令和８年度
厚生労働省デジタル人材確保・育成計画（概要版）

厚生労働省

情報政策推進会議決定

目次

1. はじめに 1
2. 体制の整備・人材の拡充 2
（１） 機構・定員要求 2
（２） 俸給の調整額ポストの有効活用・拡充要求 2
（３） 有為な人材の確保 3
3. 幹部職員を含む職員のデジタルリテラシーの向上 4
（１） 幹部職員を含む職員のデジタルリテラシーの向上 4
（２） 政府デジタル人材スキル認定 5
4. 人事によるデジタル人材の育成 6
（１） 人事上の戦略的な育成の必要性 6
（２） デジタル人材のキャリアパスの全体像と出向等 6

１．はじめに

厚生労働省は、健康・医療、福祉・介護、雇用・労働、年金といった幅広い施策を所管しており、多くの情報システムを整備・運用し、その予算規模も大きい。また、厚生労働行政の分野は、提供する行政サービスや規制の内容が国民の生命・財産・暮らしや労働者の労働条件などと密接に関わり、システム障害による停止や情報漏洩などの問題事案発生が直ちに国民生活に支障を来すなど、他の行政分野とは異なる性格を有している。

また、行政手続のオンライン化の推進、デジタル原則に基づく規制等の見直し、自治体システムの標準化、マイナンバー制度の利活用の推進、健康・医療・介護分野など準公共分野のデジタル化の推進など、社会保障に関係する分野のあらゆる場面でデジタル化が推進される中で、様々なプロジェクトを適切に運営するために、情報・デジタル技術についての知識を充実させるとともに、急速に進展するAI技術について、最新動向の把握に努めるなど常に研鑽を積みつつ、政策立案に役立てる必要がある。

厚生労働省では、情報政策機能を強化するため、

・令和８年８月に組織再編を行い、DX専任の政策統括官（情報政策担当）（局長級）の新設
・PMO※幹部（厚生労働審議官、政策統括官（情報政策担当）等）への助言を行う「デジタル戦略フェロー」と各部局におけるシステム構築等の企画段階から支援を行う「デジタル専門コーディネーター」の新設

※ Portfolio Management Office
厚生労働省の情報システムの整備及び管理に関する全体管理を行う組織

・デジタル専門コーディネーターとPMOの担当職員（数名）で構成される支援チームによる部局担当制（各担当部局を個別伴走型の支援体制）の整備

等の体制整備を行い、厚生労働分野のDXを強力に推進することとしている。

こうした取組の実効性を高め、安全・安心かつ適切な情報システムの開発・運用とサイバーセキュリティ対策及びこれらと一体となったサービス・業務改革を推進するために必要な体制を担う人材を確保・育成していくことを目的として、以下のとおり「厚生労働省デジタル人材確保・育成計画」を策定する。

２．体制の整備・人材の拡充

（１）機構･定員要求

「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（平成 26 年７月 25 日閣議決定)」に基づき、内閣人事局は、デジタル庁の協力を得て、効果的な行政 DX の実現に向けて、定員面から必要な後押しを行うこととされている。また、令和９年度機構・定員要求については、「令和９年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針（令和８年７月 30 日内閣総理大臣決定)」に基づき、人手不足が深刻化する中、公務員の数を増やさずとも行政サービスが持続可能なものとなるよう、AI の利活用やその前提となる業務プロセスの見直しなどを通じて、職員が人の手によらざるを得ない業務に注力できる環境を整備する必要があることから、各府省は、AI トランスフォーメーション（AX）などの行政 DX やその中核を担う人材育成に取り組むとともに、内閣人事局は、その効果的な実現に向けて、実員の充足状況も踏まえつつ、定員面から必要な後押しを行うこととされた。合わせて、新規増員の要求については、前年度要求数を上限とすることを基本とするところ、業務効率化に資する DX に係るものは上限数から除くものとされている。

厚生労働省においては、必要な体制を整備するため、令和９年度要求でも業務効率化に資する DX に係る定員の要求を積極的に行う。また、DX の中核を担うポストに意欲･能力の高い職員を省内で公募して配置することや既定の人事グループ以外のグループからも配置すること等の柔軟な運用を強化・継続し、実員配置に努める。

（２）俸給の調整額ポストの有効活用･拡充要求

デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和８年７月 21 日閣議決定）においては、IT・セキュリティに関する一定の専門性と、所掌事務に関する十分な知識・経験を有し、政策の企画立案部局や事業実施部局等における DX や、IT ガバナンス、情報システムの開発･運用、サイバーセキュリティ対策、BPR、データ利活用等に中核となって取り組む人材を「政府デジタル人材」として確保・育成する旨が示されている。

政府デジタル人材としてスキル認定された職員が、俸給の調整額ポストとして指定されたポストに配置された場合、その業務の特殊性から一定の給与上の評価（調整額の支給）が行われるが、令和８年４月時点で、厚生労働省内における指定ポストにスキル認定された職員が着任している割合（着任率）は約 20％であり、そのインセンティブ効果が十分に発揮されているとは言い難い。このため、令和８年度から役職階層別研修においてデジタル人材育成に関する時間枠を創設する等の取組を通じてスキル認定に対する認知度を上げることや、各職員のデジタル関係の資格取得状況に応じて人事当局が研修受講を推奨すること等の取組によりスキル認定された職員数を増やし、着任

率を令和 11 年３月末までに 60％まで引き上げることを目指す。

また、スキル認定された職員の処遇の観点からも俸給の調整額ポストの増加に向けた対応を検討する。

（３）有為な人材の確保

厚生労働省においては、大規模な情報システムの刷新等に関するプロジェクトを複数有していること、昨今、激化・巧妙化するサイバー攻撃への迅速かつ適切な対処が必要となること、政府情報システムの整備及び管理に関する施策をスピード感を持って実施する必要があること等を踏まえると、業務システム整備・管理に係る業務を法令・予算等の業務を中心的に担ってきた従来の職員だけで対応していくことは困難である。

そのため、令和８年８月には、DX･AI 技術等の最新動向について高度な知見を有し、PMO 幹部（厚生労働審議官、政策統括官（情報政策担当）等）への助言を行う民間人材である「デジタル戦略フェロー」と、デジタル統括責任者（厚生労働審議官）を補佐し、情報システム共創推進室（厚生労働省内部組織としての PMO）及び情報システムを所管する各部局に対する支援･助言等を行う外部専門家として､デジタル専門コーディネーターを設置した｡今後は、これらのポストに真に有為な人材を配置できるよう、積極的なアウトリーチ活動を継続していく。

また、デジタル分野で将来的に中核的な役割を担える人材や、高度な専門性を有し､即戦力となる人材を省外から確実に採用できるよう､SNS を活用した採用案内・広報の充実、厚生労働省が取り組む情報化政策に関する情報発信等を行いつつ、以下の取組を強化・継続する。

① 新卒採用の人材の確保

新卒採用については、デジタル分野で将来的に中核的な役割を担える人材として、国家公務員採用総合職試験（デジタル区分）及び一般職試験（デジタル・電気・電子区分）合格者を中心に、毎年度５～７名程度を確保することを目指す。

② 民間企業等における実務経験を有する人材の確保

経験者採用試験や官民交流等を活用し、民間企業等における実務経験を有する人材を確保する。採用に当たっては、厚生労働省におけるデジタル改革に向けた取組への意欲や、これまで経験した業務内容・保有する資格等を確認する。

③ 任期付職員制度による人材の確保

任期付職員を公募することで、業務経験等を通じてデジタル技術に関する専門的な知識・経験を習得した人材を採用する。

３．幹部職員を含む職員のデジタルリテラシーの向上

（１）幹部職員を含む職員のデジタルリテラシーの向上

急速に進展するAIをはじめとしたデジタル技術について、最新動向の把握に努めるなど常に研鑽を積みつつ、政策立案に役立てることが全職員に求められている。特に本省の指定職については、職員全体に対して自ら範を示すために、AIの活用方法に関する資格であるG検定（JDLA Deep Learning for GENERAL、一般社団法人日本ディープラーニング協会実施）の取得を推奨する。

また、職員全体のIT・DX・AI等のデジタルリテラシーを底上げするために、以下の取組を進めるとともに、職員全体のデジタルリテラシーを定量評価するために、デジタル関係の資格の取得状況を調査し、令和８年７月末時点の取得率３％から令和11年３月末までに10%まで引き上げることを目指す。

- DX・AXを推進する上で必要なリテラシーやBPRに必要な知識を習得するための短時間で受講しやすい厚生労働省独自の研修を実施し、全ての職員が受講するよう勧奨する。
- 厚生労働省での実務経験が豊富な職員自らが「情報システムに携わる職員の入門書」や「頻出用語集」を編纂することで、厚生労働省の事情に最適化された研修資料の作成を内製化する。
- 令和８年度から、役職階層別研修にデジタル人材育成の特別枠を設け、年間で約450人への研修を実施する。

  特に、幹部職員は、政策の実現における情報システムの重要性を理解し、情報システムの整備及び管理について、担当者任せや委託事業者任せではなく、幹部職員が責任を持って組織全体として情報システムの適正化を推進する必要があることから、管理職向け研修（新任課長研修）では、情報システム整備推進に向けた厚生労働省職員の行動規範や、近年の情報システム監査の結果等について、十分な情報を伝えることとする。
- AX・AI技術等の最新動向に関する、デジタル戦略フェロー等の専門家を講師とした省内勉強会を年間10回以上行う。
- 情報システムの典型的な動作やアルゴリズムを具体的に理解できるよう、令和８年度から、ローコード／ノーコードツールを使った実践研修を実施し、年間参加者数を200人以上確保することを目指す。

（２）政府デジタル人材スキル認定

各府省庁において、IT・セキュリティに関する一定の専門性と、所掌事務に関する十分な知識・経験を有し、政策の企画立案部局や事業実施部局等における DX や、IT ガバナンス、情報システムの開発・運用、サイバーセキュリティ対策、BPR、データの利活用等に中核となって取り組む人材を「政府デジタル人材」として認定している。

政府デジタル人材の旧基準による認定については令和７年度末で経過措置が終了している。そのため、令和８年度から令和 10 年度までの取組を通じて段階的な増加を図り、令和 11 年３月までに旧基準による認定者数の水準（令和８年４月時点の認定者数の約３倍）まで引き上げることを目標とする。

政府デジタル人材の認定要件として、情報システムに関する業務経験のほか、①公的資格試験等の合格及び②情報システム統一研修の修了が必要であることから、令和８年度のスキル認定者数の目標達成を目指す。

４．人事によるデジタル人材の育成

（１）人事上の戦略的な育成の必要性

厚生労働行政のあらゆる行政分野においてデジタル技術の利活用の重要性が急激に増大している中で、デジタルスキルは、今や、法令･予算といった従来型のスキルに並ぶ重要・不可欠なスキルになっている。

業務経験の長い生え抜きの職員を含めて多くの厚生労働省職員が DX･AI 技術等の最新動向を把握し、業務で活用できるよう、人事上の取組として戦略的な人材育成を行う必要がある。

具体的には、人事当局は、各職員の政府デジタル人材のスキル認定や、デジタル関係の資格の取得状況等を把握し、デジタル分野の意欲･能力が高い職員が、政策･事務の知識と情報システムに関する知識をバランスよく取得できるように人事上の措置（俸給調整額ポストへの配置や出向・研修機会の提供等）を行う。

（２）デジタル人材のキャリアパスの全体像と出向等

各職員は基本的には、係員クラス、係長クラス、課長補佐クラス、管理職とステップアップしていく中で、OJT により業務経験を積み重ねるとともに、OFF-JT によって幅広い知識を習得することになる。

特に、将来、中核的な役割を担うことが期待される職員には管理職になるまでに、①PMO若しくは②PJMO での業務経験、又は③政府のデジタル行政の中核を担う他省庁（デジタル庁、NCO 等）等への出向経験を積ませることを目指す。

① PMO での業務経験

厚生労働省全体の情報システムの整備・運用やサイバーセキュリティ対策について業務経験を積むことにより、幅広い視野をもち、複雑な事案にも対処できるようになる。

② PJMO での業務経験

情報システムの企画から整備・運用改善までの一連のプロセスやプロジェクト管理を実践的に経験することにより、業務とシステムの両面に関する知見を習得し、個別システムの整備・運用を円滑に遂行できるようになる。

③ 他省庁等への出向経験

厚生労働省では、現在、デジタル庁、NCO 及び個人情報保護委員会に 20 名程度を出向させている。他省庁等に出向し、セキュリティ、IT 関連業務等に係る実践的な業務を経験することで、省内では得られないようなサイバーセキュリティや個人情報保護等に関する知見、高度な対処方法、業務の進め方等を身につけることができる。