

千里の道も ✓ たしかな一歩から

～令和とともに始めた
厚労省改革の現在地～

令和7年8月
厚生労働省改革若手チーム

1

厚労省改革の一步と その後の歩み

若手チームに届けられた、一部の職員・元職員からの声（改革の出発点）

2019年(令和元年)8月
「厚生労働省の業務・組織改
革のための緊急提言」より

厚生労働省に入省して、**生きながら人生の墓場に入った**と
ずっと思っている。(大臣官房、係長級職員)

家族を犠牲にすれば、仕事はできる。(社会・援護局、補佐級職員)

仕事自体は興味深いものが多いと思いますが、
このような時間外・深夜労働が当たり前の職場環境では、
なかなか、**一生この仕事で頑張ろうと思うことはできない**
と思います。(労働基準局、係員)

毎日いつ辞めようかと考えている。
毎日終電を超えていた日は、毎日死にたいと思った。
(保険局、係長級職員)

残業することが美学（残業していないのは暇な人）という認識があり、定時に帰りづらい。
一生懸命業務時間内に業務を行っても、出来ない人の業務を押し付けられる。(労働基準局、
係員)

今後、家族の中での役割や責任が増えていく中で、帰宅時間が予測できない、そもそも毎日の
帰宅時間が遅い、業務量を自分でコントロールできない、将来の多忙度が予測できないという
働き方は、**体力や精神的にも継続することはできない**と判断した。(退職者)

子どもがいる女性職員が時短職員なのに毎日残業をしていたり
深夜にテレワーク等をして苦勞している姿をみて、
自分は同じように働けないと思った。(退職者)

国民の生活に密着した厚生労働行政は、
国民からの期待が非常に高い。

今後、政府が力を入れるべき政策（上位5つ）

医療・年金等の社会保障の整備	64.6%
高齢社会対策	52.4%
景気対策	50.4%
雇用・労働問題への対応	36.7%
少子化対策	36.3%

※「国民生活に関する世論調査」（2018年度 内閣府）より



職員一人一人を大事にすることが、

余裕をもった
政策検討・運用
の実施

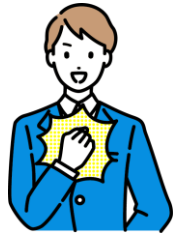
職員の
やりがい
モチベーション
生産性UP

組織
パフォーマンス
UP

優秀な人材
の採用

健康の維持
休職・離職
の減少

**生産性を高め、
国民に価値を届けることにつながる。**



● かつての厚労省…「強制労働省」「人生墓場省」「拘牢省」

● 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)

- ・時代の変化に合わせた更なる厚労省改革のため、第2期として再始動。
- ・総合職、一般職横断的に、厚労省の未来を考える幅広いメンバーが在籍。



厚生労働省を
変えるために、
すべての職員
で実現させる
こと。



・本省全職員を対象にしたアンケートやヒアリングの結果を基に、厚生労働省の業務・組織改革のための緊急提言を大臣に手交。

緊急提言後の厚労省改革

- ✓ 2019年(令和元年)10月、事務次官をトップとする「厚生労働省改革実行チーム」を設置。
- ✓ 緊急提言の内容を具体化する「改革工程表」に基づき、全省一丸となって改革を実行。

(コロナ禍においても改革の歩みを止めないことが重要とし、現在まで継続。)

厚生労働省改革若手チーム(有志) [改革のエンジン]

- ✓ 職員の声を拾いながら独自に改革を検討
- ✓ 提言等により改革のアイデア出し



有志×組織 両輪で 改革を実行！

厚生労働省改革実行チーム(組織) [改革の企画・実行部隊]

- ✓ 「厚生労働省改革」の取組を日常の業務遂行の中に取り込む
- ✓ 省全体に改革の成果を浸透



<チーム長>
事務次官
<副チーム長>
厚生労働審議官、医務技監
<チーム員>
官房長、総括審議官、各部局長等
<オブザーバー>
厚生労働大臣、副大臣、政務官

人事改革

勤務時間
管理の是正

1on1、メン
ター制度等の
定着

省内公募、
経験者採用
の実施



オフィス環境
の改善、休憩
スペースの確
保



職場改善

廊下照度、
冷暖房稼働
時間等の改
善



「改革工程表」に基づき 多くの改革を実現！



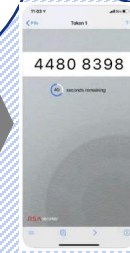
業務改革

Teams等による国会答
弁業務の効
率化

コールセン
ターの充実



テレワークの
容易化

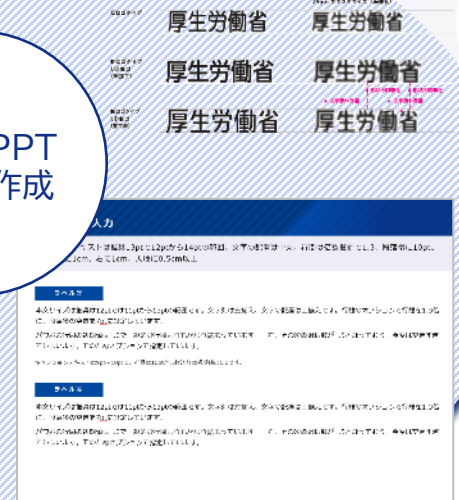


広報改革

「顔の見える
広報」の実施



厚労省PPT
様式の作成



2

再始動後の若手チームの取組

～業務・組織改革への
前向きな雰囲気・文化の醸成～

若手チームの取組：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(令和6年)3月から2025年(令和7年)8月までの間に、8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！



- 改革のススメ特集は、厚労省の上層部の方々の様々なお話を拝読でき、とても刺激になります。
- インタビューを読み、人事課長が私と同じ問題意識を持っているということに安心しました。
- インタビューを受けた課長は自慢の課長なので、このマネジメント術がたくさんの方に響くことを期待しています！



若手チームの取組：目安箱

- ✓ **職員の声を拾う職員目安箱**を2024年(令和6年)3月に設置。 現時点で300件を超える投稿あり。
- ✓ 内容を精査の上、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**。
- ✓ 実際に**改善につながった事例**も！声を上げれば変わる、**風通しの良い組織づくり**に貢献。

改善例

- 自転車を借りる際に大回りをしなくてはならず大変 → 最短ルートで借りれるよう動線・手続き方法を変えました！
- 省内診療所の予約方法が電話しかなくて不便 → 予約フォームができて便利になりました！
- 内部の庶務手続(共済関係)に紙が必要なのがなんとかならないか → 電子で手続きを完結させられるようになりました！

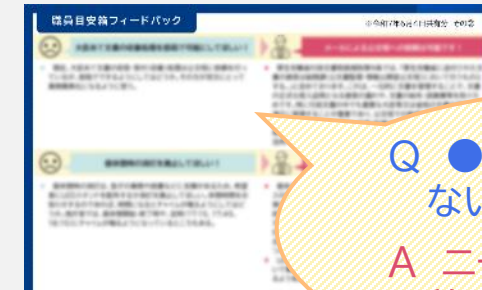
①職員からの改善要望を随時受付



②若手チームで内容を精査



③担当部署に回答を依頼し、省内へ内容をフィードバック



Q ●●は、■●と
ないのでしょうか？

A ニーズを踏まえて改
善します！

若手チームの取組：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(令和7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！
- ✓ 2025年(令和7年)7月には、伊原事務次官も飛び入り参戦し、公開ディスカッションが実現。

Voice

- 変えていこうという意欲が見えて、とても楽しかった。チャットも盛り上がっていて、見ただけで楽しかった。
- 毎回、30分では足りないほどの議論や意見の投稿があり、楽しく拝聴させていただいております。
- 事務次官の話を直接聞け、トップ層の熱量が伝わってきて、厚労省が変わっていきそうな雰囲気を感じることができました。



▲ 顔の見えるらじお



▲ 若手チームと意見を交わす伊原事務次官 ▲



3

新たな厚労省改革提言

～更なる業務・組織改革へ～

これまで、厚生労働省でもさまざまな改革が進められてきたものの、
価値観や働き方が多様化し、時代の変化には追いついていない。

職業キャリア多様化

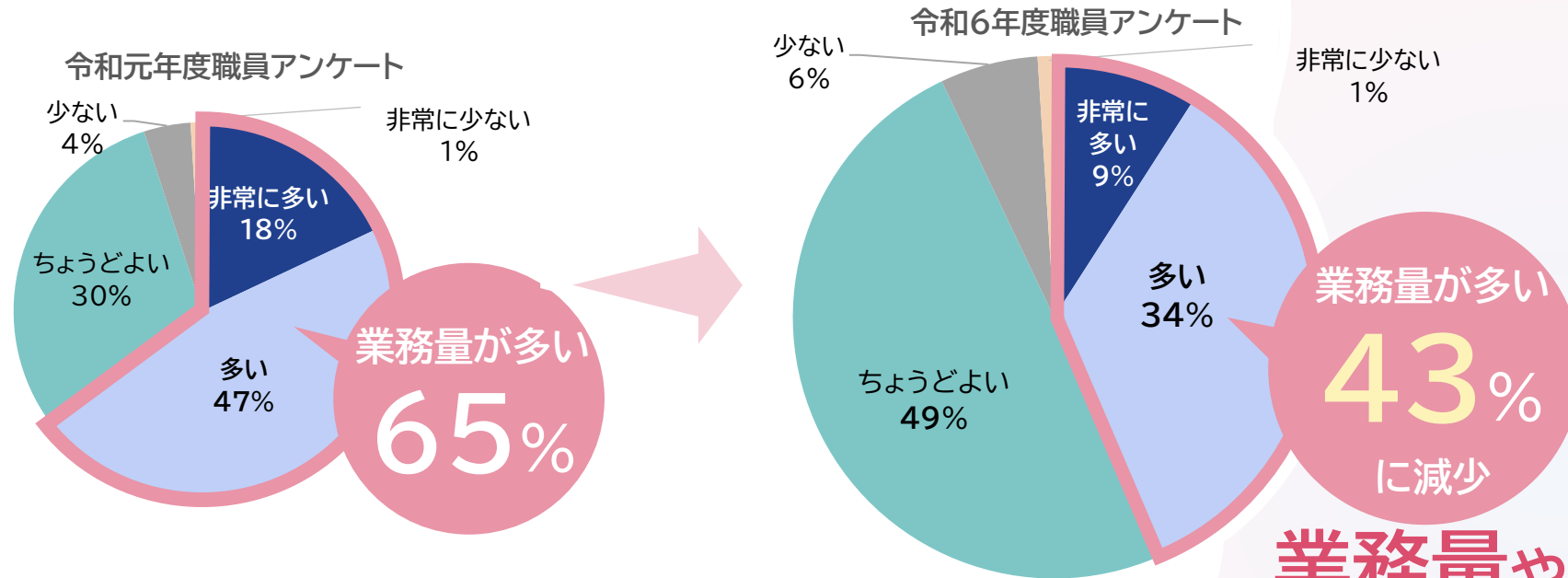
時間・場所の柔軟化

ワークライフバランス

妥協して、抜本的な改革を進めようとしなければ、
人材流出は更に加速し、厚生労働省としての責務が果たせなくなる。

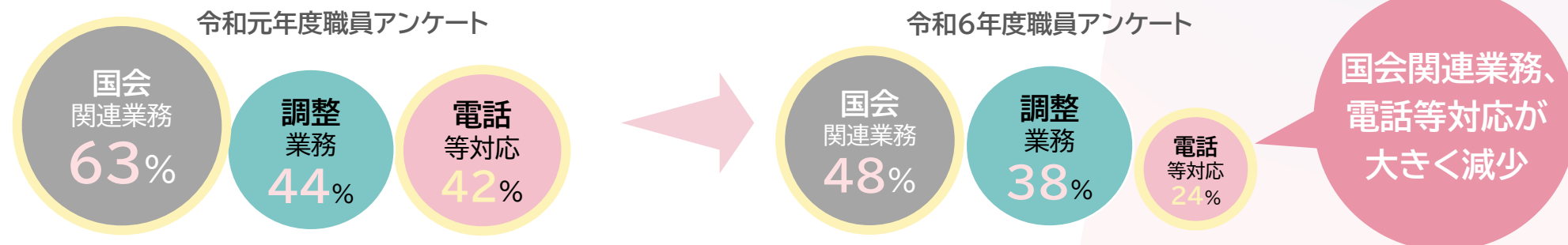
個々の職員・幹部が危機感を抱き、
前例にとらわれず変わる必要がある！

Q. 自身の業務量についてどう感じるか。

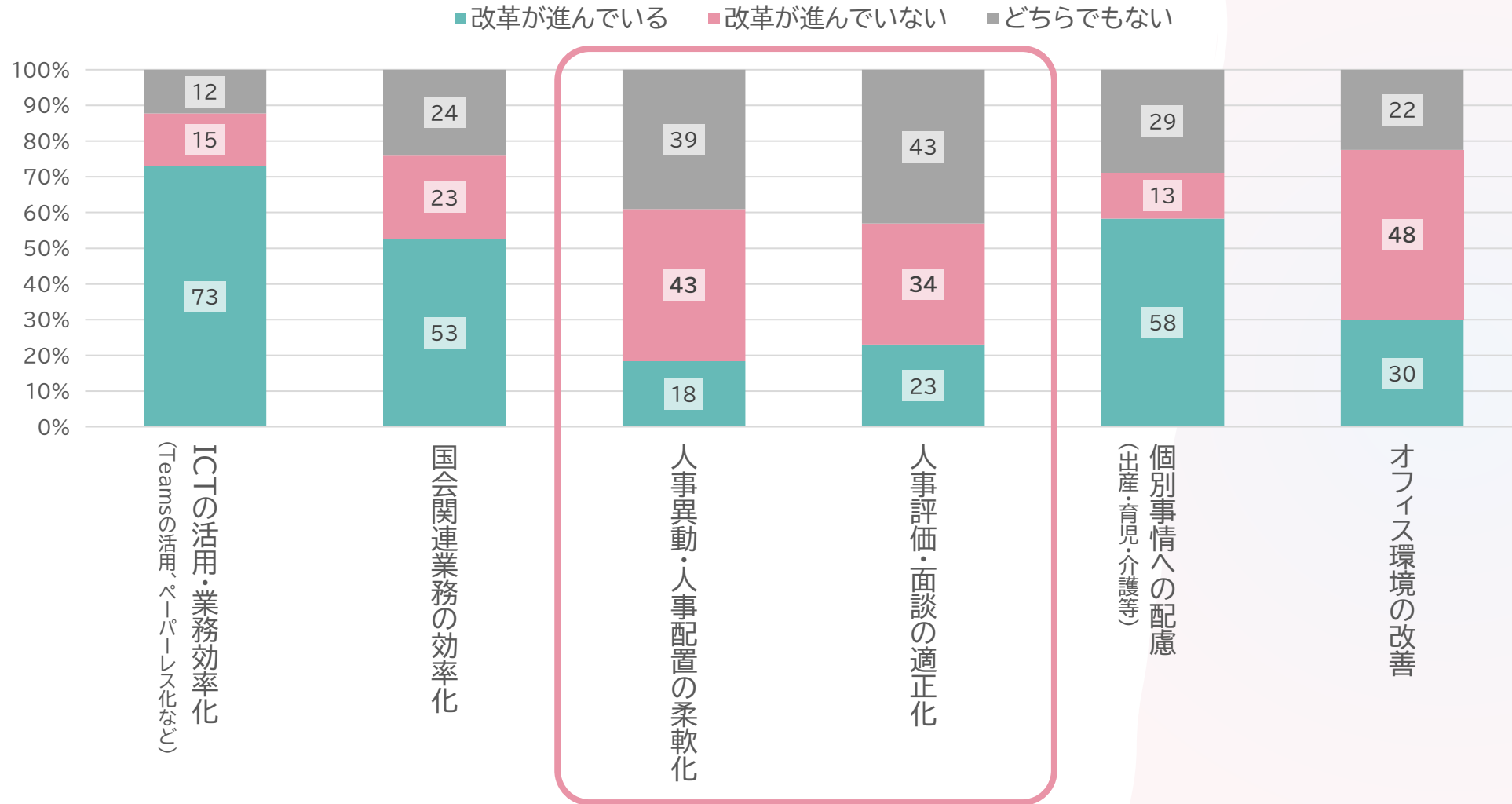


**業務量や負担感は
減少傾向に！**

Q. 業務量の観点から負担を感じる業務は？



最近の厚生労働省の業務改革に対する印象(分野別)

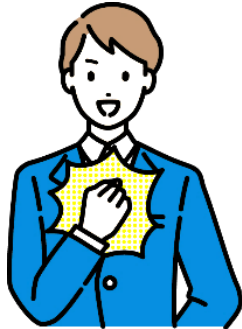


人事関係は「改革が進んでいない」が多い

厚生労働省職員を大事にするための 更なる「人事改革」を中心とした改革

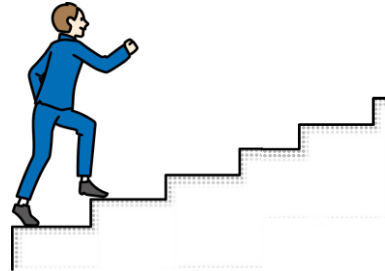
① 人事グループに縛られない 希望に基づく人事の推進等

- ✓ 職員の希望に基づく人事配置
- ✓ 職員の知識・経験を最大限活かす



② 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

- ✓ 必要なスキルを前提に、希望と能力に応じた昇任
- ✓ 個々のキャリアパスを踏まえ必要な研修を提案



③ 育児中・介護中等の職員の 活躍推進を含むWLBの推進

- ✓ 時間・場所の制約から自由な働き方へ
- ✓ 家族を大事にできる職場へ



「業務効率化」「オフィス改革」等も更に推進！

業務効率化・業務改善

電子化関係

オフィス環境の改善・ペーパーレス化の推進

その他(国会関係)

新たな厚労省改革提言(令和7年8月)

- ✓ 職員アンケートや職員からの声、課題を踏まえて取りまとめた新たな提言を、**2025年(令和7年)8月7日に厚生労働大臣に手交**。
- ✓ 今後、「改革工程表」において、各課題の解決等への道筋を立て、**組織として着実に改革が進められる**ことが期待。



◀ 大臣への手交式

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

令和7年8月
厚生労働省改革若手チーム



◀ 事務次官への手交式

「厚生労働省改革を進めることは、国民一人一人の人生と生活をより良くするもの」
— 私たちは、現在・未来の国民の安心・安全を守るという思いのもと、この厚生労働省改革を進めています。

厚生労働省は、変わってきています。

だからこそ、この流れを止めず、改革を、もう一歩先へ。

今後も、厚生労働省が、職員一人一人を大事にできる組織となるよう、活動を継続してまいります。

厚労省改革若手チームは、行政・民間問わず、改革を行っている方々と交流したいと思っています！

