

2025年までに実現したい厚労省改革の内容と その進め方に関する提案

2021年11月

厚生労働省改革若手チーム・民間チーム

- ・これまで実現したこと
- ・2025年までに実現したい厚労省改革

これまで、4つの分野で改革を着実に実施。

業 務 改 革



職 場 改 善



人 事 改 革



広 報 改 革



達成に向け引き続き取り組むものもあるが、
完了したもの、一定進展したものも多い。

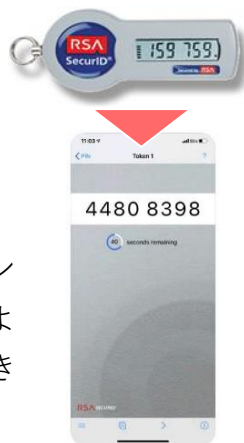
【業務改革】これまでに実現したこと

※主な項目のみ掲載

昔はハードトークンを貸し借り…



テレワークしやすくなりました。



ソフトウェアトークンを導入し、ハードトークンも合わせ、本省全職員にトークンがいきわたる環境を整えました。これにより「トークンがないためにテレワークできない」状態が解消されました。

ソフトトークンでテレワークしやすく！



国会業務の効率化が進み始めています。



国会答弁様式をテンプレート化し厚生労働省LANシステムからダウンロードできるようにするとともに、紙による対面の答弁審査から原則オンラインでのペーパーレス審査とし、国会業務効率化を実現しました。



国会シャトルバス、試行運転中です。



国会会期中、議事堂や議員会館と5号館を往復するシャトルバスの試行運転を実施。各部局での職員の移動に係る負担を軽減しています。



コールセンター機能を充実させました。



コールセンターの人員拡充と各部局によるFAQ拡充、自動音声のリニューアル等を行い、国民の皆様の声をより効果的・効率的に集めるとともに、若手職員の作業時間確保につなげました。

【職場改善】これまでに実現したこと

※主な項目のみ掲載



厚労省の廊下が
明るくなりました。



廊下照明の間引きを緩和しました。
また、可能な範囲でLED化を実施し、更なる照度改善を図っています。



明るい！！



夏は暑く冬も暑い5号館
なんて、言わせません。



冷房稼働・停止時間や温度調整の柔軟化を実現しました。また、クールビズの運用を柔軟化しており、令和3年度においては期間を定めず実施しています。



夜間の照明一斉消灯を
廃止しました。



職員の在庁時間の縮減を意識させる庁内放送を拡充しつつ、夜間の照明一斉消灯を廃止しました。



フリーアドレス、
試行中です。



一部部局においてフリーアドレスを導入し効果検証中。ペーパーレス化を伴うため、元のキャビネットスペースを有効活用できるなど利点は多くあります。



打合せもしやすい！

【人事改革】これまでに実現したこと

※主な項目のみ掲載



十分に引き継げるよう、
内示時期を早めました。



これまで、異動日の1週間前に行っていた異動内示の時期を更に1週間早めることで、十分な引継ぎや、異動事務のための期間を確保できるようになりました。



職員の働きがいを測る
仕組みを導入しました。



本省係長級以下職員を対象に、「エンゲージメントサーベイ」を行っています。実施結果を分析・関係者に共有し、職員のきめ細かいケア、離職防止等に役立てていきます。



メンター制度を創設し、
運用開始しました。



新規採用職員1名に対して先輩職員1名がメンターとなり、キャリア形成や業務の進め方についての相談など幅広く相談できアドバイスを受けられる仕組みを創りました。



本省係長級43名を
経験者採用しました。



様々な経験・バックグラウンドを持つ43名の方々を、本省係長級として採用しました。

【広報改革】これまでに実現したこと

※主な項目のみ掲載

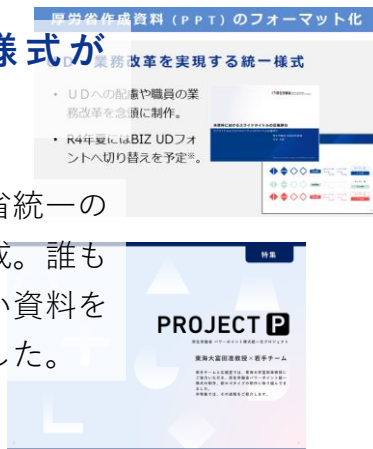
改革
101

厚労省のパワポ様式が
できました。

厚労省作成資料（PPT）のフォーマット化

- ・UDへの配慮や職員の業務改革を実現する統一様式
- ・UDへの配慮や職員の業務改革を実現する統一様式
- ・R4年度にはBIZ UDフォントへ切り替えを予定※。

デザイン専門家の協力の下、厚労省統一のパワーポイントフォーマットを作成。誰もがわかりやすく、デザイン性の高い資料を短時間で作成できるようになりました。



改革
100

厚労省ウェブサイトが
見やすくなりました。

厚労省のブランディングを意識しつつ、見やすさ・分かりやすさ・使いやすさを追求したウェブサイトが増えてきています。



改革
98

SNSをフル活用して
国民にアプローチ。

コロナ禍での情報発信強化の一環として、特にTwitterとFacebookを利用した情報発信を強化しています。



改革
97

職員の顔が見える広報を
行っています。

国民の暮らしを支える政策を立案する職員の顔を出して担当案件を解説。政策の裏に隠れがちな職員の熱意や思いを国民に届けています。



- ・これまで実現したこと
- ・2025年までに実現したい厚労省改革

2025年までに実現したい「業務改革」



業務 1

業務が「妨害」されない、オンライン環境の整備

ストレスフリーなPCインフラ整備

- PC処理速度向上、インターネット検索・オンライン会議ソフトの利便性改善

業務オンライン化へのトップの関与

- レクの原則オンライン化、審議会等の完全ペーパーレス化に幹部が主体的に推進

- ✓ 幹部レクのオンライン対応割合：●%
- ✓ 「業務中のPC処理待ちが減少した」の職員評価：●段階で●以上

業務 2

職員がやるべき仕事の厳選、仕事のやり方のブラッシュアップ

職員提案型の業務見直し

- 職員からの業務見直し提案について、第三者目線で評価・トップダウンで意思決定を行い、業務の外注・自動化（RPA）による効率化や、廃止等の見直し策を実行する仕組みの創設

- ✓ 業務棚卸しにおける削減・効率化した業務量の割合：●%以上
- ✓ 「企画立案業務に割く時間が十分に確保できている」の職員評価：●段階で●以上

業務 3

省全体の知識・知見・人脈がつながるネットワークの構築

厚労省全体視点での、オンラインでのナレッジマネジメント

- オンラインでのナレッジマネジメントの徹底（紙媒体資料のオンライン化、マニュアル・ノウハウの体系化等）。「オンラインを見ればわかる」を当たり前に。

- ✓ 「省全体での知識・知見・人脈がつながるネットワークの構築」の満足度に係る職員評価：●段階で●以上
- ✓ 紙文書保存ゼロ達成

※ 数値目標については、職員を対象に今年度実施する調査の結果等を踏まえて具体的な数値を設定

2025年までに実現したい「職場改善」



職場 1

柔軟な働き方と創造的な仕事を促進するオフィス環境の整備

オンラインに対応するオフィス環境整備

- 会議スペースの捻出・快適な職場環境を目指し、フリーアドレス等への移行（業務用スマホ配布等やペーパーレス化とセット）
- 業務ニーズに応じてレイアウトを変えやすい、軽量・コンパクトな机・イスへの刷新
- 不足する会議室の新規設置、ウェブ会議用スペースやボックス型個別ブースの設置

✓ 「対面会議、ウェブ会議の実施場所に困らない」の職員評価：●段階で●以上

Before



After



職場 2

人の身体に優しく、仕事に集中できる環境整備

身体に優しいデバイス整備

- 腰痛等が生じにくいイス、視線の高さにディスプレイを設置するための器具等、デスクワークに最適なデバイスの整備

仕事に集中できる快適な環境づくり

- 課室単位で冷暖房操作の更なる柔軟化

✓ 「人の身体に優しく、仕事に集中できる環境整備ができている」の職員評価：●段階で●以上

※ 数値目標については、職員を対象に今年度実施する調査の結果等を踏まえて具体的な数値を設定

2025年までに実現したい「人事改革」



人事 1

年次や職種に捉われない、意欲と能力本位での適材適所の実現

人材配置の柔軟性向上

- 年次や職種の枠に留まらない、能力本位の人事配置
- ポストコロナを見据えた戦略的な人員配置

採用ソースの拡大

- 改革を推進する官房部署への配置を含めた経験者採用（出戻り採用を含む）の拡大 等

人事 2

家族や親友に勧められる職場としての厚生労働省改革の実現

きめ細かい職員ケアの実施

- 入職者の定着プログラムの作成・実施
- 超過勤務縮減の状況を幹部評価へ反映

意欲につながるキャリアや経験値の提供

- 民間・NPO等出向希望の原則実現
- 実戦志向のオンデマンド型職員研修の充実

人事 3

「厚生労働行政の미래のための人事戦略」の策定・トップの関与に基づく実行

人事戦略の策定

- 「厚生労働行政の미래のための人事戦略」の策定（目指すべき厚労行政の実現に資する人事配置や人材育成等の戦略）

トップ主導で戦略を実行

- 人事戦略に基づく人事施策実施状況を次官自ら年1回レビュー。戦略を柔軟に軌道修正。



✓ 取組項目や人事戦略が策定できた段階で、その戦略の趣旨を十分に踏まえ、達成すべき数値目標を設定

2025年までに実現したい「広報改革」



広報 1

国民を置き去りにしない「利用者目線」に基づく広報コンテンツ作成・発信

相手の立場・ニーズにフィットする情報提供

- 利用者の立場・ニーズに応じて、分かりやすい広報コンテンツを提供。

メディア側の「使いやすさ」を追求

- 「報道する立場において使いやすい素材」という観点でのコンテンツ作成に向け、メディアとの定期的な意見交換を実施

広報 2

国民一人ひとりの「選択」を支える広報への転換

行動科学の視点を導入した広報の実施

- ナッジ研修を実施。ナッジ等行動科学の視点を活かした表現を広報物に使用

広報におけるDXの推進

- デジタル広報とオンライン手続きをシームレスに統合することで、利用者の利便性を向上

広報 3

作りっぱなしの広報から、利用者のニーズに即応する広報への転換

リリース前後の広報効果検証

- 重要案件に係る特設サイトや動画サイト等のリリース前後における定量・定性調査等の結果を踏まえた継続改善

ニーズ変化に素早く対応する広報への転換

- アクセス分析を始めとしたウェブ広聴ツールの拡充により、利用者のリアルタイムのニーズに応えるコンテンツへと改善



- ✓ 厚労省が発信する情報について、専門家及びメディアからの利用者満足度：●%以上
- ✓ 厚労省が発信する情報の視覚的な分かりやすさ、情報へのアクセスのしやすさに係る国民からの利用者満足度：●%以上
- ✓ 重要案件に係る特設サイトや動画サイトなどについての定量・定性的な事前・事後効果測定において、利用者満足度：●%

これらを実現するため、 改革の進め方を柔軟に変えていく。

具体策（案）

- 1 改革ストーリー・
成果の発信
 - ✓ 広報室が中心となり、若手チーム報告書の原点に立ち返り、厚生労働省としての改革へのコミットメントと具体成果・進捗状況を継続的に発信
- 2 事務局体制
 - ✓ 改革全体の目標達成の責任を改革実行チーム事務局の人事評価に明確化 ※1
 - ✓ 事務局の体制強化やスキル育成に向けて、民間コンサルを活用
- 3 進捗の
グリップ
 - ✓ 優先施策は隔週で事務局が課題抽出を行い、改革具体化TFと担当部署において課題解決のための討議を実施
- 4 意思決定
 - ✓ 優先施策の具体化及び改革を実行するためのリソースの確保についての一元的な意思決定を担う、官房幹部参加の会議 ※2を月次開催。
必要に応じて、外部有識者にも参画いただく

※1 改革全体の目標達成責任は改革実行チーム事務局の人事評価において明確化する。この他、各改革施策の実行を担う部局においては、その達成責任を、部局ごとの人事評価において明確化する。

※2 参加者として、次官以下の官房幹部、事務局である改革具体化TFメンバーに加えて、議題となる案件の担当・関連部署を想定。
意思決定した施策を実現するため、適宜、予算を官房に集約する等の措置を講じるか否かについても、この会議体において意思決定。