

ワークライフバランス推進強化月間(7・8月)における各府省等の特徴的な取組

- ・ 7月の特定の一週間をテレワークウィークと定め、テレワークの利用を積極的に推進【総務省】
- ・ 課長補佐級職員を対象に、国会対応のための勤務時間外テレワークの試行を実施【人事院】
- ・ 既存業務の優先順位を踏まえ、試行的に業務の廃止・縮小等を実践し、随時その効果を検証【金融庁】
- ・ 有志職員から通じて寄せられた提案のうち、効果が見込まれるものを大臣官房にて具体的改善策を実行【経済産業省】
- ・ 毎月特定の時点で当該月の超過勤務時間が一定時間を超えている職員が明示されるよう、超勤実績集計システムを改良し、これを活用して超過勤務の縮減を推進【公正取引委員会】
- ・ 省内における働き方改革に資する独自取組を対象としたコンテスト、表彰を実施【法務省、経済産業省】
- ・ 10時間の勤務間インターバルを設けるなど、働き方・休み方改革の試行実施【厚生労働省】
- ・ 全職員を対象として、ワークライフバランスを推進する上での働き方のポイント等を確認するためのワークライフバランステストを実施【環境省】
- ・ 毎週水曜日の朝と夕方に、幹部職員がオリジナルメッセージでワークライフバランスの推進、定時退庁を呼びかける庁内放送を実施【法務省】
- ・ ダイバーシティに積極的な企業の役員等を講師に招聘し、セミナー等を実施【複数府省等で実施】

全省的な取組

＜事務総長からのメッセージの発信＞

- ・ 事務総長から事務総局職員に対して、職場における仕事改革と働く時間と場所の柔軟化を進め、全ての職員のワークライフバランスの推進を図る取組についてメッセージを発信して周知する。

＜ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の徹底＞

- ・ 従来の勤務開始時刻(8時30分～9時30分の間で5区分)を期間中は1時間早める(7時30分～8時30分の間で5区分)。
- ・ 超過勤務縮減を図り、幹部職員及び課室長等は、職員が朝型勤務を実施する日は原則として定時退庁(それが困難な場合でも可能な限り早期退庁)できるよう配慮する。
- ・ 幹部が庁舎内の見回りをを行い、職員に早期退庁を促す。

＜テレワークの推進強化＞

- ・ 必要な体制を整備して、全職員についてテレワークを試行することができるようにする。

＜休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進＞

- ・ 休暇計画表を活用して、職員の休暇の予定を把握した上で、それに応じて業務調整を促進し、年次休暇、夏季休暇等の取得を働きかける。
- ・ 会議等の業務予定を早めに決定して職員に周知したり、出席者の勤務時間を踏まえて会議等の時間に配慮したり、特に盛夏期には会議等を極力行わないよう努めたりするなどして、連続した休暇を取得しやすいようにする。

独自の取組

＜出張停止期間を設定＞

- ・ 7月27日～8月31日の間は、原則として会計実地検査等の出張を行わないこととし、夏季休暇等を取得しやすいようにする。

人事院におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

●事務総長からのメッセージの発信

事務総長から各局長に対し、直接、以下のメッセージを伝え、管理職員が率先してワークライフバランスの推進強化に取り組むよう指示する。

- ① 政府全体で取り組む「ゆう活」を積極的に行い、職員一人一人がワークライフバランスを実感できることが今後の推進にとって極めて重要
- ② 管理職員は自らの価値観・意識を改め、男女全ての職員がワークライフバランスを実感できるよう取組計画に沿って働き方改革を推進すること
- ③ 男性職員の家庭生活への参画促進は政府全体で取り組む重要課題。管理職員は、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇の対象となる男性職員に対して直接制度利用を促すとともに、男女を問わず両立支援制度への理解を深めるよう部下職員に対して改めて制度周知、制度利用を促すこと併せて、事務総長メッセージを全職員に対してメールにより周知し、組織全体でワークライフバランスの推進強化に取り組む。

●ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底

- ① 通常の勤務時間の始業時刻を1時間から2時間程度早め、朝型勤務を実施する。朝型勤務と早期退庁によって1日の時間を有効活用してワークライフバランスを実感。
 - ② 期間中、全職員が早期退庁（20時までの退庁）に努めるものとし、朝型勤務を実施している職員は、原則定時退庁するものとする。
 - ③ 期間中は、原則16時15分以降に会議時間を設定しない等の取組を徹底する。
- これらにより、一層の超過勤務の縮減を図る。

●テレワークの推進強化

テレワークの本格実施に向けて、新たに室長・企画官級職員を含め、在宅勤務型テレワークの試行を実施する。

●休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進

- ① 休暇の取得促進のための取組として、夏季休暇（3日）と合わせた1週間以上の連続休暇の取得を促進する。
- ② 各管理職員は、自らが進んで連続休暇を取得するよう心がけるとともに、職員の指導、応援体制の整備等に努める。

人事院独自の取組

●事務総長等による超過勤務、休暇取得の状況把握を踏まえた取得の促進（7・8月）

毎月の定例局長会議において、事務総長及び各局長に、各局ごとの職員1人当たり平均超過勤務時間数及び月60時間超の超過勤務実施職員数を報告することに加え、前年の年次休暇及び夏季休暇の取得状況を報告し、ワークライフバランス推進強化月間における更なる連続休暇の取得促進を図る。

●業務改革・働き方改革の推進

計画的・効率的な業務遂行の実現、超過勤務縮減及び定時退庁の実施に資するよう、勤務時間外における幹部の秘書的業務の廃止、院内作業依頼の早期発出・早期対応、休暇予定を含めた業務予定のグループ内での共有などの業務改革・働き方改革に引き続き取り組む。

●国会对応のための勤務時間外テレワークの実施

国会答弁作成実務者となる課長補佐級職員を対象に、自宅における答弁作成等を可能とするため、国会对応のための勤務時間外テレワークの試行を実施する。

●男性育休等取得講座の実施（7月）

育児休業取得を希望する職員等を対象に、育児休業取得経験者が育休制度等を利用した体験等を語り、また、人事課職員が円滑な制度利用方法をアドバイスし、男性職員の育児休業等の取得を促進する。

●日頃の想いを込めた“つぶやき”発信

育児等のため勤務時間に制約がある職員から、育児等で日々感じていることや仕事・職場に対する思いなどを、人事課経由で匿名発信し、職場における育児等への理解・仕事への応援に役立たせる。

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

杉田内閣官房副長官より、業務を効率化して夕方には仕事を終え、「ゆう活」によって日々の暮らしをより豊かなものとするとともに、非効率な仕事の進め方を一掃して、少ない職員数で最大の効果を上げられるよう、幹部職員宛てにメッセージを発信する。

<ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の徹底>

出勤時間を1～2時間前倒しし、朝型勤務・早期退庁(朝方勤務の職員は原則定時退庁)を推進する。特に、毎週水曜日の全省庁一斉退庁日には、幹部職員が事務室内の巡回や率先した定時退庁を行い、職員の定時退庁を促す。

16時15分以降は原則として会議・打合せは行わないこととし、作業・調査依頼や各種協議についても16時15分以降の依頼は行わない。

超過勤務を前提とした短期間の締切設定、既存作業・調査と重複するような依頼を禁じる。

<テレワークの推進強化>

テレワークの体験希望者の募集や、管理職による率先したテレワークの実施など可能な限り多くの職員にテレワークを経験させる。

<休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進>

時間単位での取得も含め年次休暇の取得を奨励する。また、年次休暇・夏季休暇を組み合わせ、1週間以上の連続した休暇の取得を促進する。男性が子育て等に参画するための休暇を含め、家族のための休暇や家族の記念日に合わせた年次休暇等の取得を促進する。

独自の取組

<退庁予定時刻の「見える化」>

職員の退庁予定時刻を示すカード及びPOPクリップを職員個々人の卓上に掲示することで退庁予定時刻を「見える化」する等により、早期退庁の雰囲気醸成する。

<業務の点検、簡素・合理化>

日常的に行う定型的な業務について、点検を行い、簡素・合理化など必要な改善に取り組む等、朝型勤務・早期退庁の実施を契機に業務の効率化を行う。

<積極的な休暇取得に向けた目標設定>

業務の状況に応じて1日/月等の年次休暇の取得目標を設定する。

また、休暇予定の共有等により、休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。

内閣法制局におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

→内閣法制次長から、ワークライフバランスに関し各種指針・計画が定められていることから、政府一体として取り組み、ゆう活、超過勤務縮減、テレワーク、休暇取得促進等の全省的な取り組みに加えて、法令審査における取組に留意して、実現に向けて努力していく旨のメッセージを発信。

<ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の取組>

→期間中は、朝型勤務及び早期退庁を積極的に実施するとともに、夏の生活スタイル変革に向けた全府省共通の取組事項を徹底する。特に、早期退庁については、業務の効率化を図り、やむを得ない場合を除き、定時退庁に努める。

<テレワークの推進強化>

→テレワークの利用が可能な部署においては、計画的に、利用の拡大に努めることとし、管理職においても、可能な限り取組を実施する。(長官総務室においては、各係ごとに月1回実施するよう努める。)

<休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進>

→期間中、夏期休暇を含め、連続して5日以上 of 休暇の取得を促進する。

独自の取組

<法令審査における取組>

→夏の生活スタイル変革に向けた全府省取組事項を実践するため、期間中の法令審査については、原則として9時30分から16時15分までの間に行うこととし、適正かつ効率的に法令審査(条約審査を含む。)を行うため、各府省等と協力して、事前に、審査スケジュールを作成し、進捗管理を徹底することにより、目標の達成に努める。

→昨年から実施している法令審査資料の簡素化等の取組を各自が確実に実施するよう努めるとともに、法案等作成業務の合理化の趣旨が徹底されているか点検する。

全省的な取組

<政務等によるフロア巡回／大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

- 「ゆう活」初日となる7月1日に、大臣・副大臣・政務官及び事務次官等の幹部が各部局を巡回。その際、自らの言葉でワークライフバランスにかける「想い」を伝え、職員に対し、直接、強いメッセージを発信予定。
- 事務次官から、ワークライフバランスの推進役である内閣府が率先して取組を進めることで、霞が関全体に良い影響が及ぶよう、全職員の奮起を求める新たなメッセージを発信。また、同メッセージ周知の際には、職員により近い存在である各部局長等からのメッセージも併せて伝えることで、相乗効果を狙う。

<夏の生活スタイル変革と超過勤務縮減の徹底>

- 7月・8月の全日、全職員を対象に、勤務時間を原則として1時間前倒するとともに定時退庁・早期退庁を行う「ゆう活」を実施。

<テレワークの推進強化>

- 引き続き、「内閣府テレワーク推進計画」に基づく取組を推進。また、既に実施した職員等からのアンケート結果を踏まえ、環境整備を図る。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- プラス・ワン休暇（週休日・祝日＋αの休暇）を始めとする休暇の取得推進。

独自の取組

<「モデル部署」の取組推進>

- 4月以降、内閣府を上げて先行的に取り組んだ「モデル部署」の取組について、顕著な結果が出ていることを踏まえ、ワークライフバランス月間中も引き続き取組を進める。

<「仕事の進め方見直し会議」の開催>

- 「自分たちのワークライフバランスは、自分自身で考え・実践する」をコンセプトに、少人数のグループ単位で、業務の見直し、改善、合理化策を検討する会議を開催。全ての職員に参加意識・当事者意識を持たせるとともに、優良事例は府内で横展開。

<ゆう活ポスター・リーフレットによる機運醸成>

- 職員、来庁者に「『ゆう活』スタート」を強く印象付け、機運醸成を図るため、正面玄関・廊下・執務室など庁舎内のあらゆる場所に「ゆう活ポスター」を多数、掲出。
- 幹部室には「ゆう活リーフレット」を配置し、レクの都度毎に、幹部に強く意識付けを図る。

<ゆう活シールの作成等>

- 名刺の裏や封筒等に貼って機運を盛り上げる「ゆう活シール」を作成。



「ゆう活シール」イメージ

宮内庁におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

＜大臣、事務次官等からのメッセージの発信＞

- ・宮内庁次長より、ゆう活（夏の生活スタイル変革）及び休暇の取得推進に積極的に取り組む旨のメッセージを発信する。

＜ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底＞

- ・ゆう活（夏の生活スタイル変革）について、積極的に朝型勤務・早期退庁を推進する。
- ・職員の超過勤務状況を把握し超過勤務の縮減を図るため、各部局の超過勤務状況を宮内庁女性活躍・WLB推進委員会に報告し、委員会において超過勤務縮減の方策について検討を行う。委員会における検討結果を踏まえ、各部局において超過勤務の縮減に取り組む。

＜テレワークの推進強化＞

- ・補佐以下の官職の者としていた実施対象者を全職員に拡大し、テレワークの推進強化を行う。

＜休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進＞

- ・各部局において休暇計画表により、計画的な年次休暇・夏季休暇の取得を促進する。

独自の取組

①全省庁一斉定時退庁日以外に、各部局独自の定時退庁日を設け、メールや掲示版等で周知を行い、定時退庁を促す。

②職員や家族の誕生日などの家族の記念日に連続した年次休暇の取得促進を奨励する。

③子が出生する予定のある職員、又は子を有する職員について、男女ともに育児等に係る状況や両立支援制度の利用の意向を「子育てに関する休暇等チェックシート」により把握するとともに、育児休業等の両立支援制度の取得を促す。

公正取引委員会におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

事務総長から全職員に向けて、幹部・管理職員が従来の業務のやり方を徹底的に見直すなどして、部下職員の超過勤務の縮減、早期退庁及び積極的な休暇取得を実現すること、幹部・管理職員自らが率先してこれらに取り組むこと、各職員においても更に効率的な働き方へ改めるようにすることなどを内容とするメッセージを発信する。

<ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の徹底>

- ・強化月間中の勤務開始時刻を原則 1 時間早めることとし、各職員において 20 日以上の実施に努める（他律的な業務を行う職員であっても可能な限り実施するよう努める。）。
- ・事務総長、部局長等の幹部職員は、自ら率先して定時退庁を行うとともに、庁内のフロア巡回の実施等により、職員の早期退庁を促す。
- ・原則として 16 時 15 分以降は、会議や打合せを行わない。

<テレワークの推進強化>

本局勤務の全管理職員において最低 1 日以上テレワークの実施を励行する。

<休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進>

夏季休暇 3 日＋年次休暇 2 日以上連続 5 日以上休暇取得を呼び掛ける。



独自の取組

・強化月間中の連続した一定期間（2 週間程度）を「超過勤務縮減強化期間」に設定し、庁内放送による呼び掛けや幹部職員等のフロア巡回の実施等により、事務総局全体で超過勤務縮減の徹底を図る。

・毎月特定の時点で当該月の超過勤務時間が一定時間を超えている職員が明示されるよう超勤実績集計システムを改良し、管理職員は、これを活用して部下職員の超過勤務の縮減に努める。

・これまでに各課室がそれぞれ行った業務改善の取組事例を共有することにより、事務総局全体で業務の効率化を推進する。

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

- 警察庁長官から全職員に対して、ワークライフバランス推進強化月間中における「ゆう活」の実施、超過勤務の縮減及び休暇取得の励行について指示

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

- 「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）が業務見直しの契機となるよう、可能な限り多くの職員について、勤務開始時刻を1、2時間前倒しし、午前7時30分から午後8時30分とするよう所属長等から指示。
- 内部部局にあっては各課等庶務担当理事官を、附属機関及び地方機関にあっては各課長等をワークライフバランス推進強化月間中における超過勤務縮減推進責任者に指定し、超過勤務縮減推進責任者は部下職員に対して定時退庁するよう指示。
また、朝型勤務を行う職員がいることを踏まえ、午後4時15分以降に会議及び作業依頼・協議等を実施しないことを徹底。

<テレワークの推進強化>

- 内部部局職員によるテレワークの試行実施に向けて、実施要領の整備等の必要な措置を検討。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- ワークライフバランス推進強化月間を含む6月から9月までの間、休暇取得を励行。
- 最低7日間（週休日を含む。）以上の連続休暇の取得を奨励。
- ワークライフバランス推進強化月間中の連休の直前直後の会議又は公式行事を抑制。

独自の取組

- ワークライフバランス推進強化月間開始前に各所属の超過勤務時間及び休暇取得状況を「見える化」し、各所属に対してフィードバック。各所属ごとの超過勤務の縮減、休暇取得の励行に当たって活用を奨励。
- モデル部署で実施した「朝メール」、「グループスケジュール機能」等の取組を庁内に紹介し、庁内における同種取組を促進。
- 6月1日から8月31日までの間、3つの所属をモデル部署として指定し、当該所属の実情に応じた取組を促進。
（毎週水曜日に加えて毎週金曜日を定時退庁日として指定等）
- 民間企業、NPO法人等にヒアリングを行い、当該企業等が講ずる施策を「女性活躍・WLB推進室だより」として庁内に紹介。
- ワークライフバランス推進に積極的な企業の役員等を講師に招へいし、セミナーを実施。

金融庁 ワークライフバランス推進強化月間の取組み

全省的な取組み

<長官からのメッセージの発信>

- 長官から全職員に向けて、働き方に対するこれまでの価値観の改革やゆう活の取組み及び男性職員による育児等への参画など、ワークライフバランスの推進に関するメッセージを発信。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

- 基本的な勤務時間を1時間前倒し、8：30～17：15とする（但し、金融サービス利用者相談室等の窓口対応時間は変更しないほか、従来の終業時刻までは外部からの問い合わせ等に応じられる体制を確保する）。
- 早朝勤務実施者は定時退庁とし、他の職員も原則として遅くとも20：00までの退庁を励行。
- 期間中は、原則として16：15以降に開始する会議等を設定しないよう努める。

<テレワークの推進強化>

- 政府共通プラットフォーム上で提供される機能を活用したテレワークについて、7月・8月を試行月間と位置付け、育児中の職員に個別に勧奨するほか、幹部職員、管理職員でも試行を実施。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- 全職員が7・8月の休暇（年次休暇・夏季休暇）取得計画表を作成することとし、管理職員は取得予定日数が少ない職員へ取得を促進。

独自の取組み

<PDCAサイクルによる業務効率化・職場環境の改善>

- 各課室において既存業務の優先順位を踏まえて廃止・縮小等が可能な業務の洗い出しを実施し、その結果を庁内にフィードバック。
- 各課室では、試行的に業務の廃止・縮小等を実践し、随時その効果等を検証。効果的な取組みは全庁的な取組みとして定着を図る。

<男性職員への育児参加の促進>

- 父親になることが判った職員や小学校就学前の子を養育中の男性職員に対して、管理職員又は人事担当者から個別に育児休業や育児参加のための休暇制度を説明するとともに、その取得を促進。

<研修・セミナー等の実施>

- 両立支援制度の理解促進や、仕事と育児の両立を図る職員同士のネットワーク形成を目的として、育児休業からの復帰者等を対象とした「子育て支援研修」を実施。その他、各種研修においてワークライフバランス推進に関する講義を実施。
- 民間の女性役員等を招聘し、女性職員や管理職員を対象に育児と仕事の両立やキャリアデザイン形成を目的としたセミナーを実施。

全省的な取組

<消費者庁長官からのメッセージの発信>

- ・長官から職員に対するメッセージの発信

消費者庁職員は、日頃から消費者の視点に立つことを心がけ、一生活者としての気づきを仕事に活かすことが重要。何が「消費者のために」なるのか、「自分が当事者ならどう思うか」を心に置き行動することが使命であり、そのためには、ワークライフバランスを実現できる職場であることが大切。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

- ・勤務時間開始時刻を1～2時間程度早める。
- ・期間を通じた実施が困難な職員であっても、一部期間の実施や体制上の工夫により、できるだけ多くの職員が実施できるようにする。
- ・朝型勤務の職員は原則定時退庁とし、他律的な業務を除き、7、8月の期間中、全ての職員の19時以降の超過勤務ゼロを目指す。やむをえない場合でも、遅くとも20時には退庁できるようにする。
- ・課室長等は、業務の見直し、合理化・効率化を行い、中長期的な超過勤務の縮減に資する。
※期間中の20時退庁割合の目標：毎日95%以上

<テレワークの推進>

- ・タブレット型端末を利用し、管理職においてもテレワークを積極的に実施する。
- ・子育て中の職員を対象に、夏季限定のテレワークを試行。
- ・課室長の許可を得た希望者全員がテレワークを実施できるよう、端末の確保など引き続き環境整備に取り組む。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- ・夏季休暇との併用も含め、年次休暇の取得を奨励する（8月末までに、本年の取得日数が10日以上となることを目指す）。

独自の取組

<長官主催等の意見交換会を開催>

- ・消費者庁のワークライフバランスの取組、推進等について消費者庁職員と意見交換。

<幹部によるフロア巡回>

- ・課室長等は、率先して定時退庁を行うとともに、毎週水曜日の全省庁一斉定時退庁日には、幹部による庁内各フロア巡回（17時15分目途）等により職員の早期退庁を促す。

復興庁におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全庁的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

推進強化月間開始に当たり、事務次官から、全職員に対して、以下の取組を指示。

○管理職員は、定時退庁を実施することにより、業務効率化に対する意識付けをするとともに、超過勤務理由を事前に確認し、業務改善に向けた取組を行うこと

○職員一人一人が働き方の見直しを行い、職員個人単位ではなく、組織としてのパフォーマンスを高める工夫を行うこと

○休暇を積極的に取得すること

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

○本人の事情や業務に支障がない限り、全ての職員が朝型勤務（原則、8:30）を実施

○期間中の早期退庁の励行

○全省庁一斉定時退庁日（水曜日）は20時消灯実施、当庁定時退庁日（金曜日）は20時消灯励行

○庁内の16:15以降の会議や作業の発注をしないよう努める

<テレワークの推進強化>

平成27年2月にテレワーク試行に係る要領を策定。今後の利用拡大に資するよう、意識の醸成や要領の改訂を視野に入れ、職員に対してアンケートを実施

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

連続休暇の積極的取得を推進（全職員の夏季特別休暇（3日）の早期の取得を励行（7～9月））

独自の取組

○各班の職員は、期間中、少なくとも1日は班員全員が一斉に完全定時退庁を実施するよう努める

○管理職員は、全省庁一斉定時退庁（水曜日）を自ら進んで実施

○夏季特別休暇に加え、年次休暇を積極的に取得するよう推進

○休暇の「見える化」＝全職員が予定を見ることができ、関係者の予定を考慮して計画的に仕事を行えるように徹底

○全職員がPC起動時に必ず見る画面に推進強化月間の取組を掲載することで、職員のモチベーションを持続

全省的な取組

<大臣からのメッセージの発信>

- WLB推進強化月間の初日である7月1日に、大臣による庁内放送を実施。
- WLB推進の一環として、月間中に「ゆう活」に取り組むことを職員に呼びかけ。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

- WLB推進強化月間中において、10日以上朝型勤務に努める。
- 朝型勤務をした日の定時退庁を強力に推進するとともに、前日退庁が遅かった職員の翌日の遅出勤務など柔軟な運用を実施。

<テレワークの推進強化>

- システム面と制度面の両側面からテレワークを推進する環境を整備。
 - ・システム面：セキュリティを確保したテレワーク端末の整備、テレビ会議システムの整備。
 - ・制度面：当日のテレワーク申請（育児・介護職員のみ）や午前又は午後のみでのテレワーク実施を可能とするなど規程の整備。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- 年次休暇取得15日の目標達成に向けて、夏季休暇（3日）と合わせた長期休暇取得の促進。
- 月1回を目安にリフレッシュ休暇取得を推進する観点から、7・8月中に夏季休暇に加えて、4日以上年次休暇取得を奨励。

独自の取組

<テレワークウィークの実施>

- 毎年、7月の特定の1週間を「総務省テレワークウィーク」と定め、本省職員を中心にテレワークの利用を積極的に推進。
- 平成27年度は、7月6日（月）～10日（金）に設定。
- テレワークウィーク終了までに、500名の利用、本省課長級以上の職員は最低1回以上実施することを目指す。

<チーム型テレワークの試行>

- 省内LANのコミュニケーションツールを活用し、従来、登庁が必要だった会議・打合せにテレワーク職員も参加が可能とする。

<ゆう活の実効性を高める取組>

- 窓口業務等の理由により1時間の出勤の前倒しができない部署・地方機関においても、30分間の出勤の前倒しを推奨。
- 朝型勤務時におけるテレワークの活用を推進。

全省的な取組

<大臣、事務次官からのメッセージの発信>

○法務大臣のメッセージ（7月1日に庁内放送実施）

- ・長時間労働を抑制するために、新しい価値観、意識を取り入れ、コスト意識を持ち、多様な働き方に取り組む絶好の機会。
- ・法務省職員の使命を果たし、公務の質を高めるために、業務の効率化、ゆう活等に取り組み、働き方改革及び生活スタイルの見直しを進めることを期待。

○事務次官のメッセージ（通知文書発出及び庁内放送実施）

- ・価値観や意識を大きく変革させ、時間当たりの生産性を高めるための業務改善を推進
- ・一日の時間を有効に使うことにより、各々の働き方・生活スタイルの見直し、ワークライフバランスを実現
- ・国民への行政サービスの維持・向上の徹底

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

○ゆう活（夏の生活スタイル変革）の実施

本省勤務職員は1人15日以上、地方機関等勤務職員は1人5日以上朝型勤務を行うよう努める。

○超過勤務縮減の徹底

業務効率化等により超過勤務縮減を徹底し、定時退庁、早期退庁するよう努める。

本省勤務職員は、毎週水曜日は遅くとも20時までに庁舎の消灯に努める。16時15分以降の会議、作業・調査依頼等の原則禁止。

<テレワークの推進強化>

○テレワークの更なる利用拡大に努める。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

○休暇予定表等の活用による年次休暇の一層の取得促進、夏季休暇の年次休暇と合わせての連続取得促進。

独自の取組

<スマイル法務省見学ツアーの実施>

職員及び職員家族を対象とした職場見学会を8月上旬に本省で実施し、働くパパ・ママへの家族の理解、育児する職員への上司・同僚の理解を図る。

<本省各局長等の幹部職員による定時退庁放送の実施>

毎週水曜日9時30分及び16時15分に本省各局長等の幹部職員がオリジナルメッセージによる庁内放送を実施し、ワークライフバランス、定時退庁等を職員に効果的に促す。

<ワークライフバランス推進のための情報発信誌の発行>

ワークライフバランス推進のための取組を紹介・発信する職員向けの情報発信誌「きらきら」（隔週発行）の増刊号を発行し、取組促進強化を図る。

<夏の働き方改革コンテストの実施>

業務効率化、職場環境改善、男性職員の家庭生活関わり促進等の働き方改革に関する各職場における独自取組を募集・表彰し、各職場における働き方改革実現のための取組を加速させる。

<働き方アイデアの紹介・推奨>

働き方改革のためのアイデア例を紹介・推奨し、各職場における働き方改革実現のための取組を加速させる。

全省的な取組

1 事務次官からのメッセージの発信

- 「ワークライフバランス推進強化月間」のメッセージの発出（年次休暇・夏季休暇の取得推進等を含む。）。

2 夏の生活スタイル変革と超過勤務縮減の徹底

- 原則として全ての課室において、7月及び8月、各省員の事情に応じ最大2時間までの出勤時間の前倒しによる朝型勤務定時退庁を励行。
- 政務を含む省幹部による見回り、早期退庁の勧奨の実施
- 16時15分以降の会議等の原則禁止

3 テレワークの推進強化

- 7月より外務省でもテレワークを全面的に開始し、省内で推進していく予定

4 休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進

- 次官メッセージや省内会議での推奨等を通じ、各省員に対し、合計2週間の夏季休暇の取得を奨励する。

独自の取組

○ワークライフバランスに関するシリーズ講演会の実施

（1）ワークライフバランス講演会：7月10日（金）

15：30～15：50（局幹部向け）

16：00～17：30（一般職員向け）

◆講師：小室淑恵・株式会社ワーク・ライフバランス社代表取締役社長

◆テーマ：国家戦略としてのワーク・ライフバランス～「ゆう活」実践のための働き方改革

（2）女性大使座談会：7月3日（金）14：00～15：30

◆講師：欧州女性3大使（白石駐リトアニア大使、西村駐ルクセンブルク大使、志野駐アイスランド大使）

◆テーマ：働く女性のワークライフバランス、キャリアパスについて

（3）メンタルヘルス講演会：7月14日（火）15：30～16：30（調整中）

◆講師：鈴木満・外務省メンタルヘルス対策上席専門官

◆テーマ：在外公館職員のワークライフバランス

財務省におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

☑ 事務次官・国税庁長官からのメッセージの発信

事務次官・国税庁長官から全職員に対し、ゆう活(夏の生活スタイル変革)をはじめとする推進強化月間中の各取組を積極的に実施するとともに、これを契機として徹底した業務効率化を図り、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よう、メッセージを発信する。

☑ ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の徹底

メールやポスター等を用い働き方の改革の重要性について職員の意識啓発を図る。また、ゆう活(夏の生活スタイル変革)の趣旨を踏まえ、家事・育児の分担を含め、家族・友人との時間を楽しむことを周知するとともに、管理職員に対し、率先した定時退庁や、やむを得ない場合を除き終業間際の業務指示・始業直後の報告聴取を控える等の配慮を行うよう指示する。

☑ テレワークの推進強化

平成17年より実施している国税局に加え、財務省本省においても実施規程を策定・実施し、テレワークの一層の推進を図る。

☑ 休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進

幹部職員・管理職員は率先して休暇を取得するとともに、休暇計画表を作成し部下職員の休暇取得計画の把握・調整を行い、連続した休暇を取得するよう指示する。

独自の取組

☑ 幹部職員のリーダーシップによる働き方改革の推進

推進強化月間にあたり、事務次官・国税庁長官をはじめとする幹部職員間でこれまでの取組状況を確認・共有するとともに意見交換を行うため、財務省女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会を開催し、幹部職員のリーダーシップによる一層の業務効率化や職場環境の改善を推進する。

☑ 幹部職員・管理職員を対象としたセミナー

幹部職員・管理職員の意識啓発のため、ダイバーシティに積極的な企業の役員を講師に招聘し、女性の活躍、仕事と家庭の両立支援策や効率的な業務運営の方法等に関するセミナーを実施する。

☑ 職員の家族による職場訪問 ～家族・職場 みんなで「ゆう活」～

職員の子ども等家族に職員の働く姿を見てもらい、家族とのふれあいや絆を深めるとともに、育児等を行っている職員に対する周囲の職員の理解を促進する。また、当日は年次休暇の取得により早期に退庁し、家族と共に過ごすことを励行する。

☑ 男性職員の育児休業、休暇等の取得促進

男性職員を対象とした両立支援制度のパンフレット等を全ての男性職員に配付し、改めて制度の周知徹底を図るとともに、育児チェックシートの活用拡大、管理者の取得例など男性職員の育児休業体験記の効果的な紹介等を行う。

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

→幹部職員から、これまでの働き方を抜本的に変える必要があること（長時間労働を当たり前とせず時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視等）について、職員に対しメッセージを発信。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

→職員が夕方から家族や友人との時間を楽しめるよう、7・8月において「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）を全日実施。早朝出勤実施者の原則定時退庁や毎週水曜日における20時退庁の励行などを通じて超過勤務の縮減を徹底。

<テレワークの推進強化>

→テレワークの更なる推進強化を図るため、管理職員にもテレワークを積極的に拡充するなど、ワークライフバランスの推進に向けた柔軟な働き方への理解を深めるとともに、必要な者が必要な時にテレワークを実施出来る風土の醸成を図る。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

→「年次休暇等取得計画表」を作成し、レッツ5ホリデーなどの連続休暇や家族ふれあい休暇を含む年次休暇等の計画的取得を促進する。

独自の取組

<業務の効率化や職場環境の改善>

→業務の効率化やコスト意識を持った業務運営を目的とした、外部講師による講演会を実施。

→研修の実施に当たっては、効率的・効果的且つ職員一人一人の働き方に合わせた受講が可能となるよう、オンデマンド機能を積極的に活用。

厚生労働省におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

<大臣からのメッセージの発信>

初めての月間にあたり、働き方改革が求められている中、厚生労働省が先頭に立って超過勤務削減や休暇の取得促進など各種取組を進める。

<ゆう活(夏の生活スタイル変革)と超過勤務縮減の徹底>

- ・原則として、全職員を対象に夏期(7~8月)の2か月間、勤務時間を1時間前倒し(本省以外においても、行政サービスの低下を招かない範囲で実施)
- ・全庁省一斉定時退庁日(水曜日)には、20時までの庁舎消灯の励行
- ・原則16:15以降に会議時間を設定しないことや、調査・作業依頼等の48時間ルール of 徹底

<テレワークの推進強化>

- ・現在原則課長補佐以下とされている対象者を、課室長以上にも拡大

<休暇(年次休暇・夏期休暇)の一層の取得促進>

- ・夏期の特別休暇(3日)と年次休暇(2日以上)をあわせて、連続1週間以上の休暇取得を促進 等

独自の取組

本省の官房各課及び各部局の筆頭課においては、「厚生労働省働き方・休み方改革」の試行実施を引き続き確実に進めるとともに、本省とそれ以外の課室についても、本年10月からの本格実施に向けて、在庁時間の管理・短縮等に積極的に取り組むこととしている。

また、地方支分部局及び施設等機関においても、本省における試行実施を参考として長時間労働を削減するよう努めることとしている。

1 働き方改革

(1) 在庁時間の縮減

- ・原則20時までに退庁
- ・やむを得ない場合でも22時までには退庁
- ・必要な場合は、翌日朝勤務で対応 等

(2) 早出・遅出勤務

- ・国会対応等の他律的業務等について早出・遅出勤務を活用
- ・10時間の勤務間インターバルを設ける

(3) テレワーク

- ・育児・介護等、配慮を要する職員をはじめ希望する職員についてテレワークを活用

2 休み方改革

年間16日以上・少なくとも全職員の65%が、月1日以上の年次休暇を取得

(1) 年次休暇

- ・全職員がマンスリー休暇を取得(毎月1日以上の年休取得)

(2) 夏期休暇

- ・全職員が連続1週間以上の休暇を取得

(3) その他の休暇

- ・全職員がGW・年末年始に、1日以上の年次休暇を取得。
(マンスリー休暇とは別に)

全省的な取組

<事務次官からのメッセージの発信>

- ・夏の生活スタイル変革（朝型勤務と早期退庁の勧奨）を率先して行い、夕方の時間を有意義に使うことを推奨
- ・夏季休暇や年次休暇を活用し、1週間以上の連続休暇の取得を推奨

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

- ・業務の性質上等で実施が困難な職員を除き、全機関において、できる限り多くの職員が朝型勤務を実施
- ・16：15以降の会議の不設定、会議所要時間の短縮、作業依頼指示の早期化及び超過勤務命令の必要性の再確認
- ・各官署毎に、幹部職員等が庁内フロア巡回（毎週水・金曜日）

<テレワークの推進強化>

- ・本省において、テレワーク試行を継続して実施

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

- ・休暇（年次休暇・夏季休暇）の計画表を作成し、計画的な連続休暇の取得を促進

独自の取組

- ・ワークライフバランス推進強化月間である旨を職員掲示板で周知するとともに、パソコン起動時に画面にメッセージを表示
- ・職場ごとに、業務の効率化・職場環境の改善策を議論・策定し、事後的に評価して更なる改善につなげる取組（PDCAサイクル）を実施
- ・本省、地方支分部局及び施設等機関において、男女を問わず全ての職員に対し、仕事と家庭の両立に資するよう、育児・介護に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を記入する「仕事と生活の両立に関する状況確認シート」を導入
- ・毎月19日（イ(1)・ク(9)・ジ）に職員掲示板で、仕事と育児の両立支援制度について周知

経済産業省におけるワークライフバランス推進強化月間の取組

全省的な取組

< 事務次官等からのメッセージの発信 >

→ 月間開始時に事務次官メッセージを発出

< 夏の生活スタイル変革と超過勤務縮減の徹底 >

→ 毎朝勤務時間を1時間早め、早朝出勤者は原則として出勤段階に応じた定時退庁、遅くとも早期退庁(20時)を徹底。特に水曜日は定時退庁を徹底(幹部の見回りを実施。)

< テレワークの推進強化 >

→ 期間中、調整業務を行う職員約20名の試行を実施。育児、介護等している職員(業務上困難な場合を除く)について、期間中、最低1日体験テレワークを推進。

< 休暇(年次休暇・夏季休暇)の一層の取得促進 >

→ 年次休暇・夏期休暇を組み合わせることで連続1週間以上の休暇取得を促進。月1年休の取得促進(課室別の取得率を把握し、省内公表)

独自の取組

< 幹部(局長・審議官等、政策調整官)の取組方針設定 >

→ 幹部(局長・審議官等、政策調整官)が、部局毎のWLB推進月間における具体的な取組方針を設定し、部局内に周知する。(7月初旬)

< 働き方改革に向けた取組の集中実施(行動目標の実行、超過勤務事前確認の本格実施等) >

→ WLB推進月間を通して業務改善の行動目標の実行、超過勤務事前確認の実施を行う。また、モデル課室等による模範的取組みを実行する。

< 優秀課室等の表彰 >

→ WLB推進月間中に、業務改善の行動目標の実施において目立った成果をあげた事例(個人、課室)や休暇取得、超過勤務の縮減を実現した課室を表彰する。

< 働き方改革提案の実行 >

→ 7月中に、有志職員やメールを通じて寄せられた提案のうち、効果が見込めるものについて、大臣官房において具体的な改善策を実行する。

全省的な取組

<省幹部からのメッセージの発信>

○ワークライフバランス推進強化月間の実施に当たって、推進本部長（副大臣）から管理職員の取組に関する指示を発信する。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

○始業時刻、終業時刻を１～２時間早め、定時退庁を奨励する（原則定時退庁）。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

○年次休暇・夏季休暇を組み合わせ、１週間以上の連続休暇の取得を促進する。特に男性が子育て等に参画するための休暇の取得を促進する。

独自の取組

<早期退庁・休暇取得の促進と業務改善の徹底>

○庁内放送やイントラネットを活用し、職員の早期退庁・休暇取得を促進する。

○管理職員が率先した業務の見直し（業務の簡素・合理化や職場環境の改善等）や、職員一人一人における業務改善を徹底する。

○期間中の毎週水曜日に本省の２０時消灯を実施する。

○会議の開催や業務の発注時間を原則９時３０分から１６時１５分の間に制限する。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）の環境整備>

○庁舎内保育所及びテナントの協賛による環境整備を実施する。

・保育所の開園時間の前倒し、朝のタイムセールやメニューの割引等

<幹部職員による巡回>

○幹部職員が各部局の職場を巡回し、超過勤務をしている職員の早期退庁を促す。

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

→事務次官より、夏季休暇の取得促進及び「夏の生活スタイル変革」に積極的に取り組む旨のメッセージを発信する。

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

→原則週1日以上朝型勤務・定時退庁を推進する。また、省内の超過勤務状況を事務次官まで報告し、事務次官が幹部会でフィードバックし、省内の超過勤務状況の「見える化」を行い、これを踏まえて各課室において超過勤務の縮減に取り組む。

<テレワークの推進強化>

→育児及び介護を行う職員の勤務時間の一部の時間帯におけるテレワーク等を試行する。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

→各課室にて休暇計画取得表を作成し、業務スケジュールの調整、相互のバックアップ体制作りにより、計画的な年次休暇・夏季休暇の取得を促進する。

独自の取組

① ワークライフバランステストの実施

「環境省におけるワークライフバランスの推進と女性職員活躍のための取組計画～持続可能な組織を目指すアクションプラン～」(平成27年2月2日ワークライフバランス推進本部決定)3(2)③に基づき実施。取組計画のポイントや両立支援制度の内容、ワークライフバランスを進めていく上での働き方のポイントなどについて、20の問題と解説で構成。テストの対象者は、計画では管理職及び補佐級であったが、今般用意したテストは全職員に理解していただきたい事項を集めたため、全職員を対象にして実施する予定。

② 女性職員相互の情報交流の奨励と人事当局との意見交換の実施

女性職員の登用を促進し、女性職員の活躍の広げていくためには、出産をはじめとする女性職員特有の就業上の問題を軽減、解決していくことが必要である。この一つの方策として、女性職員が気軽に先輩等に悩みを相談したり、問題を克服した経験談を聞くなどの機会を設けるとともに、女性職員の声に人事当局が耳を傾ける場を設ける。

③ ワークライフバランス相談日の設定

「環境省におけるワークライフバランスの推進と女性活躍のための取組計画」を着実に実施していくためには、各職員からも日頃の超過勤務に関する悩みや意見、各職務における具体的な改善案等を人事当局が汲み上げ、それをもとに一つずつ職場環境を改善していくことが有効であるため、平成27年度のワークライフバランス推進強化月間に大臣官房秘書課長等を相談員として試行的に実施する。

全省的な取組

<大臣、事務次官等からのメッセージの発信>

原子力規制庁長官より、夏季休暇の取得促進及び「夏の生活スタイル変革」に積極的に取り組む旨のメッセージを発信する。

<ゆう活（夏の政策スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

朝型勤務は原則全期間の継続実施に努めることとするが、班・係や業務ラインにおいて交替で朝型勤務を実施する場合や業務状況に応じて実施対象を設定する場合には、7月又は8月いずれかの1ヶ月の月単位や週単位、曜日を決めた朝型勤務などを実施。

また、庁内の超過勤務状況を幹部会に報告し、各課室の状況を把握し、これを踏まえて各課室において超過勤務の縮減に取り組む。

<テレワークの推進強化>

テレワークの試行に係る職員アンケートの実施。導入への問題点等の検討、一部職員によるテレワークの試行導入を行う。

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

各課室にて計画休暇取得表により、計画的な年次休暇・夏季休暇の取得を促進する。

独自の取組

① ワークライフバランスに関するeラーニングの実施

ワークライフバランスへの理解及び積極的な参画を推進するため、全職員対してeラーニングを実施する。

② 各課室におけるワークライフバランス推進強化月間における目標の設定

原子力規制委員会各課室において、ワークライフバランス推進強化月間における長時間労働の抑制、定時退庁の励行、業務効率化、夏季における休暇取得促進等についての行動計画を策定し実施する。

③ 職員の疲労蓄積の自己確認及び健康相談の実施

超過勤務の多い職員や育児介護等の仕事との両立を行っている職員について、自己の疲労度チェックや希望者に対する保健師による健康相談を実施する。

全省的な取組

<事務次官からのメッセージの発信>

より活力のある組織を目指して、質の高い仕事を効率的に実施するための思い切った業務の見直し等による超過勤務の縮減、夏季休暇などの休暇取得を促進するとともに、幹部職員等が率先垂範して取り組むよう、事務次官より全職員に向けたメッセージを発信

<ゆう活（夏の生活スタイル変革）と超過勤務縮減の徹底>

業務効率化等を図ることにより、可能な限り早朝出勤及び定時退庁に取り組み、定時退庁が困難な場合でも早期の退庁に努め、夕方以降の時間を有意義に活用することを推進（啓蒙コラムの配信、庁内放送による呼びかけ、講演会の開催等による推進）

<テレワークの推進強化>

本省内部部局において、試行を実施。管理職を含め、テレワークの活用を推進

<休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進>

休暇の取得計画表の活用による計画的な年次休暇等、夏季における連続休暇の取得の促進

独自の取組

- 毎週水曜日に、ワークライフバランス実現のためのヒント等を掲載した啓蒙コラムを職員に向けてメール配信
- 管理職を対象としたワークライフバランスの推進に関する講演会を実施
- 毎週水曜日及び金曜日に、庁内放送による定時退庁の呼びかけを実施
- ワークライフバランスの推進に向けた実効性のある取組や風土づくりにつなげるため、個々の職場の実情を踏まえ、各職場において「働き方改革に係る取組」に着手

