

産業競争力会議 第42回実行実現点検会合

国家公務員におけるワークライフバランス（WLB）の 推進に関する主な取組

平成28年4月6日

内閣官房内閣人事局

国家公務員におけるワークライフバランス (WLB) の推進に関する主な取組

「国家公務員の女性職員とWLB推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・WLB推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）に基づき、内閣人事局及び各府省において以下の取組を実施

価値観・意識の改革

- 働き方改革を集中的に行う期間として平成27年度からWLB推進強化月間（7月・8月）を実施、また月間中において早期退庁を推進する「ゆう活」を実施
- 人事評価に関し、行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政の実現に資する目標設定に留意することとした
- 職員のWLBと女性活躍に資する取組を率先して行う管理職を増やすため、管理職の意識啓発のためのセミナーを試行的に実施（平成28年1月～3月、本府省及び地方9箇所）

職場における仕事改革

- WLB推進強化月間中の業務改善と職場環境改善に向けた取組のうち、特に優秀なものを国家公務員制度担当大臣賞、内閣人事局長賞として表彰（それぞれ5件）、好事例として紹介
- 表彰事例等を踏まえ、「国家公務員のWLB職場づくりに向けた10のポイント」を作成し、各府省と共有
- 民間のノウハウ等を踏まえた業務改善を進めるため、内閣人事局及び総務省において、民間企業にコンサルティングを委託、結果を各府省と共有

働く時間と場所の柔軟化

- WLB推進強化月間中に、全省的な取組として、管理職を始め、可能な限り多くの職員にテレワーク経験させることとし、テレワークの推進を強化
- 原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充するための法改正を実施（平成28年4月1日施行）

男性の家庭生活への関わりの推進

- 男性職員の育児休業等を取得促進するためイクメンパスポートやポスターを作成
- 男性職員の育児休業取得目標：13%
配偶者出産休暇・育児参加休暇：対象となる全ての男性職員が合計5日以上取得

子育て等をしながら活躍できる職場づくり

- 両立支援のための新たな取組として各府省等に産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じた定員を措置（平成27年度は本省内部部局等に147人、28年度は地方支分部局等に148人を措置）

国家公務員における「ゆう活」

2015年夏からスタート!

『ゆう活』とは・・・

- 個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるようになることが最終目標。
- まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働きはじめ、夕方は家族などと過ごす時間に充てる。

長時間労働の抑制
ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事の効率化を通じた労働生産性の向上
余暇充実による需要創出

国民が豊かさを実感

強い経済の実現を後押し
(先進国としての自信と誇りの回復)

①取組概要

- ・期 間:平成27年7月・8月(ワークライフバランス推進強化月間)
- ・取組事項:通常8:30~9:30の勤務開始時刻を1~2時間程度早め、7:30~8:30等とする「ゆう活(朝型勤務と早期退庁の勧奨)」と共に、**業務効率化、超過勤務縮減**の徹底等の取組を各省庁等において、実施。
- ・対象職員:実施対象職員の範囲は、業務の特性や職員・組織の状況も考慮しつつ、各府省等で判断
※ 実施困難者の例:交替制勤務職員、育児・介護等の事情がある職員 等
- ・「ゆう活」実施者:約**22.1**万人 ※ うち本府省等 約**3.7**万人、地方支分部局等 約**18.4**万



②取組結果概要

- ・「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。**
 - ※ 超過勤務については、本府省等は23府省等のうち13府省等において、地方支分部局等は全府省等(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:早期出勤実施者の定時退庁割合は約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%)
- ・**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。**
 - ※ 職員アンケート結果:「ゆう活」実施者の4割弱が「早く帰りやすい雰囲気が職場に醸成された」「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。

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。** 3

ワークライフバランス職場表彰について

趣旨

ワークライフバランス推進強化月間（7、8月）中に、業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫を活かした取組を行った国家公務員の職場のうち、特に優秀なものを表彰することで、国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスの推進を図る。

選考方法

各府省等から推薦のあった40件の取組から有識者の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賞

内閣人事局長賞

業務改善を中心とする取組

職場環境改善を中心とする取組

府省名	部署名
総務省	行政管理局行政情報システム企画課
財務省	関東財務局
厚生労働省	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
経済産業省	大臣官房調査統計グループ調査分析支援室
国土交通省	九州地方整備局長崎河川国道事務所

府省名	部署名
内閣府	内閣府イクメンの会
内閣府	男女共同参画局総務課
農林水産省	東北農政局
経済産業省	資源エネルギー庁電力・ガス事業部
国土交通省	航空局交通管制部運用課 等



首相官邸で河野国家公務員制度担当大臣及び萩生田内閣人事局長から表彰状を授与。

(平成27年11月)



河野大臣が受賞職場を視察。(平成27年12月)

フレックスタイム制の拡充について(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部改正)

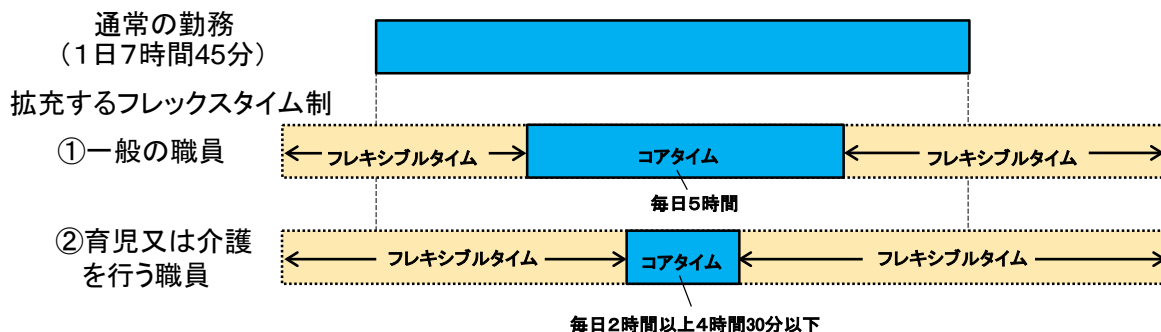
- 柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上や人材の確保にも資する。

概要

- 勤務時間の割振りの特例(「フレックスタイム制」)の対象を、原則として全ての職員に拡充。
※ 現行では、研究職など一部の職員のみを対象としている。
- 希望する職員から申告があった場合、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、職員の申告を考慮して、4週間以内の期間につき、勤務時間を割り振ることができる。
(※通常は1日7時間45分勤務)
- 施行期日 平成28年4月1日

イメージ

- ・割振り単位期間(4週間。育児・介護職員については1～4週間)の中で、1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)
- ・育児・介護職員については、日曜日及び土曜日に加え、週休日を1日設けることができる



コアタイムは全員が勤務
フレキシブルタイムは、その範囲内で、

- ・勤務時間帯を早める(遅らせる)こと
- ・1日の勤務時間を短く(長く)して、その分、他の日の勤務時間を長く(短く)すること

等が可能