

Withコロナ下
であることを踏
まえた工程表の
見直しに関する
意見

令和 2 年11月 9 日
「第 4 回厚生労働省改革実行チーム」
厚生労働省改革若手チーム

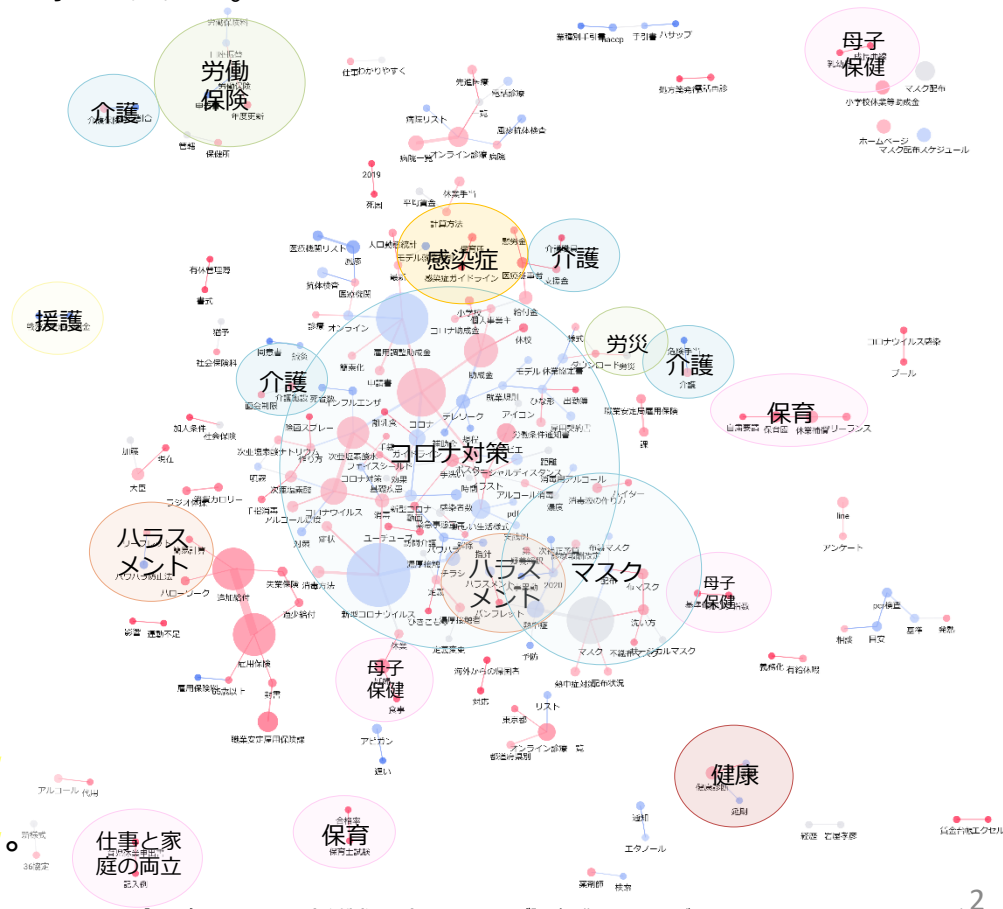
コロナ下においても多様な国民のニーズに 応えていく改革を

コロナ下の状況であっても、国民の厚生労働省に対するニーズは多様であり、これらのニーズに迅速かつ的確に対応することが求められる。

他方で、厚生労働省においては、長期化するコロナ対策を集中的に行うため異次元での人材の集約は継続しており、常時、コロナ対策本部長以下**400名規模の体制を組み**（厚生労働省本省定員約3700名）、環境省、民間企業等からも人員派遣のご協力をいただいで対応している状況。

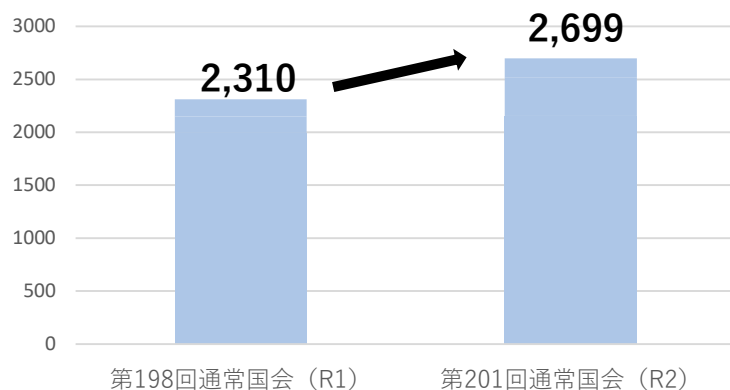
今後の感染状況と業務量を正確に見込むことができない中、

- 限られた人的資源の下で、
- 多様な国民のニーズを的確かつ迅速に把握し、
- 政策立案やサービス改善を遂行するための
- 効率的かつ効果的な体制を構築する必要がある。



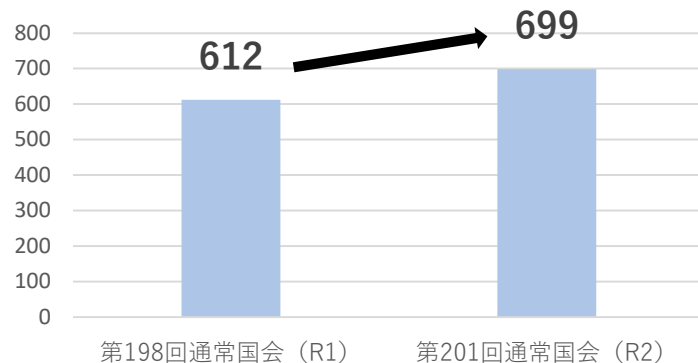
コロナ下における厚生労働省の業務量

コロナ前後での答弁（発言）回数の推移



コロナ前後での答弁（発言）回数の推移

（定員（内部部局）1000人あたり）



<厚生労働省調べ>

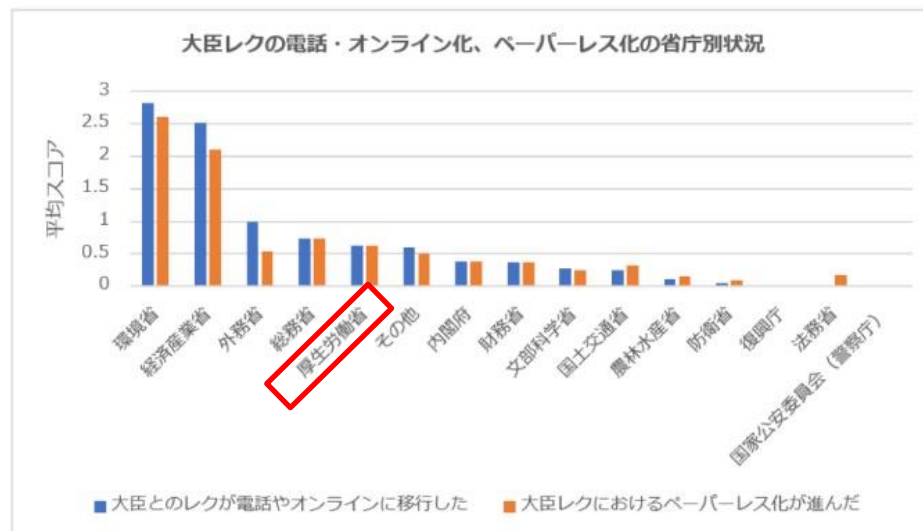
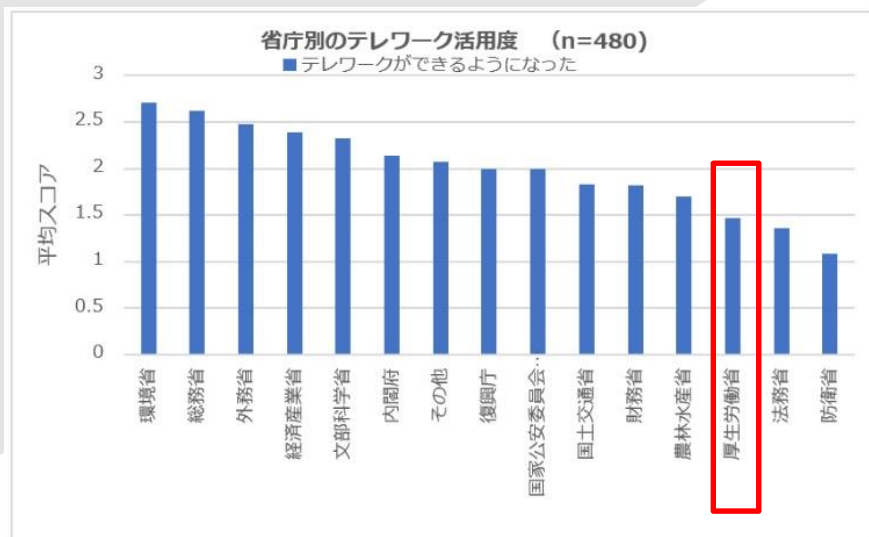
※第198回・201回通常国会中の本会議、常任委員会、特別委員会での大臣・副大臣・政務官の答弁回数を集計



出典：株式会社ワーク・ライフバランス「コロナ禍における政府・省庁の働き方に関する実態調査」

※調査期間（2020年6月19日～7月13日）に、2020年3月から5月までの働き方にどのような変化があったかについて調査したもの。
全回答者480名中、厚生労働省職員は70名（回答者中14.6%）。

厚生労働省のIT化は道半ば



出典：株式会社ワーク・ライフバランス「コロナ禍における政府・省庁の働き方に関する実態調査」



- テクノロジーの活用により、生産性の悪い仕事のやり方を変える（デジタル改革）
- 表層的な業務効率化にとどまらず、業務を抜本的に見直す（業務改革）
- これらを実現するため、幹部・上司から意識を変えていく（意識改革）

などについて、徹底して取り組まなくてはならない時がきている。

【具体的な取組の例】

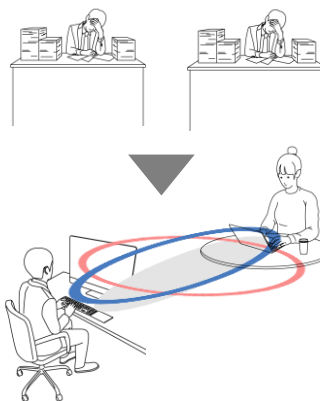
デジタル・トランスフォーメーション（DX）による業務改善に向けて

1 | デジタル技術を活用した国民のニーズの迅速な把握



- ▶ Withコロナ下における国民のニーズの変化のスピードが加速化している
- ▶ 国民のインサイトを迅速に分析し、E B P Mを踏まえた政策立案の推進
- ▶ 諸外国で活用されている行動科学を活用した政策立案・行政サービス改善の推進 など

2 | 新たな生活様式、DXを見据えた人材確保



- ▶ ベンチャー企業等からの経験者採用、人事交流の拡大による官民交流の推進
- ▶ 新たな変革の時代を支える人材を確保するための採用業務への十分なリソース配分
- ▶ テレワークなど対面によらない業務の推進にも資する1on1ミーティングの普及・推進 など

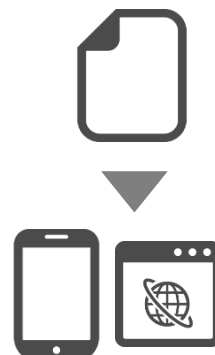
3 | スマートワーク推進のための環境整備



紙文書から電子文書へ。幹部が率先してスマートワーク実践に取り組み、情報セキュリティ水準の確保と同時に以下の検討を加速化

- ▶ 民間企業におけるチャットシステム等（ZoomやTEAMS等）の多様化を踏まえた環境導入の加速化
- ▶ 対面によらない会議の増加による、外部との大容量資料の送受信の簡素化 など

4 | デジタル技術を活用した効率的な情報発信



- ▶ コロナ下における、国民の多様な情報ニーズに対応するためのコミュニケーション力の強化
- ▶ 対面によらない行政手続きの推進を見据えたWeb媒体の強化
- ▶ 厚生労働省におけるパワーポイント様式の統一化による業務負荷の軽減の更なる促進 など

【具体的な取組の例】

プロセスの見直しにとどまらない業務改革

業務増を効率化により抑制するとともに、既存の業務自体の必要性から見直す

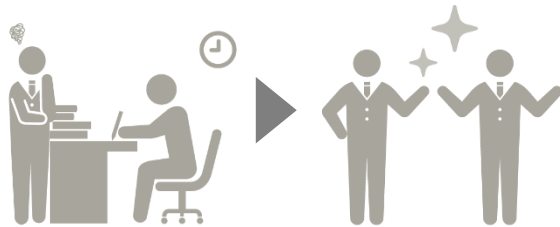


- ▶ コロナ対応により業務が増加している状況を踏まえ、業務プロセスの効率化等に徹底して取り組み、業務の増加を可能な限り抑制
- ▶ あわせて、国会会期外など実施時期を見極め、プロセスのみならず業務自体の徹底した棚卸しを実施

など

幹部・上司の意識改革

属人的な意識の差によって業務改革等に相当の差が生じている現状を変える



- ▶ 人事評価項目に「業務量削減・効率化実績」を追加した効果の検証
- ▶ 幹部・上司が自ら、部下のために仕事のやり方を変え、具体的に何を変えたのかが可視化される仕組みの構築
- ▶ 1on1ミーティングの普及・推進による上司・部下間のコミュニケーション・業務マネジメント機会の増加

など

あわせて、コロナ下における経験を活かし、**有事に機動的な人員配置と業務の休止を実現する仕組みの構築**と、引き続きの**国会からの業務負荷軽減のご理解**をお願いいたします。