

平成 2 2 年度 厚生労働省の目標

平成 2 2 年 4 月 2 0 日
厚 生 労 働 省

国家の礎（いしずえ）である二つの保障は、社会保障と安全保障。

国家の礎の一翼を担う社会保障において、憲法 25 条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」（ナショナルミニマム）を全国民に保障する。

いのちを守る政策の柱は、社会保障と雇用政策である。

厚生労働省の分野において、引き続き連立政権合意、マニフェストの実現に向けた具体策に取り組む。

1. あるべき厚生労働省の姿

○生活者の立場に立つ信用される厚生労働省

従来の役所文化を変えて、生活者（利用者）の立場に立つ、信用される厚生労働行政に変革する。

2. 厚生労働省が目指す目標

○世界に誇る少子高齢社会の日本モデルを策定し、国民と共有する

目指す社会は、格差が少なく、何歳になっても働きたい男女が働くことができ、安心して子どもが産め、地域で健康に長寿を迎えられる等の姿。

(1) 政策の方向

① ナショナルミニマムの基準の設定と実現

- ・ 「健康で文化的な最低限度の生活」（ナショナルミニマム）の基準を明確化し、全国民にナショナルミニマムを保障する。また、格差の縮小に向けた取り組みを強化する。

② ポジティブ・ウェルフェアの推進

- ・ 「機会の平等」を後押しし、能力を生かしてチャレンジできる環境を整備する。社会保障については、自助を引き出す観点から再定義し、経済成長の基盤を作ることを明確にする。

③自助・共助・公助の適切な組合せ

- ・自助・共助・公助それぞれの考え方の整理と役割分担の明確化を図る。
とりわけ共助については、「新しい公共」の考え方の下、幅広い民の力を結集する政策を実行する。

④成長戦略の中核としての社会保障の展開（「未来への投資」）

- ・社会保障や雇用政策を「未来への投資」と位置付け、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で成長戦略につながる政策を立案し実行する。その際、行政と市場の役割分担を見直し、市場の力を一定のルールの下で取り入れる。アジアの成長活力を導入する。

(2) 個別政策及び制度改革の方向

①少子高齢社会の日本モデルの構築に向けて、

- ・年金制度改革
- ・高齢者医療制度改革
- ・医療・介護一体改革
- ・障害者制度改革
- ・第二のセーフティネット整備
- ・幼保一体化等子育て支援改革
- ・雇用の「量」の拡大と「質」の向上
等の道筋をつける。

②将来の安心を確保する前提として、特に「消えた年金」問題の対応に注力し、政府の信頼を回復する。

③医療サービス等を安定的に提供する。

- ・医療従事者等と患者・家族の対話を促進する（国民会議の設置、医療メディエーターの推進）。
- ・予防医療に関する国民的議論を喚起し、合意に基づいた予防接種を推進する。
- ・自殺者数を減少させる。

④ワークライフバランスを確保し、子どもの成長を担う家族の負担を社会全体で分かち合う環境作りに取り組む。

- ・厚生労働省の男性の育児休業取得率を10%に引き上げる。
- ・子ども貧困率を削減する。

⑤就業率の向上とディーセントワークの実現に向けて取り組む。

- ・職業能力開発などにより雇用の安定・就業の促進を図る。恒久的な求職者支援制度の創設など第二のセーフティネットを整備する。
- ・労働者派遣制度の見直し、均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引き上げ、労働時間の短縮、労働災害の防止など、働く人の環境整備に努める。
- ・基金事業、職業訓練の就職率アップの数値目標を決める。

⑥社会保障財源に対する考え方を提示する。

- ・格差や貧困等の経済損失額を明らかにし、所要財源への理解を得る。
- ・今後の社会保障財源の確保に関して、関連する税制、保険料等の在り方も含め一定の考え方を提示する。その際、社会保障の所得再分配機能を強化することにも配慮する。

3. 政策実現及び業務遂行の考え方

(1) コスト意識・ムダ削除の徹底

- コスト意識を向上させ、無駄遣いや過剰給付を不断に見直す恒常的取り組みを組織に埋め込む。天下り団体や事業等への評価を徹底させ、必要性の低いものは廃止する。併せて給付と負担の明確化と透明化を図る。

(2) 国民の意識・実態の把握による国民との意識共有、あるべき国民合意プロセスの確立

- 制度改革、政策実施等における国民との適切な合意形成を実現するため、国民調査・アンケート等のあるべきプロセスを確立する。
- 国民の悩みをどこまで社会で共有するか、国民の意識と実態を把握して不断の改廃を実施し、必要に応じて新しい政策を提言する。
(例) かつては親の介護は、子どもの役割で個人の悩みだったが、これを介護保険という形で社会が共有する問題とした。

(3) 利用者満足度指標の作成による満足度向上

- 利用者満足度指標を作り、できるだけコストをかけずに満足度やサービスの向上を実現する。

(4)各局各課の組織目標において、できる限り目標を数値化し、達成への道筋を付ける。

(注)既に策定済みの数値目標例：「消えた年金」対策、子ども・子育てビジョン、介護職員の処遇改善、介護施設の整備計画、国産ワクチン製造体制、がん検診率等

(5)規制改革の推進

○最低限度の規制やナショナルミニマムの観点から規制を検証し、必要な規制改革を実施する。資格ごとに規定される業務に関する規制改革を必要に応じて推進する。

(6)地方分権の推進

○ナショナルミニマムの保障を前提に、国と地方の役割分担を必要に応じて再構築する。

4. 組織力強化の取り組み

(1)人材の育成・評価・登用等に関する新しい人事システムの構築

○次代の厚生労働行政を担う人物像を明確にし、育成・評価・登用（抜擢人事）等、前例にとられない新しい人事システムを構築する。各部署単位でも人材育成・健康管理・チーム力向上・モラル向上により注力する。

(2)省からの「驕り」の一掃

○実態を把握していなければ、一見どんな立派に見えるビジョンも政策も机上の空論になってしまう。現状把握にとって最も障害になるものが「驕り」であることを認識し、その一掃を図るための取り組みを知恵を出し合って実施する。

* 「驕り」は、事実を見る目を曇らせる。

* 「驕り」は、現場に運ぶ足を重くする。

* 「驕り」は、批判を聞く耳を塞ぐ。

* 「驕り」は、全体像を正しく想像する思考を鈍らせる。

(3)省に不足する7つの能力の向上

①実態把握能力

○既存の統計は正しく実態を反映しているのか。先進国と比較して日本の

置かれた状況を正確に把握しているか。現場によく足を運んでいるか。現実にもどのような政策が求められているのか。声なき声を想像して聞く力があるか。

②コスト意識・ムダ排除能力

○コスト意識を常に持ち、ムダ排除に努めているか。コストは上げずにサービスを向上させる工夫がなされているか。制度の中に潜むムダについてもメスを入れているか。天下り団体、事業等にあるムダを常にチェックできる恒常的システムがあるか。

③コミュニケーション能力

○国民や地方自治体等への通知やお知らせ等が、誰が読んでも分かりやすい表現となっているか。的確にポイントを伝えることができているか。負担と給付関係が分かりやすく示され、正確に国民に理解されているか。厚生労働行政が分かりやすく国民に説明されているか。

④情報公開能力

○国民のいのちや財産に影響を与える情報や不祥事について、指摘される前に速やかに公表しているか。

(例) いわゆる「消えた年金」は、50年前から省内で指摘されていた。

⑤制度・業務改善能力（アフターサービスの考え方）

○寄せられた苦情等を反映させ、制度・業務を不断に見直しているか。生活者（利用者）の立場に立つ制度・業務になっているか。制度等の使い勝手について現場の声を聞き、自ら検証しているか。国民との接点の中でサービス精神の向上に努めているか。

⑥政策マーケティング・検証能力

○新しい制度や政策を実施する前に、徹底した事前調査、マーケティングを実施し、予めニーズや影響を詳細に分析しているか。国民の理解を得られない制度や政策が事前には是正される仕組みがあるか。

○実施された政策がどのような費用効果を上げているか、正確に検証できるか。「見える化」を浸透させ、できる限り分かり易い数値目標やそれに対する達成率を明示して誰もが政策を検証できるようになっているか。

○新しい制度が生活者（利用者）の立場に立ったものになっているか。

以下の 10 原則に沿っているか。

- ・生活者（利用者）の立場に立つ制度か
- ・公平・公正な制度か
- ・安心・安全な制度か
- ・透明性・説明責任が確保されている制度か
- ・シンプルな（簡明で分かり易い）制度か
- ・コストパフォーマンス（費用対効果）に優れた制度か
- ・無駄の出にくい制度か
- ・不服申し立て機能が充実している制度か
- ・最低限の保障機能が充実している制度か
- ・財源の裏付け等持続可能な制度か

⑦新政策立案能力

○いかにして前例や既成概念にとらわれず、新しい大胆な発想で、国民のための新政策を立案するか。

以上