

厚生労働省改革に関するこれまでの経緯等

大臣官房総括調整室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

厚生労働省改革について

- 令和元年4月 厚生労働省改革若手チームが発足。
同年8月、「厚生労働省の業務・組織改革のための緊急提言」をまとめ、大臣に手交。
- 令和元年10月18日
第1回厚生労働省改革実行チーム（チーム長：事務次官。以下「実行チーム」）を開催。
- 令和元年12月25日
第2回実行チームを開催。若手チーム緊急提言等を踏まえた「改革工程表」を策定。
- 令和2年7月20日 第3回実行チームを開催。以下の方向性を確認。
 - ・「新型コロナウイルスや毎年発生する災害等への対応の中であっても、改革の歩みを止めない」
 - ・「改革項目のアップデートや優先順位をつけたメリハリのある改革を進めていく必要がある」
- 令和2年11月9日 第4回実行チームを開催。
全職員向けアンケート等を踏まえて、改革工程表のメリハリ付けや、改革項目のアップデート等を行うことを確認。
- 令和3年3月11日 第5回実行チームを開催。
全職員向けアンケート結果をもとに、工程表の中でも重点的に取り組む22項目を決定。
- 令和3年7月8日 第6回実行チームを開催。
22項目の取組状況等を確認。

厚生労働省改革推進体制について

厚生労働省改革実行チーム

常に改革を断行するための恒常的な組織の設置
(「改革具体化TF」が改革の具体案を検討し、各部局と調整)

チーム長： 事務次官 副チーム長： 厚生労働審議官、医務技監
チーム員： 官房長、総括審議官、政策統括官（総合政策担当）、人事課長、官房参事官（人事担当）、
官房総務課長、官房参事官（総括調整担当：2名）、会計課長、地方課長、厚生科学課長、
官房参事官（情報化担当）、参事官（総合政策統括担当：2名）、**総括調整室員＋若手チームメンバー**

改革具体化TF

・若手チーム、厚生労働省ICT利活用推進チーム、厚生労働省業務改革・働き方改革加速化チームほか、
これまでの業務改革・人事制度改革等の提言も踏まえ、改革の具体策の検討、各担当部局との調整を行う

主査：官房参事官（総括調整担当）2名

担当職員（総括調整室員）

民間出身・出向者（2名）

若手チームメンバー

業務改革・人事制度改革等を改革具体化TFの一員として検討・実現

活動報告

業務改革推進室

・各部局の本来業務のプロセス見直し・業務効率化について、各部局への支援・進捗管理等を行う

フォローアップ

工程表のフォローアップ

業務見直しに向けた支援等

各担当部局

<原局グループ>

A局（原局）

B局（原局）

C局（原局）

<官房グループ>

人事課

総務課

会計課

統括

統括

地方課
厚生科学課

各部局ごとに**業務改革に熱意のある若手職員等をメンバーとする「業務改革推進チーム」を設置**（各部局の本来業務のプロセスの見直し・業務効率化を推進）

原局は自身の固有業務の効率化を図りつつ、官房部局に対し、業務効率化に必要な見直しを提案（依頼方法の見直し等）

官房部局は、自身の業務効率化に加え、原局の作業負担が軽減されるよう検討

結果①：職場満足度

- ・ 「厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている」、「今から2年後も厚生労働省で働き続けていると思う」という設問は、ポジティブ回答（「とてもよくあてはまる」、「あてはまる」）がネガティブ回答（「全くあてはまらない」、「あてはまらない」）を上回った。
- ・ 厚生労働省という組織について、「良い職場として家族や友人に勧めることができる」、「仕事に全力を尽くそうという気にさせてくれる」という設問は、ネガティブ回答がポジティブ回答を上回った。
- ・ 職場満足度を年齢別にみると、25歳～39歳の若手層からミドル層で低くなっており、25歳未満の若手と40歳以降の職員は相対的に満足度が高い傾向がみられた。

結果②：職場満足度を高める要素（ドライバー）

- ・ 職員の重要度が高いドライバーは、「私生活とのバランス」、「仕事の適切な裁量」、「協業を楽しむこと」等が上位にあがった。実現しているドライバーは、「厚労省が果たすべき使命への共感」、「自分の業務と厚労省が果たすべき使命との関係性の理解」等が上位にあがった。
- ・ 重要度が高いにもかかわらず実現度が低いドライバーは、「私生活とのバランス」、「時間的裁量」、「自分の強みを発揮する機会」、「部局横断での知見共有」、「所属部署の自分の健康と幸せへの関心」であった。

結果③：重点的に取り組むべき22項目

- ・ 重要度が高いドライバーに対応する改革項目のうち、期待度が高いものとして、（全106項目中）22の改革項目（※）が、「重点的に取り組むべき改革項目」であるという結果が得られた。
（※「冷暖房の温度調整や稼働時間の柔軟化等」、「委員会開催スケジュールの事前合意・共有と質問通告2日前ルールの徹底」、「テレワークの推進・環境整備（トークン・同時接続数の増設、更なる推進策等）」等

・ アンケート結果も踏まえ、22の改革項目について更に踏み込んだ改革を実現するべく検討を進めるとともに、その他の項目についても着実に改革を進めていく。職場満足度等のアンケートについても、継続的に実施していく。

重点的に取り組むべき22項目

人事制度改革

- 1 多様なキャリアパスの策定（管理職を希望しない場合のキャリアパス等）
- 2 内示時期の前倒しによる十分な引継ぎ時間等の確保（転居を伴う異動：1か月前、それ以外：2週間前）
- 3 人事的配慮が可能なポストの拡充（同一業務への複数名配置、独任ポストの廃止等）
- 4 民間企業経験者の公募ポストの拡充（任期付職員の採用マニュアル整備等）
- 5 出勤簿・休暇簿等の電子化（押印廃止）と出退勤管理の一元化・強化
- 6 超過勤務手当の適切な執行（執行状況を踏まえた運用改善等）
- 7 厳正な人事評価の徹底（C評価等の基準明確化、ハラスメント傾向職員への厳正対応等）
- 8 人事課内の組織体制強化（増員や定型業務の整理合理化など）

業務改革

- 9 RPA事業の本格実施による業務負荷の低減（RPA：ロボット技術による定型業務の自動化・効率化）
- 10 コールセンター増員による、電話対応の負荷削減
- 11 議事録作成支援（自動文字起こし）システムの導入
- 12 問表作成の効率化（省内伝達方法、割振調整のルール見直し等）
- 13 答弁様式等のダウンロード（Wordテンプレートからダウンロード可能に）
- 14 国会答弁審査のペーパーレス化（原則メール・電話による官総審査）
- 15 国会答弁のデータベース化
- 16 委員会開催スケジュールの事前合意・共有と質問通告2日前ルールの徹底
- 17 通告時間やいわゆる「空振り答弁」等の分析・公表
- 18 ペーパーレス化の徹底
- 19 外部ウェブサイトへのアクセスやファイルダウンロードの際の手順簡素化
- 20 テレワークの推進・環境整備（トークン・同時接続数の増設、更なる推進策等）
- 21 大容量データ共有システムの導入

職場改善

- 22 冷暖房の温度調整や稼働時間の柔軟化等

厚生労働省改革に係る今後の方向性

【現状と課題】

- 各改革項目については、進捗の差はあるものの、全体的に取組が進展。今年末には改革工程表が作成されてから概ね2年を迎えるところ。この2年間の歩みを踏まえ、今後の方向性を検討していく必要。
- 改革工程表は若手チームの緊急提言を受ける形で網羅的に策定され、それに沿って進められてきているが、改革工程表の中には、既に対応が終わったと考えられるものや引き続き取り組んでいくべきものが混在。

【当面の取組方針】

- 改革工程表について、例えば (a)達成・完了、(b)一部達成・完了、(c)見直し・継続、(d)関係方面への働きかけを継続、といった形で整理する。
- その上で、これまでの歩みや若手チーム・担当部署等の意見を踏まえ、必要に応じ職員へのアンケート等を行った上で、次回の改革実行チーム以降、改革工程表の整理や新規項目の追加を行っていく。