

ひと、くらし、
みらいのために

MINISTRY OF HEALTH,
LABOUR AND WELFARE



T100-8916
東京都千代田区霞が関1-2-2
中央合同庁舎第5号館
TEL 03-5253-1111 (代表)
<https://www.mhlw.go.jp/>

すべての
「はたらく」に、
安心と
希望を



労働行政は「ひと」と「はたらく」の間に。

今、日本の労働を取り巻く環境はさまざまな課題を抱えています。

雇用の安定、長時間労働の抑制、メンタルヘルスケアの整備、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進…。

これらの課題を解決し、国民の期待に応えるために、労働行政の職員は日々奮闘しています。

日本の「はたらく」をもっと明るく輝かせるために。

私たちと一緒に、この国の「はたらく」を支えてみませんか。

労働行政は
3つの行政によって、
国民の生活を支えています

労働基準行政

職場の労働条件、安心・安全を守る

労働者が健康で安心して働ける職場をつくり、豊かでゆとりある生活が送れることを目指して、賃金支払いの確保等労働条件の確保・改善、労働時間対策、労働者の安全と健康の確保、迅速かつ公正な労災補償などに取り組んでいます。

職業安定行政 ※人材開発行政を含む

自分らしく「働く」を実現する

雇用の安定、再就職の促進を図ること、経済・産業構造の転換に的確に対応することを目指して、新たな雇用機会の創出、雇用保険制度の安定的運営の確保、労働力需給のミスマッチの解消、高齢者・障害者などの雇用の促進、若年者に対する就職支援、公的職業訓練の効果的实施、労働者のキャリア形成支援などに取り組んでいます。

雇用環境・均等行政

誰もが活躍できる多様な雇用環境をつくる

働く人も働き方も多様化する中、誰もがいきいきと働きやすい職場環境の実現を目指して、女性活躍の推進、ハラスメント対策の実施、同一労働同一賃金の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、テレワークの普及促進など、多様な職場環境づくりに取り組んでいます。

労働行政では、上記の3つの行政ごとに採用・キャリアアップをしていくこととなります。

詳細は、次ページ以降の紹介文や職員からのメッセージを読んでください。あなたの志望する行政がきっと見つかるはずです！！

※本パンフレットは、本省の採用情報を掲載しています。都道府県労働局の採用情報を希望される方は、各都道府県労働局にお問い合わせください。問い合わせ先等については、38ページの採用Q & Aに掲載しています。

労働行政は「ひと」を大切にする行政です。

ひと、くらし、みらいのために。

労働行政は、働く「ひと」を支え、支える「ひと」を大切に育てる行政です。

「ひと」が好きな方、働くことを通じて「ひと」として成長したいと思っている方を求めています。

Contents

第1部	はじめに	1
第2部	労働行政の紹介・役割	3
第3部	キャリアパス／地方支分部局について	7
第4部	職員からのメッセージ	9
第5部	職員からのメッセージ（地方研修）	22
第6部	上司x部下クロストーク	24
第7部	若手職員座談会	27
第8部	厚生労働省改革	29
第9部	ワーク・ライフ・バランス	31
第10部	ワークスタイル	33
第11部	1年目職員からのメッセージ ／1年目職員アンケート	35
第12部	採用Q&A／採用実績、採用窓口	37

約**6,000**万人
この国で働く
雇用者の数です。

労働行政の主役は、労働者と労働者を雇用する使用者です。このため、労働行政では、労働者や使用者の意見を踏まえて、制度を設計しています。また、労働行政の地方機関である都道府県労働局や労働基準監督署、ハローワークでは、労働者や使用者と直に接することにより、現場の生の声を聞くことができます。労働行政の職員はこうした意見を真剣に受け止め、働くことに関するさまざまな問題の解決に向けて全力を尽くすことを使命としています。

約**65**%
働く目的を「収入を得るため」と
考えている人の割合です。

また、働く目的を「生きがいをみつけるため」と考えている人が約13%、「社会の一員として、務めを果たすため」と考えている人が約11%います。働くことには、安心して生活を送ることができる収入を確保するという目的に加え、社会に貢献し、我が国の経済の発展に寄与するという目的もあります。労働行政は、人々が安心していきいきと働くことができるよう、全力で支援しています。

約**45**年
高校や大学を卒業後、定年まで
働いた場合の就業年数です。

45年というと現在の日本人の平均寿命の約半分にあたり、人は人生のおよそ半分を働くことに費やしていることになります。働くことには、それだけ大きな意味があります。働くことで夢を叶える、生活を自立させ家族を持つ、仲間ができる、社会に貢献する…。働くことは、私たちにたくさんのことを与えてくれます。充実した人生を送るために、充実した職業人生を歩むこと。それを支えるのが労働行政なのです。

厚生労働省

大臣官房

厚生労働省の行政を総括し、法令の制定改廃、予算編成、組織、人事、国際関係等の総合調整を担当

労働基準局

労働者が健康で安心して働ける職場をつくり、豊かでゆとりある生活が送れることを目指して、労働条件の確保・改善、労働時間対策、労働者の安全と健康の確保、迅速かつ公正な労災補償などに取り組む労働基準行政を担当

職業安定局

人口減少が進む中で、社会の活力を維持するため、雇用の安定、再就職の促進を図り、経済・産業構造の転換に的確に対応することを目指し、新たな雇用機会の創出及び雇用保険制度の安定的運用の確保、労働力需給のミスマッチの解消、高齢者・障害のある方・外国人などの多様な人材の活躍促進などに取り組む職業安定行政を担当

雇用環境・均等局

労働者が働きやすい職場環境の整備や、性別や働き方にかかわらず、誰もがその能力を十分に発揮し、仕事と生活を両立させながら働くことができるようにするため、男女雇用機会均等の確保や女性活躍の推進、非正規雇用労働者の待遇の改善、ワーク・ライフ・バランスの実現、多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりなどを推進する雇用環境・均等行政を担当

人材開発統括官

少子高齢化が進展する中で、一人ひとりの職業能力を高め生産性を将来にわたって持続可能なものにするため、職業訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティング、若年者に対する就職支援などを通じた職業能力に応じた働き方を実現する仕組みの整備を担当

政策統括官

(総合政策担当)

働くことをめぐる課題に対して複数のセクションで取り組む場面において、各セクションの取組を総合調整し、戦略的な方向性を持って労働政策を展開するとともに、関係府省と連携を図る際の窓口を担当

政策統括官

(統計・情報システム管理、労使関係担当)

政策立案の基礎となる各種統計調査の実施と各種統計の作成、厚生労働省における情報セキュリティ対策、情報システムの整備等を担当

中央労働委員会

労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査を担当

都道府県労働局

労働基準監督署、ハローワーク、雇用環境・均等部（室）が一体となって、地域における労働行政を担当

労働基準行政の役割

①【労働条件の確保】
賃金や労働時間など労働条件に関する最低基準は、労働基準法などの法律で定められています。
法律で定められた労働条件が企業等の現場で遵守されるよう、労働基準監督官が事業場に対して監督指導を行い、重大又は悪質な法令違反については刑事事件として捜査し検察庁に送検するなどの対応を行っています。

②【働き方改革の実現】
「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
労働基準局では、働く方のワーク・ライフ・バランスの実現や、仕事の生産性・効率性の向上などのため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、勤務間インターバル制度の普及促進など安心して働くことができる環境の整備に取り組んでいます。

③【最低賃金】
労働の対価となる賃金。適切に支払わなければならないのはもちろん、金額についても最低限のラインを守らなければなりません。

国は、最低賃金法に基づき賃金の最低限度を定めており、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
仮に、最低賃金額より低い賃金を労働者と使用者の合意により定めたとしても、法律により無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。

④【労災保険による給付】
仕事や通勤中のケガなど、労働災害に遭われた方やその遺族の方に対して、労災保険による迅速・適正な保険給付を行う必要があります。
近年では、仕事のストレス（業務による心理的負荷）を原因とする精神障害について労災請求されるケースが増えています。

⑤【職場におけるメンタルヘルス対策】
経済・社会構造が変化する中で、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあります。
このように、職場において、より積極的に心の健康の保持・増進を図ることが、重要な課題となっており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組を推進しています。

⑥【過労死等の防止】
過労死等（業務における、過重な負荷による脳・心臓疾患や強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡など）が大きな社会問題となっています。
厚生労働省では、過労死等防止対策推進法に基づき、過労死等をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向けて、長時間労働の削減など様々な対策に取り組んでいます。

⑦【労働契約の基本的なルール作り】
有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）で働く方の一定数が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあります。
その下で生じる雇止めの不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができる社会を実現するため、労働契約に関する基本的なルール作りをしています。

職業安定行政の役割

①【ハローワークの役割】
ハローワーク（公共職業安定所）は、国が直接運営している総合的雇用サービス機関です（全国544ヶ所に設置）。全国の求人から希望に合った仕事の紹介を行うとともに、求人企業に対してマッチングのための助言を行っています。また、失業中の生活を保障する雇用保険、失業中の方への職業訓練などを組み合わせて、仕事探しの支援をしています。

②【労働者派遣事業、職業紹介事業などの適正な運営】
人手不足が深刻化する中、民間企業なども労働者派遣や職業紹介等の人材サービスを通じて働く人と企業などとのマッチングに寄与しています。これらの事業が適正に運営され、働きたい方が希望と能力に合った仕事に就けるよう、また、派遣労働者の方が安心して働けるよう、制度設計や事業許可申請の審査、指導監督を行っています。

③【外国人の就職支援】
グローバル化が進む中で、日本で働く外国人の数も増加しています。日本での就職を希望する留学生や、日本に定住する外国人の方々の安定就労に向けた支援を行うとともに、日本社会の中でそれぞれの在留資格に基づき、能力を活かして働くことができるよう、適正就労の推進に取り組んでいます。

④【生涯現役社会の実現】
少子高齢化が進む中、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けて、高齢者雇用安定法に基づく雇用・就業機会の確保に係る企業への啓発・指導等や、助成金による支援、高齢者向けの再就職支援、シルバー人材センターにおける多様な就業機会の確保などに取り組んでいます。

⑤【障害者の雇用促進】
障害のある方が本人の希望や能力、障害の特性などに応じて活躍でき、共に働くことが当たり前の社会作りを進めるためには、障害者の雇用促進が重要です。このため、障害者雇用促進法において、企業に対し一定割合（令和6年4月から2.5％以上）の障害者雇用を義務付けています。
このほかにも各種助成金制度や障害の特性に応じた各種支援対策を推進しています。

⑥【地域の特性をいかした雇用対策の推進】
各地域では、人口減少や若年層の大都市への流出などにより、さまざまな雇用課題が存在しています。こうした課題を解決するため、地方自治体の産業政策と連携して各地域に魅力ある雇用の場を創出することで若者の地元就職に繋げるなど、地域の特性をいかした雇用創出や人材育成、UIJ ターン就職の支援などに取り組んでいます。

⑦【生活保護受給者などへの就労支援】
生活保護受給者や生活困窮者等について、就労による自立を図るため、生活支援などを行う地方自治体の庁舎内にハローワークの常設窓口を設置したり、地方自治体に定期的に巡回相談を行うなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を実施しています。

⑧【雇用保険制度の機能強化】
雇用保険制度は、労働者が失業した場合や、育児・介護休業を取得した場合に、一定の生活保障を行うほか、教育訓練を受講した場合の経済的支援を行うなど、雇用のセーフティネットとして重要な役割を担っています。
近年は、教育訓練給付の拡充による学び直しの促進や、育児休業の分割取得等に対応した育児休業給付の拡充にも取り組んでいます。

人材開発行政の役割

①【ハロートレーニング（公的職業訓練）の効果の実施】
再就職を目指す方、職場でスキルアップを目指す方、障害のある方などを対象として、再就職やスキルアップに向けたハロートレーニングを実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を提供するとともに、中小企業などの方々への支援を実施しています。

②【労働者のキャリア形成支援】
職業生涯が長期化し働き方が多様化する中で、生涯を通じて豊かな職業生活を築くため、働く人自らが職業生活設計を行い、これに即した職業能力の向上が実現されるよう、これを支援する基盤を整備する必要性が高まっています。

このため、キャリアコンサルタントの養成をはじめ、労働者の主体的なキャリア形成を支援する総合的な取組を行っています。

③【若者の就職促進】
次代を担う若者の安定した雇用を確保するため、新卒応援ハローワークや、わかものハローワークなどを設置し、きめ細かな就職支援を行っています。
それに加えて、若者雇用促進法に基づき、就職という人生の大きな転機において、若者が適切な職業を選択し、活躍できる職場を見つけてもらうための環境整備を進めています。

④【技能の振興】
日本の競争力の源泉である「ものづくり産業」においては、若年者を確保し、熟練技能の継承等を行っていくことが課題となっています。
このため、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若年者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、若年ものづくり人材の確保育成につなげる取組を行っています。

雇用環境・均等行政の役割

①【女性の活躍推進など】
雇用管理の各ステージにおける性差別や妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いを禁止する男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るため、法の周知や法違反を行う企業に対する是正指導を行っています。
また、女性活躍推進法に基づき、企業の取組に対する支援や、一定の基準を満たした企業の認定などを通じて、女性の活躍を推進しています。

②【総合的ハラスメント対策の一体的な実施】
パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけ、継続就業を妨げるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられています。これらのハラスメントを防止し、働きやすい職場環境を作るため、総合的・一体的にハラスメント対策を実施しています。

③【同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善】
パートタイムや有期雇用など、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇が受けられ、誰もが希望に応じた働き方で意欲や能力を十分発揮できる環境を整備していくことが重要です。パートタイム・有期雇用労働法に基づく正社員との均等・均衡待遇の確保、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた企業の取組の支援や全都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」を通じた企業への相談支援などを行っています。

④【職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進】
少子高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立は大きな課題です。育児・介護休業の取得や柔軟な働き方の実現等を通じて、男女とも働きながら子育てや介護をしやすい環境が作られるよう、育児・介護休業制度等の周知・徹底や企業への助成金による支援などに取り組んでいます。
また、次世代育成支援対策推進法等により、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定）、「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業」として認定（プラス認定）しています。認定を受けた企業は採用活動等においてPRすることができるというメリットがあり、こういった取組により、企業の次世代育成支援対策を推進しています。

⑤【フリーランスが安心して働ける環境の整備】
近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、様々なトラブルを経験していることが明らかになっています。このため、令和6年11月に施行したフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るとともに、フリーランスと発注者等との取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置し、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組んでいます。

⑥【働き方・休み方の見直し】
時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得率向上だけでなく、「働く場所」や「働く時間」

の柔軟化を通じて、働きやすい・休みやすい職場づくりを行い、働く方のワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。そのため、先進的な取組を行っている企業を招いたシンポジウムの開催や参考となる企業事例、その他、制度をわかりやすく解説した動画などを作成し、各企業における働き方・休み方の見直しに役立つ情報を創意工夫しながら熱意を持って発信しています。

⑦【適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進】
使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークの導入・定着を促進するため、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）についてワンストップで相談できる窓口の設置や、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組を明らかにしたテレワークガイドラインの周知、テレワークを導入する際の経費の助成などに取り組んでいます。

⑧【豊かで安定した勤労者生活の実現】
中小企業退職金共済制度の安定的運営、勤労者財産形成促進制度の利用促進に取り組むなど、勤労者の福利厚生の実現を図っています。また、労働者協同組合の活用促進や認可特定保険業に係る認可・監督、労働金庫の監督・検査も行っています。

組織図

労働基準局	
総務課	労働基準局の業務内容に関する総合調整。
労働条件政策課	労働時間、休息その他の労働条件や労働者の保護に関する政策の企画・立案。
監督課	労働条件、産業安全、労働衛生、労働者の保護に関する労働基準監督官の行う監督に関すること。
労働関係法課	労働契約法など労働契約のルールに関すること、労働組合法など集团的労使関係に関すること。
賃金課	賃金の支払や最低賃金に関する政策の企画・立案に関すること。
労災管理課	労災保険制度に関する総合調整や労働保険特別会計労災勘定の予算、決算、経理に関すること。
労働保険徴収課	労働保険の適用・徴収や労働保険事務組合の監督、労働保険特別会計徴収勘定の予算、決算、経理に関すること。
補償課	労災保険の給付、社会復帰促進等事業による給付に関すること。
労災保険業務課	労災保険等の支払事務、監督・安全衛生に係るシステムの開発、改善、及び運用に関すること。

安全衛生部	
計画課	安全衛生部の業務内容に関する総合調整や労働災害防止計画に関すること。
安全課	機械や設備の安全規制、工場や建設現場での安全対策に関すること。
労働衛生課	じん肺、腰痛、熱中症予防などの職場における労働衛生対策に関すること。
化学物質対策課	石綿などの化学物質による健康障害の防止対策に関すること。

職業安定局	
総務課	職業安定局の業務内容に関する総合調整、政府が行う職業紹介・職業指導に関すること。
雇用政策課	労働力需給の調整、職業の安定に関する政策の企画及び立案に関すること。
雇用保険課	雇用保険事業、労働保険特別会計雇用勘定の予算、決算、経理に関すること
需給調整事業課	労働者派遣事業の監督、派遣労働者・請負労働者の雇用管理の改善に関すること。
外国人雇用対策課	外国人の職業紹介、外国人の雇用について事業主などに対して行う必要な助言・措置に関すること。
雇用開発企画課	高齢者、障害者、地域の雇用対策に関する総合調整や雇用機会の確保、雇用管理の改善等に関すること。
高齢者雇用対策課	高齢者の雇用の確保・就業機会の確保や再就職の促進等に関すること。
障害者雇用対策課	障害者の職業紹介・職業指導や障害者雇用の促進・職業生活における自立の促進等に関すること。
地域雇用対策課	雇用機会が不足している地域における雇用機会の確保等に関すること。
労働市場センター業務室	労働市場に関する情報の収集・連絡、求人と求職の結合に係る調整等に関すること。

雇用環境・均等局	
総務課	雇用環境・均等局の業務内容に関する総合調整、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の取りまとめ。
雇用機会均等課	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、女性の活躍推進及び職場におけるハラスメント対策に関すること。
有期・短時間労働課	パートタイム労働者、有期雇用労働者と正規雇用労働者との間の均等・均衡待遇の確保に関すること。
職業生活両立課	育児や家族介護を行う労働者の福祉の増進に関すること。
在宅労働課	在宅就労その他の多様な就業形態を選択する者に係る対策、家内労働者の福祉の増進に関すること。
勤労者生活課	勤労者の財産形成の促進、中小企業退職金共済制度の運営、労働者協同組合の活用促進、労働金庫の監督・検査に関すること。

人材開発統括官	
人材開発総務担当参事官室	人材開発統括官の業務内容に関する総合調整。
人材開発政策担当参事官室	人材開発施策の企画・立案や職業能力開発基本計画、能力開発基本調査、ものづくり白書などに関すること。
若年者・キャリア形成支援担当参事官室	若年者雇用対策、地域若者サポートステーション、教育訓練給付制度の講座指定などに関すること。
能力評価担当参事官室	技能検定、認定社内検定、職業能力評価基準の普及促進、卓越した技能者（現代の名工）の表彰などに関すること。
海外人材育成担当参事官室	外国人技能実習制度などに関すること。

大臣官房	
人事課	職員の任免、給与、懲戒、服務その他の人事、機構及び定員。
総務課	法令案その他の公文書類の審査及び進達、国会との連絡、広報。
会計課	厚生労働省の所掌に係る経費及び収入の予算、決算及び会計並びに会計の監査、庁舎の管理、厚生労働省共済組合、職員の福利厚生。
地方課	都道府県労働局の業務運営に関する総合的監督、事務の取りまとめ。
国際課	国際機関、国際会議並びに外国の行政機関や団体に係る事務の調整、国際協力に関する事務の総括、海外に対する広報。
情報化担当参事官室	厚生労働省における情報政策の企画及び立案並びに総合調整に関すること。

政策統括官	（総合政策担当）
政策統括室	労働政策の総合調整、労働経済の分析。
政策立案・評価担当参事官室	政策評価や証拠に基づく政策立案（EBPM）の推進、厚生労働白書の作成。

政策統括官	（統計・情報システム管理、労使関係担当）
統計・情報総務室	統計等に関する事務の総括。
雇用・賃金福祉統計室	毎月勤労統計調査など労働に関する統計調査。
労使関係担当参事官室	労働組合や労働に関する団体に係る連絡調整。
サイバーセキュリティ担当参事官室	厚生労働省における情報セキュリティの企画及び立案並びに総合調整に関すること。

中央労働委員会

地方支分部局	
都道府県労働局	
労働基準監督署	
公共職業安定所	

出向先の一例
・独立行政法人
・日本国大使館

厚生労働省（一般職・労働行政）入省後のキャリアパス

一般職（労働行政）では、おおむね2～3年ごとに異動し、幅広い業務を経験します。

入省～

8年程度～

18年程度～

♥入省後すぐに約2週間の新規採用職員研修を受けます。

♥事業の実施や予算の執行、国会対応、総務関係業務など、様々な業務を経験します。

♥全国いずれかの都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークでの実地研修（半年～1年間程度）により現場を経験します。



♥本省係長、専門職などとして、各業務を担当する責任者となります。

♥各担当業務の企画立案、都道府県労働局への業務指導、調整などを担当します。

♥部下の指導や育成なども業務の一つとなってきます。



♥本省課長補佐、専門官などとして、課の施策に関する調整、予算のとりまとめなどを担当します。

♥都道府県労働局幹部職員（部長・課長など）や独立行政法人などの管理職として、マネジメント業務に携わることがあります。



♥本省課長、室長、都道府県労働局長などとして、課室や労働局の業務の総責任者となります。



係員級

係長級

課長補佐級

課長、室長級



大本 千夏 P.9



根本 健一 P.10



高垣 舞香 P.11

地方研修



石島 大樹 P.22



小浜 龍星 P.23



長崎 紗也夏 P.23



鯉沼 真衣 P.12



市原 拓也 P.13



川崎 安弘 P.14



岩井 彩子 P.15



小林 瑞穂 P.16



横田 亮平 P.17



伊東 規雄 P.18



加藤 明子 P.20



下村 浩子 P.19



濱野 裕一 P.21

※ この図は一例のイメージであり、本人の勤務成績、適性、希望などにより異なります。
※ 他省庁や関係する独立行政法人に出向することもあります。

地方支分部局について

都道府県労働局

都道府県労働局は、各都道府県を管轄として全国47ヶ所に設置されており、地域における総合労働行政機関として、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政及び雇用環境・均等行政の4つの行政分野を総合的かつ一元的に運営しています。

このうち、女性の活躍推進、ハラスメント防止対策の推進、非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスに関する取組など、男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けては、雇用環境・均等部（室）において、相互に関係する業務を一体として実施しています。

労働基準監督署

労働基準監督署は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの法律で定められている労働条件の最低条件について、労働基準関係法令上問題があると考えられる事業場に対して監督などを行うことによりその履行確保を図っています。

また、労働災害に遭われた労働者に対する治療費用や休業した際の賃金などの補償として、事業主から徴収した労災保険料をもとに、労災保険の給付を行うほか、企業倒産により未払いとなった賃金の立替払制度の運用、民事的ルールを定めた労働契約法の周知などを行っています。

ハローワーク

ハローワークは、求職者に対して、職業相談を通じて、能力と適性を把握し、求人情報の提供、職業紹介、職業訓練のあっせんなどを行っています。必要な場合は、キャリア・コンサルティングや面接のトレーニングなどを行い、再就職の実現を図っています。

一方、求人者に対しては、求職者情報の提供や求人条件に対する指導だけでなく、雇用促進のための各種助成金などの業務を行います。また、職員が自ら求人開拓を行って求人確保を行っています。

このほか、高齢者や障害者、新規学卒などを対象とした合同就職面接会の開催などのマッチング業務を実施しています。また、失業者に対しては、雇用保険の受給資格の決定や失業の認定、失業給付の支給決定などの業務を行います。さらに、働く人の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする教育訓練給付の支給決定などの業務を行っています。

事業主に対しては、雇用保険の適用や雇用保険被保険者の資格の取得、喪失手続を行っています。



職業安定
行政

職業安定局
需給調整事業課 調整係

大本 千夏

PROFILE	
令和4年	厚生労働省入省
	職業安定局 外国人雇用対策課
	海外人材受入就労対策室 海外人材地域定着連携係
令和5年	現職

「働く」を支え、
安心して働ける社会へ

現在の業務内容

現在所属している需給調整事業課では、職業紹介事業・求人メディア等への監督や、労働者派遣者等の雇用管理の改善を所管しています。

私は、公益・労働者・使用者の代表である計12名の委員が、民間等の労働力需給制度に関して必要な議論を行う「労働力需給制度部会」開催のための業務に従事しています。毎月1回以上開催されますが、議題内容について関係者と調整しつつ、円滑な運営に努めています。

また、所管制度に関する国会での質疑や他省庁などからの依頼について、関係者と協力しながら取り組んでいます。

厚生労働省を志望した理由

元々就職活動を始めるときに、「国家公務員」として国全体に関わる業務に広く携わりたいと考えていました。沢山の選択肢がある中で、最も身近で、国民生活に密着した課題解決を図る厚生労働省に関心がありました。

大学3年生の頃に厚生労働省のインターンシップに参加し、直接実務に触れ、職員の皆様に様々な話をお伺いし、ますます厚生労働省に入省したい思いが募り志望しました。インターンシップや業務説明会の参加を通して、職員の人柄の良さや職場の雰囲気の良いさにとても惹かれたのを覚えています。その直感は当たり、今でも入省して正解だったと思っています。

仕事のやりがい

「国民生活に寄り添った仕事」ができることに魅力を感じています。これまで担当した業務では、「外国人労働者」「派遣労働者」の雇用対策等、日々ニュースで目にするような、生活に密着した業務に携わることができ、大変やりがいを感じています。

また、自分が携わった業務内容が新聞やテレビで報道されたり、国会で議論されているところを見たりすると、国の仕事に関わっているのだと実感することができます。雇用形態が多様化している現在において、国民の皆様の「働く」を支える仕事に携われるので、とてもやりがいを見出すことができる職場だと思います。

皆さんへのメッセージ

厚生労働省の中でも私の所属する職業安定行政は、新たな雇用機会の創出、雇用の安定、就労支援といった様々な角度から国民の皆様の「働く」を支えることができる、とても魅力的な業務です。生活に密着した身近な業務ですので、皆様のこれまでの経験や知識を活かせるきっかけもちりばめられていると思います。

また、若手職員の意見を取り入れてくれる機会や、担当部署を超えて自分の関心事に挑戦する機会がある風通しの良い職場となっています。雇用政策に携わりたい方は是非入省をご検討いただければと思います。

皆様と一緒に働けることを心待ちにしております！

雇用環境・均等局
総務課 書記室 管理係

根本 健一

PROFILE	
平成31年	厚生労働省入省
	雇用環境・均等局 雇用機会均等課 指導係
令和2年	大臣官房 地方課 企画係
令和4年	愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課
令和5年	現職

働く毎日の中で学び得られたこと

現在の業務内容

書記室管理係では、雇用環境・均等局の国会関係の窓口として局内外の連絡・調整の業務を担当しています。なかでも、国会議員の先生方からの資料要求や国会における質問通告などの対応が中心業務となります。局の窓口として、最初に作業依頼を受け取り作業がしやすいように交通整理をして、仕事を振ったりすることから局内の取りまとめの役割を担っています。

仕事をする上で心がけていること

仕事を通して省内外問わず沢山の方と関わるため、相手に「分かりやすく伝える」ことを心がけています。仕事を調整する、作業を依頼する、政策や制度を説明するなど、仕事の多くは「伝える」ことから始まると思っています。

そのため、分かりやすい文章を書くことができているか、思いや意図は正確且つ適切に伝えられているか。また、どんなに素晴らしい施策や制度もただ説明するだけでは意味がないため、相手の知りたいこと分からないことについて、しっかり寄り添い答えられているか日々考え反省と挑戦を繰り返しながら業務に取り組んでいます。

職場の雰囲気

各々がPCに向き合って黙々と作業を進め1人で仕事をする



雇用環境・
均等行政

イメージがあるかもしれませんが、実は常にコミュニケーションが活発に取られている職場です。作業中に分からないことがあれば、上司に相談したり、係内で意見交換をして作業方針を決めます。また、係や課、時には局を越え打ち合わせなどが行われ「個人」ではなく「チーム」で困難に立ち向かい問題を解決していきます。

色々な考え方、多彩なバックボーンを持つ方々と仕事をする中で、関わってきた全ての方々から仕事を通し多くのことを学び人間的にも成長できたと感じており、この職場を選んで良かったと思っています。

皆さんへのメッセージ

雇用環境・均等行政では、だれもが働きやすい職場環境を作るため、女性活躍、仕事と家庭の両立など、生活の中で一度は耳にしたことがある様々な政策を実施しています。そして、これらは、家族や友人など、自分の身近な働く人も含めた全ての人に関係していることだと思います。毎日の1つ1つの仕事は、地味で目立たないものです。しかし、自分の携わる政策や業務が必要な誰かの元に届き、社会が少しでもより良い方向に進んだとき自分の仕事にも意味があったのだと大きなやりがいや達成感を得ることができると思います。

雇用環境・均等局で皆さんと働ける日を楽しみにしています。

1週間の仕事のスケジュール

私が在籍する係は定例的な仕事が多く流動的な日々を過ごしていますが、ここでは特にイベントごとが多い月末の1週間のスケジュールを紹介します。

月	火	水	木	金
課内へ作業依頼	審議会の運営準備	審議会当日	疑義照会の回答作成	雇用情勢の分析
他部局から届く質問や相談に対応してもらうよう、課内の担当係へ依頼します。	審議会の開催に向けて、資料の作成や事前レクの日程調整を行い、審議会が円滑に開催できるように準備します。	会場設営やマイク回し、議事概要を作成します。	国会議員や国民の皆様から届く疑義照会の回答を作成します。	総務省から毎月公表される「労働力調査」を元に派遣労働者の推移を集計・分析します。

1年の仕事スケジュール

1月～6月	7月～9月	10月～12月
通常国会対応	国会閉会中	臨時or特別国会対応
雇用環境・均等局の国会関係の窓口として会期中は、予算委員会、厚生労働委員会等の対応を行います。令和6年度は、当局所管法律の法改正が行われた関係で例年とは異なる対応も経験できました。	国会議員の先生方からの資料要求等の対応をしながら、次期国会に備えて業務の改善や見直しを行います。また、局内、課内の文書管理業務等の庶務作業も行います。	代表質問対応、通常国会同様各種委員会の対応を行います。12月下旬の国会閉会後は、次期国会に備えて更に業務の改善や見直しを行います。



労働基準
行政

労働者に寄り添う仕事

労働基準局
補償課 企画調整係

高垣 舞香

PROFILE	
平成30年	厚生労働省入省
	労働基準局 労災管理課 経理係
令和3年	労働基準局 労災保険業務課 年金業務係
令和5年	京都労働局 京都下労働基準監督署 労災第二課（地方研修）
令和5年	現職

最も印象深い業務

以前所属していた労災保険業務課年金業務係で、2か月に1度労災年金の支払いを行っていました。仕事ができないほど大きなケガをされた方、またご遺族の方にとって、年金はその方の生活を支えるもののため、非常に大きな責任が伴う仕事です。年金業務係は中央省庁では珍しく、国民の方と近い距離で働いています。実際に受給されている方から厳しいお言葉をいただくことがあり、その度に説明に苦慮し、自分自身の未熟さを痛感することも多々ありましたが、時には感謝の手紙が届くこともありましたが、目先の仕事をこなしているとなつて忘れてがちになってしまいますが、誰かの役に立てていると感じ、この気持ちを忘れないように仕事をしていこうと思いました。

皆さんへのメッセージ

「労働」って1週間のうちに5日間も働いて、下手したら家族より上司・同僚の方が一緒に過ごしている時間が長いのではないかなと思うことがふとあります笑 それぐらい生活のウエイトを占めることになるので、色々な説明会に参加し、ぜひ自分自身で働きたいと思える職場を見つけてください！厚生労働省は常に自分自身をアップデートができる職場だと私は思っています。異動の度に全く違う部署に配属されることがあるので、一から勉強をして業務に慣れることは大変ですが、その分大きな施策を担っていますし、それまでの経験を随所で活かすことができるため、やりがいのある仕事です。皆さんが働きたいと思える職場を見つけることができ、それが厚生労働省であつたらなお嬉しいです。お会いできる日をお待ちしております！

職業安定局
地域雇用対策課 地方就職支援係長

鯉沼 真衣

PROFILE	
平成28年	厚生労働省入省
	職業安定局 若年者雇用対策室 就職援助係
平成29年	職業安定局 雇用開発部 雇用開発企画課 予算係
平成31年	政策統括官付 政策統括室 調整第3係
令和2年	京都労働局（地方研修）
令和3年	大臣官房 人事課 大臣秘書官室
令和4年	職業安定局 雇用保険課 数理係
令和6年	現職

実感する「人」の良さ

現在の業務内容

職業安定局地域雇用対策課では、雇用機会が不足している地域における雇用機会の確保などに関する支援を行っており、私は支援に必要となる予算の確保や事業の企画・運営を担当しています。担当する「地方就職希望者活性化事業」では、いわゆるUIJターンなど地方就職の希望者に対して、ハローワークにおける地方就職支援と委託事業（LO活プロジェクト）でのセミナー開催・個別相談等を行っており、地方就職希望者の円滑な労働移動と地域雇用の活性化を図っています。LO活プロジェクトでは、サイト記事・YouTube動画を検討するなど、地方就職を希望する人にいかに情報を届けていくかを模索しながら、日々業務に取り組んでいます。

職場の雰囲気

当課では朝メールというもので、1日の業務予定を共有しています。おまけとして皆さんの日常エピソードなども記載されており、毎朝ほっこりした気分になります。職員同士、何事も相談しやすい雰囲気があると思います。繁忙期はありますが、メリハリを付けて働くことで、業務終了後は省外の友人と会ったり、最近は課内職員と一緒にジムや観劇に行ったりもできています。また、週1回程テレワークを活用し効率的な働き方に取り組んでいます。周りには育休を取得している人も多く、入省前に想像していたよりも働きやすい環境だと感じています。

仕事をする上で心がけていること

心がけているのは「共有」です。新たな調査資料を作成する時などは、初期段階で一度共有することで、方向性があっていいのかを確認し、違っていたら軌道修正することができます。完璧に作り込んでからというよりも、要所要所で確認することが、効率的な業務を行ううえで大事だと感じています。今後の流れなど、担当者間で把握しておいたほうがよいことがあれば、すぐに打ち合わせもします。普段からのちょっとした声かけによって把握できることがあるので、コミュニケーションも大切にしています。

皆さんへのメッセージ

厚生労働省では概ね2年に1回程度人事異動があり、私自身、幅広い業務に携わることができています。「次々と業務内容が変わるのは大変なのでは」と不安に思う方もいるかもしれませんが、新しいことができるのは飽きないですし、常に学びがあって面白いです。これは施策が多岐にわたる当省で働く魅力だと思います。業務内容が変わるといっても、培ってきた能力は次の部署でも活かすことができますし、職業安定局には困ったときに手助けしてくれる職員がたくさんいます。私は、「人」の一生に携わる職場だからこそなのかもと、思ったりもしています。ぜひ説明会等に参加して、将来の選択肢に入れていただけると嬉しいです。

国会中心の1年間のスケジュール

令和5年 11月～12月	令和6年 1月～6月	令和6年 10月
第212回臨時国会 私自身、配属直後で、右も左もわからないまま臨時国会が始まりました。上司の見よう見まねでパタパタしながら業務に慣れていきました。	第213回通常国会 150日間の長い通常国会が始まりました。私が所属する労働基準局補償課は、国会質疑を13回、主意書（内閣に対する国会議員からの質問に、政府として文書で回答）を2回対応しました。新型コロナウイルスが5類に移行した時期でしたので、その労災での取り扱いに国会議員の関心が強かった印象です。	第214回臨時国会 衆議院解散により、9日間で国会が閉会しました。当課で対応することはなく、短期間でしたが緊張感がありました。

1年の仕事スケジュール

4月～	6月～12月	10月～	1月～3月	3月
委託事業者と打ち合わせを行い、今年度の企画案の選定を行うなど、事業の年間方針を決定します。	翌年度予算の概算要求作業が6月頃に始まります。課内の予算取りまとめ、財務省説明などを行い、12月の閣議決定を目指します。	年度後半となるため、事業や助成金の実施状況や課題について、各都道府県労働局等にヒアリングをし、次年度業務の検討を始めます。	次年度の委託事業の調達をします。また、事業や助成金に関する通達の決裁を回し、各都道府県労働局へ発出します。	職員管理業務は日々行いますが、3月は人事異動時期で作業が集中するので、計画的に対応します。

職業安定
行政

職業安定行政で働くこと

職業安定局
障害者雇用対策課 職業指導係長

市原 拓也

PROFILE

平成26年	厚生労働省入省
	職業能力開発局 実習併用職業訓練推進室 若年者人材育成推進係
平成27年	職業能力開発局 キャリア形成支援課 企画係
令和28年	福島労働局 福島公共職業安定所（地方研修）
令和29年	職業安定局 雇用保険課 適用係
令和元年	人材開発統括官 総務担当 参事官室 調整係
令和3年	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（出向）
令和5年	現職

仕事をする上で心がけていること

仕事を行う上では、情報収集は余念無く行うよう気をつけています。例えば今の業務は障害のある方への雇用対策ですが、業務を行っていく中では雇用に関する制度だけではなく、年金、障害福祉サービスなど関連する制度の最新の状況を把握していないと、支援対象となる方々へ適切な支援を行うことができません。

また、ハローワーク等の支援担当者に対するヒアリングや企業視察などをする中で、思いもよらない課題が判明することもありますので、実際に現場を見に行き話を聞くこともとても大事だと感じています。

皆さんへのメッセージ

今、これを読んでいる方は公務員として働くことを選択肢に入れている方だと思います。

公務員といっても、その仕事は多岐にわたるので、ご自身がどこで働くべきか迷われているかもしれません。せっかくの機会なので幅広く就職先をご検討いただき、ご自身が意義を見いだせる分野を見つけていただければと思います。

職業安定行政について言えば、人口減少等の影響により生じる労働市場の変化に対応していくため、引き続き重要な役割を担っていくこととなります。皆さんにおかれても就職先をご検討いただく過程で、職業安定行政の業務内容に意義を感じていただき、1つの選択肢として考えていただけたらとても嬉しく思います。

障害者雇用に関する
優良な中小事業主に
対する認定制度
(もにす認定制度)

国では様々な施策により障害者雇用を進めてきていますが、民間企業における障害者の雇用状況を見ると、中小企業は大企業に比べて障害者の実雇用率が低いなど、取組が停滞している状況にあります。こうした状況を踏まえ、従来の制度的枠組みに加え、令和2年4月に障害者雇用に関する優良な中

小企業に対する認定制度（愛称：もにす認定制度）を創設し、中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起するなどの取組を進めています。認定企業だけが表示することができる認定マークもありますので、認定マークを使っている企業を見かけたら是非注目してみてください。

労働基準局
賃金課 賃金・退職金制度係長

川崎 安弘

PROFILE

平成25年	厚生労働省入省
	労働基準局 労災補償部補償課 職業病認定業務第一係
平成26年	労働基準局 労災保険業務課 年金業務係
平成28年	大臣官房 総務課 総務係
平成30年	労働基準局 総務課 秘書人事係
令和2年	京都労働局 京都南労働基準監督署（地方研修） 復興庁 復興特区班（復興特区・税制担当）
令和4年	労働基準局 労災管理課 労災補償監察係
令和6年	現職

ひと、くらし、みらいのために

労働基準
行政

現在の業務内容

皆さんは「最低賃金」という制度をご存じでしょうか。最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。最低賃金は都道府県ごとに設定されていて、毎年、金額が改定されています。ただ、日本の企業の多数を占める中小企業では、改定された最低賃金の支払いが困難であるケースもあります。私の所属する労働基準局賃金課賃金・退職金制度係では、中小企業の経営者向けの助成金制度を所管し、中小企業の最低賃金引上げを支援しています。

職場の雰囲気

職場の雰囲気は明るいです。毎朝その日の業務予定を共有する朝メールというものがあるのですが、課内や関係者含めプライベートなことやちょっとした報告などし合い、その内容で盛り上がることもあります。良い関係が築けているからこそ、打ち合わせの際に、意見を出しやすい雰囲気があります。予算要求や国会対応の繁忙期もありますが、職場のみんなと協力し、定時に帰る日は定時退庁できるようメリハリを持ってワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

仕事をする上で心がけていること

仕事をする時は、仕事への真摯さを持ち、相手をリスペクトすることを心がけています。私一人のできる仕事なんてたかがしれております。日々、家族や友人、職場の人の助けがあって、初めて労働行政という大きな仕事の一旦を担うことができます。

日々、生きているだけでヘトヘトになってしまい、色々なことを忘れそうになることもあります。ただそれでも、仕事への真摯さと「ひと」へのリスペクトだけは忘れないこと、それが厚生労働省の職員としてまっすぐ国民の方に背を向けずに仕事をするために必要なことだと思いながら自分にできる仕事をコツコツこなしています。

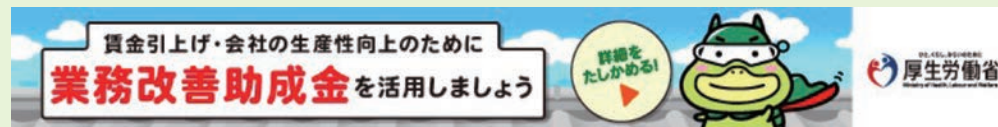
皆さんへのメッセージ

厚生労働省には、「ひと、くらし、みらいのために」というキャッチフレーズがあります。このフレーズは、現在だけでなく未来にわたって、人や暮らしを守る役割を担っているということを表現しています。

このパンフレットのメッセージを読んでくださっている方は、おそらく労働行政に興味があり、人や暮らしを守る役割を担いたいと考えている、人を大切に思う素敵な方だと思います。そんな素敵な皆様と一緒にお仕事ができるのを心から楽しみにお待ちしております。

中小企業事業者の最低賃金引き上げ支援事業

厚生労働省では、賃金引き上げ・会社の生産性向上のための支援について周知広報を行っております。





雇用環境・均等局
有期・短時間労働課 有期・短時間労働係長

岩井 彩子

PROFILE	
平成24年	厚生労働省入省
	雇用均等・児童家庭局 総務課 助成係
平成25年	雇用均等・児童家庭局 書記室 経理係
平成27年	東京労働局 雇用均等室（現：雇用環境・均等部）
平成29年	雇用環境・均等局 総務課 人事係
平成31年	雇用環境・均等局 雇用機会均等課 女性活躍推進係
令和2年	大臣官房 総務課 国会連絡室主査
令和3年	雇用環境・均等局 職業生活両立課 企画係長
令和5年	雇用環境・均等局有期・短時間労働課 政策調整係長
令和6年	現職

様々な役割・立場で「働く」を支える

現在の業務内容

有期・短時間労働課は、正社員で働くことを希望する非正規雇用労働者の方の正社員転換や非正規雇用労働者の待遇改善に関する施策を所管しています。その中で、私は、パートタイム・有期雇用労働法（略して「パ有法」）に関する業務を担当しています。実際に、パ有法に関して企業の方の相談に対応したり、指導を行ったりするのは、47都道府県にある労働局の雇用環境・均等部（室）です。全国の労働局が同じ対応ができるように方針を示したり、現場で生じた疑問にお答えしたり、企業や労働者の方に配ってもらうための資料を作成したりしています。

職場の雰囲気

様々な年齢や経験の職員と一緒に仕事をしておりませんが、相談や雑談がしやすい雰囲気です。直接会話をするほか、チャットを使うことも多く、色んな手段で報・連・相ができるようにここ数年で変わった気がします（皆さん、様々な絵文字で返答をするのが面白いです）。また、近年、雇用環境・均等行政に携わることを目指して入省してくださる若い方が増えた印象です。同年代の職員が多いというのは仕事上におけるネットワークとしても心強いと思いますし、昼休みなども含めて皆さん楽しそうにしていच्छいます。

これまでの心に残る様々な仕事・人たち

これまでの印象深い仕事を尋ねられることも多いですが、とても1番は選べず、その時ごとに一緒に働く方も含めて思い出が沢山あります。雇用環境・均等行政という中だけでも複数の施策（女性活躍、両立支援、非正規雇用労働者の待遇改善など）に携わることができ、人事異動に伴ってまた違う役割・立場（経理・人事・国会・法の指導業務担当など）で仕事をするができます。苦々しい思い出もありますが、その苦い経験を経て、毎年成長できている（はず）と思いますし、出会う方から吸収して得るものも多いと感じています。

皆さんへのメッセージ

雇用環境・均等行政は、時代とともに変化してきた行政であると感じています。今もなお、新しい施策が増えており、それだけ労働者が働く環境が変わってきているということだと思います。働きやすさは様々であり、働くことを支え続ける労働行政の中でも、支える手段は多様です。労働行政の中にも、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政とあり、各行政の中にも沢山の施策があります。少しでも興味をもっていただき、まずは説明会などにご参加いただけると嬉しいです。お会いできることを楽しみにしております。

労働基準局
総務課 労働保険審査会
事務室 審査第一係長

小林 瑞穂

PROFILE	
平成21年	厚生労働省入省
	労働基準局 労災補償部労災管理課 管理係
平成22年	労働基準局 労災補償部補償課 業務係
平成24年	労働基準局 総務課 秘書人事係
平成26年	労働基準局 補償課 職業病認定業務第二係
平成30年	東京労働局 新宿労働基準監督署（地方研修）
平成31年	大臣官房 会計課 経理室国有財産第二係長
令和3年	大臣官房 人事課 人事評価第一係長
令和5年	雇用環境・均等局総務課 予算・経理係長
令和6年	現職

「働く」ことを支える仕事

現在の業務内容

“労災”という言葉はなんとなく聞いたことがあるでしょうか。労災は、仕事の原因でケガや病気をした労働者がその治療費などの補償を受けられるもので、労働基準監督署がその手続きを行っています。私の所属する労働保険審査会事務室では、労働基準監督署が行った労災の処分に対する不服申立の審査を行うための事務を担当しています。労働保険審査会の委員が、適正かつ迅速な判断ができるように、資料の作成などの様々なサポートを行っています。

仕事をする上で心がけていること

子育てをしながら働いているため、子どもの体調不良で急にお休みしたり、早退しなければならないときもあるので、できるだけ仕事をため込まず、効率的に処理するよう心がけています。また、直属の上司や部下だけでなく、周りの人とコミュニケーションをとり、常に仕事の状況を共有するようにしています。仕事と育児の両立に悩む場面もありますが、職場の方々の支えのもと、試行錯誤しながらここまでやってきました。これまで支えてもらったことへの感謝を忘れずに、逆に手助けを必要とする人がいたら、できるかぎり力になって、みんなが働きやすい職場づくりができればいいと思います。



職場の雰囲気

年間通じてみると、どうしても忙しい時期はありますが、そういう時期は部署のみんなで協力し合いながら乗り切り、落ち着いたら休暇を取得したり、なるべく早く帰ったりという感じで、とてもメリハリのある職場だと思います。また、仕事の合間には雑談もしますし、コミュニケーションが取りやすい雰囲気なので、仕事で困ったときにすぐに相談できます。労働行政では地方勤務経験者もたくさんいらっしゃるので、その土地ならではの出来事など色々な経験談を聞けるのも面白いところかなと思います。

皆さんへのメッセージ

まずは労働行政に興味をもっていただき、ありがとうございます。皆さんの中には、働くことに不安を感じている方もいるかもしれませんが、ぜひ、色々な業務説明会に参加してみてください。実際に働いている職員と話す機会を持ってみたいと思います。そして、職場の雰囲気を感じ、その中で自分が働いているイメージをしてみてください。自分が生き活きと働いているイメージができる職場が見つければ、働くことへの不安も少し軽減されるのではないのでしょうか。そして、それが労働基準行政であれば嬉しい限りです。皆さんとお会いできることを心待ちにしています。

パートタイム・有期雇用労働法



パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇は、一般に、働きや貢献に見合ったものとならず、正社員と比べて低くなりがちな状況にあります。パートタイム・有期雇用労働法は、企業内の正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けることができるよう、「均等・均衡待遇」の確保を推進することを目指しています。

1週間のスケジュール

月	火	水	木	金
調査作成	公開審理の準備	公開審理	各種決裁の確認、打ち合わせ	資料の確認
前に行った公開審理の審理調査の確認、作成作業をします。	翌日の公開審理に備え、審理室の準備や遠隔審理を行う労働局との調整をします。	遠隔審理を行う労働局とは Teams で接続します。審理中は音声や映像のトラブルに備えます。	係員が起案した決裁を確認します。疑義があれば適宜指摘します。また、担当業務で生じた疑義について、係内で打合せをします。	労働局から送付された資料に漏れや重複が無い確認します。審査に使う重要な資料のため、必要に応じて労働局に問い合わせをすることもあります。



職業安定
行政

岡山労働局
職業安定部長

横田 亮平

PROFILE	
平成18年	厚生労働省入省
	職業安定局 労働市場センター業務室
	職業安定局 需給調整事業課 三重労働局（地方研修）
	職業能力開発局 総務課 職業安定局 総務課
平成26年	職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 雇用指導係長
平成28年	人材開発統括官 人材開発総務担当 参事官室 調整係長
平成30年	職業安定局 総務課 若年者就職援助係長
平成31年	大臣官房 人事課 給与係長
令和2年	職業安定局 総務課 人事給与係長
令和5年	現職

人々の雇用、そして暮らしを守る

現在の業務内容

現下の労働市場においては、多くの産業において人手不足が慢性化する一方、近年の物価上昇等が雇用情勢に影響を及ぼしている状況です。私が現在赴任している岡山県においては、有効求人倍率が全国の中でも高い水準で推移をしており、より多くの企業から人手不足を訴える声が寄せられています。岡山労働局職業安定部では職業安定行政の第一線機関であるハローワークを統括し、県内に13あるハローワークとともに、そういった声をはじめとした求職者、事業主の方々から様々なニーズに応えるべく、日々業務に取り組んでいます。

これまでの仕事で心に残っているエピソード

労働行政は、本省と現場の業務を国が一体的に実施していることが大きな特徴です。職業安定部長は、その橋渡し役として、本省で立案された施策の目的や内容に基づき、現場の業務の具体的な方向性をマネジメントすることが求められます。その一方で、地域の企業や経済団体等の方々や接する機会も多くあります。なかなか人が採用できず人手不足に本当に困っているという切実な話を伺うこともあれば、ハローワークの取組に対する感謝の言葉を直接いただくこともあります。あらためてハローワークへの期待の大きさを実感しつつ、担っている仕事の重要性を再認識しました。

仕事をする上で心がけていること

入省して経験を積み重ねていくうちに、自分の担っている役割が少しずつわかってくるようになり、そして自分に求められていることは何なのかを自然と意識するようになりました。そうすることで目の前の仕事のみならず、その先のことを考えられ、全体を俯瞰することができるようになっていった気がします。今、それは、ハローワークが地域の皆さまから何を求められているのかを意識することにつながっています。求職者、事業主の方々にとってより良いサービスとは何かという視点で常に考えるようにしています。

皆さんへのメッセージ

厚生労働省は国民生活全般にわたる幅広い施策を担っています。その中でも職業安定行政は雇用のエキスパートであり、全ての働きたい人たちが活躍できる社会の実現を目指し、人々の暮らしを守ることが使命です。この入省案内を読まれている皆さんは、自分の将来の姿、自身が働くということについて、今、様々な思いを巡らせていると思います。「働くこと」は、人の一生において、ただ長い期間を占めるということだけではなく、生活に大きく影響するものです。それを支える仕事に少しでも興味を持たれたら、ぜひ、説明会や官庁訪問に足を運んでみてください。皆さんとともに働くことができる日を楽しみにしています。

山口労働局
労働基準部 労災補償課長

伊東 規雄

PROFILE	
平成12年	厚生労働省入省
	大分労働局 大分労働基準監督署 ほか
平成15年	労働基準局 システム化推進室 システム推進第1係
平成17年	労働基準局 労災補償部 労災管理課 経理係
平成19年	労働基準局 労災補償部 補償課 福祉係
平成21年	労働基準局 労働保険徴収課 総務係
平成23年	労働基準局 労災保険業務課 年金福祉第1係
平成24年	労働基準局 総務課 予算係
平成26年	労働基準局 労働条件政策課 管理係
平成28年	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 雇用改善係長
平成30年	労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 業務第1係長
令和3年	労働基準局 労災管理課 経理係長
令和5年	現職



労働基準
行政

「働く」を支える仕事

現在の業務内容

私は、山口労働局労災補償課に在籍しており、働く方が労働災害に遭われた場合の補償業務を行っています。労働災害は、全く同じという案件は一つもなく、その内容はさまざまです。例えば、建設現場でクレーンの積み荷が崩れて、足や腰に大怪我を負った。また、上司や同僚から、業務に関係のない人格を否定するようなパワハラを繰り返し受け、精神疾患を発病した、などさまざまな事案があります。労災保険では、業務で怪我をされたり、病気になられた方に対して、治療費を保険適用できるか審査した上で医療機関へ支払うという形での補償を行ったり、仕事を休まれた分の逸失利益の補償などを行っています。私は、課の管理者として、これらの働く人を守るセーフティネットの機能が適正に運用されるよう、業務の方針を課内で話し合っ決めてたり、課の職員が目的を持って、気持ちよく仕事ができるように職場の環境を整えるなどの業務を行っています。

仕事をする上で心がけていること

仕事をする上で心がけていることは、意見の違う方と接する際の姿勢です。具体的には、3つあります。それは、相手への受容と共感と感謝の気持ちを示すことです。もう少しかみ砕くと、例えば、外部の方とのやり取りで意見が食い違う際、相手の意見や考え方を受け入れた上で、その考え方に達した背景に共感し、さらに、自身の視野を広げてもらったことに感謝をするというものです。日常の業務でいえば、被災された方、事業主、医療機関の事務担当者、医師など多様な方との連絡調整が発生しますが、円滑なコミュニケーションを図れるよう日々努力しています。

地域における労働行政の総合的機関

労働局は、国民の生活の安定と、経済・社会の発展を図るため、地域における労働行政の総合的機関として、雇用の安定や誰もが健康で働きやすい職場の実現などを目指しています。

これまでの仕事とやりがい

私がこれまで、多く携わってきた業務は、歳出予算の概算要求に関する仕事です。予算要求は、世の中の情勢などから、1年先の未来において、どのくらい行政への需要があるかを予測し、人やモノに係る予算がどのくらい必要なのかを算出して、事業案として組み上げていく作業から始まります。事業案は、局内において必要性や予算規模などの議論が行われ、会計担当部署との調整が行われた後、財務省へ概算要求として提出されます。事業案を組み上げていく作業は、労働政策だけでなく事業を展開するための事業経営に関することなど勉強することも多くありますが、自身の携わった予算事業が、より良い社会になるために展開されていくのだ、と思えるところにやりがいを感じています。

皆さんへのメッセージ

皆さん、労働行政に興味を持っていただきありがとうございます。労働行政は、現役世代をターゲットにしたとても幅が広い行政だと思っています。労働基準行政だけ挙げても、さまざまな目的があります。例えば、働く人の最低限の労働条件を定め、働く人が人間らしい生活を営むため、職場の安全と健康を確保するため、業務における怪我や病気などに対して迅速かつ公正な保護をするため、などです。そのため、一つの目的・分野に留まることなく、幅広い知識が身に付けられたと私は感じています。是非、説明会などで、色々な先輩職員と話をしていただき、職場の雰囲気なども感じ取っていただければ幸いです。

人材確保対策コーナーによる支援

特に人材確保に苦慮している分野の専門的な支援窓口としてハローワークに設置しており、岡山県では岡山、津山、倉敷の3つのハローワークにあります。人材確保対策コーナーでは、専門の職員が職業相談のほか、履歴書の書き方や面接対策などの支援を行っています。一方で求人票の充足に向けて、求職者のニーズや動向を踏まえた求人票の作成支援、また企業説明会やセミナー、就職面接会などのイベントを開催し、マッチングの支援を行っています。





WorkもLifeも大切に

職業安定局
総務課 訓練受講支援室長補佐

下村 浩子

PROFILE

平成10年	労働省入省
	職業安定局 外国人雇用対策課、京都労働局（地方研修）大臣官房国際課、職業安定局 雇用保険課などの係員
平成23年	大臣官房国際課、職業安定局 労働市場センター業務室 職業安定局 雇用政策課 などの係長
平成31年	東京労働局 飯田橋公共職業安定所次長
令和3年	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課長補佐
令和5年	現職

宮城労働局
雇用環境・均等室長

加藤 明子

PROFILE

平成9年	労働省入省
	新潟婦人少年室
平成12年	日本労働研究機構（出向）
平成14年	雇用均等・児童家庭局 育成環境係
平成15年	大臣官房 総務課 国会連絡室
平成17年	雇用均等・児童家庭局 在宅労働課 企画係長
平成20年	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 政策係長
平成22年	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 企画係長
平成25年	和歌山労働局 雇用均等室 地方機会均等指導官
平成27年	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 指導係長
平成28年	雇用均等・児童家庭局 総務課 書記
平成30年	沖縄労働局 雇用環境・均等室長
令和2年	雇用環境・均等局 職業生活両立課長補佐
令和4年	雇用環境・均等局 雇用機会均等課長補佐
令和6年	現職



社会のニーズに応えるために

現在の業務内容

リ・スキリングによる能力向上支援に関する業務を担当しています。政府の方針として、持続的な経済成長の実現のために、全世代のリ・スキリングを推進することとしており、重要で注目度の高い施策です。

再就職や転職、スキルアップを目指す方が、無料の職業訓練でスキルを身につけて、より良い仕事ができるように支援しています。雇用保険を貰えない方等に対しては、生活支援の給付金を貰いながら訓練ができる求職者支援制度による支援も行っています。

経済社会の変化に対応したり・スキリングの促進を図るためにも、日々勉強しながら進めています。

仕事をする上で心がけていること

まず何より、明るい雰囲気の中で働くことを一番大事にしています。1日の大半を職場で過ごすので、雰囲気の良い職場は大切だなと、入省時からずっと思っています。1on1ミーティングや雑談などでコミュニケーションを積極的にとり、難しい業務の時こそ明るさは忘れないようにしています。

また、定時に仕事を終わらせるように心がけています。育児・介護中、出向者の方など、様々な背景・経験を持った方と一緒に仕事しているので、情報を共有しながらチームとして効率的に仕事をし、メリハリをつけた毎日を過ごすようにしています。

仕事のやりがい

労働行政は国民の生活に直結するため、ニュースに取り上げられる機会が多いです。自分が取材を受けた内容が、テレビで流れたり新聞の1面を飾ったりすると、凄く不思議な感じがするとともに、やりがいを感じます。

また、職業安定行政は他省庁に比べて巨大な組織で、全国の労働局、544所のハローワークを直轄しています。その旗振り役となる本省は、影響力が非常に大きいわりに案外少ない人数で業務を担当しています。1人1人の役割が大きいので、学べることも多く、スキルアップをしながら仕事ができます。

皆さんへのメッセージ

霞が関の中でも厚生労働省に対して忙しいイメージをお持ちの方が多くのではないのでしょうか。私自身、「この仕事続けられるのかな？ワーク・ライフ・バランスをとれるのかな？」と不安な気持ちで入省しました。実際は、定時に帰ることができる働きやすい職場も多く、やりがいのある仕事をしながら子育てもできました。振り返ると、約15ポストを経験し、子供達は大學生になり、充実した日々を過ごせています。

より良い社会を目指して、自分の時間も大切にしながら1人1人が活躍している職場です。一緒に働いてみたいと思っています。ただけると嬉しいです。

現在の業務内容

誰もが個々の能力を十分発揮して活躍できる環境を目指して、女性の活躍推進や仕事と育児・介護の両立支援、非正規雇用労働者の雇用環境改善、ハラスメント防止などを進めています。具体的には、企業に対し法律を遵守するよう行政指導を実施したり、法律を上回るような積極的な取り組みを行うよう企業に働きかけを行ったり、そのための助成金を支給したりしています。また、残念ながら職場でトラブルが生じている場合は、その解決に向けてサポートを行い、誰もが安心して働ける環境整備に取り組んでいます。

仕事のやりがい

人々の意識や生活スタイル、社会経済情勢等に応じて求められる施策は変化します。特に雇用環境・均等行政の担当している女性活躍や仕事と家庭の両立等の施策は制度改革が多く、その分周知などは大変ですが、社会のニーズに即した仕事をしているということを実感できるのが魅力です。私が入省した頃は男性で育児休業を取る人はほとんどいみせんでしたが、何度も法改正を経て今ではかなり定着しています。こうした変化を実感できるのもやりがいのひとつです。

職場の雰囲気

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立等の前向きな施策を担当していることもあり明るい職場です。雇用環境・均等部（室）はいわゆる混成部隊で、いろんなバックボーンの方々と構成されていますが、それぞれの得意分野があるという強みと捉え、自由闊達に意見交換し業務を進めています。制度改革等が多く、これまで経験したことのない業務などありますが、皆で知恵を出し合って社会のニーズに即した行政展開を目指しています。

皆さんへのメッセージ

皆さんもアルバイトなどで働いたことがある方も多いと思いますが、どんな職場でしたか？色んな職場があるので、楽しい思い出しかない方もいれば、辛い思いをした方もいるかもしれませんが、雇用環境・均等行政は辛い思いをするような職場をなくし、誰もが楽しくキャリアを重ねることができるよう後押しする行政です。一緒に社会のニーズに応えていきましょう！

改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法

雇用環境・均等行政の最新の法改正は育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法の法改正です。主な内容をご紹介します。

●育児・介護休業法の改正のポイント

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大
- ③育児のためのテレワークの導入の努力義務化
- ④子の看護休暇の見直し
- ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化
- ⑥育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大
- ⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化

●次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

- ①法律の有効期限の延長
- ②育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化

リ・スキリングの推進

少子高齢化が進み、人手不足感が拡大する中、転職を希望する方は増加傾向にあります。限られた労働供給を効率的に仕事に結びつける上で、リ・スキリングによる能力向上支援は、重要な取組の一つとなっています。ハローワークではデジタル、営業・販売・事務、ものづくりなど様々な分野の訓練メニューを用意しており、年間12万人以上の方に公的職業訓練をご利用いただいています。





労働基準
行政

労働基準局
労災保険業務課 中央社会復帰指導官

濱野 裕一

PROFILE

平成7年	労働省入省 東京労働基準局 庶務課 会計第二係
平成15年	労働基準局 労災補償部 労災保険業務室 開発第二係
平成22年	労働基準局 労災補償部 労災保険業務室 システム最適化第四係長
平成24年	労働基準局 労災補償部 労災管理課 決算係長
平成26年	労働基準局 労災保険業務課 管理係長
平成28年	労働基準局 労災管理課 予算係長
令和2年	熊本労働局 労働基準部 労災補償課長
令和4年	神奈川労働局 総務部 総務課長
令和6年	現職

労働分野のスペシャリストを目指して

現在の業務内容

労働者の方がお仕事または通勤の途中に、負傷や疾病、障害や死亡した場合において、その因果関係が認められる場合には、労災保険給付が支給されます。

労災保険給付の請求手続きについては、全国の労働基準監督署において行っておりますが、私の所属する部署においては、労働基準監督署において支給決定された方に対するデータをシステムで一括管理して、その給付の支払処理に係る事務を行っております。

お仕事を休みした場合における休業（補償）給付の支払処理や、障害が残った場合、死亡した場合における労災年金等の支払処理についても、当課において一括して行っております。

仕事をする上で心がけていること

若い時は、右も左も分からないまま、なにかあるとすぐ先輩に確認して、その場しのぎの対応を行っていましたが、ある程度の行政経験を積んだ現在においては、相手の話をよく聞いて、この人は、今、どういうことに困っていて、一体、何を伝えたいのか、そのことに対して、自分がどういった対応をとるのが最善なのか、冷静に考えた上で対応するようになってきました。

このことは、外部の相談者のみならず、部下職員や同僚職員、上司職員への対応でも同様で、日々、周りの方が働きやすい職場環境づくりに努めるよう心がけております。

最も印象深い業務

私がこの労働行政で勤務している中で、これまで東日本大震災や新型コロナウイルス感染症など、様々な出来事を体験してきました。

私は、労働行政のうち、労働基準行政に従事する職員なので、例えば、新型コロナウイルス感染症に関する感染拡大防止の対応業務などについては、専門分野ではない所掌外の業務ではありますが、国民の皆さんからの相談対応など、厚生労働省の職員として、所掌に関係なく、対応したことが非常に印象に残っています。

こういった緊急事態の時だからこそ、国民の皆さんのために、職員一丸となって取り組む点などは、この職場の魅力の一つでもあります。

皆さんへのメッセージ

私がこの行政で長く勤務してきて、ようやく係長に昇任された際、当時の上司に、このようなことを言われたことがあります。

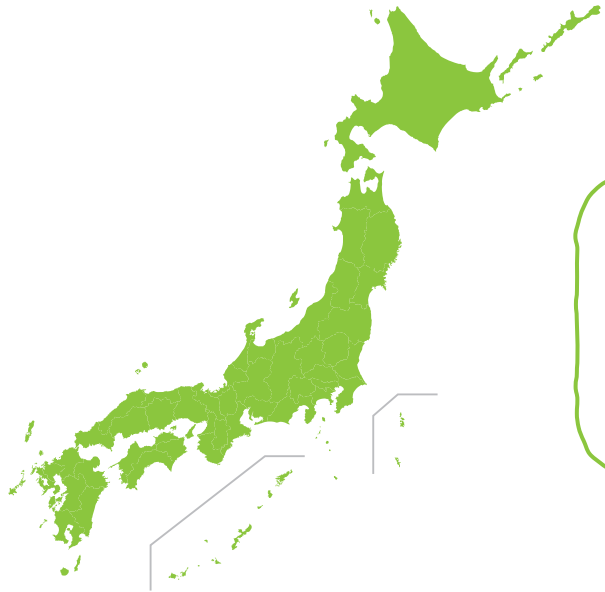
「厚生労働省の組織には、係長がいて、課長がいて、部長、局長とそれぞれポストに応じて役割や職責が異なるわけですが、〇〇係長というポストは、厚生労働省の組織の中で一人しかおらず、その係の所掌業務においてはスペシャリストでなければならない」

私がその上司の言葉どおり、現在、その専門分野でのスペシャリストになったかどうかは分かりませんが、皆さんには、まだ、その可能性が残されています。

是非とも、私たちと一緒に働いて、誰からも認められる労働分野でのスペシャリストを目指してみませんか。

マイナンバー制度の導入

皆さんもお持ちのマイナンバーですが、労災年金の手続きにおいてもマイナンバー制度を活用し、国民の皆さんの事務負担の軽減及び利便性の向上を図っております。労災年金の手続きにおいては、これまで1年に一回、提出が必要不可欠であった年金受給者の住所等の情報について、マイナンバーを活用して他機関と情報連携を行うことにより、取得することが可能となったため、提出が不要となっております。



採用後、係員の間に全国いずれかの都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークでの研修（半年～1年程度）があります。

労働行政の第一線機関である労働局等において、本省で企画・立案された制度がどのように運用されているのかを実際に経験し、本省での業務にフィードバックすることが期待されています。

労働基準局
労働保険徴収課 予算係

石島 大樹

PROFILE

平成28年	厚生労働省入省 労働基準局 労災保険業務課 短期給付係
平成30年	労働基準局 労災管理課 予算係
令和2年	大臣官房 総務課 総務係
令和4年	労働基準局 補償課 医事係
令和6年4月	東京労働局 大田労働基準監督署 労災課（地方研修）
令和6年10月	現職

社会に貢献できる仕事

労働基準監督署での研修

私は令和6年度の上半期に、東京労働局の大田労働基準監督署で半年間の研修を経験しました。労働基準局で採用された場合、基本的には本省で勤務することになりますが、若手のうちに半年ほど、労働基準行政の第一線機関である労働基準監督署で勤務をする機会があります。

大田労働基準監督署では労災課に所属し、主に労災保険給付に関する事務を経験しました。請求を考えている方からの相談、請求内容の審査から、支払までの一連の手続きについて、幅広く経験することができました。

私は研修に行くまで、本省で労災保険関係の部署で勤務していた期間が長かったのですが、労災保険に関する部署でも、主に制度の企画立案を行う本省と、その政策を実施する労働基準監督署では業務内容が大きく異なり、最初は分からないことだらけでした。しかし、何度も国民の方からの相談に答えたり、たくさん請求内容を審査することで、徐々に知識を身につけることができました。また、精神障害や心臓疾患に関する事案、交通事故などの加害者がいる事案、残存した障害に関する等級の認定など、様々な業務を経験することがで

き、そこで得た知識は、本省の業務に活かすことができる大きな財産になっています。

研修で学んだ本省の重要性

本省の業務は多岐にわたりますが、多くの業務が最終的には国民の方々に影響を与える内容になっています。私が研修に行く前の係では、被災労働者に対する医療の制度を所管しておりましたが、研修先である労働基準監督署の業務で被災労働者の方と直接お話ししたり、請求内容を審査することで、本省で決定した内容が被災労働者の生活に大きな影響を与えることを実感しました。また、研修後に配属された係でも、全国の労働局、労働基準監督署で実施する労働保険の適用・徴収業務に必要な予算を確保、管理する業務を担当しており、全国的に影響のある業務内容になっております。

労働基準監督署での研修を通じて、本省における業務の重要性を改めて実感するとともに、社会や国民の方々の生活に大きく貢献できることを強く認識しました。就職先で悩んでいる方も多いと思いますが、そのような仕事をしてみたい方は、ぜひ厚生労働省と一緒に働きましょう。

雇用環境・均等行政



小浜 龍星

静岡労働局
雇用環境・均等室 指導係

PROFILE

令和4年 厚生労働省入省
雇用環境・均等局 職業生活両立課 企画係
令和6年 現職

地方研修勤務での経験

しながら、静岡労働局の職員の皆様に暖かく受け入れていただき、日々多くのことを教わりながら、1人の行政職員として成長することができたと感じています。

印象に残っていること

静岡県内の「くるみん認定」「えるぼし認定」等を取得した企業に対して、認定証を授与する授与式を執り行ったところ、テレビやネットのニュースで報道されたり、新聞記事として掲載されたりしました。自らの携わった業務が多くの方の目に触れる形で公開されると、改めて自らの従事している業務の重要性を感じ、身が引き締まるとともに、努力した成果が出たと感じ大変うれしく思います。

静岡労働局での業務内容

私は令和6年度に、地方研修生として、静岡労働局雇用環境・均等室に1年間勤務しました。静岡労働局では、仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主を支援する助成金の審査や次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく「くるみん認定」「えるぼし認定」の審査、育児・介護休業法に規定されている事項に関する指導など、幅広い業務に携わりました。

令和4年度に入省した際に所属した部署では、上述の助成金や「くるみん認定」、育児・介護休業法を所管していたため、静岡労働局に異動した後の業務の変化はそれほど大きくはありませんでしたが、働く場所や共に働く職員の方々といった働く環境は大きく変わり、当初は少なからず戸惑いました。しか

長崎 紗也夏

職業安定局
総務課 人材確保支援総合企画室

PROFILE

令和2年 厚生労働省入省
職業安定局外国人雇用対策課経済連携協定受入対策室
協定対策係
令和4年 大臣官房国際課交流調整係
令和5年 滋賀労働局、ハローワーク大津
令和6年 現職

目の前の人のために

地方研修時の業務内容

就職活動に関する相談やハロートレーニングの紹介、雇用保険の支給など、ハローワークの窓口で利用者と直接やりとりする業務が主になります。個人の利用者だけでなく、求人の申し込みや雇用保険関係の手続きで来所した事業所の方と接する業務もあります。

印象に残っていること

特に印象に残っているのは、求職者の方の就職が決まった時のことです。

「家庭の事情もあり、なかなか良い仕事が見つからない」と困り顔でハローワークに来られた求職者の方に対して、その場では条件に合う求人を見つけることができませんでした。後日、求

職業安定行政



職者マイページを通じていくつかの求人を提供したところ、ある求人に応募するに至り、数日して就職が決まったと御礼の電話をいただきました。「これから頑張ります」という前向きな言葉が嬉しくて、これからもずっと覚えていると思います。

顔の見える個人が相手だからこそ、その人に合った支援やサービスを提供する意識が、地方研修の業務を通じて強くなりました。この経験のおかげで、本省の業務でも、この施策はどんな人の役に立つのか具体的なイメージを持てるようになり、自分もその一助となれるように頑張ろうと現在の部署の業務に励んでいます。

上司×部下クロストーク 労働基準局 補償課 医事係



部下 小林 葉奈 平成31年入省 係員

上司 坂田 裕二 平成20年入省 係長

Q.お互いの第一印象は？

坂田：初めて会ったときは物静かで、「おとなしめの人かな?」という印象を持ちました。実際話してみると、壁を作らないですし、結構色々な話をしてくれるので、当初とは大分印象は変わりました。いい意味でマイペースですね。
小林：かちとしていて、真面目で誠実そうな方だなと思いました。

Q.一緒に働いてみてどうですか？

坂田：私は仲良くやっていると思って(願って)います。
小林：係長は何でも相談に乗ってくれますし、なんといっても懐が深いです。楽しく仕事のできているので、本当にありがたいなと思います！
坂田：何か言わたみたいになっちゃいましたが、そう言っていただけありがたいです(笑)。

Q.現在の業務内容について教えてください。

坂田：労災保険には、仕事中にけがをした場合の治療費の支払いや、仕事を休んだ場合の休業補償の給付などがありますが、私たちの係では主に治療費の部分を担当しています。仕事中のけがの治療にかかった費用は医療機関が診療報酬という形で請求をするのですが、その請求が適切な内容かどうかの審査を都道府県労働局が行っています。この審査が適切に行われるよう指導したり、研修を実施したりしています。そのため、労働局や、医療保険制度を担当している保険局とのやりとりが多いですね。

Q.やりがいを感じたことは？

坂田：少し前に、労働基準局の総務課で国会の窓口業務を担当していました。当時は働き方改革関連法の法案審議の動きがあって、連日嵐の様な日々が続く大変でした。ただ、無事に国会で法案が成立して、すぐさまニュースになっていたのを見た時はやりがいを感じましたかね。今の係では、(直接的ではないですが)診療報酬改定といった大きな話に関係する業務を担当できたり、労働系の部局ではあまりご縁の無い医師会に説明に行く機会があったりと、いい経験になっていると感じます。
小林：マニアックな業務をしている係なので、着任したばかりのときは分からないことが多かったですが、今は分かることが少しずつ増え、点と点が繋がっていくような感覚が面白く、日々勉強の毎日でやりがいを感じます。また、直接国民の方の顔を見られる機会は少ないですが、労災保険が適切に支給されるよう、「縁の下の力持ち」的な存在として支えられるところに、やりがいを感じます。

Q.厚生労働省の職場環境についてどう思いますか？

坂田：私の経験で言えば、恵まれているなと思います。みなさん話しやすいので相談もしやすいです。役所はお堅いイメージがあるかもしれませんが、厚労省は割とオープンだなと。「働く環境を良くしたい」と日々頑張る厚労省だからこそ、そういう意識を持って仕事をする人も増えたんじゃないでしょうか。
小林：係長も仰っていたとおり、相談がしやすい環境ですし、雰囲気が良いと感じています。ただ、きちとすべきところはきちとしていて、メリハリがある職場だなと思います。休みも取りやすいです。

坂田：確かに昔に比べて休みやすくなりましたね。テレワーク環境も整備されましたし、休んだりテレワークしたりして周りに嫌な顔をされることもないです。

Q.部下に期待することは何ですか？(上司)

坂田：私としては、これまでどおりやってもらえればいいと思っていますが…。上司部下という間柄で臆する必要はなく、だからこそ気軽に話してもらえるといいですね。私でできることはフォローしますし、分からないことは上司に相談します。色々大変だと思いますが、それも勉強だと思って引き続き積極的に取り組んでもらえれば、私からは何も言うことはありません(笑)！

Q.上司の尊敬しているところは？(部下)

小林：たくさんありますが、まず1つは先を見据えて動いているところです。作業Aの次は作業Bがあって、その間に事象Cが起こる可能性があるのにそれに備える…といった段取りを組むのが私は苦手なので、係長は常に色々なパターンを想定して動いていてすごいなと思っています。また、決裁を上げる際、わかりやすい説明するために押さえるべきポイント等をアドバイスしてくださるので、大変勉強になります。あとは、いつも冷静で落ち着いていて、話が分かりやすいところ(そして、私の拙い話を理解してくださること)も尊敬しているところの1つです。

Q.日頃のストレス解消法は？

小林：好きな音楽を聴いたり、好きなユニバーサル・スタジオ・ジャパンに行ったりします。あとは、バドミントンをしたり、映画を観たり、省内のバンド活動に参加したり…など、なるべく趣味をたくさん持つようにして、気分転換しています。
坂田：私も小林さんと同じで外に出ることが多いです。車を買って換えたのでドライブをしたり、少し前から乗り始めたバイクでツーリングに出かけたり。あと、職場の人たちと一緒にゴルフに行ったりするのも良いリフレッシュになりますね。最近はサボリ気味ですが…。

Q.就職活動中のみなさんへメッセージ

坂田：私自身、明確にやりたいことが決まっていたわけではなかったのですが、どんな仕事がいいのか、悩みながら就職活動をしていました。「やりたい事に一直線!」という人もいますが、当時の私のような状況の人も多いのではと思います。そういう人達は、少しでも興味を持った事があれば、説明会や座談会に参加するなど、まずは行動してみてください。ひとまず動いてみて、やりたいことを探していくとよいのではないのでしょうか。そんな行動力のある方に、厚労省を選んでいただけたら嬉しいです。
小林：このパンフレットを読んでいる方は、労働行政に興味を持っていたいと思うのですが、労働行政と一口に言っても幅が広く、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政があります。色々見てもらって興味を広げていただき、やりたいことを見つけてほしいです(労働行政を選んでくれたら、最高です!笑)。就職活動中は、悩んだり落ち込んだりすることもあるかと思いますが、まずは自分を信じてあげて、信念を持って突き進んでもらえればと思います！

上司×部下クロストーク

職業安定局 高齢者雇用対策課 雇用指導係

部下 小林 桃子

令和6年入省
係員

上司 吉田 大志

平成26年入省
係長

Q.お互いの第一印象は？

吉田:もともと人事からしっかりしている人だと聞いていましたが、実際に会ってみたらまさしくそのとおりで、すご〜くしっかりしてるなと。ご自身の芯があるなと思いました。

小林:私は…背が高いなと思いました(笑)

吉田:東京タワーか!って(笑) 大きいから怖いと思わなかったですか？

小林:それはないです!真面目そうな方だなと思いました。

Q.一緒に働いてみてどうですか？

吉田:思っていたとおりというか、思っていた以上にしっかりしています。仕事の飲み込みが早いですし、依頼した業務に対して、自分でしっかり勉強したうえで自分なりの考えを示すことができているので、そのスタンスを今後も続けていってもらえたらと思います。

小林:係長は本当に仕事ができる方です。仕事が早くて、私が時間をかけて行っているような作業を数分で終わらせていて、すごいなと思っています。

吉田:急にイレギュラーな対応が入ってきたりもするので、持っている仕事は早め早めに片付けるように心がけています。

Q.現在の業務内容について教えてください。

吉田:高齢者雇用対策として、例えば地方自治体向けの高年齢者等の雇用就業拡大のための委託事業や、事業者向けの助成金の支給、ハローワークの高年齢者に特化した求職支援の窓口運用、企業の情報把握のための報告ものなど、幅広く色々担当しています。

Q.やりがいを感じたことは？

吉田:仕事を一つひとつこなしていくって、後で振り返ったときに、「しっかり遂行できたな」と思えたり、もっとこうしたいと思ったことを自分なりにアレンジしてやり切れたりしたときですね。あとはこの係に限りませんが、大きな仕事や慣れていない仕事を、調べながら最後までやりきることができたな、というときにやりがいを感じます。

小林:私は、規模の大きい仕事ができるということがやりがいに繋がると思っています。高年齢者雇用状況等報告という、全国の企業から高齢者の雇用状況などを報告してもらうものがあるのですが、それを全国から集めて、私が集計して公表するところまでやるのですが、こういった規模の大きな仕事は本省にいるからこそできることですね。

Q.厚生労働省の職場環境についてどう思いますか？

吉田:魅力的な職場だと思っています。マンスリー休暇が定着していて休みはとりやすいですし、テレワークもしやすい環境になりました。私自身通勤に時間がかかるので、月1くらいでテレワークしています。あとは残業時間も改

善されていて、定時退庁日など「帰ってね」という声かけもあります。

小林:係長も仰っていたとおり、休みが取りやすいなと思います。入省前は、正直大変なんじゃないか…と思っていたのですが、入ってみたらとても働きやすく、午後に時間休を取ってライブに行ったり、趣味もしっかり楽しむことができています!

Q.部下に期待することは何ですか？(上司)

吉田:コミュニケーションをしっかりとることですね。自分のなかで「こうだ!」と固めたものを上げていっても、途中で指摘が入って変わったりする可能性があるんで、あまり時間をかけすぎてももったいないと思っています。些細なことでも、早めに相談することが大事ですね。相談してもらえたら、上司から色々伝えられることもありますので、意思疎通をしっかりして、色々学んでほしいです。まあ、小林さんはもうできてるんですけどね!!

Q.上司の尊敬しているところは？(部下)

小林:やっぱり仕事が早いことです。仕事を溜めないのすごいなと思いますし、私分からないことを聞いたら、すぐ返してくれます。私は自分のなかで考えこんで遅くなってしまうんですが、係長は早いし丁寧に正確なので尊敬しています。見習います!

吉田:いやいや、小林さんも十分早いですよ!

Q.日頃のストレス解消法は？

吉田:土日は早朝4時頃からカヤックを漕ぎながら釣りをして、6時くらいに戻ってきて子どもと遊んだり、ご飯やお菓子を作ったりしています。子どもに喜んでもらえると嬉しいですし、それがストレス解消になっていると思います。

小林:ライブに行ったり、音楽を聴いたりしています。また、この前は同期と一緒に好きなYouTuberの聖地巡りをしました!

Q.就職活動中のみなさんへメッセージ

吉田:就職活動は人生のひとつの起点でもあるので、期待や不安など色々な気持ちを抱えていると思います。ぜひ、ここなら続けられそうだなとか、自分のやりたいことができるな、人生のためになるなという視点で職場を選んでもほしいなと思いますし、それが厚労省だったらなお嬉しいです。仕事をするに当たってワーク・ライフ・バランスも大切だと思うので、自分のためになる職場を見つけられるように、就職活動を進めていってもらえたらと思います。

小林:今は勉強などで大変だと思いますが、行き詰まって「どこに行こうか」と迷ったりすることもあると思います。そんな時は説明会や座談会に足を運んでみると、職場の雰囲気も分かりますし、「もう一回頑張ろう」と思えるのではないですか!?

上司×部下クロストーク

雇用環境・均等局総務課雇用環境・均等システム係

上司 勝間田 朋美

平成23年入省
係長

部下 水野 夏来

令和2年入省
係員

Q.お互いの第一印象は？

水野:私が入省1年目のときも同じ課だったのですが、当時新型コロナウイルス関係の業務で忙しい中、係長はパワフルに働いていらっやして、すごいなと思っていました。

勝間田:水野さんは1年目から、そのような忙しい中で国会業務も担当していて大変そうでしたが、しっかりとさばいていたので、タフだなという印象がありました。

Q.一緒に働いてみてどうですか？

水野:時に優しく時に厳しく指導いただいています。業務を行うに当たってその意図や背景、目的を踏まえて、どうすべきかを一緒に考えてくださるので、とても頼りになります!

勝間田:何か仕事をお願いしたときに、迅速にやってくれることはもちろんですが、係で資料を作成しようとするときに、自分でどんな資料が必要かを考えて、私が言わなくても先取りで作業してくれるので、とてもありがたいです。

Q.現在の業務内容について教えてください。

水野:労働局で使う「雇均システム」を管理しています。労働局の職員が、企業に対して法律を遵守しているか訪問して確認した内容を記録する際などに使用するシステムなのですが、法律が改正する度にシステムの改修が必要になるので、業者と改修内容についての打ち合わせをしたり、より使い勝手のいいシステムになるようにサポートしたりしています。

勝間田:その他、労働局の職員が使う端末やネットワーク環境の整備など、ハード面でもサポートを行っています。

Q.やりがいを感じたことは？

水野:雇均システムは、本省よりも労働局で使うことが多いのですが、私は去年まで地方研修で労働局にいて、実際に雇均システムを使っていました。そのときの実体験や考えが今の係で参考意見として扱ってもらえるので、それがやりがいに繋がっています。

勝間田:現在、「雇均システム」の大きな改修を行っており、令和7年度にリリースされる予定です。リリースされて初めて、今の作業が目の目を見ることになるので、使う側の職員から使い勝手がよくなったと言われてもらえたら、やりがいを感じられると期待しています。未来の話ですが…(笑)

Q.厚生労働省の職場環境についてどう思いますか？

水野:マンスリー休暇など、ちゃんと取得しようという雰囲気があって、いいなと思います!

勝間田:そこが雇用環境・均等局の良さですね。働き方改革、ワークライフバランスの推進などを所管しているので、時短勤務とか、育児休業とか、取得するのが普通という雰囲気です。働く環境も、私が入省した頃より断然よくなりました。ちょっと冬なのに執務室が暑いときもありますけど(笑)

Q.部下に期待することは何ですか？(上司)

勝間田:水野さんはもう既にやっていますが、目先の業務をさばくだけではなく、今後の雇用環境・均等行政が目指すべき在り方など、先を見据えて、自分で考えながら一つ一つの作業をやっているってもらえたらと思います。

Q.上司の尊敬しているところは？(部下)

水野:ものごとを曖昧にしないところです。例えば事業者との打ち合わせの中で、「前に相談したから相手ももう分かっているだろう」と思ってしまおうところでも、係長はちゃんと一つずつ確認しています。特にシステムの機能を決めるときは、双方の認識が少しでも一致していないと、後々大きなずれが生じてしまうので、そうならないようにしっかり話し合っ、一つずつ決めることで正確なシステムが出来上がります。私も仕事を正確にこなしていけるよう見習いたいと思っています。

Q.日頃のストレス解消法は？

水野:好きなスポーツチームの応援に行ったり、お笑い番組を見て笑ったりするとすっきりします。この前も時間休を取って、野球観戦に行きました!

勝間田:家の近くにある大きな川にかかる橋の上から、広い空をぼーっと眺めて気分転換しています。他には、以前三重労働局にいたので、当時一緒に働いていた人たちに会いに行ったり、三重の美味しい物を食べたりするのも楽しみの一つです。

Q.就職活動中のみなさんへメッセージ

水野:雇用環境・均等局は本当に業務が幅広くて、入ったときは分からないことも多いと思いますが、周りにはいろんな経験をしてくている先輩方がいっぱいいます。困ったときは先輩方が助けてくれますので、安心して入ってきてもらえたらと思います。

勝間田:均等行政は、平成29年7月に雇用環境・均等局になって、ホットなトピックスもたくさん抱えるようになった一方で、婦人少年局時代から続いている均等行政の重みというものもあります。性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会を築くための施策に携われるやりがいはいっぱひとшоです。ぜひそういう志を持った同志に来てほしいなと思います!



Q.労働行政を志望した理由を教えてください。

相原:大学時代にシェルターで女性支援のボランティアをしたことがあり、その経験から、労働について関心を持つようになりました。働くことは、人生のウエイトをかなり占めているものなので、例えば介護や育児を理由に離職したとしても、復帰したら事情に合わせた働き方ができるような社会をつくることに関わりたいと思い、労働行政を志望しました。

山田:大学時代に、精神科医であるゼミの教授から医学的な観点の心理学を学んでいました。例えば、精神的な病気で入院してなかなか働けない方々が、治療によって良くなったとしても、すぐに働けるのか、というそういう訳ではないので、そういう人たちを安定行政として支えることができたらいいなと思って、志望しました。

佐脇:私は大学で医療系のことを学んでいて、医療機関に行く機会もあったのですが、職場環境が原因で治療にいらっしゃる方が多いことに驚きました。医療従事者だと症状が発生して実際に来てくださった方に対してしか助けになることができないけれど、行政としてより良い職場環境を整備できれば、多くの人の役に立つことができるかなと思って志望しました。

Q.職場のどういう所が働きやすいと思いますか？

菊川:これまで2回の異動を経験していますが、どの部署も休みは取りやすいなと感じています。りんぱん定時退庁日などもあり、平日も自分のための時間を作ることができる点から、ワーク・ライフ・バランスは整っているのかなと思います。

山田:休みを取ったりテレワークしたりしても、嫌な顔をされないのがありがたいです。後は一緒に働く上でも困り事があれば上司がしっかり相談に乗ってくれて、一人でやらなきゃいけないということがないので、そういう面でも働きやすいなと思います。

足立:入省してすぐの頃、当時の係長が「いつ休み取りたいですか」と聞きに来てくださったことがすごく印象的でした。あ、気軽に

に休み取っていいんだ!と(笑)。すごく気遣いしてくださって、ありがたかったです。系の業務の性質上、急遽休みを取るのはなかなか難しいこともあるのですが、事前に共有しておけば、気軽に休みが取れます。また、山田さんもおっしゃっていましたが、上司や先輩がしっかり相談に乗ってくださるので、そういうところも働きやすいです。私も普段から報連相をするように心がけています。

Q.やりがいを感じたことは何ですか？

佐脇:物品を管理する業務を担当しており、委託事業の契約先に国の物品の貸付も行っています。この貸付物品の管理状況を確認するために現地に監査に行くのですが、管理状況が悪い場合には指導や適切に管理してもらうための助言を行います。

国民の皆さんから集めたお金で買った物品なので、契約先にも大切に使用してらえるようになった時には、やりがいを感じました。

小島:私の係は委託事業を持っているのですが、契約と精算の手続きが一番やりがいに繋がったと思っています。ただ、決められたべ切どおりに書類を用意して、説明できるよう準備していくのは大変でした・・・。

相原:総務課で給与を担当しているのですが、去年の3月4月は異動の関係で作業量が多くて大変でした。でも仕事を無事に終わらせると、達成感というか、やりがいを感じるかなと思います。去年は何もわからなかったのですが、今年はわかること・できることが増えて、そういう自分の成長を実感できることもやりがいにつながっていると思います。

菊川:雇用環境・均等局の総務課にいたときに広報関係の担当をしていたのですが、雇用環境・均等局で持っている政策について、政府の広報番組で放送することになりました。テレビ局の方とやり取りをしたり、局内や他局の部署の職員にも内容を確認してもらったりといった調整に携わり、実際に放送された際にはすごくやりがいを感じました。ただ、休暇の関係で実際の収録に行けなかったのが心残りです・・・(笑)

Q.今までで大変だったことはありますか？

足立:私は安全衛生部の窓口を担当していますが、安全衛生部には4つの課があります。部内の各課と、作業の依頼元の間に立つて諸々の調整をするのが仕事ですが、担当者にも言い分があり、依頼元の意向もあるので、そこの調整が今でも難しいなと思っています。また、安全衛生部では委託事業等を年間50本近く持っており、経理的な資料等を私の係で全て確認しています。去年よりも案件数が増えていることや、担当者も忙しく書類がなかなか提出されない・・・といったこともあるため大変です。

小島:令和6年1月に能登半島で震災がありましたが、石川県で作業する建設労働者の方の宿舍等の設置を支援する助成金を急遽

作ることになりました。実際の助成金の内容は上司たちが作ってくくださったのですが、私も微力ながら手続きなどに携わりました。年度末で他の作業の結めの時期とも重なり、本当に大変でしたが、いい経験ができたなと思います。現在も「この助成金を使いたい」といった相談や問合せがくるので、社会的なニーズがあるものを作れたんだな、と実感しました。

相原:私は主に給与業務を担当しているのですが、特に4月の給与は異動者が多い関係で作業量が多く、休日も「私の作業が終わらないことで局内全員の給与が払えなかったらどうしよう・・・」と心配になるくらいでした(笑) 着任1年目の4月給与は、右も左も分からない状況で作業していたので本当に大変だったなと思います。ただ、今年の4月給与は前年の反省も踏まえ、なんとか無事に支払うことができたのでよかったです！

Q.入省前の業務のイメージと比較してギャップはありましたか？

足立:先入観を持たないようにして入省したので、あまりないのですが・・・でも、想像していたより周りの人が優しくったな、というのはありますね。

菊川:忙しいイメージを持って入ってきたのですが、想像より早く帰れています。入省前はそこが一番心配でした。あと、官庁訪問もオンラインだったので、職場の状況が分からず、初めて執務室に来て、結構静かなイメージだったのですが、入省して色々部署を経験してみて、意外と相談しやすい、上司とも話しやすい環境があるなと思いました。そこはいい意味でギャップでした。

佐脇:服装が意外と自由だということにギャップがありました。館内にいるときは通年ネクタイをする必要がなく、夏になるとチノパンにアロハシャツを着ている方なんかもいます。あとはデスクに好きなフィギュアを置いている人もいたりとか、自分にとって居心地の良い環境で働くことができます。

Q.採用1年目の自分と比較して

成長したなと思ったことはありますか？

小島:説明の仕方がうまくなったなと思います。自分が説明しようとしていることを、相手が今どのくらい理解しているかを考えて、「こういうことを言ったらどういうことを聞いてくるかな」とか、「こういう資料があったほうがいいかな」とか、自分なりに考えて説明ができるようになりました。

菊川:1年目は淡々とただ来た依頼に対応するだけでしたが、複数の部署を経験したことや、上司の仕事ぶりを観察することで、優先順位や依頼を振る相手先のことなどを考えて取りかかることができるようになりました。自分一人で行う業務も増え、裁量が増える中で、業務効率を自分でしっかり考えて仕事ができるようになったのは成長かなと思います。

山田:1年目は、来た依頼の内容をかみ砕くことができていなかったのですが、2年目になって、依頼の趣旨を考えて「こうした方がわかりやすいな」とか、自分なりに工夫できるようになったのが成長かなと思います。

足立:今の係で2年目ですが、1年通してやっと仕事の流れというか、全体像が見えてきました。1年目の反省を活かして、2年目は「去年こんな質問があったから、今年は最初から伝えるようにしよう」とか、そういうことを考えながら仕事ができるようになりました。また、去年より知識がついてきているので、「こうしたい」と自分なりの意見を持ったうえで上司に相談ができるようになったところも、成長を感じます。

Q.受験生に一言

相原:個人的に就職活動は本当に辛かったので、今このパンフレットを読んでいる方の中でも、もしかしたら同じように苦しい思いをしている方がいるかもしれません。ただ、今となっては自分を改めて見つめ直すいい機会だったと思えるようになったので、今は辛いかもしれませんが、公務員に限らず色々な企業や官署を比較して、ご自身の納得できる働く先を選択していただきたいです。その上で厚生労働省の労働行政を志望してくださったらとってもうれしいです！

菊川:就職は人生の中でも重大なイベントで、悩んでいる方も多いと思います。そんな中、このパンフレットを読んで興味や理解が深まり、厚生労働省を選択肢の1つとして考えるきっかけになってくれれば、非常に嬉しいです。皆さんと一緒に働くことができる日を楽しみにしています！

山田:民間企業、他省庁、区役所等様々比較しながら仕事を決めるとと思います。説明会や官庁訪問に参加することで仕事のことや職員の人柄など自分に合った職場を見つけることができるよう応援しています!その結果、厚労省を選んでいただけると嬉しいです!

佐脇:法令業務や国会業務だけでなく、会計業務や制度の運用など、多様な業務を体験できる職場です。色々なことを体験してみたい方や飽き性な方におすすめです。

足立:志したきっかけが興味だけでも十分だと思います。私も発端はそうでした。皆さんが興味を追求した結果、厚生労働省を選んでいただけたなら嬉しいです。一緒に働けるのを楽しみにしています!

小島:労働行政では、労働という観点から国民生活を支えるという意義もありますが、誰にとっても自分事であるため、自分や身近な人にとっての労働をよりよいものにするための施策に携われるという大きな魅力を持っていると考えています。少しでも関心があれば説明会等を覗いていただけると嬉しいです!



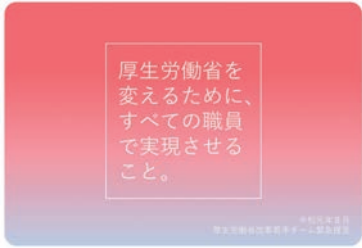
厚生労働省改革

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、
国民の期待に応える厚生労働行政を実現していくために

主な歩み

職場環境の改善や業務効率化に向けて
改革を進めています。

- 2019.4.25 **「厚生労働省改革若手チーム」の発足**
● 省内の全ての職種から構成される若手チームにおいて、
● 厚生労働省の業務・組織の在り方や
● 厚生労働行政の方向性を自主的・主体的に検討。
- 2019.8.26 **若手チームから厚生労働大臣に「厚生労働省の業務・組織改革のための緊急提言」を手交**
● 緊急提言は「厚生労働省改革実行チーム」（チーム長：事務次官）で受け止め、
● 具体的な改革内容を検討。
- 2019.12.25 **第2回改革実行チーム「厚生労働省改革工程表」の策定**
● 緊急提言を踏まえ、「人事制度改革」「業務改革」「職場改革」「広報改革」の
● 4つの柱に沿って具体的な改革項目を策定。
- 2021.3.11 **第5回改革実行チーム開催**
● 全職員向けアンケート結果をもとに、工程表の中でも重点的に取り組む22項目を決定。
- 2022.9.16 **第9回改革実行チーム「厚生労働省改革工程表」の刷新**
● 改革項目を重点化し、「職員に対するキャリア支援」「業務
● 効率化・柔軟な働き方の推進」「執務環境の改善等」「幹
● 部職員のリーダーシップによる組織変革」の4つを柱に
● 据えて引き続き改革を推進していくことを決定。
- 2024.9.6 **第11回改革実行チーム開催**
● 改革の進行状況を確認し、今後の取り組むべき課題を整理。
● **改革実行チームにおいて定期的に改革の進捗を確認し、
● 着実な実現を図っています。**



1. (2) 厚生労働省改革の現在の主な取組（令和5年度・令和6年度）	
○「改革工程表」に基づく4本柱の取組	
1. 職員に対するキャリア支援	2. 業務効率化・柔軟な働き方の推進
● 若手・中堅・ベテランの経験とスキルを踏まえ、組織文化として定着させるため、ロールプレイによる実践的な研修を実施 ● 若手・中堅の経験とスキルを踏まえ、組織文化として定着させるため、ロールプレイによる実践的な研修を実施 ● 若手・中堅の経験とスキルを踏まえ、組織文化として定着させるため、ロールプレイによる実践的な研修を実施	● 業務効率化・柔軟な働き方の推進 ● 業務効率化・柔軟な働き方の推進 ● 業務効率化・柔軟な働き方の推進
3. 執務環境の改善	4. 幹部職員のリーダーシップによる組織変革
● 令和5年度にオフィス改革推進会議を開催し、「厚生労働省改革工程表」の刷新 ● 令和5年度にオフィス改革推進会議を開催し、「厚生労働省改革工程表」の刷新 ● 令和5年度にオフィス改革推進会議を開催し、「厚生労働省改革工程表」の刷新	● 幹部職員のリーダーシップによる組織変革 ● 幹部職員のリーダーシップによる組織変革 ● 幹部職員のリーダーシップによる組織変革

改革状況の一例

改革は、目に見える形で、着実に進んでいます。

柔軟な働き方の促進

- ♥ 生産性の向上や職員の柔軟な働き方を実現するため、円滑にテレワークを実施できる環境の整備を進めています。
- ♥ オンライン会議環境の充実やグループチャットツールの導入等により、柔軟な働き方を実現しています。

快適なオフィス環境に

フリーアドレスの導入や事務机・
椅子等の交換により、快適な執
務環境を実現しています。



職員ケアの充実



メンター制度

新規採用職員1名に対して先輩職員1名がメンターとなり、日々の不安
や業務の進め方など幅広く相談でき、アドバイスを受けられる制度を運
用しています。

エンゲージメントサーベイ

若手職員を対象に、組織に対する自発的な貢献意欲や、主体的に仕事
に取り組んでいる心理状態の推移を把握するために行っているものです。
実施結果を分析し、職員のきめ細かいケア、離職防止等に役立てています。



1 on 1 ミーティング

組織内のコミュニケーションを円滑化するため、上司と部下による1対1
の定期的な対話の時間を設け、心理的安全性の向上、部下の成長の
促進、キャリア支援を目指しています。

働き方改革・休み方改革

厚生労働省では、日本社会の「働き方改革」を進める一方、省内職員に対しても積極的に推進しています。

働き方改革の目標



在庁時間の縮減

- 原則 20 時までにて退庁
- 定時退庁日は19時までにて退庁
- 原則17時15分以降は会議を行わない



テレワークの活用促進

- 育児や介護など配慮を要する職員をはじめ希望する全職員についてテレワークを活用



フレックスタイム制や早出・遅出勤務の活用促進

- フレックスタイム制について、特に育児や介護を行う職員からの希望は、原則100%希望どおり対応できるよう配慮

- 国会对応などの他律的業務について、早出・遅出勤務を活用
- その際、原則11時間のインターバルを設ける など

休み方改革の目標



積極的な休暇取得の取組

- 年次休暇：年間16日以上での休暇取得
毎月1日以上での年次休暇を取得する「マンスリー休暇」の実施
- 夏季休暇（3日）：年次休暇の取得とあわせて連続 1 週間以上の休暇を取得
- その他の休暇：GW・年末年始は、年次休暇を取得し、連続した期間での休暇とする

平均退庁時間（実績）

R3 年 20:10
▼
R4 年 20:01
▼
R5 年 19:54
▼



R6 年
19:49

全職員のうち、月1日以上での年次休暇を取得した割合（実績）

R3 年 64%
▼
R4 年 68%
▼
R5 年 72%
▼



R6 年
72%

仕事と家庭を、上手に両立するために。

ワーク・ライフ・バランス推進のための主な支援制度

育児



妊娠～産後

- ♥ **産前産後休暇**
産前6週間、産後8週間を経過するまでの期間、休暇を取得できます。
- ♥ **男性職員の配偶者出産休暇**
妻の出産のための入院～出産後2週間までの間に、2日まで休暇を取得できます。
- ♥ **男性職員の育児参加休暇**
妻の出産予定日の6週間前から出産の日以後1年の間に、5日まで休暇を取得できます。

通称「男の産休」
2つの休暇を合わせて
5日以上での取得を
推進しています！

産後～3 歳

- ♥ **育児休業**
配偶者の就労状況にかかわらず、育児休業を取得できます。
加えて男性職員は、産後パパ育児（※1）を取得することができます。

取得実績（令和5年度※本省実績）

女性 104.1%（※2）
男性 93.8%

※1 出生日から57日以内での育児休業
※2 取得実績は、令和5年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）。（b）には、令和5年度以前に子が生まれたものの、当該年度には育児休業を取得せずに、令和5年度になって新たに取得した職員が含まれるため、100%を超えることがある。



産後～小学校就学前

- ♥ **育児時間**
1日の勤務時間の一部（2時間まで）を勤務しないことが認められます。
- ♥ **育児短時間勤務**
勤務時間を1日3時間55分（週19時間35分）など、通常（1日7時間45分）よりも短縮できます。
- ♥ **超過勤務の免除**
小学校就学前の子の養育のために、申請をした上で超過勤務が免除されます。



産後～小学校3年生まで

- ♥ **子の看護等休暇**
年5日まで（対象となる子が2人以上の場合には年10日）の範囲内で1時間単位で休暇を取得できます。

介護

配偶者・父母・子等の介護をする場合（短期介護休暇は、その他の世話（手続きの代行等）を行う場合にも取得可能）



- ♥ **介護休暇**
6ヶ月期間内で必要と認められる期間、休暇を取得できます。
- ♥ **短期介護休暇**
年5日まで（対象となる要介護者が2人以上の場合は年10日）、1時間単位で休暇の取得ができます。

育児・介護共通

小学校就学前の子どもを養育、又は配偶者・父母・子等を介護する場合



- ♥ **早出遅出勤務**
始業、終業時間を繰り上げ又は繰り下げて勤務することが認められます。
- ♥ **深夜勤務・超過勤務制限**
深夜勤務（午後10時から翌日午前5時まで）が制限されます。
また、超過勤務は月24時間・年間150時間以内に制限されます。

職員の1日



労働基準局補償課 労災保険審理室 中央労災補償訟務官
高橋 和磨

Message

被災労働者や遺族の方が、労災保険の不支給決定などの処分に不服がある場合、処分の取消を求めて、国を相手に行政訴訟を提起することができます。その訴訟において、国の立場から、裁判所に対して行政処分の適法性を主張するのが、私の仕事です。

裁判では、国の主張が客観的根拠に基づいているかが重要となるため、資料を分析し、説得力に欠ける部分は、根拠となる文献を収集するなど、労を惜しまず作業に取り組むことを、心掛けています。

休日は、小学校6年生の娘と公園やプールに行き、体を動かしていますが、私も勝てないほどに成長した娘の運動能力に、親として驚きと喜びを感じながら、心身ともにリフレッシュしています。



Schedule

- 9:30** 登庁後、メールチェックを行った後、審議が継続している裁判と審議が終了し判決が予定されている裁判を整理します。
- 10:00** 審議が継続している裁判について、都道府県労働局からの経過報告を確認し、今後の対応方針を上司に相談します。
- 11:00** 上司からのアドバイスを踏まえ、裁判所に提出する資料を作成します。
- 12:30** お昼ご飯を食べながら昼休憩します。
- 13:30** 本日判決が出た裁判の結果を報告し、局内関係者と判決内容を分析します。
- 15:30** 分析結果を基に、今後の対応を、関係省庁と協議します。
- 18:15** 1日の業務を整理した後、退庁します。



職業安定局 高齢者雇用対策課 就業対策係長
藤川 大輔

Message

私は高齢者の支援を行う部署に所属しており、高齢者の安定した雇用の確保、再就職の支援、地域での多様な就業機会の確保に関する業務を行っています。

その中で私は、多様な就業機会の確保に必要な政策を考え、予算を確保するための資料作成や関係団体との調整等の業務を行っています。

高齢者の立場にたって、何が必要か、何ができるかを考える仕事や資料作成は、家でもできます。集中して資料作成に取り組みたい、子供が熱を出したので出勤できない… そんな時は、テレワークを活用しています。

育児休業（2回取得済）やテレワークにより、家族と過ごす時間が増えることで私生活が充実し、それが仕事の充実にも繋がっています。



Schedule～Teleworking～

- 7:30** 起床。テレワークの日は余裕があるので、育児や家事をします。
- 9:30** 始業。作業の締め切り等を確認し、今日1日の業務の段取りを整理。
- 10:00** 新規事業の問い合わせが来ているので、回答を作成します。
- 12:00** 昼休憩。子供と一緒に昼食をとります。
- 13:00** 業務再開。明日に予算担当へ説明するための資料を作成します。
- 16:30** オンライン研修を受講。テレワークのほうが集中できます。
- 17:00** 補助金の電子決裁の確認。疑問点はメールで照会します。
- 18:15** 業務終了。子供と一緒に遊んだり、夕食の準備をしたりします。



雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室 政策第二係
永渕 茉鈴

Message

雇用環境政策室は、雇用環境改善に関する幅広い施策を所管しており、私は特に多様な働き方の推進や、室内と関係各所との調整（窓口業務）を担当しています。窓口業務はたくさんの人と関わる事が多いので、同じ室内の人はもちろん、他部署の人とも日ごろから積極的にコミュニケーションを取るよう心がけています。日頃からコミュニケーションを取っておくことで、何かあったときにすぐに連携できますし、何より雰囲気明るくなると思っています。せっかく働くなら楽しく働きたいです!!

また、居住地の関係で通勤時間が長いので、業務の効率化に命をかけています。自分の予定と業務を見比べながら、空いている時間でできることをやっていくスタイルです。どうしても業務が回らなような場合は、悩まず上司に相談するようにしています。日頃からコミュニケーションを取っているのでこうした相談もしやすいです。



Schedule

- 9:00** 出勤。1日の業務の優先度を考えながらメールをチェックします。
- 9:10** 後日開催される会議の関係者への連絡調整や資料作成などを行います。
- 12:00** お昼休憩。お弁当を食べたら海より深く眠ります。
- 13:00** 担当している委託事業関係の省内での打ち合わせ。
- 14:00** 打ち合わせを踏まえた資料修正や、午前の作業の続きをします。
- 17:00** 依頼が来た案件への対応や、作成した資料について上司への相談を行います。
- 18:30** 次の日の案件を整理して退勤。約2時間かけて愛しの我が家へ帰ります♪

メッセージ&アンケート

Q1.厚生労働省を志望した理由は何ですか？

■労働基準行政

A. 労働法ゼミやアルバイトを通して、自分や誰かの生活を守るために働く必要があること、労働は1つの自己実現の場であることを実感し、労働者が安心して目標に向かって働ける環境を守りたいと思い、志望しました。

A. 大学の時に受講した労働法の講義で、「労働法は労働者を守る最後のセーフティネットである」と言う話を聞き、興味を持ったのがきっかけで、自分も労働者の生活を守る仕事に関わりたと思い、志望しました。

A. 会社で親が倒れたとき、小学生だった私はとても不安で心細い気持ちになりました。そのため、人が安全な環境で、安心して働ける社会を作りたいと思い、労働に関する施策・制度を所管する厚生労働省を志望しました。

A. もともと興味があった貧困問題を調べていく中で、「労働」が誰かにとっては居場所にもなり得ることも学んだからです。厚生労働省で働き労働基準行政に携わることで、国という広い視点から「労働」を支えていくことができるのではないかと考え志望しました。

■雇用環境・均等行政

A. 大学のゼミ活動で女性活躍推進について深く考える機会があったことがきっかけで、仕事と家庭の両立支援や多様で柔軟な働き方の推進などに携わり、誰もが活躍できる社会の実現に貢献したいと思い、志望しました。

A. 幼い頃から教育機会の不平等（教育格差）に関心がありました。非正規雇用労働者の待遇改善や女性活躍推進といった業務に携わり、労働の方面から教育機会の不平等やその他社会問題を改善したいと思い、志望しました。

A. コロナ禍でのアルバイトの経験から、人生のおよそ半分を占める労働を通じて国民の方々を支えたいという思いが強まりました。自分の意思で働き方を選択し、誰もが活躍できる社会の実現に貢献したいと思い、志望しました。

■職業安定行政

A. 情報システムに興味があったなか、国でも有数のシステムであるハローワークシステムに関するパンフレットを読み、働く職員の方々の熱い思いに触れ、そこで働きたいと強く思ったため、職業安定行政を志望しました。

A. 国民の生活を直接支えたいと思い厚生労働省を志望しました。担当する人材開発施策は前向きなものが多く、向上心を持った方を後押しするべく日々奮闘しています。スキルアップできた事例を見ると、入省できてよかったと強く感じます。

A. 働くことに不安を感じている方や生活上の困難を抱えている方への就労支援を充実させることを通して、誰もが自身の能力を発揮し安心して働き続けることのできる社会の実現に貢献したいと思い、厚生労働省を志望しました。

A. 大学で社会学を専攻するなかで日本の社会格差・労働問題に関心を持ち、特に「社会的弱者」を取り巻く問題について行政の立場から課題解決に取り組めないかと考え、職業安定行政を志望しました。

A. 大学で社会福祉を専攻していたので、その知識・経験が活かせる場所で働きたいと思い、中でも労働問題に関心があったため、厚生労働省の職業安定行政を志望しました。

A. 外国人就労支援や障害者支援に関心があり、厚生労働省ではそういった分野に携わる機会があると思い、志望しました。また、スケールの大きな職場であるところも、自分にとって魅力の一つでした。

A. 私が職業安定行政を志望した理由は、障害者雇用に関わりたと考えていたからです。現在、障害者雇用に直接的に関わっておりませんが、業務の性質上、違う観点から障害者雇用に着眼できており、仕事にやりがいを感じています。

Q2.入省してから印象に残った出来事がありますか？

■労働基準行政

A. 入省してすぐに、石綿に係る疾病の業務上外に関する検討会に参加したことです。医学的知見を持つ先生方と先輩職員の方々が意見を交換する姿をみて、私自身も勉強して検討会に参加し、労災請求に対する適切な対応に貢献したいと思いました。

A. 機械処理決算の地方払分を担当させていただいたことです。各都道府県労働局や監督署の方々とメールや電話でのやりとりを通じて作業を進めて行くうえで、局や署の方々と連携して仕事を進めていくことに中央省庁の規模の大きさを感じました。

A. 一つ一つの業務が他の職員や国民の方へ大きく影響すると実感したことです。労働保険関係法令に関する業務に携わっていますが、小さな業務でも他の職員や国民の方へ影響があり、責任感を持ち臨むよう心がけています。

■雇用環境・均等行政

A. こども霞が関見学デーというイベントの企画・運営を行ったことです。初めて自分が主体となり行った業務だったので印象に残っています。局の施策を知ってもらい、働きやすい環境について考える機会となるよう企画を立てました。自分自身も雇用環境・均等行政について改めて考えることができ、良い経験になりました。

A. 入省して間もない頃、部会関係に携わらせていただいたことが印象に残っています。委員の先生と密に連絡を取ったり、説明に同行したりと改めて責任のある仕事をしているのだと実感しました。

A. 国会議員会館や国会議事堂の中へ入ったことです。国の中心で働いていることを実感できた瞬間でした。また、上司の随行で、大臣や国会議員の先生方にも直接お会いすることができたのも印象的な出来事として挙げられます。

■職業安定行政

A. 厚生労働省の外局である中央労働委員会事務局総務課で庁舎管理や物品管理、支出関係事務などを担当しています。想像していた以上に幅広い業務があり、関係部署や機関とのやりとりの機会も多くあるのだと感じています。

A. 港湾事業の視察に同行したことが印象に残っています。所属する建設・港湾対策室では建設労働者や港湾労働者の雇用に関する施策に取り組んでいますが、実際の現場を自分の目で見ることによって施策に対する理解を深めることができました。

A. 配属部署にもよりますが、出張に行く機会に恵まれていることです。入省してから半年ですが、広島・長野・佐賀・宮城・北海道に行きました。デスクワークでは知り得ない現場のことを勉強する良い機会となっています。

A. 私は厚生労働省の国際案件を担当しているのですが、外国の大使館関係者から公文書を受け取りました。ニュースで見ている国際問題について、身近に感じる瞬間が日常業務であることに驚きました。

A. デジタル分野に関する厚生労働省への依頼を担当部局ごとに振り分ける業務を担当しています。担当部局との関わりを通じて、厚生行政・労働行政の実務的な知識も身につけられるなど、幅広い業務を経験できています。

A. 任された業務の重要性を感じる日々です。私は経理を担当しており、主に支払作業を行っています。たくさんの案件を処理する必要がありますが、一つ一つの案件をミスなく、無事に支払まで終わることができるとやりがいを感じます。

Q3.入省前と入省後で感じたギャップはありますか？

■労働基準行政

A. 1日単位の休暇だけでなく、時間単位の休暇も取りやすい環境であることにギャップを感じました。上司も柔軟に取得しており、私自身もプライベートを充実させるため積極的に活用しています。

A. 多くの職員とやり取りをしながら仕事を行っていることです。そのため、日々の中で仕事への向き合い方からメール文の作り方まで様々な考え方を学べています。早く仕事に慣れるために、沢山の事を学んでいきたいです。

A. 自分が思った以上に、フランクな職場でした。入省する前は国家公務員ということもあり、かなり堅いイメージがありましたが、実際に入省して働いてみると、職場の雰囲気は明るく、先輩や上司も優しいため、働く環境として非常に良いと感じています。

■雇用環境・均等行政

A. 想像していた以上に休暇を取得しやすく、リフレッシュしながら働くことができる点です。月1回以上の年次休暇の取得が推奨されており、上司からも声掛けいただくなど、課内の風潮として休暇を取得しやすい環境だと感じています。

A. 常にお堅いイメージでしたが、メリハリがあると感じています。分からないことは上司や先輩に丁寧に教えていただきながら、責任を持って業務を行いますが、時には談笑しながら、和やかな雰囲気に取り組めています。

■職業安定行政

A. 国家公務員の職場は雰囲気堅いイメージでしたが、周囲の方々の親切さを感じ、気軽に相談できる職場です。入省後は周囲の方々のおかげで職場内の雰囲気にすぐ打ち解けることができました。

A. 気さくに話せる環境です。入省前は雑談などできる雰囲気ではないと思っていましたが、上司とは様々な話をよくしています。また、優しい方が多いので、仕事も進めやすいと思います。

A. 入省前は仕事に追われる生活を想像していましたが、実際に働いてみると、休暇が取りやすく、テレワークも可能で、ワーク・ライフ・バランスを充実させることができている。

A. 休暇を取りやすいことです！月に1日以上休暇取得が推奨されており、上司から今月はいつ休む？と聞かれるくらいです。また、1時間単位で取得可能なため、平日もプライベートを充実させられます！

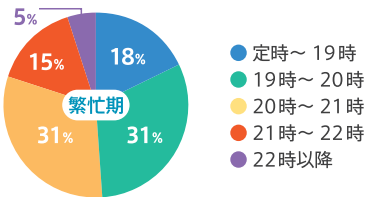
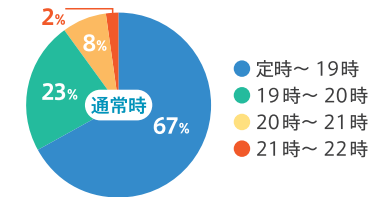
A. 入省前はお堅い職場を想像していましたが、デスクを自分好みの空間にしたり、服装もオフィスカジュアルだったり、程よく緩いけれど仕事はしっかりやれる環境にギャップを感じました。

A. 入省前は堅苦しい職場をイメージしていましたが、実際に働き始めるとイメージより和やかでコミュニケーションをとりやすかったです。分からないことがあれば気軽に先輩に聞くことができる働きやすい職場です！

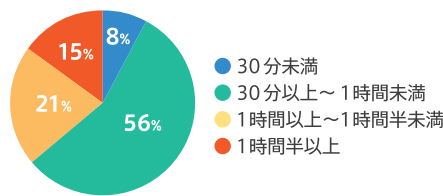
A. 入省後に感じた一番のギャップは、職員の人柄です。国家公務員は堅い人が多いイメージでしたが、典型的な堅いイメージの人はほとんどおらず、話しやすい人が多い印象です。また、同期にも色々な人がいるので楽しく働いています。

1年目職員アンケート

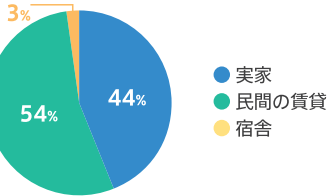
平均退庁時間は？



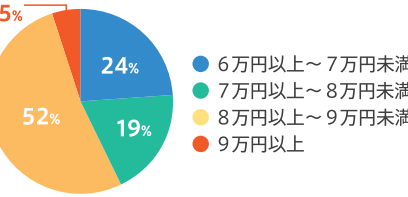
通勤時間は？



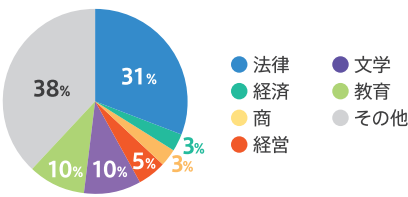
住居は？



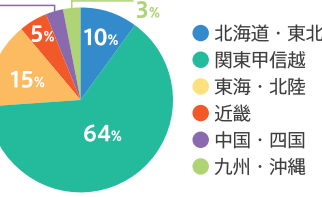
家賃は？



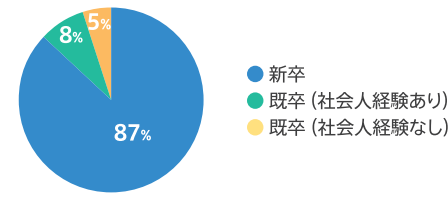
学部専攻は？



出身は？



入省時の形態は？



採用Q&A

Q1 労働行政ではどのような人材を求めていますか。

A 労働行政では、雇用・労働など、国民の生活に直結する幅広い分野の業務を行うことから、人のために何かをしたいと考え、自ら積極的に行動することができる人材を求めています。

また、労働行政の分野では、様々な立場の方を相手に仕事をするので、公正・中立な立場で考え、適切なコミュニケーションがとれることも重要です。

Q2 労働行政に関する専門知識は必要ですか。

A 特別な知識は採用時には必要ありません。しかしながら、労働行政が担う分野は国民生活に密接しており、国民の関心も高く、新聞などで話題が取り上げられない日はないと言ってもいいくらいですから、労働行政を志望する皆さんにも、幅広い分野に関心を持ってほしいと思います。

Q3 採用後はどこに配属されるのですか。

A 基本的には、労働基準行政は労働基準局の各部課室、職業安定行政は職業安定局及び人材開発統括官の各課室、雇用環境・均等行政は雇用環境・均等局の各課室に配属されます。

大臣官房、政策統括官などに配属されることもあります。

Q4 転勤はありますか。

A 労働行政においては、第一線機関の業務を経験していただくため、採用後係員のうちに全国のいずれかの都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークで勤務していただきます。

また、将来的には、都道府県労働局の幹部職員として勤務することがあります。

Q5 人事異動について、自分の希望は反映されますか。

A 必ずしも本人の希望どおりになるとは限りませんが、定期的を実施する意向調査により、能力や適性を勘案した人事異動が行われます。

Q6 総合職と一般職の違いについて教えてください。

A 総合職では、主に政策の企画・立案や省内外の調整業務を担当するのに対して、一般職では、主に庶務や経理といった事務や、各事業の担当として事業の実施や企画立案、予算要求といった業務などを幅広く担当することになります。

また、総合職では、ジェネラリストとして厚生行政・労働行政の全ての分野に携わりますが、一般職では、労働の各行政分野の「スペシャリスト」としてキャリアアップを図ります。

Q7 休暇について教えてください。

A 年次休暇（いわゆる有給休暇）については、4月に入省した場合、15日が付与されます。

年次休暇は日又は時間単位で取得することができ、当年に使用しなかった分は、翌年に繰り越されます。翌年からは、毎年1月に20日が付与され、前年に使用しなかった繰り越し分を含め、最大40日の年次休暇を取得することができます。

そのほか、特別休暇として夏季休暇、結婚休暇、忌引休暇、産前産後休暇などがあります。

Q8 福利厚生について教えてください。

A 厚生労働省の職員となった場合には、企業などに勤める方々が健康保険や厚生年金保険などに加入すると同様に、職員やその家族が安心して毎日の仕事や生活を送れるよう、厚生労働省共済組合に加入することになります。

厚生労働省共済組合では、病気やけがでかかった医療費の補助、子どもが生まれたときの出産費の支給、育児休業を取得した場合は育児休業手当金の支給などを行っています。

また、住宅資金等の貸付などの事業を利用することができます。

Q9 初任給について教えてください。

A 初任給は一般職（大卒程度）では264,000円（地域手当を含む。）程度です。職歴がある場合には、経験年数により上記額に加算されることもあります。その他の手当として、本府省業務調整手当、住居手当、通勤手当などがあります。

また、6月と12月の年2回、ボーナス（期末手当・勤勉手当）も支給されます。

※令和7年4月1日現在

Q10 宿舎はありますか。また、住居手当はどれくらい出ますか。

A 単身者用・世帯用を含めて、宿舎があります。

アパート等に入居される場合は、家賃額にもよりますが、最大28,000円の住居手当が支給されます。

Q11 研修制度について教えてください。

A 4月の入省後、すぐに約2週間の新規採用職員研修があります。ここで社会人としての初歩的なビジネスマナーや公務員としての心得、厚生労働行政の基礎的な知識を習得していただきます。その後、経験を積んでいく中で、係員・係長・課長補佐と段階的にそれぞれの役職に応じた研修があります。

また、Excel、WordやPowerPointなどのオフィスツール研修やハラスメント防止等のテーマ別のオンライン研修も随時実施しています。

人事院の行政官長期在外研究員制度など、海外の大学院に留学し、国際化する行政に対応し得る専門的な知識等を身に付ける機会もあります。

Q12 都道府県労働局の採用情報が知りたいです。

A 厚生労働省本省と都道府県労働局では採用窓口が分かれています。都道府県労働局の採用情報については、以下よりご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09614.html



Q13 本省と都道府県労働局との業務の違いや本省ならではの魅力は何ですか。

A 本省は主に法律の改正や国の制度の企画立案を行うのに対し、都道府県労働局は主に本省で企画・立案した施策を実施しています。

本省業務は政策立案に関わる機会が多いため、自身が携わった業務がテレビや新聞等に取り上げられる機会も多く、スケールの大きい仕事ができるのが魅力の一つです。

● 採用実績 本省（一般職・労働行政）※（ ）内は女性数。

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
人数	46(19)人	41(13)人	39(19)人	39(20)人	54(28)人

厚生労働省一般職（労働行政）の採用窓口

問い合わせ先

大臣官房人事課採用係
・TEL 03-5253-1111（内線 7533）
・E-mail lab2025-2026@mhlw.go.jp

厚生労働省採用特設サイト

厚生労働省の採用に関する全体概要を知りたい方はこちら
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/saiyou/tokusetsu/>



厚生労働省一般職（労働行政）採用ページ

「労働行政」の詳しい採用情報はこちら！
業務説明会や官庁訪問に関する情報を随時更新しています。
<https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka2/ippanroudou.html>

