

特集 厚生労働省改革

～さまざまな改革を進めています～

1 省内業務の見直し

省内システムの刷新

→令和5年に、職員の声を踏まえて、さらに利便性を向上させるよう、省内ITインフラを大幅に改善しました。ビジネスチャットツールの導入をはじめ、業務の効率化・簡素化を推進し、職員一人ひとりが働きがいを感じられるような「新たな働き方」の実現を目指しています。

業務の効率化

→省内では、国会答弁の作成や調整におけるビジネスチャットツールの活用やペーパーレス化、業務上訪問の多い国会・議事会館への定期運航便の導入など、特に業務量の多い国会関係業務の効率化を進めています。また、省内幹部への相談も含め、ペーパーレス化やWeb会議システム活用の検討・試行を進め、省内業務全体の効率化・負担軽減を実現する取組を進めています。

業務の自動化・外注化

→業務の自動化・外注化や、業務プロセスの見直しに不断に取り組んでいます。例えば、RPA (Robotic Process Automation) により、法令改正作業・資料作成業務の一部を機械で代替する取組を始めました。また、審議会等の準備作業のアウトソーシングや、業務上の文書のペーパーレス化を進めています。このような取組の積み重ねにより、職員が政策立案業務に集中できるような環境を作っています。

2 快適なオフィス環境の整備

フリーアドレスの導入

→執務環境の改善とあわせてペーパーレス化を進め、快適な職場環境を実現しています。



3 職員へのキャリア支援、若手職員に対するケア

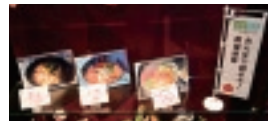
若手職員へのキャリア支援：1on1ミーティング、メンター制度

→1on1ミーティングでは、上司と部下による1対1の定期的な対話時間を設け、上司によるマネジメントの基盤強化・職員の育成支援を推進しています。メンター制度では、若手職員に対して「メンター」を必ず一人つけることで、気軽にキャリアや悩みが相談できる環境を整えています。

多様な自己啓発の機会：とびだす“R”ラボ

→職員自らが企画の提案を行い、研修を実現していく「職員提案型」の仕組み「とびだす“R”ラボ」を令和3年から運営しています。現場の支援者や当事者との意見交換等を通じて、職種枠・担当している業務の枠を超えた実際の現場の想いや実践的な学びを得るため勉強会などが企画・実現されています。

令和5年度は、病氣と差別の歴史について当事者の声から学ぶ企画、日常の疑問を「哲学対話」の手法で話し合う企画、デンマークの例



▲厚生労働省内のレストランに農福連携の野菜を使った特製メニューが並びました！

から自らの「休み方・働き方」を見つめ直す企画のほか、厚生労働省内のレストランに、障害者等の方が農業に参画して収穫された野菜を使ったメニューを取り入れるフェアも実施しました。

若手職員に対するきめ細やかなケア：エンゲージメントサーベイ

→個々の職員の意欲やエンゲージメントを毎月確認する「エンゲージメントサーベイ」の取組を進めています。

※エンゲージメント：組織や仕事に対して自発的な貢献意欲をもち、主体的に取り組んでいる心理状態。

→打ち合わせ内容や人数に応じた柔軟なレイアウト変更を可能とし、コミュニケーションの活性化を推進！



ピックアップ

厚生労働省改革若手チーム

「厚生労働省改革若手チーム」では、様々な職種の職員が集まり、省内から幅広く募った意見を踏まえつつ、若手の目線から、厚生労働省の業務効率化や、職場環境、広報等をより良くしていくための活動を行っています。検討結果は、大臣はじめ省幹部も出席する「厚生労働省改革実行チーム」で提言するなど、組織としての改革実現につなげています。



▲若手チーム定例ミーティングの様子
(オンライン・対面のハイブリッドで実施しています！)