

改革工程表（概要）

人事制度改革

多様な状況を抱える職員が、やりがいを感じながら、能力を最大限に発揮できる人事制度を目指し、以下のような取組を実施。（※時期の記載がないものはすべて令和2年度）

1. 職員の能力を最大限活かす人事管理

- ・ 人事交流ポストを大幅拡大、さらに複線的な人事グループ間の転籍等の仕組みを検討
- ・ 公募ポストの拡大等能力本位の登用を強化
- ・ 昇進要件の柔軟化(課長補佐登用前の地方勤務を必須としない等) 等【P2～5】

2. 職員ケアの強化

- ・ 職場満足度調査等により、職員の働きがい・働きやすさ等のフォローアップ・PDCAを実施
- ・ 様々な配慮事項の把握のための「申告シート」等を導入
- ・ 独任ポストの廃止や重要ポストのダブルチーム配置等を推進
- ・ ハラスメント対策を強化(管理職のアンガーマネジメント研修導入等) 等【P5～8】

3. 職員のキャリア形成支援の充実

- ・ 新規採用職員の重点的ケア(1on1ミーティング、メンター導入等)
- ・ リスクマネジメント等の階層別研修の強化
- ・ NPO等における研修・出向・兼業等の制度化 等【P8～10】

4. 採用活動の強化

- ・ 省内公募メンバー等による「採用チーム」を結成し、具体策検討・実施
- ・ インターン受入れの改善(対応指針を作成、省共通プログラムを導入等)
- ・ ビジネス経験者公募ポスト新設や退職者等の経験者採用を検討・実施 等【P10～12】

5. 労働時間マネジメントの強化

- ・ 出勤簿・休暇簿等の電子化(押印廃止)と、一元的な出退勤管理の実現(R2年度～)
- ・ 各部局の労働時間マネジメントの定期的なチェック・監査
- ・ 労働時間・業務マネジメントに関する階層別研修の導入(R元年度1月～) 等【P12～13】

6. 公正な人事評価の徹底と活用

- ・ 直属の上司(業務実態上の監督者)による評価・結果伝達の徹底(R元年度中)
- ・ 課長補佐級以上の「業務削減・効率化」に関する業績目標設定の義務化
- ・ ハラスメント傾向が見られる者への人事評価・多面評価における厳正な対応 等【P14～16】

7. 職員の支援機能を強化するための人事課自身の体制強化・効率化

- ・ 人事課自身の増員・体制強化
- ・ 人事異動事務へのRPAの導入
- ・ 給与支給事務の集中化(R3年5月～) 等【P16～17】

業務改革

1.業務の集約化・自動化 ・外部委託等

限られた人員の中で最大のパフォーマンスを発揮できるように、令和2年度から以下のような取組を順次進め、職員が生産性の高い業務により集中できるようにする。【P19~20】

- ・法令業務等におけるRPA事業の本格実施
- ・議事録作成支援システムの導入
- ・コールセンターの体制増員・FAQの整備
- ・業務改革推進室(仮称：令和2年1月設置、4月本格稼働)による各局の業務効率化に向けた取組支援 等

2.国会業務の効率化

職員の業務において大きな割合を占める国会業務の負担軽減を図るため、令和2年の通常国会から以下のような取組を進め、業務を効率化する。(※一部、令和元年臨時国会から実施済)【P21~24】

- ・国会答弁のデータベース化
- ・国会答弁審査の効率化(審査のペーパーレス化、審査待ちリストの電子化)
- ・答弁印刷等に係る負担軽減(必要部数削減)
- ・「朝レク」の効率的運用(省内実施) 等

3.柔軟/効率的な働き方 を支える環境整備

柔軟な働き方や効率的な働き方を促進するため、令和2年度から以下のような取り組みを順次進め、ICTを積極的に利活用して環境を整備する。【P25~32】

- ・ペーパーレス化の徹底、決裁の電子化
- ・テレワーク環境の整備(トークンの増設等)
- ・次期LANシステム(2022年~)で新規チャットシステムや大容量データ共有システムを導入 等

職場改善

1.オフィス環境の改善

オフィス環境の改善を通じて、職員の仕事の能率向上を図るため、これまで既に冷房や暖房の運転時間の柔軟化等を実施。引き続き、職員のニーズを踏まえた環境改善を行うとともに、特に文書の電子化等については、令和2年度から「職場改善コンペ」を開催し、優秀部局の取組を重点的に支援するなど、その推進を図る。【P34~37】

2.フリースペースの確保

打ち合わせスペースや集中作業スペースを確保するため、地下1階大食堂の営業時間外の開放を行うとともに、令和2年度から内部アクセスポイントを設置。あわせて、コンペの開催により、地下1階大食堂を低予算でリノベーション(改装)できるアイデアを公募し、リノベーションを実施。【P39】

広報改革

1. 信頼のブランドイメージの醸成

厚生労働省としての役割を明確にした「ひと、くらし、みらいのために」というキャッチフレーズを軸に、これまでの政策発信手法に加え、**政策の推進に取り組む職員の想いを乗せた発信を行っていくなど、より国民に寄り添うことを意識した情報発信を行っていく**。そのほか、月刊厚生労働など既存の広報媒体の機能拡充などを図る。これらについて、令和2年度から順次検討・実施、令和3年度から本格実施。
【P42】

2. SNS等の活用による積極的な広聴アプローチの強化

ソーシャルリスニングの導入による広聴機能の強化などを通じて、**個別の政策や厚生労働省自体が国民からどう見られているのかを再確認し、厚生労働省の発信力向上を目的とする**ための情報として活用していく運用を令和元年度から順次検討・実施、令和3年度から本格実施。
【P42】

3. 省全体の広報マインドの底上げ

職員一人一人がPRパーソンであるという広報マインドを持ち、全職員のメディア対応力の向上や危機管理対応力の向上を図っていけるよう、職務内容に合わせた役職・階層ごとの研修を令和元年度から順次検討・実施、令和3年度から本格実施。
【P43】

4. 厚生労働省の広報機能の強化に向けたその他の対応

厚生労働省ウェブサイトのデザインの改善や、**よりきめ細やかなメディアへの対応**などについて、令和元年度から検討・調整に着手し、令和2年度から順次実施。
【P44~46】