

厚労省改革の推進・職場の雰囲気向上等

- 若手チームにおいても、引き続き厚労省改革の推進を実施。
- Teamsを活用し、日々、厚労省にとってどのような改革が必要か、職員のニーズは何か、施策の質向上等のためには何が必要かを議論し、活動内容を検討。(以下、内容。)

- 令和6年アンケートを踏まえ、令和7年8月に厚労省改革提言を公表。
 - 人事グループに縛られない希望に基づく人事の推進等
 - マネジメントを含む人事制度・人事評価の適正化や戦略的な人材育成
 - 育児中・介護中等の職員の活躍推進を含む WLB の推進
- 本年8月にも若手チームアンケートを実施。結果を踏まえ、更なる提言等について検討中。

- 昼休みの時間を活用してTeams会議形式で配信。若手チームがフランクに議論する様子を配信。
- これまでに取り扱ったテーマは、「本音で語ろう、マネジメント」「これからの割揉め防止の話をしよう」「経験者採用職員がもっと活躍するには？」「子育て、介護、治療…みんなで両立を語ろう」「みんなで語るメンタルヘルスケア」「みんな～人事異動の希望出してる？」「国家公務員として働き続ける理由」など。
- 本年8月には、松本国家公務員制度担当大臣及び迫井医務技監に出演いただき、「国家公務員として働き続ける理由」を実施。



若手チームと
松本大臣・迫井医務技監
とのらじおの様子

若手チームの取組みの紹介②

令和8年9月厚生労働省改革実行チーム資料

幹部インタビュー

- これまで、「伊原事務次官」「青山総括審議官」「森川政策統括官」などへのインタビューを実施し掲載。
- 最近は、「鷲見感染症対策部長・佐藤医薬担当審議官」「大竹障害福祉課長」にインタビューを実施し掲載。
(省内職員はバックナンバー含めて閲覧可能)

【これまでの内容一部抜粋】

- 『厚労省は他律的業務のコンテンツが多いので、プロセスを簡素化していくことが大切なのではないか』
- 『休むことに関しては、過去、「休むのも仕事です。」なんてスローガンもありましたが、私は昔からこれに「計画して」とつけています。』
- 『目の前のことだけでなく、長期目線で、手間を惜しまず、人材育成をしていくことが大事』
- 『施策の検討に時間とエネルギーをかける余裕が必要』それぞれの方がやっている仕事に納得感があって、自分なりに腹に落ちて頑張ろうと思えるような環境づくりは、…、欠かせないポイント』
- 『若い人にチャレンジをさせてみて、それによって小さなことでもできたことをちゃんと評価してあげるっていうことはすごく大事』
- 『誰かが言わなきゃいけないことを言うのが課長』業務改善が大事という姿勢を課長も示すことが大事』

職員目安箱

- 職員がいつでも声を投稿できるように、共働支援システム上に職員目安箱へのリンクを掲載。
- 本年2～3月に職員アンケートを実施。結果を踏まえ、官房等の負担軽減等を目的として、フィードバックの頻度を4ヶ月に一度に見直し。また、官房等に回答を求めない、若手チームコメントの掲載も活用中。
- 本取組がきっかけとなって改善が進んでいる事例もあるが、投稿数に減少傾向は見られない。職員アンケートの結果からも、目安箱の継続を希望する声は多く、引き続き職員からの要望等の受け口として取り組みを続ける。

その他

- 本年7月に厚労省・他省庁・地方局の改革について、松本国家公務員制度担当大臣との意見交換を実施。
- 他省庁の業務改革担当者などへのヒアリングを実施。

新たな提言を踏まえた改革の更なる推進

厚労省改革に対する所感

- 昨年から現在に至るまでにも、厚労省改革は着実に進んできた印象。
 - ー オフィス改革、AI利活用、Teams活用(国会答弁作業含む)、テレワーク、内示早期化、1on1、etc
- 一方、オフィス改革やAI及びデジタルツールの利活用は進めるべきことの一部。内示の早期化や1on1の促進など、人事制度に係る取組で一定進んでいるものも見受けられるが、若手チーム提言に記載のある事項が全体として進んでいるとまでの実感はなく、検討が進められているのか、改革の進捗が生まれているのかわからない内容も多い。
 - ー 人事制度、人事評価、人員配置、業務負担の軽減、割揉め防止、etc
- 令和8年8月の若手チームアンケートでは、人事制度・オフィス改革について改革が進んでいないとの印象が強い。

今後の厚労省改革の方向性

- 令和元年の若手チーム提言・改革実行チームの立ち上げ以降、官房グループ全体で厚労省改革に取り組むこととなっている。
- このため、官房課長が率先して改革に取り組むと共に、事務五役から定期的に周知いただくなど、改めて厚労省改革が恒常的に進むよう対応いただきたい。令和7年8月の若手チーム提言の着実な進展もお願いしたい。

国会対応等

- 質問通告の早期化、通告内容の詳細化が徐々に進んでいることは実感しており、大変感謝している。
- 一方、例えば、オンラインレクの活用など、推進の余地がある事項も存在。国会・議員側と行政庁側で双方の理解を深め、負担を減らし施策の検討が進みやすくなる方法について、時代に合わせた検討ができないか。

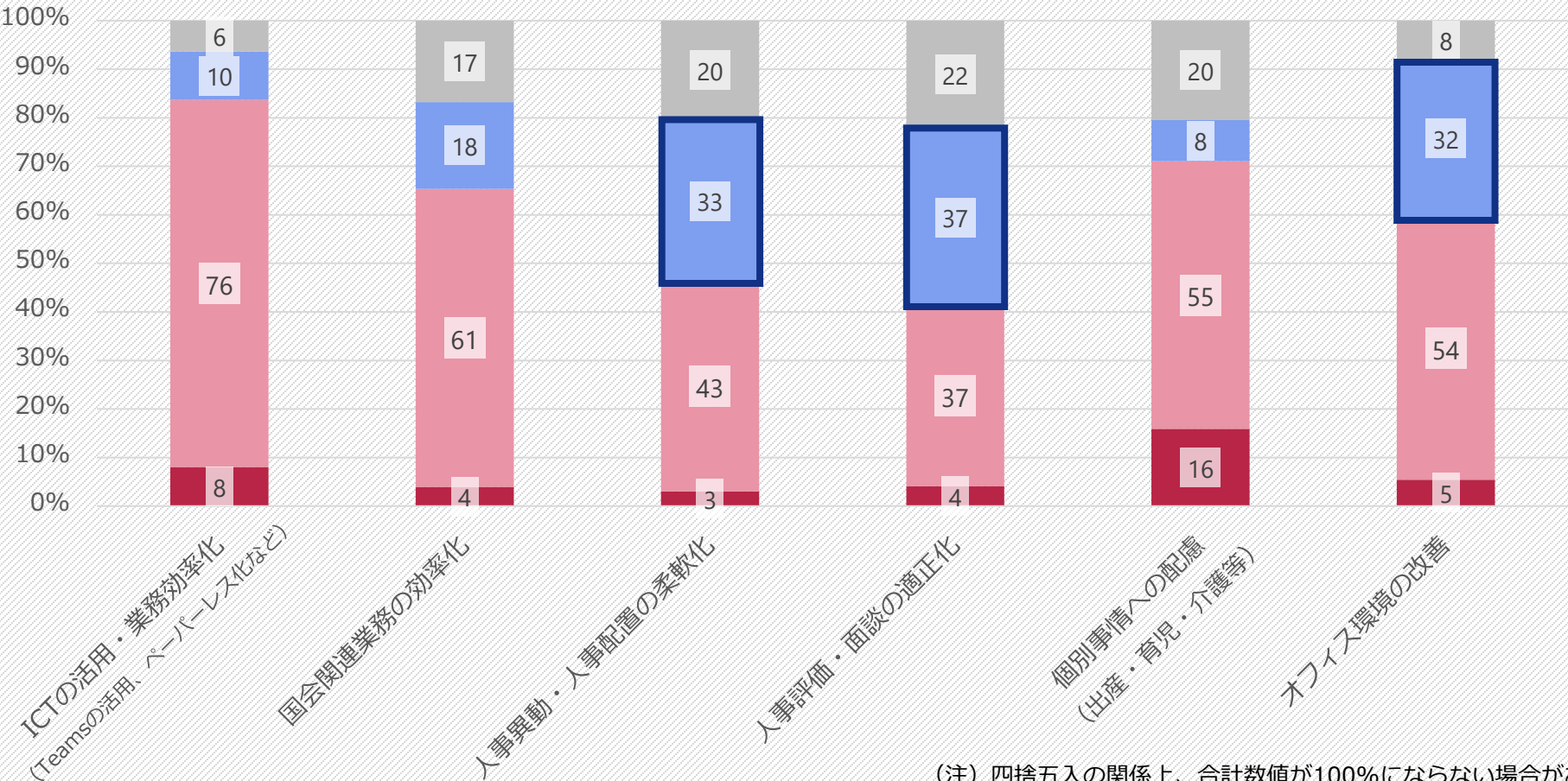
(参考) 令和8年若手チームアンケート(抜粋)

令和8年9月厚生労働省改革実行チーム資料

2026年8月14日～26日若手チームアンケートより(集計・分析中)

最近(令和7年8月～)の厚生労働省の業務改革に対する印象を教えてください。

- 改革は進んでおり、既に十分に達成されている
- 改革が進んでいるが、まだ改善の余地がある
- 改革が進んでいない
- どちらでもない



(注) 四捨五入の関係上、合計数値が100%にならない場合がある。

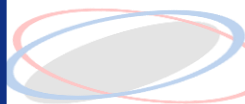
参考資料

厚生労働省改革若手チーム

- 若手チームとは、若手職員が集まり発足した**有志のチーム**。
- 省内業務や組織の在り方等に関する**業務・組織改革に資する独自の取組を進めつつ**、令和元年に発足した事務次官をトップとする厚労省改革実行チームと両輪となって、**厚労省改革に貢献**。

【組織】

厚生労働省改革
実行チーム



【有志】

厚生労働省改革
若手チーム

組織×有志両輪で、改革を実行！

- 2019.4.25 「厚生労働省改革若手チーム」立ち上げ(第1期)
- 2019.8.26 厚生労働省の業務・組織改革のための緊急提言
- 2020～ 提言に基づく改革フォローアップ等の活動を継続

- 2023.12～ 「厚生労働省改革若手チーム」再始動(第2期)

- 2025.8.7 厚労省改革若手チーム提言「厚生労働省が更に職員を大事にする職場になるために職員が実現させること」



【厚労大臣への提言手交】

幹部インタビュー

- ✓ **幹部の改革への想いを職員に展開**。
(2024年3月から2026年9月までの間に、13人の幹部の記事を作成)
(一部、厚労省noteにも掲載)
- ✓ **業務・組織改革への前向きな雰囲気・文化を醸成**。
- ✓ **人事課長の残業削減への意気込みは、各幹部の業務改革の取組に影響！**



職員目安箱

- ✓ **職員の声を拾う職員目安箱**を2024年3月に設置。
(2026年9月時点で約670件弱の投稿あり)
- ✓ 改善につながりそうな意見を関係部署へ伝え、回答を**省内へフィードバック**。
- ✓ **改善した事例**も複数あり、声を上げれば変わる、**風通しの良い組織づくり**に貢献。



Q ■■とならないでしょうか？
A ニーズを踏まえて改善します！

【職員の声への担当部署の回答を、全職員にフィードバック】

改善例

- 自転車を最短ルートで借りれるよう動線・手続方法を変更。
- 紙手続であった内部の庶務手続(共済関係)を電子完結へ。

若手チームらじお

- ✓ 厚労省をより良くする方法を**オープンに議論**するため、2025年5月から月1回「**若手チームらじお**」を実施。
- ✓ リアルタイム性やチャットの双方向性により、多くの職員に共感。**視聴者は毎回100人前後で、幹部が視聴**していることも！



【若手チームと意見を交わす事務次官】