

厚生労働省改革工程表の刷新に向けて

厚生労働省改革若手チーム／民間チーム

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「改革」の歩みを止めないために

- これまで、4つの分野（業務改革、職場改善、人事改革、広報改革）で改革は着実に進捗。
- 一方で、全職員アンケートでも、依然として「厚生労働省という組織を、良い職場として家族や友人に勧めることができる」と回答する割合は低く、職場満足度も、特に若手（係長・主査級、30代職員）が低い傾向。

- 厚生労働省改革について、「職場改善活動」に留めることなく「改革」の歩みを継続させる。
- そのためには、厚生労働省が目指す姿を共有し、若手も含めて職員一人一人が改革に意識を向けるとともに、幹部職員のリーダーシップを発揮したコミット（※）が重要。

（※）優先施策の具体化や予算等のリソース確保について、一元的な意思決定を行う幹部参加の場を設ける。

- 改革工程表の刷新は、「できること」を目指すのではなく、「あるべき姿」を念頭に置いた上で、そこに向けた工程を考えることが必要（「改革」の実現には、走りながら考えることも当然であり、壁に当たったタイミングで工程を柔軟に見直せばよい）。

「若手が感じている現状」と「どう改革していくべきか」

目指す姿

若手が感じている現状

どう改革していくべきか

① 仕事のやりがい・WLBの実現

- 国民に必要な政策を届けるといふ、やりがいにつながる業務に割ける「余力」がない。
- 自分の目の前の仕事が、よりよい社会づくりにどのようにつながっているか分からない。
- 省内の知識・知見・人脈にタイムリーにアクセスできない。

- 全ての業務を職員だけでこなすことに拘らず、外注やRPAを活用（職員提案型で見直し）。
- 幹部は、未来志向の政策議論の場を意識的に設け、その内容を政策づくりに反映。
- 予算要求や制度見直しなど、マニュアルを体系的に整備。

② 「仕事」に集中できる職場環境

- オンラインレクにも機器を借りる手間があり、打合せをする場所もない。
- 職場環境（執務室の狭さ、温度等）のせいで仕事に集中できない。

- PCインフラ整備や職員用スマホの配布、職場環境刷新（フリーアドレス化）。
- 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）。

③ 国民の期待に応える人材・組織の構築

- 職員間のつながりが希薄化。仕事のやり方や経験値が十分か、自己成長できているか分からない。
- 制度が使われている「現場」やその課題を知る機会が極めて少ない。
- 「デジタル化への対応」など、既存の職員の知見だけでは限界を感じる。

- 業務の評価（プラマイ両方）と今後身につけるべき能力を、上司から部下にフィードバック。
- 業務の一環として現場視察が可能となるよう予算を確保。民間やNPOへの出向機会を拡大。
- 職員の採用・育成に係る人事戦略を策定。デジタル関係の中途採用拡大。

④ サービスの受け手目線での情報発信

- 国民が今何を知りたがっているのか、リアルタイムに把握できていない。
- どのような広報をすればうまく伝わるのか、工夫の仕方が分からない。

- HPアクセスの分析により早期にニーズを把握しつつ、重要案件はリリース前に広報効果検証。
- ナッジ等の行動科学を学ぶ機会を充実。デジタル広報に係る支援強化を含めた、広報室の体制強化。