

1 現時点の進捗状況に対する若手チームとしての受け止め

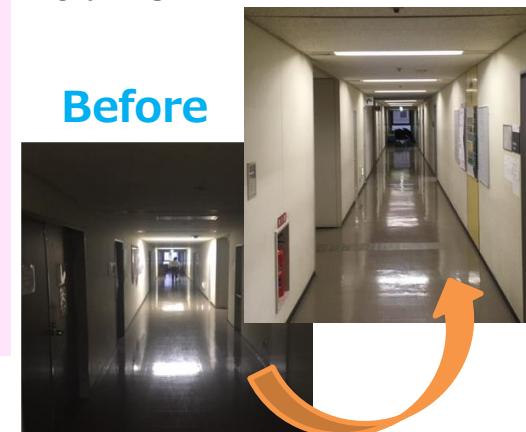
- ▶ 新型コロナ対応により、組織として人員に余裕がない中でも、工程表に網羅的に対応いただいたことに、心から感謝。
- ▶ テレワーク等、新型コロナ対応と相まって進展した改革も。

【特に進展があったと感じている事項】

- ・ 国会答弁審査業務のオンライン化
- ・ 出勤簿・休暇簿の押印廃止（予定）
- ・ 総合職への転籍ルートの確立（予定）
- ・ 一般職若手が係長昇進までに必ず他部局ポストを経験（予定）
- ・ 地方勤務を昇任要件としない運用徹底
- ・ 内示の早期伝達
- ・ 職場満足度調査の実施（予定）
- ・ 1 on 1 ミーティング開始（予定）
- ・ フリーアドレスの試行導入
- ・ テレワーク用トークン、モバイルルータ、タブレット等の大量取得
- ・ オンラインレク・会議の本格実施など

廊下も明るくなりました！

After



2 更なる改革の推進に向けて期待したい事項

- ▶ 一方で、若手チームの最大の関心事である**人事制度改革**については、「**職員を大事にする組織**」に生まれ変わるためには、ほぼ手つかずの事項も含めて、**取組を残りの半年で加速化させる必要**。（→次ページ）
- ▶ **新型コロナ対応の中心業務を担うのは厚生労働省**。この半年は、通常の霞が関の慣習からは考えられない異次元の人事により、職階・職種・人事グループを問わず、**人材をコロナ本部に集約**。
 - **深夜・休日業務は今も継続**しており、幹部・若手問わず、**疲弊・家族への負荷は限界寸前**。
 - 引き続き、**国会からの業務負荷軽減のご理解と、厚生労働省の職員増を切にお願いいたします**。



若手改革チームとしては、引き続き、人事制度改革・職場改善等の重要項目をはじめとする**改革の実行・フォローアップ**を担うとともに、**省内外への改革状況の発信**に努めています！

若手チームとして、今後特に徹底した改革が不可欠と感じている事項の例

▶ 年齢・職種を超えた人事の確立

- 今回の改革では、省内公募の対象となる人事交流枠が一般職8ポストに限定されているほか、職種を問わない総合職の公募ポストが4つ（補佐級1・係長級3）のみ。
 - 総合職間、総合職・一般職間、一般職間で、人事交流・転籍を希望する者への対応が限定的
 - **人事交流枠・公募枠の大幅増（管理職含む）と対象ポストの精査（人事交流等に適したポストかどうかなど）、転籍要件の明確化（選抜方法）などの早急な対応が必要**
- 年功人事改革は手つかず
 - 有能な人材を霞ヶ関・厚生労働省に集めるため、**30代で課長、40代で局長となれる抜本改革**が必要

▶ 職員の意欲・不満見える化し、改革に直結させるサイクルの確保

- **職場満足度調査の定期実施や退職者への離職理由調査**を通じ、職員の意欲・不満見える化・共有
 - **部局や人事グループごとに分析・比較**し、**改革に直結させるとともに、取組状況をフォローアップ**
(第1弾として、昨年の省内アンケート結果を踏まえた各人事グループの対応をフォローアップ)

▶ 繁忙状況の客観指標に基づく実員配置の調整 → 国会答弁数等も含めた基準化・組織内共有が必要

▶ ベンチャー企業等からの経験者採用・人事交流の拡大

▶ コールセンター拡充・運用見直し

- 令和2年度はコールセンターを4人→8人に増員
 - 若手の業務負荷軽減につながったのか状況把握を行い、引き続き拡充・運用見直しを徹底
- ▶ スマートワークの一層の促進 → テレワーク用トークン・タブレットの必要数の維持・確保、グループチャットツール・自動文字起こしシステムなどの本格導入 など