

第11章 行政体制の整備・情報政策の推進

第1節 統計改革等の推進

厚生労働省においては、2019（令和元）年に「厚生労働省統計改革ビジョン2019^{*1}」及び「厚生労働省統計改革ビジョン2019 工程表^{*2}」を策定し、統計改革を進めてきた。2022（令和4）年には、同工程表を統計委員会から建議された「公的統計の総合的な品質向上に向けて^{*3}」の内容も踏まえた「厚生労働省統計改革工程表^{*4}」に改め、引き続き

- ①統計の品質保証を推進する「ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施」
- ②業務の正確性の確保及び省力化・効率化を推進する「情報システムの適正化」
- ③ガバナンスの強化や計画的な人材育成を行う「組織改革・研修の拡充等」
- ④データの一層の有効活用に向けた「データの利活用・一元的な保存の推進」
- ⑤証拠に基づく政策立案（EBPM：Evidence Based Policy Making）を推進する「EBPMの実践を通じた統計の利活用の促進」

を5つの柱として位置づけ、統計改革の取組みを進めている。

この5つの柱に関する2022年度の主な取組みは、以下のとおりである。

- ①調査計画やマニュアルに基づいて業務を遂行する体制整備を進めるため、統計調査ごとの既存マニュアルの整備状況を確認するとともに、PDCAサイクルに基づき調査計画の履行状況を点検・評価し、必要な改善措置を実施した。
- ②基幹システムとしての位置づけを有する統計処理システムについて、次期システムへの更改に向けて、要件定義作成の準備を進めた。また、毎月勤労統計調査の集計プログラムは、COBOLから汎用性が高く容易に改修等が可能なC++に移行するために、各々のプログラムによるシステムの並行稼働を実施した。
- ③統計ガバナンスの強化や統計改革の背景にある不適切事案を風化させないため、人材育成基本方針に基づく研修（全職員向け、統計所管課室長向け、幹部職員向け等）を実施した。
- ④調査票情報の利用に関するリーフレットを作成し厚生労働省HPへ掲載するとともに、独立行政法人統計センターが管理するオンサイト施設へ新たな統計データを登録するなど、データの利活用に関する促進策を実施した。
- ⑤EBPMの実践において、「厚生労働省のEBPM推進に係る有識者検証会」の検証結果等を踏まえ、予算プロセスとEBPMの一体的な取組みを実施した。また、省内有志職員による「EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム」において、「生活困窮者自立支援制度の効果検証」、「同一労働同一賃金の効果検証」について分析レポート^{*5}を作成し公表した。

*1 「厚生労働省統計改革ビジョン2019」 https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei/goriyou/chousahyo_00007.html

*2 「厚生労働省統計改革ビジョン2019 工程表」 https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei/goriyou/chousahyo_00007.html

*3 「公的統計の総合的な品質向上に向けて」 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/singi/toukei/report/index.html

*4 「厚生労働省統計改革工程表」 https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei/goriyou/chousahyo_00007.html

*5 「EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouseisaku/toukei-data_madoguchi_00007.html

厚生労働省においては、これらの取組みについて、今後とも有識者からなる「厚生労働省統計改革検討会」に報告し、専門的見地から助言を受けて取組みを進めることとしている。

なお、毎月勤労統計調査の不適切な取扱いによる雇用保険などの追加給付について、対象者へのお知らせの送付はおおむね完了し、ご返信いただいた方にはできる限り早期に簡便な手続で追加給付を受けられるように対応しているところである。遺族の情報が特定できない方などに対しては情報登録を求める旨の周知を引き続き行っている*6。

第2節 独立行政法人等に関する取組み

1 無駄削減に向けた取組みの実施

厚生労働省では、所管する事業について、無駄削減に向けた取組みを進めてきた。

これまでに実施した行政事業レビュー等により、2010（平成22）年度から2022（令和4）年度までで計約2兆5,420億円の削減を行った。

（内訳：2010年度▲約6,500億円、2011（平成23）年度▲約5,500億円、2012（平成24）年度▲約2,500億円、2013（平成25）年度▲約4,800億円、2014（平成26）年度▲約1,300億円、2015（平成27）年度▲約1,100億円、2016（平成28）年度▲約700億円、2017（平成29）年度▲約300億円、2018（平成30）年度▲約400億円、2019（令和元）年度▲約400億円、2020（令和2）年度▲約600億円、2021（令和3）年度▲約1,000億円、2022年度▲約320億円）

今後も、無駄削減に取り組むこととしている。

2 独立行政法人に関する取組み

厚生労働省所管の独立行政法人は、2023（令和5）年4月1日現在20法人（他省との共管法人3法人を含む。）となっている。

(1) 独立行政法人改革の推進

独立行政法人については、行政改革の推進という観点から、これまでも様々な取組みが進められているが、2013（平成25）年12月24日に独立行政法人の制度や組織等を見直すことを内容とする「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」が閣議決定された。

同方針の内容を踏まえた、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律」（平成27年法律第17号）が第189回国会において成立し、同法律により、独立行政法人の組織や事務・事業の見直し等の改革を着実に推進している。

*6 追加給付に必要な現在の連絡先を登録する「住所登録フォーム」や、雇用保険の基本手当の追加給付について、大まかな額の目安を簡単に計算できる「簡易計算ツール」等、追加給付に関する情報は、厚生労働省ホームページに随時掲載。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03980.html

(2) 中長期目標期間終了時における業務や組織の全般にわたる見直し

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）の規定により、5年から7年までの定められた期間（中長期目標期間）の終了時に、主務大臣（厚生労働大臣）は、独立行政法人（国立研究開発法人を含む。）の業務や組織の全般にわたる検討等を行うことになっている。2022（令和4）年度中に中長期目標期間が終了した法人について、次の内容等について検討を行い、2023（令和5）年度からの中長期目標の設定に反映することとした。

【独立行政法人勤労者退職金共済機構】

- ・ガバナンスを徹底・堅持し、中小企業退職金共済制度では、資産運用でのプロセス責任への対応徹底やスチュワードシップ活動の展開、加入促進対策等の実施、中退共システム再構築及び電子申請方式の利用促進など、また、財産形成促進制度では、制度に対する認知度等を踏まえた利用促進対策に取り組む。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構】

- ・労働市場を取り巻く環境が大きく変化していることを踏まえ、70歳までの就業機会の確保に取り組む企業に対する支援、雇用・福祉の両分野に横断的な基礎的知識等を身に付けた地域の障害者就労支援人材の育成、DXやGXの進展に対応した中小企業等の生産性や技能・技術の向上に必要な人材の確保、育成の支援などに重点的に取り組む。

【独立行政法人福祉医療機構】

- ・政策優先度に即した政策融資を行うとともに、協調融資の普及及び新型コロナウイルス対応支援資金による貸付先の急増を踏まえた適切な期中管理等を行う。また、独立行政法人という公的な主体が運営する信用力を活かし、福祉保健医療関連の各種情報を幅広く総合的に提供していく。

【独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園】

- ・施設入所利用者の地域移行の推進、知的・発達障害者の支援に関する調査・研究、その成果を踏まえた養成・研修、援助・助言等を引き続き実施するほか、著しい行動障害等を有する者及び日常的に医療的ケアが必要になり障害者支援施設等から退所せざるを得ない知的障害者等について、モデル的支援の拡充を図る。

第3節 広報体制の充実

1 新しい情報発信手段の活用

従来の報道発表やホームページ等による情報発信に加え、国民の幅広い層にイベント案内、季節性を踏まえた注意喚起・啓発及び新制度の情報等をお知らせするため、ツイッター、フェイスブック等の情報発信手段を活用している。

ツイッターについては、2010（平成22）年9月に開始し、約100万のフォロワー（関

覧者)を持ち、月平均約250件ツイート(投稿)している。

フェイスブックについては、2016(平成28)年9月に開始し、約30万のフォロワーを持ち、月平均約130件投稿している。

第4節 情報化の推進

1 情報化の推進

厚生労働分野では、社会保障費の増大や国民の厚生労働行政に対するニーズの多様化、開かれた行政への取組みなど、多くの課題に直面している。こうした課題に対して、発展著しいITを活用して解決を図れないかという問題意識の下、厚生労働省としては、健康・医療・介護・福祉・労働・行政サービスの各分野において、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(2022(令和4)年6月7日閣議決定)等を踏まえつつ、引き続き、情報政策の推進による改革に取り組んでいくこととしている。

また、デジタル化を通じて、利用者視点でのサービス改革が実現するよう、2021(令和3)年9月に設置されたデジタル庁の下、関係省庁と連携しながら厚生労働分野における情報化を進めていく。

2 情報化の推進に向けた主な取組み

上述の計画等に基づき、利用者中心の行政サービス改革・行政手続のデジタル化等に取り組んでいる。また、厚生労働省内におけるIT利活用を含めた改革を進めるため、厚生労働省改革実行チームにおいて2019(令和元)年12月に、策定した業務改革工程表に沿って、業務におけるデジタル技術の活用等も進めている。

具体的な取組みは以下のとおりである。

(1) 利用者中心の行政サービス改革・行政手続のデジタル化等

省内業務改革(BPR)の推進として、各部局における業務プロセスの見直し・業務効率化について技術的支援等を行い、デジタル技術を積極的に活用した業務の抜本的見直し(BPR)を推進している。また、利用者に質の高い行政サービスを提供するため、デジタル3原則(①デジタルファースト:個々の手続・サービスが一貫してデジタルで完結する、②ワンスオンリー:一度提出した情報は、二度提出することを不要とする及び③コネクテッド・ワンストップ:民間サービスを含め、複数の手続・サービスをワンストップで実現する)に従い、行政手続等の原則オンライン化やオンライン利用率の引上げに取り組んでいる。

(2) マイナンバー制度の推進

社会保障と税の一体改革の一環として、社会保障制度や税制の公平性・透明性・効率性を高めるために必要な情報連携基盤を整備するという観点から社会保障・税番号制度の検討が進められ、2013(平成25)年5月には「行政手続における特定の個人を識別するた

めの番号の利用等に関する法律」が成立した。

その後、2016（平成28）年1月にマイナンバーカードの交付及び行政機関等におけるマイナンバーの利用が開始され、2017（平成29）年11月からは、マイナンバーを活用した国や地方公共団体等の間におけるオンラインでの情報の授受（情報連携）の本格運用が開始された。

厚生労働分野においては、年金、医療保険、介護保険、福祉、労働保険等の各分野の手続において、情報連携を行うことで、これまで行政機関の窓口で提出を求めていた住民票の写しや課税証明書等の書類の添付を省略することが可能となり、さらに、2022（令和4）年度から順次、給付金等の申請に係る口座情報の記載や通帳の写し等の添付が不要となるといった事務の効率化等が図られている。

また、医療保険の被保険者番号を個人単位化し、マイナンバーカードを健康保険証として利用できる「オンライン資格確認」の本格運用を2021（令和3）年10月から開始した。

また、国民がマイナンバーカードで受診することで、健康・医療情報に基づいたより良い医療を受けることが可能となるよう、2023（令和5）年4月から保険医療機関・薬局にオンライン資格確認の導入を原則義務化するとともに、医療機関・薬局向けの補助の拡充、診療報酬上の加算の見直し（2022年10月施行）を実施した。さらに、訪問診療・訪問看護等の居宅における資格確認の仕組みや、柔道整復師・あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の施術所等における資格情報のみを取得できる簡素な仕組みを構築し、マイナンバーカードと健康保険証の一体化を進め、2024（令和6）年秋の健康保険証の廃止を目指すこととした。

さらに、社会保障に係る資格における各種届出時の添付書類の省略や手続のオンライン化、資格保有の電子的な証明・提示、就業支援にマイナンバー制度を利活用することを内容に含む「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」が2021年5月に成立・公布され、当該資格においては、デジタル庁の構築する国家資格等情報連携・活用システムを用いて2024年度中の運用開始を目指している。

(3) 業務におけるデジタル技術の活用

デジタル技術を活用した業務改革の一環として、2019（令和元）年度に、RPA（Robotic Process Automation）の実証事業を実施した後、2020（令和2）年度からRPAの本格導入を行っている。これまでに、法令改正資料作成業務や通勤手当認定における申請経路確認業務等、約30業務でRPAを導入した。

(4) 地方公共団体におけるデジタル・ガバメントの推進

地方公共団体の社会保障に係る業務を処理するシステムの標準仕様を、デジタル庁が策定した基本的な方針の下、2022（令和4）年8月までに作成し、2023（令和5）年3月に改定した。また、「ガバメントクラウド」の活用に向けた検討を踏まえ、目標時期である2025（令和7）年度までに、各事業者が標準仕様に準拠して開発したシステムを地方公共団体が利用することを目指す。

また、若手職員有志による「ICT利活用推進チーム」からの提言（2018（平成30）年7月）を踏まえ、通知や事務連絡等の全国への一斉発出機能や、地方公共団体へのアン

ケート機能を搭載した国と地方公共団体の汎用ポータルサイト「One Public」を構築し、2021（令和3）年4月より全面運用を開始した。これにより、厚生労働省と地方公共団体間のコミュニケーションの円滑化及び業務効率化を図っている（図表11-4-1）。

図表11-4-1 OnePublic（厚生労働省と地方公共団体の汎用ポータルサイト）のイメージ

共同ポータル
OnePublic

<主な機能>

通知・事務連絡等の掲載機能

従来のメールや郵送を用いた発出に代わり、ポータルサイト上で全ての地方公共団体へ一斉に通知を発出し、厚生労働省から地方公共団体に対してスムーズに情報伝達を行う。

地方公共団体に対するアンケート機能

厚生労働省から地方公共団体に向けて行うアンケートをポータルサイト上で実施する。

<サイトイメージ>



<利用者> ※令和4年度時点

厚生労働省 本省	・厚生労働省組織令に基づく政令課室
地方 厚生（支）局	・全国8か所の厚生（支）局
都道府県	・厚生労働行政に関する部局・課室
市区町村	

3 個人情報保護

これまで厚生労働省では、2005（平成17）年に施行された「個人情報の保護に関する法律」（個人情報保護法）について、厚生労働省の所管する分野において適正な運用が図られるようにガイドラインの整備等を行ってきた。

2017（平成29）年度には、「個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律」（平成27年法律第65号）が成立し、2017年5月に施行されたことに伴い、厚生労働省の所管する分野のガイドラインについても見直しを行い、医療・介護・医療保険の分野においては、基本的な考え方や取扱いを示した「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」や「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」等を策定して、その後必要に応じ改正等を行っている。また、個人情報保護委員会において、2019（令和元）年12月に、「個人情報保護法 いわゆる3年ごと見直し 制度改正大綱」が公表され、2020（令和2）年6月に、個人データの漏えい等が生じた場合における同委員会への報告及び本人への通知の義務付けや、他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報（仮名加工情報）の取扱いについての規律などを定める、「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律」が成立した。

さらに、個人情報保護制度の見直しに関するタスクフォースにおいて、「個人情報保護制度の見直しに関する最終報告」が2020年12月に公表され、個人情報保護法、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律の3法を統合して1本の法律（個人情報保護法）とするとともに、地方公共団体の個人情報保護制度についても統合後の法律において全国的な共通ルールを規定し、全体の所管を個人情報保護委員会に一元化すること等を定める、「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」が2021（令和3）年5月に成立・公布された。

引き続き、厚生労働省の所管する分野について、事業者等の関係者が個人情報保護法の改正に適切に対応できるよう、ガイダンスの見直し等に取り組んでいく。

第5節 行政機関における情報公開・個人情報保護等の推進

1 行政機関情報公開法の施行

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」（行政機関情報公開法）（2001（平成13）年4月1日施行）は、政府の諸活動に係る説明責任が全うされるようにするとの考え方を基本に、何人も国の行政機関の保有する行政文書の開示を求めることができる権利を定めたものであり、厚生労働省としても、同法に基づき、保有する行政文書について開示請求があった場合は、不開示情報として規定された六つの類型（①個人に関する情報、②法人等に関する情報、③国の安全等に関する情報、④公共の安全等に関する情報、⑤審議、検討等に関する情報、⑥行政事務、事業に関する情報）に該当するもの以外の情報を開示している。

2021（令和3）年4月から2022（令和4）年3月までの厚生労働省に対する開示請求件数は11,031件であり、この受付件数は全府省庁で3番目に多く、また、その開示請求のあった分野も広範囲にわたっており、国民生活に密接に関連する厚生労働行政に対する国民の関心の高さをうかがうことができる。

また、同時期における開示決定等件数は9,522件（取下げが1,078件）であり、開示決定等件数のうち、開示請求のあった行政文書について全部を開示する決定がされた件数は1,643件、一部を開示する決定がされた件数は6,913件、不開示の決定がされた件数は966件であった。

2 個人情報保護法の施行

厚生労働省では、これまで、行政機関における個人情報の取扱いに関する基本的事項を定めることにより、行政の適正かつ円滑な運用を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とした「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」（2005（平成17）年4月1日施行）に基づき、保有する個人情報の適正な管理を図るとともに、同法に基づき、開示請求があった場合には、不開示情報として規定された七つの類型（①生命、健康、生活又は財産を害するおそれがある情報、②開示請求者以外の個人に関する情報、③法人に関する情報、④国の安全等に関する情報、⑤公共の安全等に関する情報、⑥審議、

検討等に関する情報、⑦行政事務、事業に関する情報)に該当するもの以外の情報を開示してきた。

2022(令和4)年4月1日からは、行政機関における個人情報の取扱い等については「個人情報の保護に関する法律」(個人情報保護法)(2003(平成15)年5月30日施行)に定められることになったことから、厚生労働省では、同法に基づき、引き続き、保有する個人情報の適正な管理と保有個人情報の開示等を行っているところである。

2021(令和3)年4月から2022(令和4)年3月までの厚生労働行政に対する開示請求件数は13,907件、訂正請求件数は61件、利用停止請求件数は29件であった。開示請求件数は全府省庁のうち、3番目に多く、行政事務の性格上、個人情報を多数保有する厚生労働省の特徴を示している。

また、同時期における開示決定等件数は13,667件(取下げが219件)であり、開示決定等件数のうち、開示請求のあった個人情報について全部を開示する決定がされた件数は2,467件、一部を開示する決定がされた件数は10,492件、不開示の決定がされた件数は708件であった。

3 公益通報者保護法の施行

2006(平成18)年4月1日に、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関が取るべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする「公益通報者保護法」が施行された。厚生労働省においては、公益通報窓口を設置し、内部職員等及び外部の労働者からの公益通報の受付を行っている。受理した公益通報については、通報に関する秘密を保持した上で、必要な調査を行い、通報対象事実があると認められる場合は、法令に基づく処分又は勧告等の措置を講ずることとしている。

2018(平成30)年4月から2019(平成31)年3月までの厚生労働省が所管する法律に関する外部からの公益通報の受理件数は10,659件であり、この受理件数は全行政機関の受理件数の99.1%を占めており、国民生活に密接に関連する厚生労働行政の特徴を表している。

4 「国民の皆様の声」について

厚生労働省に寄せられる「国民の皆様の声」については、厚生労働行政の政策改善につながる契機となるものであることから、2009(平成21)年11月2日より、集計結果と対応等を取りまとめている。

2021(令和3)年度の集計件数は307,444件となり多数のご意見等が寄せられているが、省内で情報を共有し、業務の改善に努めている。

5 厚生労働行政モニターについて

厚生労働省が担当する施策には、医療、福祉、年金、働く環境の整備や職業の安定など、国民生活に密着したものが多数ある。

厚生労働省では、これらの施策の企画・立案、実施に当たって、広く人々が日々の生活

で、どのようなことを体験し、問題と感じ、また、それを解決するためにどうすべきと考えているのかを把握することが重要であることから、2001（平成13）年10月に「厚生労働行政モニター制度」を創設した。

厚生労働行政モニターは、毎年度募集を行い、地域、性別などのバランスをとった上で450名程度の方々を選定し、厚生労働行政の各種施策についての意見などをインターネットを介したアンケートで報告いただくほか、モニター会議を開催し参加された方と直接意見交換できる機会を設けている。

アンケート調査の結果や施策に関する意見については、省内関係部局に配布し、今後における施策の企画・立案並びに実施のための貴重な参考資料としている。

モニター会議については、例年1～2月に開催しており、2022（令和4）年度は2023年1月18日にオンライン形式で「治療と仕事の両立」、「臓器移植」の2つについて意見交換を行った。

第6節 政策評価などの取組み

1 政策評価の取組み

厚生労働省における2022（令和4）年度の政策評価については、2022年度から2026（令和8）年度までを計画期間とする「厚生労働省における政策評価に関する基本計画（第5期）」に基づき実施した。

基本計画（第5期）の策定にあたっては、第4期における政策評価に関する有識者会議等での指摘を踏まえ、①有識者会議の効率化と議論の深化、②評価書の分かりやすさの向上、③分野横断的な課題の評価の実施、について見直しを図った。

2022年度は、事前評価として①個別公共事業（事業採択時）3件、②個別研究事業28件、③規制の新設・改廃に係る政策32件、④租税特別措置8件に関して事業評価方式によりそれぞれ実施し、事後評価として①厚生労働行政全般にわたる施策（15の基本目標及び77の施策目標からなる政策体系）のうち14件に関して実績評価方式により、②重要施策2件に関して総合評価方式により、③分野横断的に実施している政策1件に関して総合評価方式により、④租税特別措置1件、⑤個別公共事業（事業採択後5年経過時に継続中のもの）8件、⑥個別研究課題264件に関して事業評価方式によりそれぞれ実施した。これらの評価結果については、作成後順次公表している^{*7}。

2 独立行政法人評価の取組み

厚生労働省では、総務大臣が定める「独立行政法人の評価に関する指針」を踏まえ、外部有識者の知見を活用するために「独立行政法人評価に関する有識者会議」、「社会保障審議会資金運用部会」及び「厚生労働省国立研究開発法人審議会」を開催し、所管する中期目標管理法人及び国立研究開発法人の業務実績の評価を実施している。

^{*7} 「政策評価に関する計画／結果」は、厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/hyouka/keikaku-kekka.html#hyouka>

2022（令和4）年度は、共管法人3法人を除く17法人の2021（令和3）年度の業務実績の評価を行うとともに、労働政策研究・研修機構の中期目標期間及び医薬基盤・健康・栄養研究所の中長期目標期間の業務実績の評価を行った。

3 国民目線に立った制度・事業の改善

厚生労働省の制度や事業が本来の目的どおりに機能しているかどうか、国民の目線から調査・分析し、改善に結びつけることを目的としてアフターサービス推進室が2010（平成22）年9月に設置され、担当部署と連携・協働して調査を行ってきた。

こうした取組みを踏まえ、2020（令和2）年7月に厚生労働省改革実行チームの下に「国民目線に立った業務プロセス改善推進チーム」を新たに設置し、広聴機能の強化を進めつつ把握した国民ニーズ等を踏まえ、業務プロセス等の改善に省内横断的に取り組むこととした。

国民目線に立った業務プロセス改善推進チームの活動について、新型コロナウイルス感染症対応による活動中断を挟んだ後、2021（令和3）年7月に「ひとり親家庭への支援」にテーマを決定し、2022（令和4）年8月に「ひとり親家庭等に対するワンストップ相談体制強化事業（モデル事業）」に取り組む11自治体に対するアンケート調査を、また、ひとり親家庭を支援している支援団体に対するヒアリングを実施した。これらを踏まえ、「支援施策の周知・情報発信」と「総合的な相談対応」の2つに焦点を当て、現状把握と課題の抽出を行い、改善策の提案を「国民目線に立った業務プロセス改善推進チームの活動報告」として取りまとめた。