

厚生労働省改革工程表の刷新について

厚生労働省改革工程表の刷新に向けた基本的な考え方

令和 4 年 9 月 1 6 日
大臣官房総括調整室

厚生労働省改革工程表の刷新について

1 厚生労働省改革が目指す姿

- 厚生労働省改革は、**「国民が求めるニーズに即応した真に責任を果たせる行政組織への変革」を到達点**として、令和元年に厚生労働省改革実行チームを立ち上げて以来、推進しているところ。
- この土台となるのは、**職員一人ひとりの意欲と能力の向上による組織力・政策立案能力の強化**。これに向け、人事制度・業務プロセス・職場環境・広報の面から、改革工程表に沿って取組を進めてきた。
- この間、新型コロナウイルス感染症への対応を始め、重い課題や業務が増大。**一人ひとりの職員が力を発揮できるよう、厚生労働省改革の歩みを止めることなく、引き続き改革に取り組んでいく必要がある**。

2 職員の認識

- このような中、本年1月に職員の認識について、厚生労働本省の全職員を対象とした職員アンケートを実施したところ、1,476名から回答があり、
 - ・ **職場満足度に関して、厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている職員は多いが、**
 - ・ **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職員は少ない**ことが明らかとなった。
- この要因として、**①キャリア形成の支援や、②幹部職員によるマネジメントに対する満足度の低さが影響**していた。あわせて、多くの職員が重要視する、**③働き方の自由度・時間的裁量や、④オフィス環境の快適性・利便性について、これらが確保されていないと職員が捉えている**ことが明らかとなった。

3 厚生労働省改革工程表の刷新に向けた基本的な考え方

- こうした職員アンケートによって示された認識を踏まえ、今回の改革工程表の刷新に当たっては、国民の期待に応える厚生労働行政を実現していくため、**職員一人ひとりが意欲的に能力を十分に発揮**していく観点から、改革項目を重点化し、
 - 1 職員に対するキャリア支援**
 - 2 業務効率化・柔軟な働き方の推進**
 - 3 執務環境の改善等**
 - 4 幹部職員のリーダーシップによる組織変革**を大きな柱として据えた上で、組織として取り組んでいくこととする。
- なお、従前の改革工程表に記載されていた事項についても、その定着に向けて、今後とも取組を継続していく。

厚生労働省改革工程表の刷新について

4 厚生労働省改革の進捗管理

- 今回の改革工程表については、**大きな4つの柱に対して、それぞれ対応する職員の認識を定期的に確認**することにより、厚生労働省改革の進捗を把握していくこととする。

(改革工程表の4つの柱、対応する職員の認識)

職員に対するキャリア支援 <ul style="list-style-type: none"> ・私のキャリア（キャリアパス・キャリア目標）に関して積極的にサポートしてくれる人が職場にいる ・私は、厚生労働省で、自身のキャリア目標を達成できると思う 	執務環境の改善等 <ul style="list-style-type: none"> ・私が所属する部署は、私の健康と幸せに関心を持っている ・自分の執務室のオフィス環境は、快適かつ便利である
業務効率化・柔軟な働き方の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・私は、熟考して／創造性を発揮して仕事に取り組むための時間的裁量がある ・私は、仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる（働き方に自由度がある） 	幹部職員のリーダーシップによる組織変革 <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の幹部職員は、私が職場でよりよい経験ができるよう取り組んでくれていると感じる ・私は、厚生労働省の幹部職員を信頼・信用している ・厚生労働省の幹部職員は、最高の仕事をしようという気にさせてくれる ・厚生労働省は、良いアイデアを取り入れ、変化し続ける意識がある組織である

- これらの職員の認識に加えて、「私は、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」という職場満足度を着実に向上させ、**5点満点中少なくとも3.5点（「どちらでもない」と「ややあてはまる」の中間）以上**となるよう、取り組んでいく。
- また、改革工程表に記載されている各改革項目についても、**可能な限りモニタリング指標を設定し**、取組の進捗状況を確認する。
- 人事制度関連の改革項目については、「令和4年度における人事管理運営方針（令和4年3月30日 内閣官房内閣人事局）」において「府省等ごとに人材の確保・育成についての考え方や具体策を明らかにする人材戦略の策定に向け、検討を開始すること」とされているが、この戦略の今後の検討の中で、改革工程表との整合性をとる必要がある場合には、適宜、改革工程表を見直すこととする。

5 厚生労働省改革の推進体制

- 厚生労働省改革については、**官房各課での取組に加えて、各部局単位でも取り組み、改革を省全体に浸透させていく必要がある。**
- このため、改革工程表の大きな柱ごとに、以下の**枠組みをエンジンとして、改革の浸透**を図っていく。各会議等のメンバーは、それぞれの職責の中で、**改革の浸透に責任を持ち、取組を進めるものとする。**

<改革工程表の柱>	枠組み	主催者
職員に対するキャリア支援	人事管理調整官会議／書記等会議	人事課長／各局書記等
業務効率化・柔軟な働き方の推進	各部局の業務改革推進チーム	各部局の総務課長等 (大臣官房等においてRPA等の専門的な側面を含めて各チームを支援)
執務環境の改善等		
幹部職員のリーダーシップによる組織変革	幹部会議／広報委員会	事務次官／広報室長