に、国家公務員の皆さんが一歩ずつ働き方や職場を、また自らの意識を変えてこられたことに、心から敬意を表したい。

働き方改革の推進に当たっては、組織の各階層の人々に役割がある。

現場の第一線で働く非管理職の人々には、自らの仕事のスキルを高め、生産性高くアウトプットを生み出せるプロフェッショナルになることが求められる。プロフェッショナルとは、アウトプットに対して投入すべき労力を見積もれ、実際にその労力でアウトプットを出せる人のことだ。仕事を完璧にするために何時間でも費やす人はプロではない。

組織の管理職には、メンバー全員に質量の両面から最適な仕事配分をするジョブ・アサインのスキルが求められる。重要なのは、各人の「スキルや能力と仕事」だけでなく、各人の「空き容量(キャパシティ)と仕事」をマッチさせることだ。キャパシティがいっぱいの人に更なる仕事を振ることは原則的には不可だ。どうしてもその仕事をその人にやらせたいなら、その人の持つ他の仕事を、別の人に再分配する必要がある。書けば当たり前に見えるこの再分配が、実際には行われづらい。管理職にはこの視点で職場を見回して頂きたい。

上級管理職の人々に求められるのは、意思決定の迅速化だ。それには前例にとらわれ過ぎないこと、自らリスクを取り結果に責任を負うと腹をくくることが欠かせない。組織のカルチャーを変えるのもこの人たちの役割だ。自らの習慣と過去の栄光に決別し、よりよい職場カルチャーの体現者になる行動変革を求めたい。

組織のトップ層は、より大きな視点で構造的に働き方を変える役割を担う。組織のパーパス(存在意義)と道筋を描き、その帰結として「やめる」ことを決めてほしい。また、よりよい「働き方×成果」を実現するための投資(ICTシステムの導入など)の意思決定とリソースの獲得も、この人たちにしかできないことだ。

この本に掲載された事例は、いわば草の根的な、下からの働き方改革の集大成である。今後は、大きな投資をとまなう「上からの働き方改革」も進むだろう。大いに期待して見守りたい。

4 職員の生活・健康をサポートしたい

① 育児・介護等職員へのサポート体制をつくりたい

時間制約の有る職員も無い職員も双方がやりがいと充実感を感じながら働き、安心して休暇等を取ることができる環境を整備。

KEYWORD
取組キーワード

業務サポート体制

心身の健康確保

両立支援



防衛省 陸上自衛隊那覇駐屯地業務隊 令和元年度・内閣人事局長表彰

背景

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。

取組

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」を実施し、意識を改革。定時に隊長が巡回指導することで、決裁等の付帯時間減少。夏休み等に家族の職場見学の実施や、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、休暇取得を促進。また、女性職員用のフィットネスルーム、授乳室を設置したほか、育児休業者の不安(うしろめたさ)を解消するため、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、育児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。同僚に業務を任せて安心して休業できる環境を構築。



KEYWORD
取組キーワード

女性活躍

PDCA

キャリアプラン



防衛省 海上自衛隊横須賀地方総監部 平成28年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

女性隊員が艦艇職域に復帰できるよう、結婚・出産などのライフイベントと両立しうる今後30年間の経歴管理計画を作成し、女性の活躍を支援。

取組

推進委員会を設置し、隊務改善等に係る具体的な施策の検討から定着を図るとともに、前任伍長による「声を聴く会」や監察官による監察を実施し、意識改革及び休暇の取得状況等を把握。さらに、「働き方改革ニュース」を始めとする啓発メッセージを発信。緊急事態(特に直下型地震)における職場支援のための意向調査表の作成及びケア、育児後の女性自衛官の艦艇勤務復帰に資するアンケートを実施。また、30年にわたる女性隊員の経歴について、結婚・出産等のライフイベントを含めて、職域による特性を踏まえつつ、30年経歴管理線表(夫婦とも艦艇職域の隊員の場合は両名から)を提出、結婚・出産等のライフイベントを含めたキャリアプランを実現するための環境を整備。



国土交通省 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/平成27年度・内閣人事局長表彰

背景

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の女性割合は約20%であるが、運用職種職員を育成する航空保安学校の入学生約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、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。

取組

本省・地方部署の組織の枠を超えた女性職員8人によるワーキンググループ(WG)を立ち上げて議論を開始。WGでは、全国における運用職種職員の全ての女性職員に対してアンケートを実施。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。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するとともに、WGを中心に課題(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・地方局転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。

KEYWORD
取組キーワード

チームで改革

女性活躍

職員意見集約



② 職員の心身の健康を守りたい

メンタルヘルスマネジメントにより、職員の心身の健康の維持を確保。



法務省 宮川医療少年院 平成30年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

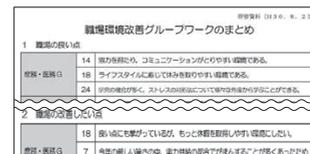
特にメンタルヘルスマネジメントの観点から、適切な自己マネジメントができる職員が良好なコミュニケーションでつながる職場環境を構築することを目指し取り組む。

取組

全職員を対象に、メンタルヘルスマネジメントの手法を取り入れた、セルフケア研修を実施。研修効果を測るため、希望者に対しメンタルヘルスマネジメント検定Ⅲ種の受験を推奨。また、メンタルヘルス改善意識調査により、職員の望ましい状況・改善すべき状況を把握、全職員に共有し、具体的な改善策につなげた。調査結果をグループワークで議論し、業務の繁忙期に見える化や職員休憩室の整備などを盛り込んだ職場環境改善方策を策定・実践。ハラスメントやコンプライアンス違反など不祥事がより起きにくい職場環境づくりに貢献。



メンタルヘルスケア実施計画



職場環境改善グループワークのまとめ

KEYWORD
取組キーワード

メンタルヘルス

意識醸成

セルフケア



③ 男性の育休取得を促進したい

職員と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。

KEYWORD
取組キーワード

男性育休

相談対応

意識醸成



財務省 東北財務局 令和元年度・内閣人事局長表彰

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る。

取組

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、育休を取得しやすいための意識の醸成に取り組む。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む。併せて、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、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だ。



④ 超過勤務を削減したい

個々の職員だけではなく、管理職、組織をあげて超過勤務縮減のため取り組む。



法務省 宇都宮少年鑑別所 令和2年度・内閣人事局長表彰

背景

勤務時間内に業務を終える職員がいる一方、超過勤務をしないと終わらない職員もおり、業務分担や配置など運営体制の問題なのか、職員の取り組み方や意識の問題なのか、状況を把握する必要がある。

取組

7月を「超勤アナライズ月間」とし、超過勤務を行った際に、時間、業務内容及び勤務時間外に行った理由を自己申告。理由は、選択肢から選ぶ形とし、選択肢は、当該超過勤務は、「縮減不可」、「本人次第で縮減可」、「業務分担や配置次第で縮減可」及び「その他」に分類できるものとした。自己申告に対し、直属の上司が、「縮減できる超過勤務かどうか」、縮減できるとすれば、「業務の進め方など本人の問題か」、「業務分担や勤務配置など組織として改善が必要なものか」を判定。7月の結果は個人別及び課・部門別に取りまとめ、管理職員に還元。そして、8月を、「超勤リ・アナライズ月間」とし、7月の結果を踏まえ、管理職員に業務分担や勤務配置の改善、各職員への働きかけを行ってもらった上で、各職員は、引き続き超過勤務について自己申告を実施。前月に比べ、超過勤務が大きく減少したとともに、施設全体として業務バランスを見直すきっかけにもなった。



KEYWORD
取組キーワード

超勤内容分析

マネジメント意識向上

業務体制見直し



KEYWORD
取組キーワード

男の産休

上司が率先

休暇取得促進



法務省 加古川学園・播磨学園 平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

男性職員が大半を占め、配偶者出産も多い一方、複雑な勤務体制により育児参加等の休暇が取得しづらい職場環境の中、「男の産休」取得をミッションと位置付け、「育メンミッション・ラリー」という仕組みを導入することで、「男の産休」を取得しやすい環境作りに取り組む。

取組

「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加休暇)取得促進のため、「育メンミッション・ラリー」というシートを作成、休暇を1日取得するごとに、ミッションを1つクリアしたものと見なし、全7日間取得でミッション完了として、確実な休暇取得を推進。直属の上司は「応援プラン進捗管理表」を用いて部下職員の「男の産休」取得状況を確実に把握。必要に応じて、休暇取得の奨励や勤務配置等の調整を行うなど、休暇取得できる環境作りに取り組んだ。



「育メンミッション・ラリー」シート



農林水産省 林野庁林政部林政課 平成29年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

超過勤務縮減のため、課長の強力な指導力の下、処理すべき業務を見直し、特定職員に業務が集中しないよう、役割分担の見直しや応援体制の整備に取り組む。

取組

職員の超過勤務時間数を把握し各課長が職員と話し合い、長時間の超過勤務の原因を分析した上で応援体制による負担軽減策を実施。曖昧だった業務分担を明確化し、長時間の超過勤務者数が大幅に削減(負担軽減策の例:ピンチヒッターの指名(超過勤務となった業務を担当者とするなど、代行者に指示)、指名打者として指名(日中の業務も含め他職員に担当替え)、緊急トレード(当該業務の一部を課内の他班に一時的又は恒久的に移管)等)。また、決裁のポイントを伺い文に明記して一覧性を良くするほか、多数の添付資料を1つの取り出しファイルにまとめるなど、決裁者が時間、手間を掛けずに決裁の全体概要を理解できるよう起案者の情報入力方法をルール化。電子決裁に要する期間が大幅に減少した。

KEYWORD
取組キーワード

業務サポート体制

業務効率化

決裁迅速化



4 超過勤務を削減したい

KEYWORD
取組キーワード

- 予定の見える化
- 不要業務見直し
- 職員意識調査



人事院 事務総局総務課
平成28年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

課内意識調査の結果を踏まえ、指定職も含めた退庁時間等の徹底した見える化や、年次休暇が取得しやすい職場環境作りに取り組んだ。併せて業務改革に取り組み、作成した「不要な仕事の見直しシート」を他課室に展開。

取組

幹部や課員の退庁時刻を見える化し、計画的な業務運営の促進を図ったほか、職員毎に「マイ定時退庁日」を設定。年次休暇の取得促進のためのスローガンの掲出や、一人当たり15日とする数値目標の設定、管理職員による積極的な声かけを行い、年次休暇取得促進に取り組んだ。また、課員が無理なく定時退庁や年次休暇が取得できるよう、会議資料の事前配付や電子決裁の事前説明の省略等、業務の見直し、簡素化等の業務改革を実施。この結果、時間外在庁時間数の削減、年次休暇取得日数の増加を実現。さらに、総務課における取組を基に「不要な仕事の見直しシート」を作成、各局に配布し、仕事に対する意識変革や更なる業務改革を促進。

KEYWORD
取組キーワード

- 朝ミーティング
- 仕事の見える化
- 仕事の進め方改革



厚生労働省 岐阜労働局多治見労働基準監督署
平成28年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

朝ミーティングにより組織全体での情報共有を進め、個人では毎日のTODOリストとタイムスケジュールを記録し、仕事の可視化を進め、さらに部下と上司が共同で資料作成に取り組むなど、生産性の向上、働く意識の改革に取り組む。

取組

毎朝、始業時刻後、部署別に職員全員のミーティングを実施した後、幹部職員による朝ミーティングを開催、当日の仕事内容等の情報を共有。スケジュール管理表(毎日のTODOリストとタイムスケジュールを記録するエクセルファイル)を共有フォルダに作成して展開。予定や進捗状況等をリアルタイムで把握し、無駄な仕事の排除等、仕事の方向性の軌道修正を組織全体で連携して実行。仕事の進め方を部下と上司が共同編集機能を活用して一緒に資料作成を行う方法(コンカレント型)に一部切り替える等、仕事の進め方改革に取り組み、超過勤務の大幅な削減と年次休暇取得の推進を達成。



朝ミーティングの様子



国土交通省 九州地方整備局長崎河川国道事務所
平成27年度・国家公務員制度担当大臣表彰

背景

事務所全職員を対象に、仕事と生活の調和を実現し、組織としての職責を果たしていくための取組を「ワークライフバランス・残業ゼロへのトライアル」と銘打ち、実践。

取組

各職員は、日々、業務計画表の作成と実績の記入を行い、計画と実績のギャップを把握する。ギャップ等から、業務の課題、合理化の可能性等を見つけ、一週間ごとに課室長に報告。各人が見つけた課題等のうち、組織として取り組むべきものは、各段階(課室、分会(副長))、さらには事務所全体で共有・検討し、対応可能なものは業務分担の見直し等を実施。超過勤務の要因別の実績の把握、会議・打ち合わせ時間の把握等を随時行い、実施結果の検証及び今後の課題を整理。事務所全体で継続的に業務改善に取り組む意識が共有され、超過勤務の削減を達成。

ワークライフバランス・残業ゼロへのトライアル【業務計画(実績)表】

項目	課室	分会	事務所
業務計画	業務計画(課室)	業務計画(分会)	業務計画(事務所)
実績	実績(課室)	実績(分会)	実績(事務所)

業務計画表

KEYWORD
取組キーワード

- 全員参加
- 業務効率化
- 仕事の見える化



⑤ 休暇取得を促進したい

年次休暇や各種休暇の計画的な使用を促進するための環境整備。



KEYWORD
取組キーワード

オプト・アウト

宿直明け休暇

意識改革



警察庁 中部管区警察局岐阜県情報通信部
平成29年度・内閣人事局長表彰

背景

夜間の情報通信システムの障害対応のため、宿直体制を敷いて対応。宿直明けには年次休暇取得が可能であるものの、従来は年次休暇取得を呼び掛けるのみで、取得できておらず、身体的負担や勤務の質の低下も懸念された。

取組

宿直明けの休暇取得についてオプト・アウト方式(自ら休暇取得することを否定する方式)を取ることで、休暇取得を当然のものとして位置づけ、心理的に年次休暇を取りやすくなるよう取り組んだ。17時15分から翌日の8時30分までの宿直体制において、宿直者が作成する日誌に「宿直明け休暇の取得をしない」項目を設け、休暇を取得しない者に限り、そこにレ点を記入。本人が自らの意志で休暇取得することを否定する必要があるため、潜在意識として年次休暇の取得を意識することにつながった。職員からは、言葉だけでなく書類に記載する方式によって、年次休暇が今までより取得しやすくなったとの声が多数寄せられ、幹部からは、宿直勤務明けに行う終了申告の際に、休暇の取得を促すことができるなど、職場全体で年次休暇の取得に対する意識改革が図られた。

KEYWORD
取組キーワード

チームで改革

職員提案

横展開



内閣府 男女共同参画局総務課
平成27年度・内閣人事局長表彰

背景

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」を結成し、ワークライフバランス推進のためのモデル部署としての取組を率先して実施。

取組

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」を作成、課内に掲示し見える化。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、超過勤務時の理由等を点検、共有。長時間の打合せを避けるため、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。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。また、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。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、局や府全体に提言。

過去の表彰事例(平成27年度～令和2年度)

【令和2年度】国家公務員制度担当大臣表彰

総務省	行政管理局 管理官 (業務・システム改革 総括)	新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた新しい働き方の試みとして、令和2年4・5月の緊急事態宣言期間中、所属の職員全員が7割以上テレワークで業務を継続。その際に出てきた課題やその解決のための工夫について、テレワーク時の作業標準となるよう、若手職員から幹部職員まで幅広く議論した上で整理し、オンラインでの組織内コミュニケーション活性化など新たなワークスタイル・組織文化の形成を図った。他の行政機関の参考となるよう、検討成果を公表。	
財務省	財務省再生プロジェクト 人材育成タスク フォース	「テレワーク下のマネジメントについて研修を実施して欲しい」という職員の要望に応え、これに特化した実践的研修を独自に企画して実施。若手職員が主体となり独自に研修資料を作成し、職員のテレワークに関する不安やベストプラクティスについて、現場の声を吸い上げた。受講者の9割以上が研修に満足していると回答。好事例の横展開を図るため、研修資料を他省庁にも共有。	
文部科学省	大臣官房省改革推進 コンプライアンス室	「文部科学省創生実行計画」(平成31年3月策定)に基づき46項目の取組を推進。外部有識者からなる「コンプライアンスチーム」の設置、職員のアイデアを政策として実現する「提案型政策形成」の導入、コールセンターの導入等による業務効率化、省幹部と若手職員との意見交換など幅広い取組を実施。これらの取組の成果として、職員の職場満足度は64.1%(R1.5月)から72.7%(R2.7月)に上昇し、平均在庁時間は前年度比17.8%減少(R1年度)。	
厚生労働省	大臣官房業務改革推進室・人事課	コロナ禍による制約の中、集合研修に変わる手段として、手作りの動画によるオンライン研修を企画・実施。業務に役立つExcelの知識を昼休み等の隙間時間を活用して効率的に学べるよう、1回あたり90秒の動画を計30本、1回あたり15分の動画を計10本作成・配信したほか、現役課長を講師とするオンラインでのマネジメント研修を計4回行った。動画については延べ7.6万回(R2.9.11時点)を超える視聴があるなど、コロナ禍でも多くの職員がスキルアップや意識啓発の機会を得ることができた。	
経済産業省	商務・サービスグループ クールジャパン政策課・ 官民一体型需要喚起 推進室	働き方改革のテーマ(オフィス改革、勉強会開催等)を10個設定し、それぞれのテーマにつき少人数のチームを編成して、自ら主体となって改革を推進。特にオフィス改革については棚10本分の文書を整理し、新たな会議スペースを創出。また、縦割りに細分化されていた課内の体制を有機的な少数のチームに再編成し、課員を複数のチームに所属させ離脱・参入を随時可能とする「アメンバー・チーム組成」の導入により、有機的な政策形成と職員の業務平準化を実現。	
国土交通省	九州地方整備局長崎 河川国道事務所	平成31年の超過勤務上限規制導入を好機ととらえ、超過勤務縮減とワークライフバランス向上のための取組を強化。業務マネジメントに関する方針等を定期的に「所長メモ」として配布し組織の方向性を見える化、「決裁タイム」の設定等による業務効率化、現場見学会等への部署横断的な参加による職場内コミュニケーション活性化など幅広い取組を実施。平成28～30年度は30人以上いた年間360時間以上の超過勤務実施者数をゼロとすることに成功(R1年度)。	

【令和2年度】内閣人事局長表彰

警察庁	情報通信局情報通信企画課・情報管理課	RPAによる業務効率化の専門チームを設置。旅費・給与等の内部管理業務のほか、各部局が実施する調査・集計業務、情報システムの運用・保守業務など様々な業務を対象に自動化。各部局からの相談・要望を随時・直接受け付けて対応することで、柔軟かつ迅速な業務効率化を実現。 令和2年4月から11月までの間で約30件の要望を対象に事務の自動化を実施、年間3,000時間以上の事務負担軽減効果を創出。	
金融庁	総合政策局 リスク分析総括課 検査監理官グループ	金融機関に対するモニタリング業務(検査・監督)に従事する職員向けに、専門性の高い金融実務知識やモニタリングスキルなどを習得するためのオンデマンド受講が可能な「動画研修」を職員が内製化し、令和2年7月から提供(講義本数64本・総収録時間2,895分)。地方勤務の職員も含め、参加人数・時間・場所の制約を受けることのない効率的な能力開発環境が実現。	
法務省	宇都宮少年鑑別所	超過勤務縮減のため「超勤アナライズ月間&リ・アナライズ月間」を設定。「超勤アナライズ月間」(R2.7月)では、各職員から自己申告のあった超過勤務について上司が縮減の可否を判定し、「超勤リ・アナライズ月間」(R2.8月)では、上司が「縮減可能」と判定した業務について具体的な改善方策を実施した。取組の結果、8月は前月比で超過勤務が4割縮減するなど、超過勤務を前提としない勤務姿勢の涵養と管理職のマネジメント意識の向上が見られた。	
農林水産省	横浜植物防疫所東京支所種苗・国内検査担当第3チーム	チーム内の業務を点検し、残業削減の阻害要因を特定の上、チームの作業進捗状況の見える化、出張1回あたりの生産性向上(1回で複数の検査業務を実施等)、Excelマクロ活用による文書作成作業の効率化など阻害要因に対応した具体的な対策を実施。 これらの取組により、直近1年間(R1.11月からR2.10月まで)のチームの総残業時間を対前年約半分の52%(1,615時間から840時間)に削減。	
国土交通省	道路局働き方改革PT	令和元年7月に「道路局働き方改革PT」を立ち上げ、オフィス改革やICT活用による業務効率化、メンター制度の試行等による若手職員への目配り等を通じて、職員一人一人が生き生きと過ごせる職場づくりを推進。 省内においても働き方改革の取組が活発化してきたことに鑑み、令和2年度より、本PTが事務局を務めて「国土交通省働き方改革PT等連絡会」(21局が参加)を発足させ、局間相互に好事例共有・共同勉強会等による交流を通じて、働き方改革における取組の連携・加速化や省横断的に、より質の高い政策を創出できる環境を実現。	
防衛省	陸上自衛隊施設学校	女性自衛官・職員の活躍推進のため、女性自衛官・職員との意見交換を実施し、改善方策を検討。具体的な取組としては、女性自衛官・職員のキャリアパスの具体化、女性隊員ワークスタイル事例集の作成、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用促進、各種休暇の取得促進、業務予定の見える化等による業務効率化、女性が働きやすい職場環境の整備(和式トイレを洋式トイレに改装等)などの取組を実施。 これらの取組の結果、フレックスタイム制の活用者数は前年度比約8倍(R2年度)、残業者は前年同時期と比較して約13%減少(R2年度)。	

【令和元年度】国家公務員制度担当大臣表彰

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。	
-----	-----------------	--	---

金融庁	総合政策局総務課国際室	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の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	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「記録系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。	
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。	
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】内閣人事局長表彰

法務省	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」における子ども向け企画の開催や「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にした職場環境の改善に取り組んだ。	
-----	-------------------	---	---

財務省	東北財務局	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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))。</p>	
国税庁	東京国税局	<p>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。</p> <p>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。</p>	
特許庁	総務部国際政策課・国際協力課	<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。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>	
国土交通省	道路局働き方改革PT	<p>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PT」を発足し、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、ナレ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。</p>	
防衛省	陸上自衛隊那覇駐屯地業務隊	<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>	

【平成30年度】国家公務員制度担当大臣表彰

内閣府	働き方改革有志プロジェクトチーム、大臣官房人事課	<p>「ポジ活」(改革意欲のある有志(52名)によるポジティブな活動)を展開。各職場における働き方改革の取組の定例共有会のほか、働き方改革失敗例の検証会、定時退庁を目指す会、英語勉強会等、多様な勉強会を開催。また、特に優れた取組への事務次官表彰、職員向け講演会とのコラボレーションなど幅広く活動。</p>	
-----	--------------------------	--	---

金融庁	総合政策局総合政策課	<p>特に若手が日々追われている単純作業を効率化するため、実例を基に、Excel/Outlookマクロ活用の勉強会を開催(6回、延べ40人以上参加)。会議の日程調整、作業依頼の回収・統合等の事務負担の軽減や年次休暇取得増などワークライフバランスも改善。</p>	
法務省	榛名女子学園	<p>6月及び11月を「シンデレラフェスタ」とし、「自己分析表による業務の見える化」や残業する場合は「シンデレラチケット」の事前提出制により超過勤務を縮減。</p>	
法務省	宮川医療少年院	<p>メンタルヘルスマネジメントの手法を取り入れた職場環境改善策を策定。セルフケア研修やグループワークにより、ストレス軽減やコミュニケーションのとれた風通しの良い職場になったと多くの職員が評価。</p>	
財務省	東海財務局	<p>全幹部と課室単位でのワークライフバランス宣言を実施。幹部の顔写真付きでイントラネットやメールで共有するとともに、効果的な取組を局内に横展開し、次年度の目標設定に活用。</p>	
財務省	九州財務局	<p>「ライフ」の拡大と業務改善による「ワーク」の充実を相乗的に好循環させる「ワークライフナジー」を掲げ、局内全体で①働き方改革、②業務改善運動、③女性活躍推進活動の3分野の取組を並行して行い、組織の活性化を図り、「ひとりひとりが主役」の「明るく活力ある職員」づくりに邁進している。</p>	

【平成30年度】内閣人事局長表彰

金融庁	総合政策局リスク分析総括課情報・分析室	<p>業務の高度化実現に向けてRPA(Robotic Process Automation)を導入。「RPAに関する実施要領」を整備し、実施要領に基づき、庁内募集した案件にプライオリティ付けをしてRPA化対象業務を選定。その結果、①定型業務の代替(時間の創出)②業務フローの見直し③成果物の品質向上を達成。さらに、他府省にも事例を共有。</p>	
消費者庁	消費者行政新未来創造オフィス担当室	<p>徳島オフィスを働き方改革の拠点として位置付け、ペーパーレス化やフリーアドレス、テレワークを推進。アンケートも取り、PDCAサイクルにより改善、業務効率化により超過勤務を縮減。</p>	
文部科学省	文化庁	<p>京都移転を見据え、東京一京都間でコミュニケーションロスを起こさないよう、ペーパーレスでのテレビ会議等を活用。付随的に出張旅費・移動時間を効率化。</p> <p>また、組織改編に伴う庁内レイアウト変更に当たっては、各課長が不要文書の処分目標を立てて大幅な削減に取り組む、執務環境を改善。</p>	

経済産業省	資源エネルギー庁 電力・ガス事業部電力 基盤整備課	「課長のトリセツ」作成による管理職と課員とのコミュニケーション活性化や、課内打合せのペーパーレス化、審議会へのSkype参加、承認業務の届出化、「業務ダイアログ計画」の人事評価への反映などによる業務効率化。	
国土交通省	中国地方整備局	RPA (Robotic Process Automation)を導入し、内部管理業務プロセスを見直すとともに、データ入力作業を自動化。RPAで作成した動作シナリオについて他の地方整備局との共有化を検討。	
防衛省	陸上自衛隊第1師団司令部	「勤務実態の把握」「意識の改革」「業務要領の改善」を重視項目とするワークライフバランス推進強化施策を策定。登退庁時間をバーコードで記録する簡易な勤務実態把握システムを開発。過度な業務集中を減らし、業務要領の見直し等に活用。	

【平成29年度】国家公務員制度担当大臣表彰

人事院 財務省 経済産業省	福岡地区ワークライフ バランス推進連絡会	国の6地方行政機関が連携し、ワークライフバランス推進のための研修等を共同で開催。事務負担の軽減やネットワーク構築、幅広い情報交換を実現。	
総務省	行政評価局	本省と地方支分部局の業務運営にWeb会議を活用。出張を行わず、双方向でフラットな参加、時差のない情報共有を実現したほか、審議会にも適用。	
財務省	福岡財務支局	北部九州3県を管轄する福岡財務支局本局で開催する研修・会議に管内4事務所等の職員が出張せずに参加できるよう、Web研修・Web会議の実施環境を整備。育児・介護等時間に制約のある職員の参加も実現。	
厚生労働省	職員有志一同	日常的に発生する単純業務・定例作業を自動化できるよう、マクロ機能を活用した生産性向上マニュアルを作成。業務改善に関する省内からの個別相談にも応じるなど、業務の効率化を推進。	

農林水産省	林野庁林政部林政課	管理者主導で業務分析を含む分担の見直しや複数パターン(ピンチヒッター等)による応援体制の整備、電子決裁時のルール設定等に取り組み、大幅な超過勤務の縮減や業務効率化を実現。	
経済産業省	商務情報政策局産業 保安グループ	産業保安グループ(部に相当)の運営方針を明確化し、政策実現に向けた職員の動機付けを徹底。所管法令の業務フローを見直し、無駄な業務を洗い出し、手続の簡素化・合理化を実現。	

【平成29年度】内閣人事局長表彰

警察庁	中部管区警察局 岐阜県情報通信部	オプト・アウト※という心理的な効果を利用し、従来の手続を変えることなく、宿直明けの休暇を取得しやすくなるよう取り組んだことにより、従来の取組に比べ休暇取得率が倍増。 ※オプト・アウト:拒否を選択すること。宿直者の日誌に「宿直明け休暇の取得をしない」項目を設け、取得しない場合にレ点を記入。	
総務省	行政管理局	オフィス改革やペーパーレス化など、自ら取り組んだ「働き方改革」の経験や知見をいかし、局外の組織に対しコンサルティングを実施。若手職員を積極的に活用することで、将来の「働き方改革」の中核人材も育成。	
法務省	福岡法務局職員課	職員ごとの「My定時退庁日」を設定し、業務終了後の生活スタイルに具体的な目的意識を持たせ、かつ遊びの要素を盛り込みながら進捗を共有することで、定時退庁の意識向上や職場内の活性化を推進。	
法務省	加古川学園・播磨学園	「男の産休」を組織のミッションと位置付け、ラリー形式で休暇取得日数を上位の役職者が確認。日数管理だけでなく勤務面での配慮も行い、職場全体で取組を促進。	
経済産業省	経済産業政策局 産業再生課	業務を効率化し、政策を創造する時間を創出するという目的を明確化。民間企業の知見を活用しつつ実践した10の取組により、働きやすい職場と効率のよい業務遂行を実現。	
国土交通省	航空局交通管制部	オフィス改革により、職員同士の業務連携やコミュニケーションがより一層活発化する職場環境を実現。「働きやすさ」に関する職員満足度は88.1%と、改革前より約40%も改善。	

【平成28年度】国家公務員制度担当大臣表彰

人事院	事務総局総務課	幹部も含めた退庁時間の掲出や不要な会議の取りやめなどにより超勤時間を25%削減。成果を「不要な仕事の見直しシート」として横展開。	
法務省	奈良地方法務局総務課	スポーツイベント情報や季節の話題を盛り込んだDJ風の印象的な定時退庁放送を継続実施するなど、職場全体で意識醸成を図り、定時退庁率が25%向上。	
厚生労働省	岐阜労働局多治見労働基準監督署	朝ミーティングで業務内容や予定を共有、部下と上司の共同作業など、仕事の進め方を改革し、超勤時間を79%削減。	
経済産業省	通商政策局アジア太平洋地域協力推進室	業務効率化（メール件名のルール化や会議の効率性向上等）で生まれた時間を語学研修や勉強会等自己研鑽・人脈形成に活用。	
環境省	地球環境局	局内の補佐以下で国会対応を当番制で実施。マニュアルに沿って作業を管理しミスも削減。職場全体の連帯感も醸成。	
防衛省	海上自衛隊横須賀地方総監部	女性隊員が艦艇職域に復帰できるよう、結婚・出産などのライフイベントと両立し得る今後30年間の経歴管理計画を作成（配偶者が隊員の場合は夫婦で）、女性の活躍を支援。	

【平成28年度】内閣人事局長表彰

内閣府	政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（総括担当）	経済財政諮問会議の議事要旨作成を発言者ごとに細分化。チェック作業や進捗管理も分業化して作成時間を大幅に削減。	
-----	---------------------------	--	---

総務省	行政管理局	フリーアドレス等のオフィス環境を活かし、国会対応の担当者を一か所に集約。指示や報告、進捗管理の徹底等により、法案審議の答弁作成時間を短縮。	
財務省	門司税関下関税関支署	決裁の説明を幹部が一同に会した場（幹部説明タイム）を設定して効率的に実施。職員のパレゼン能力も向上。	
経済産業省	商務情報政策局商務流通保安グループ電力安全課	電力保安関係の指定機関等の名称等の公示の方法について、官報掲載に限定されていたものをHP掲載により、官報掲載手続（原稿作成・決裁、国立印刷局との調整等）の業務を削減。	
国土交通省	中国運輸局	多種多様な立入検査証の発行業務を簡単な操作で作成可能なシステムに統一。作業日数を数週間から数日間に大幅削減。他課にも拡大して順次様式を追加し、現在23の様式に対応。	
防衛省	整備計画局情報通信課	業務に役立つパソコン操作のノウハウ集を作成し、組織全体に展開、スキル定着のためのチェックテストや職員からの相談窓口（詳細な操作方法の問合せ、意見・要望など）も設置。	

【平成27年度】国家公務員制度担当大臣表彰

総務省	行政管理局行政情報システム企画課	効率的かつ柔軟な働き方に焦点を当てたオフィス改革を実施するなど、電子政府推進部局として、行政自らが「働き方を変える」取組を率先して実施している。	
財務省	関東財務局	恒常的に超過勤務の多い課室を超過勤務縮減モデル課室（3課室、45人）として選定し、超過勤務の原因を分析した上で縮減策を策定・実施した。その後、外部専門家による助言等も受けつつ、更に有効な超過勤務縮減策を策定し、実施している。この結果、モデル課室における超過勤務時間は前年同期比20～50%減を達成した。	
厚生労働省	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	職員に負担が大きい国会対応業務について、課全体（16人）のワークライフバランスを推進するため、国会待機の「当番制」に取り組んでいる。当初「何かあったらどうするのか」という声も出たが、大きなトラブルは起きていない。	

経済産業省	大臣官房調査統計グループ調査分析支援室	育児時短勤務者(1名)、再任用短時間勤務職員(1名)、テレワーク勤務者(随時)等の職員が勤務する、いわゆる「モザイク型ワークスタイルの職場」において、室員一人一人を尊重した働き方改革を進めるため、室内全員(7名)が参加する「職場活性化会議」を開催し取組を進めている。	
国土交通省	九州地方整備局 長崎河川国道事務所	事務所全職員(113人)を対象に、仕事と生活の調和を実現し、組織としての職責を果たしていくための取組を「ワークライフバランス・残業ゼロへのトライアル」と銘打ち、実践している。	
【平成27年度】内閣人事局長表彰			
内閣府	内閣府イクメンの会	「内閣府イクメンの会」(40人程度)は、自発的な部局横断的サークルとして、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。	
内閣府	男女共同参画局 総務課	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、ワークライフバランス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。	
農林水産省	東北農政局	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)を対象に取組を実施した。	
経済産業省	資源エネルギー庁 電力・ガス事業部	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取組を進めている。	
国土交通省	航空局交通管制部 運用課等	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とから、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。	

ワークライフバランス職場表彰実施要綱

平成27年6月26日
内閣官房長官決定

- 趣旨
この表彰は、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の効率化や職場環境の改善について、創意工夫を活かした特に優れた活動に取り組んだ部署を表彰する。
- 表彰の対象
業務の効率化や職場環境の改善について、創意工夫を活かした特に優れた取組を行った国の行政機関の部署
- 表彰者
国家公務員制度担当大臣及び内閣人事局長
- 表彰の時期
表彰は、年1回行う。
- 被表彰者の決定
内閣官房長官は、関係府省から推薦された者のうちから、選考委員会の意見を聴いて、被表彰者を決定する。
- その他
(1)表彰に関する事務は、内閣官房内閣人事局において行う。
(2)この要綱に定めるもののほか、表彰の実施に関し必要な事項は、内閣官房内閣人事局長が定める。

ワークライフバランス職場表彰の具体的実施方法について

平成27年6月26日
内閣人事局長決定

ワークライフバランス職場表彰実施要綱(平成27年6月26日内閣官房長官決定。以下「要綱」という。)第6項第1号に基づき、ワークライフバランス職場表彰の実施に関し必要な事項を下記のとおり定める。

- 1 推薦の範囲
推薦の範囲は、要綱第2項に該当する部署とする。
- 2 推薦の手続
関係府省は、内閣官房内閣人事局人事政策統括官からの推薦依頼に基づき、候補となる部署を推薦するものとする。
- 3 選考委員会の構成
 - (1)選考委員会の任務
選考委員会は、関係府省から推薦された候補の中から、提出された資料等に基づき、被表彰部署の案を作成する。
 - (2)選考委員の構成
選考委員会の委員は、内閣官房内閣人事局人事政策統括官が依頼する者とする。
 - (3)選考委員会の庶務
選考委員会の庶務は、内閣官房内閣人事局において処理する。
- 4 表彰の種類
 - (1)国家公務員制度担当大臣表彰
 - (2)内閣人事局長表彰
- 5 表彰の対象
業務の効率化や職場環境の改善において、創意工夫を活かして独自性のある特に優れた活動に取り組んだ部署とする。
- 6 その他
表彰事例は、内閣官房内閣人事局ホームページに掲載する。

「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」の概要

(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。最終改正令和3年1月29日)

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、**時間制約等の有無にかかわらずあらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務**。さらに、**公務のサステナビリティ維持のため、時間生産性と職員のエンゲージメント(自発的な貢献意欲)の向上**、テレワークの一層の推進が必要。このため、業務効率化・デジタル化やマネジメント改革等により、**真のワークライフバランス実現のための働き方改革**を推進。また、**女性活躍を促進するため**、働き方改革を不可欠なものとして、**女性の採用・登用の拡大、計画的育成等を継続・拡充**。本指針及び各府省等の取組計画に基づき、**以下2つの改革に丸となって取り組む**。

ワークライフバランス推進のための働き方改革

1. 業務効率化・デジタル化の推進

- ・業務の廃止、業務見直し、定型業務の効率化、府省横断的な業務(法令等協議、査定・審査等)の効率化等
- ・テレワークの推進(端末等の整備、資料電子化、サテライトオフィス整備等)
- ・国会関係業務の効率化(体制の合理化、答弁作成プロセスの効率化等)

3. マネジメント改革

- ・業務・勤務時間管理や部下のやりがい向上・人材育成・キャリア支援を含む管理職のマネジメント能力向上のため、
- ・管理職に対するマネジメント研修の充実
- ・人事評価においてマネジメントの適切さを重点的に評価する仕組みの検討
- ・職員のエンゲージメントや職場環境調査等の実施

2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底

- ・勤務時間管理システムの導入
- ・的確な勤務時間管理による超過勤務縮減、勤務時間インターバルの確保
- ・業務量に応じた人員配置の実現

4. 仕事と生活の両立支援

- ・男性の育児への参画促進
- ・フレックスタイム制等の活用による、働く時間の柔軟化
- ・転勤に関する配慮 等

女性の活躍推進のための改革

1. 女性の採用の拡大

- ・実効性のある広報活動等の推進
- ・女性職員の中途採用 等

2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・人事管理の見直し(職域の拡大、人事管理の柔軟化等)
- ・管理職の意識改革
- ・女性職員のキャリア形成支援
- ・女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり

推進体制

- 各府省等において、指針に基づく取組計画を作成・公表し、実施状況を毎年度フォローアップ・公表。
- また、課題の早期発見や取組の改善につなげるため、職場環境調査等を実施。
- 内閣人事局において、各府省等の取組状況を取りまとめるとともに、その実態や職員の意識等の把握・検証のため、職員アンケート調査を実施。

【指針本文はこちら】

▶「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」

