

# 国家公務員における「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間取組結果概要

## 1. 「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間(以下、「WLB月間」)の取組

- ・期 間:平成27年7月・8月(WLB月間)
- ・取組事項:「ゆう活(朝型勤務と早期退庁の勧奨)」と共に、**業務効率化、職場環境改善、テレワーク推進強化、休暇の取得促進、超過勤務縮減**の徹底等の取組を各省庁等において創意工夫の上、実施。

※ 特に以下の項目については全省共通で実施。  
20時までの消灯の励行、16時15分以降の会議等の禁止  
概算要求、機構・定員要求等に伴う作業の見直し、作業・調査の重複排除 等

- ・「ゆう活」実施者:約**22.1**万人 ※ うち本府省等 約**3.7**万人(本府省等の職員総数の約8割強)、  
※詳細は、資料2の1ページ参照 地方支分部局等 約**18.4**万人(地方支分部局等の職員総数の約4割)

## 2. 超過勤務縮減、早期退庁の状況

超過勤務時間の縮減について※詳細は、資料2の2ページ参照



- ・ 本府省等: **23府省等のうち、13府省等**において、昨年度と比較し7・8月共に減少
- ・ 地方支分部局等: **全府省等(15府省等)**において、昨年度と比較し7・8月共に減少

期間中毎水曜日の本府省等の退庁状況について※数値は平均値、詳細は資料2の1ページ参照

- ・ 早朝出勤実施者の定時退庁割合:約**61**%
- ・ 職員全体の20時までの退庁割合:約**81**%(参考:「ゆう活」期間前の6月24日は、約71%)

※ 定時退庁・20時退庁ができなかった主な事由(括弧内は回答府省等数(全23府省等):各省人事担当課調査結果)  
国会関連業務(18)、予算等要求業務(15)、異動・採用に係る人事関連業務(6)、  
時差がある海外との調整業務(5)、災害対応等突発的業務(4) 等

### 3. 国家公務員における「ゆう活」等に係る職員アンケート結果概要

#### 実施概要 ※詳細は資料3参照

- ① 実施対象: 国家公務員(自衛官等を除く)のうち、管理職職員全員及び一般職員の約5%の職員(ランダムサンプリング)
- ② 実施方法: Webアンケート(一部の省庁等は文書で実施)
- ③ 実施時期: 平成27年9月1日～18日
- ④ 回答者数: 22,836

#### 主な結果

##### 【ゆう活・WLB月間における取組について】

- ① 職場の意識変化を感じている職員: 約5割 (ゆう活実施職員: 6割弱、非実施職員: 5割弱)
- ② 自身の働き方を見直すきっかけになった職員: 約5割弱 (ゆう活実施職員: 約5割、非実施職員: 3割強)
- ③ 職場の業務において実際の変化(改善)を感じている職員: 約4割 (ゆう活実施職員: 4割強、非実施職員: 3割強)

##### 【「ゆう活」実施の影響について】

- 「ゆう活」実施者の4割弱が「早く帰りやすい雰囲気職場に醸成された」「夕方の時間帯を活用できた」と回答する一方、3割弱が「朝早く起きることが辛かった」、2割強が「寝不足になった」と回答。

### 4. 取組結果のまとめと今後の方向性

- 「ゆう活」・WLB月間に取り組むことで、多くの職員が夕方の時間を有効活用でき、実際の超過勤務の縮減、職員の早期退庁にも効果があった。また、「ゆう活」実施は、意識変化等においても一定の効果があった。
- 多くの職員が職場の意識変化を感じており、また自身の働き方を見直す契機となった一方で、業務効率化等の具体的な改善にまでには至っていない傾向があるため、引き続き、職場の意識改革に加えて、業務削減等働き方改革の具体的な取組につなげていくことが重要。
- 来年度の「ゆう活」の実施に当たっては、柔軟な運用により、実施者の負担につながらないような配慮が重要。また、所要の法改正等がなされた場合は、フレックスタイム制も活用し、「ゆう活」を実施する。