

MINISTRY OF
HEALTH, LABOUR
AND WELFARE

厚生労働省
入省案内2021
一般職 労働行政



ひと、暮らし、みらいのために

「はたらく」に寄り添う



〒100-8916
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)
<http://www.mhlw.go.jp/>

【労働行政採用ホームページ】

労働行政採用

検索

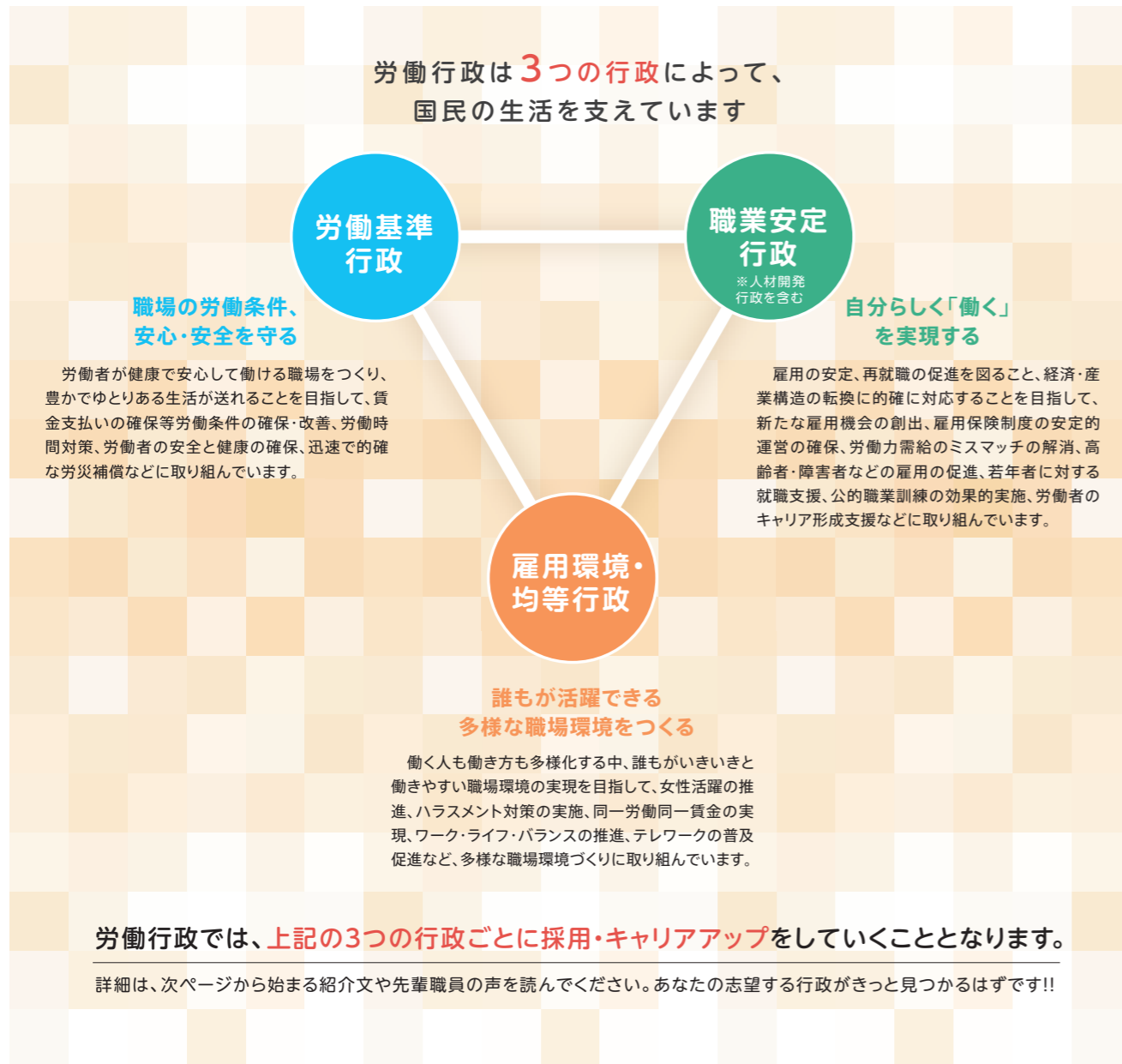
<http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka2/ippanroudou.html>



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するために、一般職労働行政の職員は、制度の策定や予算の確保などの様々な業務に取り組んでいます。

しかし、もっともっと多くの力が必要です。日本の「働く」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。



※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。

労働行政が求めている人材

仕事をしていく上で「困難に直面している人の手助けをしたいという気持ちのある人。」

公務員全体に言えることですが、「自分のためではなく人のために何かをしたい」と思えることが原動力となります。特に労働行政は人と関わる仕事なので、人を好きなこと。

公平・中立な立場で考えようとする人。

困っている目の前の人を直接介抱することも人を助けるということですが。

国家公務員の場合は、直接ではなく、法律や制度を作り支えることで社会に広く貢献し、多くの人を支えています(=公共性)。そのために、「広い視野」を持つようとしている人、労働者の話も企業の話も聞きつつ、最終的には法律に沿って仕事を行うので、公平・中立な立場で考えようとする人が求められます。

好奇心を持って前向きに動こうとする人。

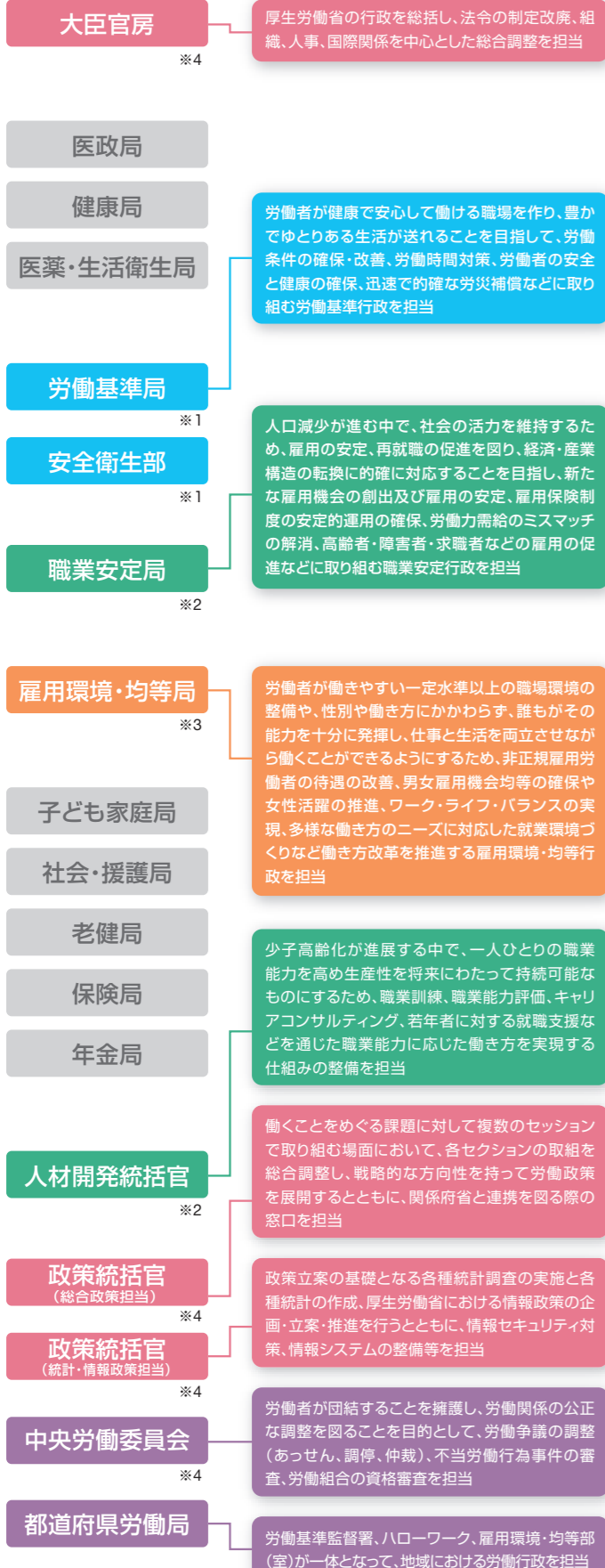
特に、労働行政は社会に変化を促す行政なので、自身も「柔軟で積極的であろうとする人」が求められます。そして何より自分が動くことで国民のためになるという「責任感」。こういったことを大事にしてほしいと思います。



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 先輩からのメッセージ 7
- 第4部 上司×部下 クロストーク 20
- 第5部 ワーク・ライフ・バランス 23
- 第6部 ワークスタイル 27
- 第7部 1年目職員からのメッセージ／
1年目職員アンケート 29
- 第8部 キャリアパス／
地方支分部局・地方勤務について 33
- 第9部 採用スケジュール／採用実績 35
- 第10部 研修等／採用Q&A／採用窓口 36

厚生労働省



労働基準行政の役割

- 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の履行確保を図るため、労働基準監督官により、事業場に対して監督指導を行ったり、事業主が重大かつ悪質な法律違反を犯した場合には、司法処分を行ったりしています。
- 働き方改革の実現**
「働き方改革」は、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジであり、多様な働き方を可能とするとともに、日本の企業や暮らし方の文化を変えるものです。
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、勤務時間インターバル制度の普及促進などを行っています。
- 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。
- 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・適正な保険給付などを行う必要があります。
近年においては、仕事のストレス(業務による心理的負荷)が原因で精神障害になった、あるいは自殺したとして労災請求されるケースが増えています。
- 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、仕事や職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は約6割に達しています。
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

職業安定行政の役割

- ハローワークの役割**
ハローワークは、就職する希望を持つ全ての人にふさわしい仕事を紹介すること(職業紹介)、失業中の生活を保障すること(雇用保険)などを行う、国が全国544ヶ所に設置している総合的雇用サービス機関です。
地震や豪雨など災害の発生時には、緊急的な対策として全国のハローワークから、被災地への職員応援派遣や、被災者・避難者のための特別相談窓口を設置するなど、全国のハローワークが協力し、一丸となって対応します。
- 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。
- 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個性や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。
- 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確保措置の実施に係る企業への指導、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。
- 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づく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3年3月から2.3%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。
- 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

人材開発行政の役割

- ハロートレーニング(公的職業訓練)の効果的実施**
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。
- 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。
- 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。
- 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、熟練技能の継承など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

- 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・出産など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を認定することなどを通じて、女性の活躍を推進しています。
- 総合的ハラスメント対策の一体的な実施**
妊娠・出産、育児休業などに関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワー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。
- 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、ライフスタイルに合わせた多様な働き方を自由に選択できるようにすること

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」を通じた相談支援などを行っています。

- 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進**
長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進のため、先進的な取組についての情報発信、連続休暇を取得しやすい時期における年次有給休暇取得の集中的な広報や、地域のイベントなどに合わせた計画的な年次有給休暇取得の働きかけなどを行っています。
- 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。男女とも育児・介護休業等取得しやすく、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・介護休業制度の周知・徹底、企業への助成金支給、好事例集の普及に取り組んでいます。
次世代育成支援対策推進法では、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための行動計画を作り、取り組むよう企業に求めています。また、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)することにより、企業の次世代育成支援対策を推進しています。
- テレワークの普及促進及び就業環境整備**
テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するとともに、多様な人材の能力発揮が可能となるものです。雇用型テレワーク(労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務)については、適切な労務管理の実施のためのガイドラインの周知啓発や、相談センターの設置、導入経費の助成などの導入支援を行っています。
自営型テレワーク(注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅などにおいて成果物の作成又は役務の提供を行う就労)については、契約をめぐるトラブルを防止するためのガイドラインの周知啓発や、自営型テレワークに関する情報提供などを行っています。
- 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、認可特定保険業に係る認可・監督や、労働金庫の監督・検査も行っていきます。

※1:労働基準行政で採用された職員が主に配属される ※2:職業安定行政で採用された職員が主に配属される ※3:雇用環境・均等行政で採用された職員が主に配属される ※4:3行政のうちいずれの行政で採用されても配属される可能性がある

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、労働組合法など集団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に関すること。
補償課	脳・心臓疾患や精神障害、石綿、電離放射線等による職業性疾病の労災認定に関すること。
労災保険業務課	災害補償及び労災保険等の支払事務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等に関すること。
雇用保険課	雇用保険事業、労働保険特別会計の雇用勘定に関すること。
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等に関すること。
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・措置等に関すること。
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・均等局の所掌事務の総合調整、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、労働に関する女性の地位の向上に関すること。
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、労働時間等の設定の改善に関すること。
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。

人材開発統括官	
人材開発総務担当参事官室	人材開発統括官の所掌事務に関する総合調整。
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。
総務課	法令案などの公文書類の審査や国会との連絡。
公文書監理・情報公開室	公文書の接受、発送、編集・保存。
広報室	広報に関する事務。
会計課	一般会計と特別会計に関する経費・収入の予算と会計。
監査指導室	経費・収入の決算と会計の監査。
経理室	経費・収入の会計と行政財産・物品の管理。
管理室	庁舎内の管理取締り、自動車の管理・運行。
福利厚生室	厚生労働省共済組合と職員の福利厚生。
地方課	都道府県労働局の業務内容の運営に関する総合的監督や人事・予算。
国際課	国際機関、国際会議、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、海外への広報。
国際労働・協力室	労働分野の国際協力に関する事務の総轄。

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。
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。
政策立案・評価担当参事官室	厚生労働白書の作成、政策評価及び合理的な根拠に基づく政策の企画・立案の調整。

政策統括官 (統計・情報政策担当)	
統計・情報総務室	統計等に関する事務の総括。
統計企画調整室	統計の総括事務の総合的な企画・立案・調整。
審査解析室	統計の総括事務の審査、総合的な解析。
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。
賃金福祉統計室	賃金、労働時間などに関する統計調査。
情報化担当参事官室	情報セキュリティの確保に関することを除く情報政策。
サイバーセキュリティ担当参事官室	情報セキュリティの確保に関する情報政策。

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



労働基準局
補償課 中央労災医療監察官

和田 雅弘 Masahiro Wada

PROFILE

- 平成7年 労働省入省
産業安全研究所庶務課会計係
- 平成9年 労働基準局労災保険業務室開発第二係
- 平成11年 労働基準局労災管理課予算係
- 平成13年 労働基準局労災補償部補償課通動災害係
- 平成14年 労働基準局総務課秘書人事係
- 平成17年 労働基準局勤労者生活部企画課管理係
- 平成20年 労働基準局労災補償部労災保険業務室年金福祉第一係長
- 平成22年 労働基準局安全衛生部労働衛生課業務第一係長
- 平成23年 労働基準局労災補償部労災管理課機構調整第一係長
- 平成25年 労働基準局総務課秘書人事係長
- 平成26年 労働基準局安全衛生部計画課管理係長
- 平成27年 労働基準局総務課予算係長
- 平成29年 大分労働局労働基準部労災補償課長
- 平成30年 神奈川県労働局総務部総務課長
- 令和2年 現職

「働く」ということ

労働基準行政



労働基準局
補償課 企画調整係長

佐藤 祐哉 Yuya Sato

PROFILE

- 平成21年 厚生労働省入省
労働基準局労災補償部労災保険業務室経理係
- 平成22年 労働基準局労災補償部労災管理課経理係
- 平成24年 労働基準局労働条件政策課賃金時間室最低賃金係
- 平成25年 大臣官房会計課監査指導室企画係
- 平成27年 労働基準局補償課業務係
- 平成29年 千葉労働局船橋労働基準監督署労災第一課(地方研修)
- 平成29年 労働基準局労災管理課予算係
- 令和元年 現職

労働行政に新しい風を！

労働基準行政

現在の業務内容

労災保険は、労働者の方々が仕事中にケガをしたり、病気になったり、亡くなられた場合に、ご本人やそのご遺族のために補償を行う制度です。

例えば、建設現場での転落事故や過労死事案、または新型コロナウイルス感染症など様々な事案がありますが、この労災保険の決定は、全国325ヶ所の労働基準監督署で行っています。私が勤務している労働基準局補償課では、この労災保険の決定が円滑かつ適正に行われるよう都道府県労働局、労働基準監督署に支援・指導を行っています。

仕事をする上で心がけていること

私達の仕事の先には、労働者の方々がいるということを常に意識するよう心がけています。

普段、厚生労働本省で働いていると直接労働者の方々と接する機会はありませんが、都道府県労働局・労働基準監督署の職員が私達にかわり、労働者の方々の話に耳を傾け、日々労働者の方々のために仕事をしてきています。

今、霞ヶ関にいる私達が労働者の方々のために何ができるのか、また、何が労働局・監督署の仲間の助けになるのかを常に考え、ベストを尽くしていきたいと思っています。

最も印象深い業務

今携わっている労災保険の業務ではありませんが、印象に残っているのは平成18年の労働時間等設定改善法の施行です。元々は労働者の方の長時間労働を是正していくことを規定した「時短促進法」という法律だったのですが、新しい法律により「労働時間」の他に「休暇取得」を促進する機運が高まり、今の「働き方改革」、「ワークライフバランス実現」のきっかけとなりました。

それまでのキャリアの中で、法改正を目の当たりにし、新しい制度、新しい事業を立ち上げていくことがなかったため、当時は目にするもの全てが新鮮でした。

皆さんへのメッセージ

これから皆さんは就職活動の中で、厚生労働省を含め、いろいろな職場を目にし、話を聞く機会があると思います。

ご自身の進路を真剣に考え、ご自身が長く勤めていく職場をじっくり選んで下さい。

その中で、「働く」ということはどういうことかを是非考えてみて下さい。

真剣に考えた末に、皆さんが「厚生労働省」で「働く」ことを選んでいただけるなら、私達はとても嬉しく思います。

現在の業務内容

「労災保険制度」というものをご存知でしょうか。簡単に言うと、会社から保険料を納めてもらい、仕事が原因でケガをした方や、病気になってしまった方に対し、治療にかかった費用やお仕事をお休みした日の給料の補填などの必要な保険給付を行うという国の保険制度です。

私が所属している労働基準局補償課では、このうち、労災補償についての運用や、労災認定基準の策定などの業務を行っています。その中で私は、主に国会関係や関係各所からくる様々な依頼について、スムーズに対応できるように、依頼元や担当者との調整をする業務を行っています。

仕事をする上で心がけていること

一つ目は、周りと「協力」することです。相談があった場合には、まず話を聞き、できる限りの協力をする、ということを意識しています。どの仕事でも言えることですが、仕事は個人で行えるものではなく、みんなの協力があって、はじめて成果を出せるものだと思っています。

二つ目は、仕事の「出口」を明確にすることです。仕事を進める上で、どういう目的でどのような成果物(=出口)をイメージしているのかを明確にしないと、無駄な作業が発生するなどの事態になってしまいます。効率的に仕事を進めるために出口を明確にすることは、大変重要だと思います。

最も印象深い業務

平成24年から25年にかけて、最低賃金関係の業務に従事していました。当時は、政権交代などの大きな動きのなかで、最低賃金が世間から注目を浴びており、国会関係やマスコミからの問い合わせも多く、連日の対応が発生しました。

自分が携わった資料を元に検討が進められ、長時間に及ぶ検討の結果、最低賃金の引き上げ目安額が示された時には、達成感と安堵感がありました。一方で、最低賃金の変動によって影響を受ける方々の生の意見を耳にすることも多く、労働行政が与える影響の大きさや、意見調整の難しさも感じました。

皆さんへのメッセージ

社会は多くの方が働くことによって支えられていますが、人が安心して働くことは、何によって支えられているのでしょうか？それは、労働行政によって支えられているのだと、私は思います。そういう意味では、労働行政は社会全体の基盤であると言っても、過言ではないのかもしれませんが！これほどスケールの大きな仕事をできる場所は、なかなかないと思っています。

昨今、働き方は急激に変化しており、我々も常に新しい視点が求められます。是非、みなさんの持つ新しい視点で、労働行政に新しい風を吹き込んでください。一緒に働ける日を楽しみにしています。



労働基準局
労働条件政策課 設定改善係

石井 達樹 Tatsuki Ishii

PROFILE

平成27年 厚生労働省入省
労働基準局労災保険業務課年金業務係

平成29年 愛知労働局名古屋東労働基準監督署労災2課
(地方研修)

平成30年 労働基準局労働条件政策課企画調整係

令和元年 現職

魅力ある
職場環境の実現

労働基準行政



労働基準局
安全衛生部 計画課 企画係

大森 幹太 Kanta Omori

PROFILE

平成31年 厚生労働省入省
労働基準局補償課職業病認定対策室
職業病認定業務第二係

令和2年 現職

安心して働ける
環境づくり

労働基準行政

現在の業務内容

私が所属する労働条件政策課は、平成30年に成立した働き方改革関連法の法案提出担当課の1つです。私の係では働き方改革に取り組む中小企業事業主の方などの取組を後押しする支援策を担っており、労働情勢や社会需要を踏まえた労働基準法の改正と企業の自主的な取組の支援という2つの側面からのアプローチを体感することができる、とてもやりがいのある部署だと感じています。

具体的には、働き方改革関連法を周知する事業や生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業事業主の方などを支援する「働き方改革推進支援助成金」の運用を担っており、どのような周知策がみなさんに法律内容を理解していただく上で効果的か受託業者の方と相談したり、助成金に関する照会への回答や制度設計を検討したりしています。

厚生労働省を志望した理由

私は、以前より漠然と国民生活のあり方に関わる仕事がしたいと考えていました。学生時代に労働法を学んだこともあり、労働は生活していく上で避けて通れないものであり、人生において労働時間が占める割合は大きく、それゆえ、労働環境がその人に与える影響はとても大きいと感じました。そこで、このような労働環境の改善、向上に携わることができる仕事がしたいと思い、厚生労働省労働基準行政を志望しました。労働条件政

策課で働き方改革関連法の成立という労働基準行政の大変革に携われたことは、私にとってとても大きな経験でした。

仕事をする上で心がけていること

現在の業務においては、日常的に、事業の受託業者の方、助成金の申請者の方など、外部の方と接する機会が多く、私とは立場も知識も異なるので、相手の状況をできる限り踏まえつつ、私が伝えたいことや私の考えを分かりやすく、正確にお伝えできるように意識しています。このようなコミュニケーション能力は、行政内部でも様々な部署がある中で、円滑に業務を進める上で重要なものだと感じています。

皆さんへのメッセージ

多くの職業がある中で、ざっくりと、国民生活に関わる仕事がしたい!や中央省庁で働きたい!というビジョンが定まったとして、次のステップでは、どの省庁を志望するかなど、悩まれることは多いかと思います。私もそうでした。ただ、今思えば、就職活動期間は自分自身を見つめ直し、自身の今後の人生プランを考える上で、とても良い期間だったと感じます。様々な職業について調べ直してみたり、友人と語り合ったり、説明会に参加したり、皆さんが充実した就職活動期間を過ごされることを願いつつ、このパンフレットが少しでもそれぞれにマッチした素敵な職業・職場に出会うきっかけになればうれしな、と思っています。

現在の業務内容

現在私の所属している労働基準局安全衛生部では、労働者の方々が働く環境において、取り扱う機械・車両や化学物質等によって労働災害が起こらないように基準を定め、それに基づいた指導や周知等を行っています。その中でも計画課企画係では、安全衛生部全体の施策の企画立案、国会関係業務や政策評価などの取りまとめを行うほか、労働基準局内の他課や局外・省外との調整業務をしています。

部内全体の施策を取りまとめるだけあって、求められる知識は幅広く、また、国会関係業務では締切が短く慌ただしくなることもあります。その分、広い視野で全体の業務の進行状況を考える力が身に付きます。

厚生労働省を志望した理由

大学3年生の時に労働法の授業を履修したことがきっかけです。時間割の都合上で履修したので、当初は特に興味があったわけはなかったのですが、判例を授業で見ている中で、現在では当たり前になっている様々なルールが、幾人の労働者が困難な状況に置かれた中で争い、確立してきたものであることを知りました。

また、当時は過労死や働き方改革が世間的に注目を集めていて、様々な労働基準などが整備されてきた現代においても課題が山積していると感じ、働く人々の環境を整える、労働基準行政に興味を持ち始めました。

最も印象深い業務

入省して最初に配属された補償課職業病認定対策室での業務が印象に残っています。この部署では、私は主にアスベスト関連疾患の労災認定業務に従事していました。

アスベストは、1960~80年代頃に保温・断熱材として多く使用されており、細かい繊維が呼吸器を傷つけることによって、30年や40年といったとても長い潜伏期間を経て肺がんや中皮腫等を発症する物質です。

労災を認定するためには、労働者としてアスベストにばく露したことを特定していく必要があるのですが、その長い潜伏期間のせいで追跡が困難な例も多いため、広く関係者に聴取を行うよう地方労働局へ指示を出すなど、何とか救済できるよう、様々な手段を考えながら日々業務をしていました。

皆さんへのメッセージ

働くということは、人生100年時代と言われる長い人生の中でも、国民の皆さんが何年、何十年とほぼ毎日関わっていく重要な要素であり、労働基準行政は最も身近な施策の一つであると私は考えています。また働くということは、楽しいばかりではなく、辛い思いをすることもあるかと思っています。

だからこそ、労働者の方々が心身ともに健康でいられるように、働いた対価が適正に支払われるように、万が一怪我や事故にあった際には迅速に補償が受けられるように、それらの施策に携わることは、とてもやりがいがあります。これらが当たり前前の社会にするために、私たちと一緒に働いてみませんか？



**静岡労働局
労働基準部 労災補償課長**

新井 紀子 Noriko Arai

PROFILE

- 平成14年 厚生労働省入省
労働基準局労災補償部労災保険業務室
労働基準行政情報システム推進室業務係
- 平成15年 大臣官房人事課副大臣室
- 平成17年 政策統括官付労働政策担当参事官室産業動向第一係
- 平成19年 福岡労働局福岡東労働基準監督署労災課
- 平成20年 労働基準局総務課秘書人事係
- 平成22年 労働基準局労災補償部労働保険徴収課業務係主任
- 平成24年 労働基準局労災補償部補償課
職業病認定対策室職業病認定業務第二係主任
- 平成26年 政策統括官付労働政策担当参事官室政策第二係長
- 平成28年 労働基準局労災管理課総務係長
- 令和元年 労働基準局労災管理課労災補償監察室
中央労災補償監察官
- 令和2年 現職

は た ら く 人 の く ら し
み ら い の た め に

労働基準行政



**職業安定局
総務課 首席職業指導官室 中央職業指導官**

伊藤 宏之 Hiroyuki Ito

PROFILE

- 平成10年 労働省入省
職業能力開発局海外協力課、茨城労働局（地方研修）、
大臣官房会計課、職業安定局企画課、雇用保険課など
- 平成19年 職業能力開発局育成支援課教育訓練講座係長
- 平成22年 職業安定局企画課監理係長、予算係長
- 平成24年 職業安定局建設・港湾対策室建設労働係長
- 平成26年 職業安定局若年者雇用対策室若年者就職援助係長
- 平成28年 東京労働局職業安定課長
- 平成31年 現職

ひとのため、
仲間のため

職業安定行政

現在の業務内容

「課長、この事案なんですけど…」。「この文案確認をお願いします。」日々、42名の職員・非常勤職員の方々が担当として処理した事案がやってきます。初めての管理職となり、行政としての判断は適切か、より良いやり方はないかなど、担当職員とともに考えています。また、労働局は国の出先機関として本省から一体的に法令・通達等に基づく指示がなされるので、指示を踏まえ、静岡労働局としてどのように対応すべきか検討し、必要に応じて管内の労働基準監督署に指示を行う、あるいは労働基準監督署での対応方針について厚生労働本省に指示を仰ぐなどの本省と第一線の現場との連絡調整役も行っていきます。現職では、これらのマネジメント業務を通じて、静岡県内の労災補償行政を適切かつ円滑に進めることに努めています。

仕事のやりがい

入省以来大半を労災補償行政に身を置き、現場に近い立場となった今、本省の指示が与える影響の大きさを感じる機会が多く、現場での運用実態を把握し、想像力を働かせ、最適化した仕組みを構築する本省の役割の重要性を再認識しました。迅速・適正な給付は働く人々の暮らし・みらいの安心感につながります。自分も少しずつ経験を積みながら、その根幹部分に寄与でき、労災補償行政の運営とともに進化していけることにやりがいを感じます。

これまでの仕事で心に残っているエピソード

「これは良いことだね、賛成します。お疲れ様。」ダブルワークをする方が増えている実情を踏まえた労災保険制度の見直しを行う労災保険法改正案の法案審議のため、とある野党議員のもとへ行った際に受けた言葉です。労働環境の変化に応じたセーフティネットの整備の必要性が与野党問わず受け入れられたと感じた瞬間でした。国会対応は質・量ともに負担が大きい業務のひとつですが、信頼できる上司や同僚とともに時代のニーズに合った新たな制度を作り上げる過程を歩んでいくことができる仕事は、他にはなかなかないと思っています。

皆さんへのメッセージ

厚生労働省の施策はすべてのライフステージに関わります。労働基準行政においても厚生行政の医療分野や職業安定行政などと密接な関わりがあり、幅広く柔軟な視野が必要です。働く人々のセーフティネットとして寄り添う制度に携わり、自身に何ができるか。労働基準行政は働く人々のセーフティネットとして不断の対応を求められるものです。自分で主体的に考え動くこと、これまで培ってきた人々とのつながりを大切に意見を聞くことで現場の課題を改善に導く一助となり、そのための努力や苦労は必ず自分の糧となり、成長につながっていると確信しています。皆さんも、ともに頑張ってみませんか。

現在の業務内容

首席職業指導官室は、求職者の方々に対してハローワークが行う職業紹介や職業指導に関する業務のほか、就職氷河期世代や子育て層に対する就職支援、人手不足産業の企業に対する支援などを担当しています。新型コロナウイルス感染症の影響により企業業績が落ち込み失業者が増加傾向にあるなかで、ハローワークによる職業紹介を通じて1人でも多くの求職者の早期就職を実現し生活基盤を安定して頂くことが使命となっています。その中で私は、職業紹介や職業指導に関する業務を担当しているほか、行政サービスのデジタル化が進むなかで、ハローワークの職員や求職者、企業の方々にご利用いただくシステムの見直しが主な業務となっています。限られた予算や時間などの制約の中にあってユーザビリティの向上は困難を極めますが、少しでも改善が図られるよう努めています。

これまでの仕事で心に残っているエピソード

入省して最初の配属先で、優秀な上司の仕事ぶりを目の当たりにし衝撃を受けるとともに、「自分はここで仕事をやっていけるのだろうか」と大きな不安を抱えたことを今でも鮮明に覚えています。それを察してか、上司から「仕事がつらくなったら逃げて構わない。体を壊してまでするような仕事はない。」と言っただき、すごく気持ちが楽になったことも覚えています。「仕事はひとりで抱え込む。仲間と支え合いながら、組織としてするものだ。」ということも伝えたかっ

たのだと思います。入省して20年以上経過し、仕事がつらい時期もたくさんありましたが、今でもこうして仕事をしていられるのは、周りの仲間を支えて頂けたからだと思っています。

仕事をする上で心がけていること

一般的に2年程度で人事異動があり、新たな業務を担当することに加え、行政サービスが昔と比べて多様化、複雑化し、関係する施策が広範になる傾向があります。その時々求められる知識も広がり、関係者の協力なくして円滑に業務を進めることは不可能です。関係者との調整は苦勞することも多いですが、自分の足りない部分を埋めるためにも、誰に対しても敬意をもって接するよう心がけ、部下や後輩でも、こうべを垂れて教えを乞うよう心がけています。

皆さんへのメッセージ

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、ニューノーマル時代に向けた様々な行政課題に直面しています。行政サービスはデジタル化への動きがより強くなり、仕事の仕方もテレワークやオンライン会議が積極的に導入されるなど、大きな変革期を迎えています。ただ、不変的なことは、「ひとのため」ということです。公務員志望の方なら多いとは思いますが、「ひとのために」仕事がしたいという気持ちがあるならば、労働行政はそれに近い仕事だと思います。また、「ひとのため」というのは必ずしも国民ではなく、「一緒に働く仲間のため」ということでもあると思いますし、その気持ちがあれば多くの仲間と協力関係を構築し、労働行政でずっと活躍いただけたらと思います。



職業安定局
雇用開発企画課 産業対策第二係長

並木 佑介 Yusuke Namiki

PROFILE

平成20年 厚生労働省入省
大臣官房総務課情報公開文書室公開第三係
平成22年 職業安定局高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課調整係
職業安定局派遣・有機労働対策部企画課転換促進係
平成23年 官城労働局(地方研修)
平成24年 職業安定局雇用開発課産業対策係
平成25年 職業安定局総務課首席職業指導官室職業紹介係
平成27年 大臣官房総務課法令審査第二係
平成29年 政策統括官付労働政策担当参事官室分析第二係長
平成30年 長期在外研究員(ミシガン大学/シカゴ大学)
令和2年 現職

自己実現の
場として

職業安定行政



職業安定局
外国人雇用対策課 雇用指導係

小田切 華子 Hanako Odagiri

PROFILE

平成26年 厚生労働省入省
職業安定局総務課書記室経理係
平成27年 職業安定局派遣・有機労働対策部
需給調整事業課職業紹介事業係
平成29年 広島労働局・ハローワーク広島東(地方研修)
平成30年 職業安定局総務課予算係
令和2年 現職

「働くこと」を
支える場所

職業安定行政

現在の業務内容

2020年は、コロナの影響によって事業活動の縮小を余儀なくされる企業が増加し、雇用開発企画課が所掌する雇用調整助成金は非常に多く利用されました。私は、その雇用開発企画課で雇用調整助成金の制度運営、データ分析を担当しています。制度運営面では、省内外との調整を行いながら、社会情勢に応じて変化するステークホルダーのニーズを見極め、より良い制度の実現に取り組んでいます。データ分析面では、EBPM(エビデンスに基づく政策立案)によって行政が更なる説明責任を果たし、効率的な政策を実施しけるよう、データ管理や政策効果の検証を行っています。

仕事をする上で心がけていること

私は自分らしさを持つことを心がけています。厚生労働省の仕事は規模が大きく、1つの仕事に多くの人に関わります。そのため、自分の考えが反映されないこともあれば、周りの人と意見が重なることも少なくありません。そんな環境の中でオリジナリティを持つことは、目の前の仕事に必死に取り組み、職場内外で日々自己研鑽に努めることを意味するかと思います。優秀な人が多いので周りに頼ることは難しくありませんが、私がこの組織に、この社会にどのような付加価値を提供できるのか常に自問自答し、多様性のある組織の実現へ寄与できたらと考えながら働いています。

最も印象深い業務

2018年から2年間、長期在外研究員としてアメリカへ大学院留学する機会をいただきました。世界で評価の高い、ミシガン大学・シカゴ大学の修士課程で専門知識を習得するとともに、世界中に人脈を築きつつ、国際感覚を培った経験は何ものにも代え難いものです。留学中は、厚生労働省での業務を通じて身につけた法令や分析に関する知識、調整能力や資料作成スキルが世界においても通用することを実感いたしました。帰国後に配属された現職においては、大学院で高めた分析手法を活用する機会にも恵まれ、やりがいを感じる日々を送っています。

皆さんへのメッセージ

私にとって厚生労働省は自己実現の場です。優秀で多様なバックグラウンドを持つ人が多いため、上司や同僚からの刺激には事欠きません。助けが必要な時には手を差し伸べてくれる優しい人も多く、人に恵まれた職場だと思っています。また、機会にも恵まれています。世界に関心を持っていた私は、省内の英語研修、国際会議での海外政府高官に対するリエゾン(連携)等を通じて世界へと出る自信をつけ、留学へ繋がりました。人を助けたいという漠然とした想いで入省した私でしたが、厚生労働省は己を成長させ、社会に対してどう貢献するのか具体的な道を示してくれる、自己実現のための職場だと思っています!

現在の業務内容

令和元年10月末現在、日本で働く外国人労働者数は過去最高の約166万人となり(厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ)、今後も外国人労働者の増加が予想されています。

外国人雇用対策課では、外国人労働者の方が日本で安心して就労できるよう、在留資格の特性等に注目した就労支援や、適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援等を行っています。私はその中で、ハローワークにおける外国人労働者の方に対する職業相談・職業紹介を中心とした就労支援に関する業務等を担当しています。

厚生労働省を志望した理由

私自身、大学卒業時に就職先が決まらず、フリーターを経験しました。当時、働きたい気持ちはあるのに就職できない悔しさ、友人や社会から取り残されたような焦り、自分をうまくアピールできないもどかしさを感じたのを覚えています。

同時に、私と同じく就職活動がうまくいかず悩んでいる後輩など、就職に関する課題を抱えた方を見ながら、「就職を希望する方が、悩みながらも納得のいく職業に就き、充実した職業人生が送れるように支援する仕事がしたい」と考え、厚生労働省を志望しました。

仕事をする上で心がけていること

労働行政の現場には、様々な課題を抱えた相談者がいます。その現場で求められるのは、目の前の一人ひとりの相談者にとって、より良い方法で支援を行うことです。そのために、幅広い選択肢の中から、個々人にあった柔軟な支援を行うことができるような環境を整えることが、本省の役割だと考えており、一つひとつの仕事で「より現場が動きやすい方法は何か」を意識するようにしています。

皆さんへのメッセージ

みなさんにとって、「働くこと」って何でしょうか?生き甲斐であったり、生活していくためであったり、人それぞれの考え方があり、どれも正解です。人生の中で、考え方が変わることもあると思います。

ただ「働くこと」は、人の生活に直結する、とても重要な要素です。日々の生活のうち、多くの時間を費やしますし、社会とのつながりを形成するひとつの手段でもあります。さらにそこで得られる収入は、生活の基盤になります。だからこそ、みなさんも就職活動をしながら、不安を感じ、日々悩んでいるのではないのでしょうか。

そんな「働くこと」に関する課題について、厚生労働省で幅広い視点に触れながら、一緒に考えていきませんか?みなさんと仕事ができることを、楽しみにしています。



皆が活躍できる
社会づくりを

職業安定局
障害者雇用対策課 雇用指導係

武田 裕理 Yuri Takeda

PROFILE

平成31年 厚生労働省入省
職業安定局雇用開発企画課
建設・港湾対策室労働福祉係

令和元年 現職



コロナ禍で雇用を
守っていると実感

宮崎労働局
職業安定部長

大原 竜太 Ryuta Ohara

PROFILE

平成13年 厚生労働省入省
平成23年 職業安定局雇用保険課付係長
平成26年 職業能力開発局能力開発課障害者企画係長
平成29年 職業安定局建設・港湾対策室労働福祉係長
平成31年 現職

現在の業務内容

障害のある方がご本人の希望や能力、障害の特性等に応じて活躍でき、誰もが職業を通じた社会参加のできる共生社会を実現することが、私が所属する障害者雇用対策課の役割であり、労働者と事業主の双方を支援する多くの施策を所掌しています。わが国の雇用障害者数は年々増加している一方で、多様化する働き方への対応など今後取り組むべき事項も多くあり、支援策を充実させるべく日々議論を重ねているところです。その中で私は、障害者雇用率制度に基づく障害者雇用状況報告の取りまとめや、事業主向けの助成金業務などを担当しています。

仕事をする上で心がけていること

基本的なことですが、学びの姿勢を持ち続けることを心がけて仕事に取り組んでいます。多くの先輩職員が、日々業務に関する勉強をされている姿を目の当たりにして、単に業務をこなすのではなく、これはなぜか、と疑問を持ちながら勉強し続ける姿勢が重要であると実感しました。自ら疑問を持ちながら学ぶことで、理解をより深め、知識を自分のものにできていると考えています。広い視点で物事を考えるために、アンテナを高く張り、自ら学んでいく姿勢を忘れないよう努めています。

最も印象深い業務

障害者雇用促進法では、民間企業及び公的機関に対し、一定割合以上の障害者を雇用することを義務づけており、その雇用状況を報告することとしています。障害者雇用状況報告とは、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について集計したものです。私は業務担当者として、報告内容を取りまとめ、公表を行いました。新聞などで報道されているのを見て、改めて厚生労働省の担う役割の重要性を認識すると同時に、担当業務が持つ影響力の大きさを実感しました。

皆さんへのメッセージ

皆さんは「働く」ことにどのようなイメージをお持ちでしょうか。人は人生の多くの時間を「働く」ことに費やしています。「働く」ということは、生活の基盤となり、社会との繋がりをもつ機会であると同時に、その人の自己実現を図るための重要な手段です。

厚生労働省では、多角的な面から「働く」ことを支援しています。私たちを取り巻く環境が日々めまぐるしく変化する時代において、すべての人が安心して暮らすことを支える仕事は、まさに唯一無二であると思います。入省して日は浅いですが、学生時代には想像もしていなかった様々な経験をさせていただいています。一緒に厚生労働省で働きませんか。

現在の業務内容

宮崎労働局職業安定部では、県内7所のハローワークを指揮するとともに、助成金の支給などを行っています。職業安定部長は、管理職として必要な判断や指示を行うことによって、部内とハローワークの組織・業務運営が適切に実施されるよう、周りの職員にも支えられつつ、マネジメントをする役割になります。

最も印象深い業務

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は、飲食店など体力が弱い中小・零細企業に大きな打撃を与えています。私達は、解雇が発生しないようにとにかく雇用調整助成金(雇用を守った場合に人件費を助成)を早く支給して、企業の雇用維持の努力を下支えする必要があります。一方で、その財源は国民の皆様からいただいた貴重な財源であり、十分な審査の上適正な支給が必要です。このため、部長として、状況をよく把握した上で、他の部署から職員を動員し、部内に特別の助成金チームを編成しました。また、チームで検討し審査方法の効率化も工夫しました。その結果、昨年4月時点では土日を含めて平均20日間の審査期間が必要だったのですが、最終的には1週間以内まで大幅に審査期間を短縮できました。

仕事をする上で心がけていること

政策は、国民に広く知っていただけて初めて活用されます。このため「広報」を積極的に行うようにしています。毎月、県庁記者クラブで開催している定例会見に加え、メディアの方々に個別にお会いして政策を説明してテレビや新聞で取り上げてもらえるようお願いをしています。公務員も時に「営業マン」となることが必要です。ある時、県内では感染が拡大しているにもかかわらず実は雇用者数が一定水準に保たれている(=失業が抑制されている)旨、メディアの方に説明したら「やっぱり「雇調金(こちょうきん)」が効いてるね」と言ってくださいました。当初は雇用調整助成金(が正式名称)のメディアにおける知名度はほぼ「0」でしたが、いつの間にか内部の略称を、メディアの方も使用されていたので「広報」が成功しているなと嬉しくなりました。

皆さんへのメッセージ

宮崎労働局2年目は、新型コロナウイルス感染症への対応一色で、プレッシャーは相当なものでしたし、厳しいご意見をいただくこともありました。一方で「国難」と言うべき事態に、県内の多くの方の「雇用を守る」取組みに携わることができ、また一定の成果が出せたことについて、厚生労働省職員になって本当に良かったと改めて実感しました。この職場で働くことを、自信を持ってお勧めします。



雇用環境・均等局
雇用機会均等課 企画係長

越沼 綾乃 Ayano Koshinuma

PROFILE

平成16年 厚生労働省入省
雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課雇用改善係

平成17年 雇用均等・児童家庭局総務課助成係

平成19年 石川労働局雇用均等室

平成22年 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
育児・介護休業推進室育児・介護休業係

平成23年 大臣官房地方課労働紛争処理業務室指導係長

平成25年 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課政策係長

平成26年 兵庫労働局雇用均等室地方短時間労働指導官

平成27年 大臣官房地方課都道府県労働局
組織見直し準備室主査

平成28年 雇用均等・児童家庭局書記室人事係長

平成30年 内閣府男女共同参画局推進課推進係長

令和2年 現職

人類共通の
課題に取り組み

雇用環境・均等行政



雇用環境・均等局
総務課 書記室 管理係

桂本 朋美 Tomomi Katsuramoto

PROFILE

平成30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

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 現職

毎日新しい
発見のある環境

雇用環境・均等行政

現在の業務内容

雇用機会均等課では、職場における男女の雇用機会均等の確保、女性活躍の推進、総合的なハラスメント対策の実施等を担当しています。

企画係は課の窓口として、様々な作業依頼を課内の担当係に割り振ったり、担当係から集めたものを一つにまとめて提出したり、不明点があれば依頼元に照会して担当係のバックアップをするなど交通整理の役割を担っています。

厚生労働省を志望した理由

私が労働行政を志望したきっかけは、圧倒的な男性社会で働いた経験のある母の「私(母)が男性と同じように認められるには、男性の倍以上働かなければならなかったのよ」という言葉でした。

小さい頃は女の人は大変だなと思っていましたが、成長するにつれて、(男性と女性、優秀なんてないのに、どうして性別によって差をつけられてしまうのだろう?) (それっておかしい?) (原因は社会にあるのでは?) (そんな社会を次の世代に胸を張って引き継ぐことができるだろうか?) そうした小さな疑問が、少しずつ「自分らしく活躍できる社会」にしたい」という希望に変わっていきました。

また、世の中が動く様子を間近で自分の目で見てみたいという好奇心もあり、厚生労働本省を志望しました。

最も印象深い業務

入省以来、本省雇用均等・児童家庭局(現:雇用環境・均等局)だけでなく、大臣官房や都道府県労働局、他省庁への出向など様々な業務を経験させていただきました。

それぞれに思い出がありますが、中でも印象深いのは統計関係業務。当時は、自分に一番向いていない業務だと信じていました。

専門的知識もなく数学も苦手で、「この業務、将来に役に立つのかしら」と疑問を抱きつつ、毎日数字と格闘する日々。が、それは大変な思い違いでした。なぜならデータは施策の基礎であり、ほとんどの業務に関係します。それ以降何度も、そしてまさに今も、その時に得た知識やスキルに助けられています。

今は、無駄な経験なんて一つもないということを嘖みしめています。

皆さんへのメッセージ

皆さんにとって「働く」とは何ですか。お金を稼ぐための手段でしょうか。社会貢献でしょうか。働くこと自体が生きがいの人もいるでしょう。これから働く皆さんにとっては夢そのものかもしれません。

日本の人口は約1億2,600万人。そのうち働いている人は6,700万以上います。たとえ今働いていなくても、ご家族や近い人が働いていたり、働いている人が生み出した物やサービスを得て生活しています。

一方で、働く環境が良好だったら、働く時間も充実しますし、商品やサービスの質の向上も期待できます。新たな価値も生まれるかもしれません。

つまり、「働く」ことは誰にも関わりがあり、「働きやすい職場環境を作る」ということは《人類共通の課題》ともいえるのです。

私たちは、性別や働き方に関係なく、それぞれの能力を発揮し、働きやすい職場環境を作ることが仕事です。

雇用情勢が悪化している状況でも?と思われるかもしれませんが、しかし、そのような状況だからこそ、後回しにされがち「働きやすさ」をコツコツ守り、追及していくことが大切ではないでしょうか。

皆さんも私たちと一緒に人類共通の課題に取り組みませんか。働くすべての人に幸あれ!

現在の業務内容

書記室管理係は、雇用環境・均等局の国会関係の窓口として局内外との連絡・調整を行う業務を担当しています。現在の係で局の窓口として仕事をするようになってから、雇用環境・均等局内の施策に限らず他部局や他省庁の施策も見聞きする機会が増え、多方面にアンテナを張って情報収集する習慣が身につきました。

国会開会期間中は多忙なときもありますが、閉会中は定時で帰る等メリハリをつけて働くことを意識しています。

厚生労働省を志望した理由

入省前は民間企業で事務職として3年間働いていました。この先いろいろなライフイベントがあってもずっと働きたいと考えていたときに、大学時代に労働法に関するゼミに所属していたことや3年間の社会人経験を踏まえて、改めて誰もが社会生活を営むうえで必ず関わる「働くこと」に興味湧き、労働行政を志望しました。

なかでも雇用環境・均等局は、テレワーク等先進的な内容、女性労働者に関する施策や育児・介護休業法等を所管していて、「将来の自分の働き方にも直結する施策を担うところだ!」と感じ、自分もこの分野に携わりたと思ったことがきっかけです。

職場の雰囲気

事務仕事という各々がPCに向き合って黙々と作業をするイメージがあるかもしれませんが、常にコミュニケーション

ンが活発に取られている職場です。現在の係では刻一刻と状況が変化の中で至急の対応を求められる案件もありますが、係内でその都度声を掛け合って情報を共有することで、漏れやミスを防いで対応できていると感じます。また、小さな悩みや疑問も同僚や上司に相談することができ、最適解や更なる気付きを得られて毎日新しいインプットがある刺激的な環境だと思っています。

どんなに多忙であっても、1人ではなくチームや組織として仕事をする意識が根底にあるからこそ、普段からコミュニケーションが取りやすい雰囲気を感じるのではないかと思います。

皆さんへのメッセージ

以前所属していた女性活躍推進係では、女性活躍推進法の施行・周知を行っていました。中でも「女性の活躍推進企業データベース」と映画のタイアップポスターを作成したときは、企画段階から参加し、一から物づくりをした業務で困難もありましたが、完成して各地の大学や労働局に掲出されたときには、大きな達成感が得られました。全国に展開される業務にもチャレンジできるのが、中央省庁で仕事をするおもしろさでもあると思います。

厚生労働省は様々な知識や経験を持つ方と仕事を通じて交流しながら、自分自身も勉強したり成長したりできる職場だと私は思います。みなさんと働けることを楽しみにしています。

職業安定行政



職業安定局 総務課
訓練受講者支援室 訓練受講者支援係
鵜飼 かおり Kaori Ukai
部下
H28入省
職業安定行政
採用

職業安定局 総務課
訓練受講者支援室 訓練受講者支援係長
加藤 亜希子 Akiko Kato
上司
H12入省
職業安定行政
採用

Q. 現在の業務内容について教えてください。

加藤: 求職者支援制度という制度を所管しております。この制度は、雇用保険を受給できない求職者の方に対して無料の職業訓練の機会を提供し、スキルアップを通じて早期就職を目指していただくものです。また、要件を満たすと、訓練の受講中の生活費を支援する職業訓練受講給付金が支給されたりもします。私たちの係は、その制度の運用や予算管理等を担当しています。

鵜飼: 労働局や、国民の方からの問い合わせというのも日々多くあって、さらに今のコロナ禍の状況も相まって、今訓練自体も注目度が上がってきていると感じています。

加藤: ちょうど昨日、テレビ番組でも職業訓練が特集されたところです。また、感染予防も含めコロナ禍での職業訓練の実施やハローワークでの就職支援はなかなか難しく、制度の運用面でも新型コロナウイルス感染症への対応が続いています。

Q. お互いの第一印象は？

加藤: 私は、今の係に配属されて3年目で、鵜飼さんは今年度の4月からこの係に配属されて一緒に働いているのですが、実は昨年度に鵜飼さんとは偶然にも業務上でやり取りがあって。だから、「あ、あの子が来るんだ!」と。しっかりしているの、とても安心感があります。毎日元気に働いてくれますね。

鵜飼: 私も昨年度から知っている方だったので、最初から安心して働いています。4月の配属当初は、初めての業務で、業務内容が全く分からなくて、4月は係長もお忙しそうにされていたのですが、そんな中でも時間を見つけて色々ご指導いただけ、とても信頼しています。

また、仕事と家庭の両立もされていて、憧れのキャリアウーマンです。

Q. 上司の尊敬するところは？

鵜飼: まず、知識量が豊富です。制度のことで分からないことなどを聞くと、パッと答えてくださいます。

加藤: いやいや、それは3年いたからってだけ。鵜飼さんも3年いれば絶対備わってる。

鵜飼: そんなことないです!

それに、私が「こう思うんですけど」って聞くと、ちゃんと疑問点を聞いてくれた上で、「これはこうなんじゃないか」と的確な回答をいただけますし、知識の引き出しがいっぱいあるので、そこがすごいです。

また、仕事にメリハリをつけることを大事にされていて、私たち係員が残っている「早く帰ってね」と言ってくれて、帰りやすい雰囲気を作ってくださいなのでございます。明るくて、朗らかで、すごい賢く知識もあって、素敵な上司だなと思います!!

加藤: ちょっとお菓子買ってきます(笑)

Q. 今後部下に期待することは？

加藤: 丁寧に仕事を進めるところが素晴らしいと思っています。電話やメールでの問い合わせなどに立派に対応していますし、何か聞かれたときにもちゃんと答えられている。業務面はしっかりしているの、今後は後輩の仕事状況にも少し目を向けられるようになるといいかな。組織において、人材の育成ってとても重要なことだと思うんですよ。でも、それって、多忙な日々の中で忘れがちで、自分の課題でもあるのですが、鵜飼さんは、まだそういった立場ではないかもしれないですけど、係内に年次が下の職員がいるので、そういった視点も持てるといいかな。

鵜飼: あまり考えたことなかったです。確かに、今後そういった視点も必要になってくるですね。

これからは、一方で係長の業務を参考にしつつ、もう一方で後輩の仕事ぶりにも気を配ろうと思います。

Q. 受験生へメッセージをお願いします!

加藤: 厚生労働省は、組織としてすごく大きい。それは、メリット・デメリットあると思いますが、多くの職員がいて、本当に色々な人と巡り会える、ということが私はいいなと思っています。

特に今の係がそうなのですが、国民の方とも労働局の現場で働いている人ともやりとりがあり、私たちのこの仕事を通して制度を良くしていく、と思える職場です。

鵜飼: 働くことは、多くの人にとって何十年もすることであって、そういったことに関わることはとても貴重だと思っています。今の私の業務で言えば、スキルや得意なことなど、自分ができることを訓練で伸ばしていただいて、それを実際に働く際に活かすことによって、よりよい社会を作る。少し大ききかもしれませんが、そこに携わっていると思うとどんな業務内容でもやりがいを感じられる職場かなと思います。

働く上で休暇制度も整っていて働きやすい職場ですので、男性・女性問わず、あふれる熱い思いをもった受験生の方に入っていただきたいです!!

雇用環境・均等行政



雇用環境・均等局 有期・短時間労働課
有期・短時間労働係
藤井 萌未 Moemi Fujii
部下
H31入省
雇用環境・均等行政
採用

雇用環境・均等局 有期・短時間労働課
有期・短時間労働係長
稲垣 彩乃 Ayano Inagaki
上司
H24入省
雇用環境・均等行政
採用

Q. 現在の業務内容について教えてください。

稲垣: 当課は、「働き方改革」の一環として成立したパートタイム・有期雇用労働法の制度を所管しています。

同一企業内のパートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の不合理な待遇差をなくすことを目指した制度で、今年度は最高裁判所でもいくつか大きな判決が出て、ニュースで話題になることも多かったかなと思います。都道府県労働局ではパートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導を行っているのですが、法律に違反しているかどうかの判断が難しいことが多いので、労働局がどうやって企業に行政指導していくべきか、制度担当として、考え方を示したり、労働局からの相談に乗ったりしています。

今は、コロナ禍で非正規雇用労働者が休業手当をもらえないという声が増えていて、どういう対応をすべきか、労働局に指示したりしています。

藤井: それと、施行されたばかりなので周知も行って、事業主の方や労働者の方に手にとってもらえるような、パートタイム・有期雇用労働法について解説しているパンフレットの作成にも力を入れています。

今、注目度が高い業務だと感じています。

Q. お互いの印象は？

稲垣: まず、第一印象は、字と、書類の扱いが綺麗だと思っていました。執務室内は紙の書類が結構多いので、管理が大変なのですが、藤井さんは一つひとつ丁寧に取っ扱っていて、字も綺麗なので、きっと仕事も丁寧にこなす人なんだろうなって思っていました。

藤井: 私も、係長の字綺麗だと思っていました!(笑) 本当に綺麗で、私も意識して丁寧に書くようにしています。

それと係長は、すごくパワフルで、でも仕事は緻密に進められていて。係内の情報共有もきめ細やかで、私も見習わない! って思っています。

また、ご自身がわからない点などは私にも聞いて下さって、お互いに補い合って仕事を進められているのが、とてもいいなあって思っています。

稲垣: パワフルなんだ!(笑)

藤井: あと、課内の雰囲気でもありますが、和やかな雰囲気でも仕事できていると感じています。

稲垣: 確かに、島の中でも係長以下の職員は特に仲が良く、緊急事態宣言下じゃない時は一緒に遊びに行ったり、すごくいいメンバーで仕事できていると思う!

Q. 部下の成長したところ

稲垣: 相談や報告をしてくれる時に、自分の考えを言ってくれるようになったよね。最初は「どうしたらいいでしょう?」みたいなお伺いベースだったのが、今は「こう思います」って言うようになって。

自分の考えを意識しながら仕事することは、それが正解か不正解かは別として、すごく大切だと思っています。上司に自分の意見を言うって結構大変なことだと思うけど、それがちゃんとできるのは、それだけ仕事にまじめに取り組んでいるということなので、これからも続けて欲しいなと思っています。

藤井: ありがとうございます!

稲垣: それと、藤井さんはちゃんと周りにアンテナを張っていて。自分の仕事をしながら、私が上司や他の係と話している内容を聞いているんですよね。ふと私が話を振ったりすると、「あ、今お話しになっていた件ですね」と。

自分の業務をやりながら周囲の話を聞くのは、意識しないといけないのですが、一見関係ないような案件でも、回り回って自分の業務にも影響することがよくあるので、すごく大事なことです。それができているのはすごいですね。

…本当に思ってるんだよ?(笑)

藤井: そうだったんですね、知らなかったです(笑)

昨年は入省したばかりということもあり、自分の業務をやるだけで精一杯で、課としての全体の流れが見えていなかったのですが、今年に入って少しずつ慣れて余裕も出てきたので、周囲や全体的な流れを掴んだ上で、有期・短時間労働課の一員としてより深いところから業務に取り組もうという意識しています。

Q. 受験生に一言

稲垣: 自分の意見を言ってくれる人と一緒に仕事したいなと思っています。その人の考えもわかるし、こちらの考えが間違っていたらそれに気づくこともできるので。

藤井: 1年目はできないことがあって当然だと思いますが、私も、上司に自分の意見を伝えるなど、失敗を恐れずにチャレンジできる人と一緒に働けたらいいなと思っています。

稲垣: 雇用環境・均等行政は、多様な働き方ができる世の中を目指している点で、ニュースなどで報道される旬なテーマを扱うことも多く、とてもやりがいがありますよ!本省には忙しいイメージを持っている方も多いと思いますが、職場全体として、働き方を改善していこうという雰囲気もあって、育児や介護の両立支援制度も利用しやすいので、そこはご安心いただけたらと思います!

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

在庁時間の縮減

- ▶ 原則20時までに退庁
- ▶ やむを得ない場合でも22時までには退庁
- ▶ 必要な場合は、翌日朝勤務で対応
- ▶ 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（全職員平均で年2回以上を目標）

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
- ▶ 国会対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

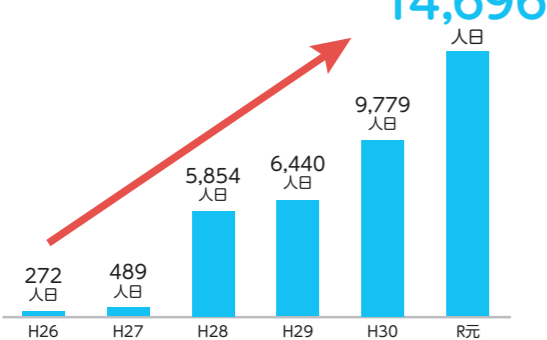
年間16日以上・少なくとも全職員の75%が毎月1日以上の年次休暇を取得

- ▶ 年次休暇：全ての職員が、マンスリー休暇（毎月1日以上の年次休暇）を取得

- ▶ 夏季特別休暇：全ての職員が、連続1週間以上の休暇を取得
- ▶ その他の休暇：全ての職員が、GW・年末年始に、マンスリー休暇とは別に、1日以上年次休暇を取得

実績

テレワーク利用(年度別)



平均退庁時間



全職員のうち、月一日以上の年次休暇を取得した割合



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。 <small>通称「男の産休」 2つの休暇を合わせて5日以上の取得を推進しています!</small>
出産	男性職員の育児参加休暇	配偶者が6週間以内に出産予定又は出産後8週間以内の間に、5日まで休暇を取得できます。
	産後	育児休業
3歳	超過勤務の免除	3歳に満たない子の療育のために、申請をした上で超過勤務が免除されます。
	産後	育児短時間勤務
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。
	子の看護のための休暇	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人以上の場合には年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の養育、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	超過勤務が、月24時間・年150時間以内に制限されます。

育休取得経験者 座談会

**Q: 仕事と家庭・育児を両立していく上で、
気を付けていることがあれば教えてください。**

大河内: 私は子どもが2人いて、4歳の息子と0歳の娘がいます。息子の時は、2週間ほど育休(※育児休業)を取得し、娘の時は、娘が生まれた9月末から10月末まで1ヶ月ほど育休を取得していました。私は現在の業務の繁忙期が11月～12月で、その時期はなかなか育児に参加できないのですが、その中でも朝や夜にミルクをあげるなど、できることを決めてやっています。1ヶ月の育休期間中に、どうやって自分が育児に参加していくか・参加できるか考えながら過ごしていたので、自分から動いていく感覚を身につけられて、それを復帰後も継続するよう気を付けています。

上野: 私は9ヶ月の娘が1人います。育休は11月から3月末まで5ヶ月取得しています。当初、結婚・出産してから家族と少し離れて暮らしていたので、家族に会えなかった分、長めに育休を取得させてもらいました。実は今も育休中なのですが、復帰してからでも、できる限り育児に参加できるように、育休中の今、ひとりでもできることを増やしていきたいと思っています。

伊藤: 私は、6歳と2歳の娘が2人います。育休は上の子の時に約1年半、下の子の時は約1年取得しました。上の子の育休の時には、私の育休期間中に、夫にも1ヶ月程育休を取得してもらって、2人で育児する期間があり

ました。限られた時間で業務をこなしていく中で、突発的な子どもの病気などでお休みをいただくこともあるので、自分の業務の進捗状況をこまめに伝えるなど、係内や関係部署との情報共有を図るということは特に心がけています。

中島: 子どもは2人いまして、上が4歳と下が1歳です。直近だと、一昨年の7月から昨年4月末まで10ヶ月ほど育休を取得しました。私も、自分だけで完結するような業務も含めて、上司や関係部署に情報共有するように意識しています。あと、お迎えなどもあり、子どもがいない時の勤務時間と比べて8割程の時間で業務をこなしていくとけない状況なので、ショートカットキーなど小さいところから効率化できる業務は効率化するように意識しています。

**Q: 仕事と育児を両立していく中で、
実際に利用された制度はありますか。**

上野: 私は、妻の出産時に男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇を利用しました。ちょうど出産の電話があった日からお休みをいただいて、そのまま1週間程出産の立ち会いから退院の準備などができました。妻ひとりだと、買い物や市役所なども行けなかったと思うので、こういった制度はすごく助かりました。

大河内: 私は下の子の妊娠時に妻が1週間程入院したことがあって、そのときはテレワークを利用しました。最終的には3週間くらいテレワークしまして、上の子の面倒を見ることができたのですごく助かりましたね。

伊藤: 私も、テレワークが気軽にできる点についてはとても助かっています。課全体でテレワークを推進してくれていて、テレワークの仕事の仕方にも慣れてきているので、テレワークでもスムーズに業務をこなせるようになってきたと感じています。また、出勤するよりも通勤時間長く働けるので育児時間を取らなくても、定時までみっちり仕事できて、お昼休みの間に少し家事を片付けたりとか時間を有効活用できるのがいいですね。

中島: 私もテレワークはよく利用しています。また、私は、フレックス制度も利用しているのですが、勤務時間がある程度柔軟に設定できるので、保育園

の送りやお迎えがある時に勤務時間を少し短く設定して、逆に送りやお迎えがない時には長く勤務時間を設定するなど、時間単位の休暇を取得しなくても仕事と生活を両立していけるので、とてもありがたいですね。

Q: 職場の雰囲気はどうでしたか。

上野: 私は男性の中では結構長めに育休を取得させてもらっているのですが、まず、子どもができたという話をしたときは歓迎してもらえました。その後、育休をどうするかという話になった時に、当時の上司も、僕が単身赴任だと把握してくれていたの、「長く取得してはどうか。」と提案してくれました。育休取得についてすごく好意的というか、理解してもらえている雰囲気、とても助かりましたね。むしろ家族の方が「そんな長めにとって大丈夫なの!？」と心配そうでした(笑)。また、育休に入る時に僕の席を空席ではなく、後任の方を用意してくれたので、人事も配慮してもらえたと思います。現在は、僕が抜けた後の業務の心配をせず集中して育児に取り組むことができているので、感謝しています。

大河内: 私も育休を取得しやすかったですね。申請する際にちょうど、総理大臣が「男性の育休は1ヶ月から」という考えを示したので、周囲も男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇と合わせて1ヶ月以上取得するのが基本という考えでした。

伊藤: 私は妊娠がわかってすぐ、上司に報告したのですが、上の子の時も下の子の時もどちらも歓迎して理解してもらえて、「とにかく無理はしないように」と言ってもらえました。上の子と下の子の時と比べると、下の子の時の方がより課内の理解が進んでいる感じで、打合せ時間を短くしてもらえたり、「テレワークでも大丈夫だよ」と声をかけてもらえたりと、過ごしやす感じましたね。

中島: 私も、下の子の育休に入る時に、業務の引継がなかなか上手くいってなくて、身体が少しきつけれど引継はしないといけない時があったのですが、その時テレワークを活用して、出勤せず引継ができて。そういったツールを気軽に活用できる雰囲気になったのはとても良かったです。

Q: 最後に受験生に一言。

大河内: 私が入省してからは基本的に男性も育休をとるのがスタンダードになりつつありますし、育休だけでなく時差出勤やテレワークなどで働き方が変わってきています。これから入省する方にもそういった新しい働き方をどんどん取り入れてもらって、厚生労働省を盛り上げていただければと思います。

上野: そうですね、僕も5ヶ月育休を取得して、驚かれることがあるのですが、これから男性の育休取得期間もどんどん長くなっていくと思いますし、育休がどんどん利用され、ワーク・ライフ・バランスがとれば家族の環境も変わってくると思います。このパンフレットをご覧になった方が少しでも育休取得について考え、少しでも男性の方が育休を取得することについて前向きになれるような社会になっていけばいいと思います。

伊藤: 仕事と育児の両立という面で不安を持っているのであれば、その点は大丈夫です!というのも、実際に両立しながら活躍されている先輩や後輩がたくさんいます。また、私の入省当初に比べ、育児を理由に働き方を変えて仕事をしている方が男女問わず増えてきていて、いわゆる少数派ではないので、安心して働けると思います。また、働き方の多様化が進んでいるので臆せずいろんな制度を活用しながら、限られた時間でもできるだけ自分の能力を発揮できるように工夫していけばきっと何とかできると信じて、私もやっています!(笑)

中島: 今は、支援制度もすごく充実してきています。そして、その制度を多くの方がたくさん利用して、利用するのが当たり前になっていく過渡期にあると思っています。制度とは利用されて改善されて馴染んでいくものだと思うので、今これを読んでいる皆さんが入省して、支援制度を利用する時にはもっと使いやすくなって、私たちよりもっとワーク・ライフ・バランスがしっかりとれた環境で仕事ができると思います。育児をしながらの仕事はやはり大変ではありますが、でも、とっても充実しています!おすすめですよ!

※太字のワード(両立支援制度等)については、P.23～24で説明しています。



労働基準局
労災管理課
予算係主任
大河内 隆 Takashi Ookouchi
H24入省

職業安定局
外国人雇用対策課
上野 正広 Masahiro Ueno
H27入省

職業安定局
雇用開発企画課
農山村雇用対策室 地域共同事業係長
伊藤 なぎさ Nagisa Ito
H15入省

雇用環境・均等局
雇用機会均等課
政策係長
中島 静香 Shizuka Nakashima
H23入省

職員の一日

労働基準行政
労働基準局
補償課 労災保険審理室 訟務係

様々な「働く人の支え方」



黒柳 遥 Haruka Kuroyanagi H29入省

私は現在、労災保険の支給・不支給決定等に係る訴訟や行政不服審査法に基づく審査請求業務に携わっています。以前は、総務課において、広報等に関する取りまとめ業務を行っており、労働基準行政に関する「浅く広い」知識が必要でしたが、今の部署では、労働者災害補償保険法等の解釈といった「深く狭い」専門的な知識が求められます。行政庁の行った処分が正しかったのかどうか、審査請求等を通して多角的に検証することは行政において必要な業務であり、責任感とやりがいをもって日々仕事に向き合っています。

部署によって業務内容は全く異なりますが、いずれも働く人を支えることに繋がっています。皆さまと労働行政で一緒にできれば幸いです。



9:30

登庁後、メールをチェックし、その日に行う業務の整理や優先順位付けを行います。室内の上司や同僚に、メールでその日の予定や対応中の業務の進捗状況を共有します。

10:00

月初に、室内の各係の懸案事項や業務のスケジュールを共有する会議を行います。



11:00

労働局から訴訟に関する文献照会があったため、国会図書館まで本の借用に向かいます。

12:30

普段は自分のデスクでお弁当を食べることが多いですが、少し足を伸ばして銀座までランチに繰り出すこともあります。

13:30

労災訴訟事件の判決があったので、労働局から送付された判決文の写しを上身に配布します。



15:00

行政不服審査法に基づく審査請求の裁決の内容について上司に説明し、決裁の準備を行います。

18:15

今日やるべき仕事はきっちり行い、明日以降でも間に合う仕事は切りの良いところで終わるように計画的に行うなどすることで、定時退庁を心がけています。

職業安定行政
職業安定局
地域雇用対策課 地方就職支援係長

「働く」を支援するために働く



高木 俊介 Shunsuke Takagi H24入省

現在私が所属している課は、全国的な人口減少傾向と地方から東京圏への人口流出などにより地域が抱える雇用課題への対応を行っています。

私の係は地方就職を希望する方への支援を担当しており、現場のハローワークが支援を行うために必要な仕組みの検討・指示をしています。また、課の予算要求のとりまとめを担当しており、翌年度に行いたい事業に必要な予算確保のため財務省や省内の予算とりまとめ部署との調整を行っています。

人事異動は約2年毎が多く、配属先によっては、この他にも国会や法令関係の業務も経験できるため、責任を感じる一方でやりきった時の達成感がある仕事です。挑戦していく意気込みを持った方と一緒に労働行政で働けることを楽しみにしています。

8:30

朝は苦手ですが、課内の庶務担当なので早めに登庁。眠気覚ましブラックコーヒーは欠かせません。



10:00

午後からの委託事業者との打合せのための資料を作り、上司の了解を取ります。どう説明したら分かってもらえるかをしっかり考えながら作ることを心がけます。



12:00

天気が良かったので、同期とランチへ。虎ノ門や銀座まで守備範囲なので、足を伸ばせるところまで歩いて食べたいものを食べて帰ってきます。

13:30

この日の打合せはリモート会議です。午前中にシュミレーションしたとおり説明し、納得してもらえました。

15:00

打合せ終了。簡単にやりとりの概要を起こし、係内での情報共有を図るとともに、要整理事項の対応方針を検討します。



17:00

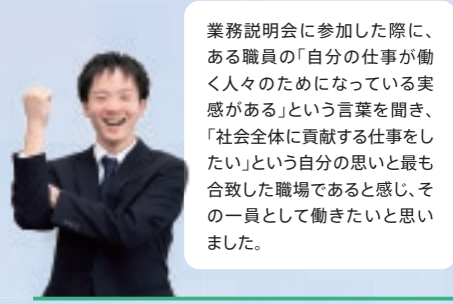
メールの整理を行います。地方就職に関する就職実績の労働局からの報告や、会議資料の確認依頼などがあります。必要に応じて依頼元に照会しながら対応します。



18:30

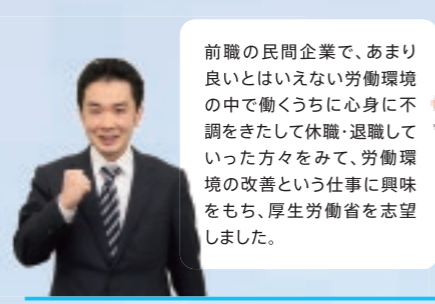
今日のうちにやらなければならないことが終了したら退庁します。予算編成の時期など繁忙期は残業も必要ですが、帰れる時にはしっかり帰ります。

志望動機は？



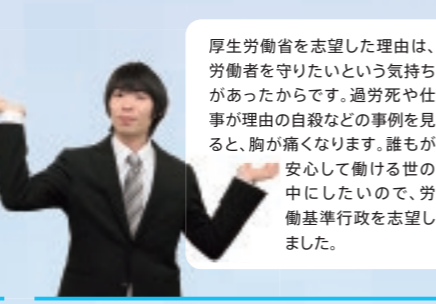
業務説明会に参加した際に、ある職員の「自分の仕事が働く人々のためになっている実感がある」という言葉を聞き、「社会全体に貢献する仕事をしたい」という自分の思いと最も合致した職場であると感じ、その一員として働きたいと思いました。

安藤 大地
職業安定局
雇用開発企画課 雇用管理係



前職の民間企業で、あまり良いとはいえない労働環境の中で働くうちに心身に不調をきたして休職・退職していった方々をみて、労働環境の改善という仕事に興味をもち、厚生労働省を志望しました。

榎本 裕太
労働基準局
労災保険業務課 情報システム運用係



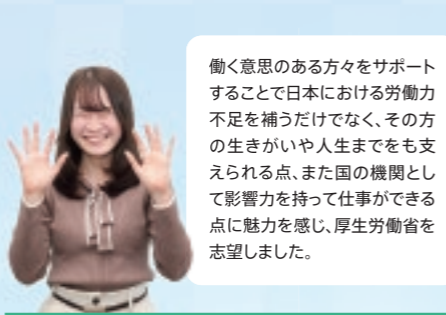
厚生労働省を志望した理由は、労働者を守りたいという気持ちがあったからです。過労死や仕事で理由の自殺などの事例を見ると、胸が痛くなります。誰もが安心して働ける世の中にしたいので、労働基準行政を志望しました。

古賀 貴一
労働基準局
労災保険業務課 開発第一係



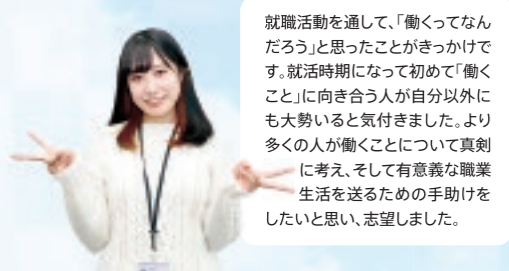
大学で労働法や企業活動、キャリアデザインなどについて学ぶ機会があったことや、社会全体の流れとして過労死などが問題視されていく中で、労働行政に興味を持ち厚生労働省を志望しました。

小林 夏輝
労働基準局
総務課 予算係



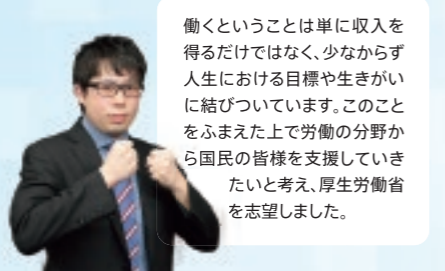
働く意思のある方々をサポートすることで日本における労働力不足を補うだけでなく、その方の生きがいや人生までも支えられる点、また国の機関として影響力を持って仕事ができる点に魅力を感じ、厚生労働省を志望しました。

榎原 茉奈
職業安定局
雇用保険課 調度係



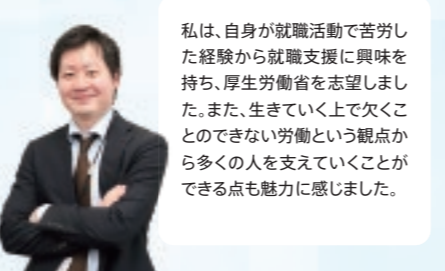
就職活動を通して、「働くってなんだろう」と思ったことがきっかけです。就活時期になって初めて「働くこと」に向き合う人が自分以外にも大勢いると気付きました。より多くの人が働くことについて真剣に考え、そして有意義な職業生活を送るための手助けをしたいと思い、志望しました。

白石 理沙子
職業安定局
総務課 首席職業指導官室 就職氷河期対策係



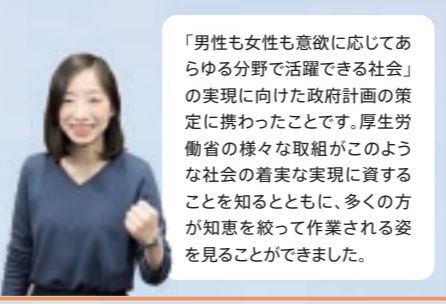
働くということは単に収入を得るだけではなく、少なからず人生における目標や生きがいにつながっています。このことをふまえた上で労働の分野から国民の皆様を支援していきたいと考え、厚生労働省を志望しました。

富田 大開
労働基準局
労働保険徴収課 労働保険徴収業務室 システム開発係



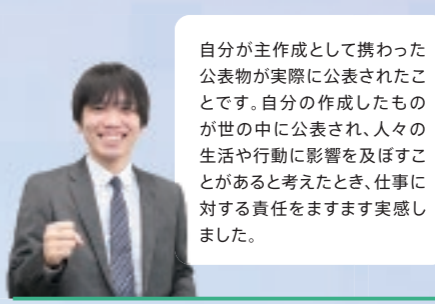
私は、自身が就職活動で苦労した経験から就職支援に興味を持ち、厚生労働省を志望しました。また、生きていく上で欠くことのできない労働という観点から多くの人を支えていくことができる点も魅力に感じました。

平賀 広記
政策統括官付参事官(企画調整担当)付統計・情報総務室 人事第二係



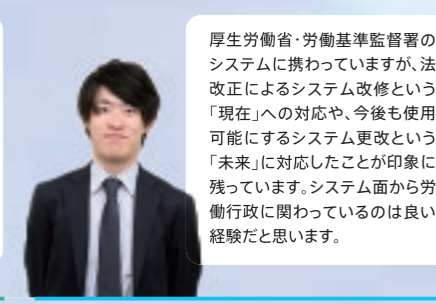
「男性も女性も意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会」の実現に向けた政府計画の策定に携わったことです。厚生労働省の様々な取組がこのような社会の着実な実現に資することを知るとともに、多くの方が知恵を絞って作業される姿を見ることができました。

猪森 菜月
雇用環境・均等局
総務課 国際係



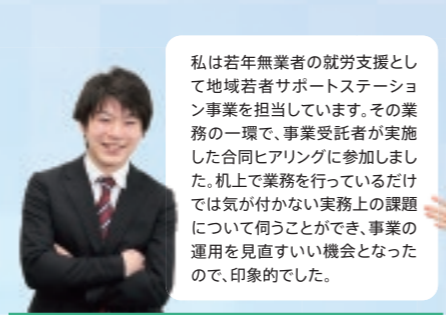
自分が主作成として携わった公表物が実際に公表されたことです。自分の作成したものが世の中に公表され、人々の生活や行動に影響を及ぼすことがあると考えたとき、仕事に対する責任をますます実感しました。

今井 啓介
職業安定局
需給調整事業課 派遣待遇改善係



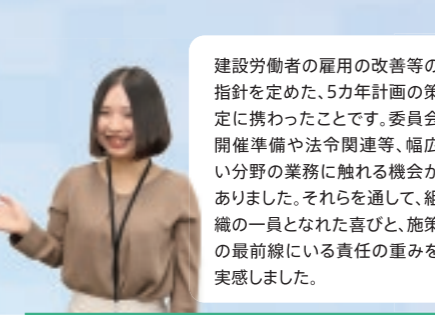
厚生労働省・労働基準監督署のシステムに携わっていますが、法改正によるシステム改修という「現在」への対応や、今後も使用可能にするシステム改修という「未来」に対応したことが印象に残っています。システム面から労働行政に関わっているのは良い経験だと思います。

小澤 孝博
労働基準局
労災保険業務課 システム計画第一係



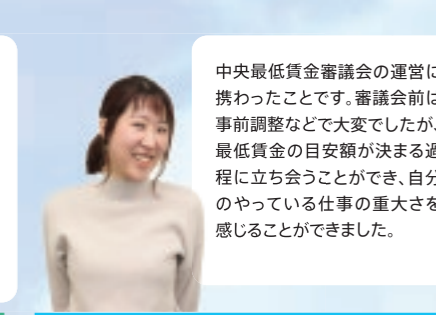
私は若年無業者の就労支援として地域若者サポートステーション事業を担当しています。その業務の一環で、事業受託者が実施した合同ヒアリングに参加しました。机上で業務を行っているだけでは気が付かない実務上の課題について伺うことができ、事業の運用を見直すいい機会となったので、印象的でした。

北村 康弥
人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室 若者自立支援係



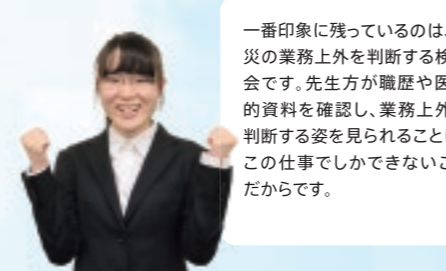
建設労働者の雇用の改善等の指針を定めた、5カ年計画の策定に携わったことです。委員会開催準備や法令関連等、幅広い分野の業務に触れる機会がありました。それらを通して、組織の一員となれた喜びと、施策の最前線にいる責任の重みを実感しました。

鈴木 さくら
職業安定局
雇用開発企画課 建設・港湾対策室 労働福祉係



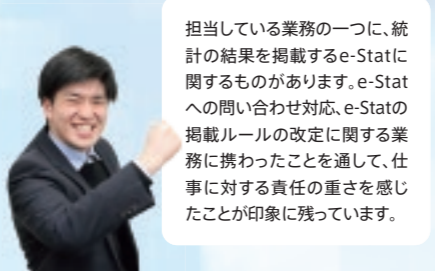
中央最低賃金審議会の運営に携わったことです。審議会前は事前調整などで大変でしたが、最低賃金の目安額が決まる過程に立ち会うことができ、自分のやっている仕事の重大さを感じる事ができました。

土田 章代
労働基準局
賃金課 最低賃金係



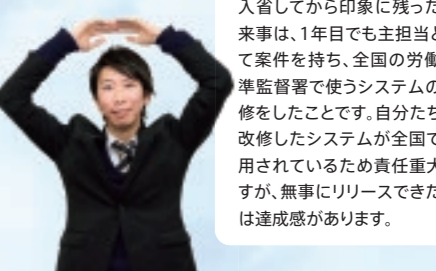
一番印象に残っているのは、労災の業務上外を判断する検討会です。先生方が職歴や医学的資料を確認し、業務上外を判断する姿を見られることは、この仕事でしかできないことだからです。

坪川 慈子
労働基準局
補償課 職業病認定対策室 職業病認定業務第二係



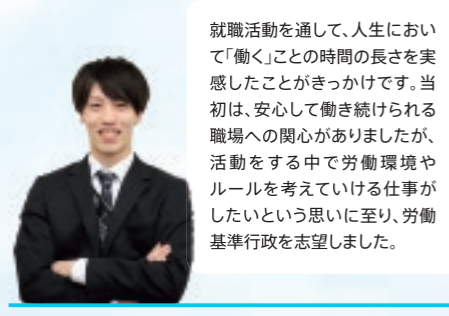
担当している業務の一つに、統計の結果を掲載するe-Statに関するものがあります。e-Statへの問い合わせ対応、e-Statの掲載ルールの改定に関する業務に携わったことを通じて、仕事に対する責任の重さを感じたことが印象に残っています。

西川 佳佑
政策統括官付参事官(企画調整担当)付統計企画調整室 統計開発係



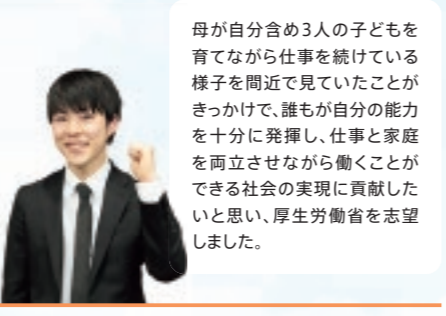
入省してから印象に残った出来事は、1年目でも主担当として案件を持ち、全国の労働基準監督署で使うシステムの改修をしたことです。自分たちが改修したシステムが全国で利用されているため責任重大ですが、無事にリリースできた時は達成感があります。

野崎 健也
労働基準局
労災保険業務課 開発第二係



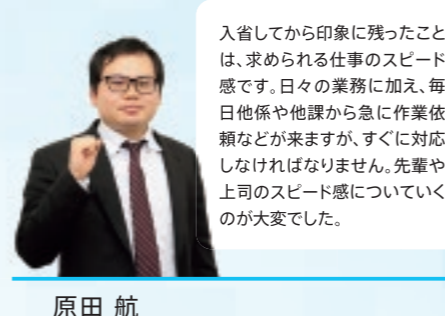
就職活動を通して、人生において「働く」ことの時間の長さを実感したことがきっかけです。当初は、安心して働き続けられる職場への関心がありましたが、活動をする中で労働環境やルールを考えていける仕事があったという思いに至り、労働基準行政を志望しました。

村山 陽介
労働基準局
補償課 業務係



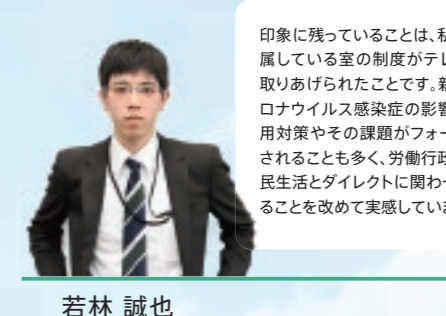
母が自分を含め3人の子どもを育てながら仕事を続けている様子を間近で見ていたことがきっかけで、誰もが自分の能力を十分に発揮し、仕事と家庭を両立させながら働くことができる社会の実現に貢献したいと思い、厚生労働省を志望しました。

矢吹 翔太
雇用環境・均等局
総務課 総務係



入省してから印象に残ったことは、求められる仕事のスピード感です。日々の業務に加え、毎日他係や他課から急に作業依頼などが来ますが、すぐに対応しなければなりません。先輩や上司のスピード感についていくのが大変でした。

原田 航
労働基準局
労働保険徴収課 業務係



印象に残っていることは、私が所属している室の制度がテレビで取りあげられたことです。新型コロナウイルス感染症の影響で雇用対策やその課題がフォーカスされることも多く、労働行政が国民生活とダイレクトに関わっていることを改めて実感しています。

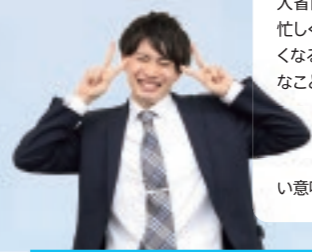
若林 誠也
職業安定局
総務課 訓練受講者支援室 訓練受講者支援企画係

入省前と入省後で感じたギャップはありますか？



お役所、とりわけ中央省庁と聞くと堅いイメージがあり、そこで働く職員も厳しい人ばかりなのかなあと感じていましたが、実際にはフランクな人が多く、どんな事でも気軽に相談できる雰囲気です。

青鹿 紫苑
労働基準局
労災保険業務課 伝送係



入省前は社会人になると仕事で忙しくなり、自分の時間が取れなくなると感じていましたが、そんなことはなく、仕事終わりに映画鑑賞に行けるなど、平日でも十分に趣味の時間を充てられることができ、いい意味でギャップを感じました。

荒井 翔太
労働基準局
労災管理課 年金福祉第一係



本省以外での勤務となったことです。同期とも離れ、初めは不安もありましたが、本省とはまた違った楽しさがあることや、多種多様なキャリアプランがあることを知り、自らを大きく成長できる環境であると実感しています。

小野 侖
中央労働委員会事務局
総務課 人事係



想像していたよりも、省外の方と関わる機会が多かったです。私が担当する事業では、全国の地方自治体と直接やりとりをする必要があるため、「自分の回答＝厚労省の回答」であるという責任感を忘れないように気を付けています。

小松 寛
人材開発統括官付参事官(人材開発政策担当)付特別支援室
障害者企画係



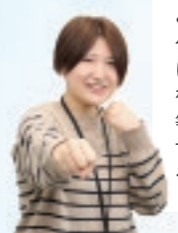
一年目から自分の仕事に大きな責任が伴うことです。都道府県労働局への指示や、新聞・ニュースに取り上げられるようなデータの集計を行っており、常に緊張感と隣り合わせの日々です。また入省前は、冗談の通じないような堅い人が多いというイメージでしたが、むしろフランクで理知的な人が多いので、ちょっとした雑談もしやすい雰囲気があります。

田邊 厚志
職業安定局
雇用政策課 政策調整係



入省前の国家公務員のイメージは、まじめで堅いイメージが強く、入省するまでは自分に合った職場なのかと不安でした。しかし、実際に働いてみると、優しく話しかけやすい方が多く、楽しく仕事をすることができています。

内藤 大玖
労働基準局
労災管理課 決算係



意外とデジタル化されていることです。正直、お役所はアナログなイメージがあったので、紙に埋もれて仕事をしている姿を想像していたのですが、文書等の管理も電子化が推奨されています。それでもデスクが汚くなるのはなぜでしょうか…。

長崎 紗也夏
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



思っていたよりも配属先に若い職員の方が多いことに驚きました。入省前は厳しい職場なのかなと不安に感じていましたが、実際は年の近い先輩方が多くいて質問や相談がしやすく、想像よりも働きやすい環境で仕事できています。

長島 史織
労働保険徴収課
労働保険徴収業務室 業務第一係



今年はコロナの影響で、イレギュラーな仕事が多かったこともありますが、定型的な業務より、柔軟に対応しなければいけない仕事が多いことにギャップを感じました。前例を参考にしながら、現状で必要なことは何かを考えながら仕事に取り組むようにしています。

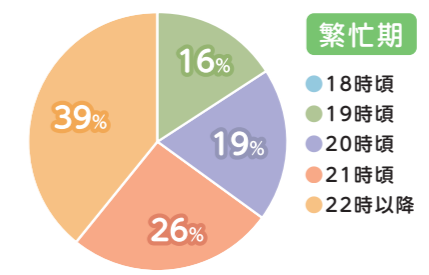
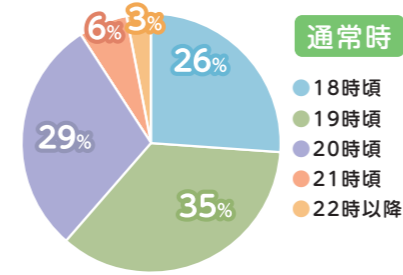
水野 夏来
雇用環境・均等局
在宅労働課 企画法令係



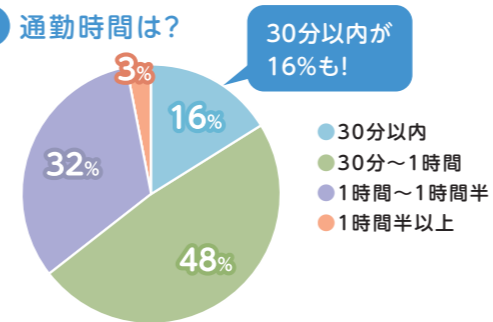
入省前は、厚生労働本省はとても厳しい職場風土の印象がありました。しかし職場に入ってみると、上司や先輩の方々が気さくに話しかけてくれ、また省内のことを色々教えてくれました。予想とは真逆で、優しく迎え入れていただいたため、とても安心できました。

上草 拓也
大臣官房地方課
情報・文書管理係

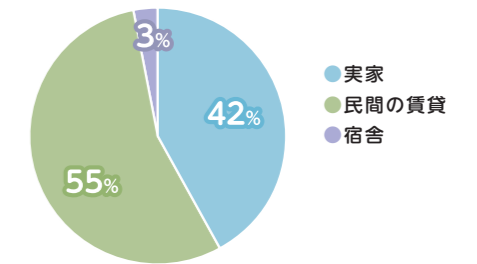
1 平均退庁時間は？



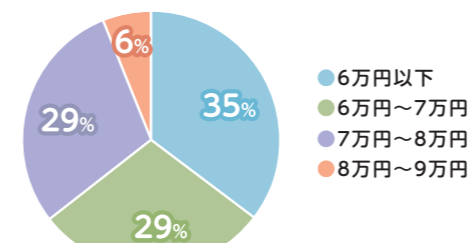
2 通勤時間は？



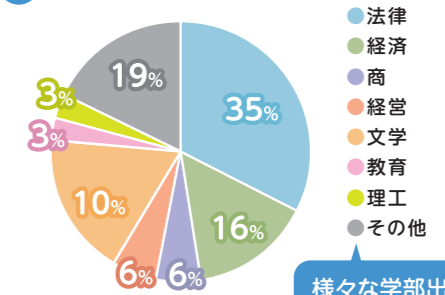
3 住居は？



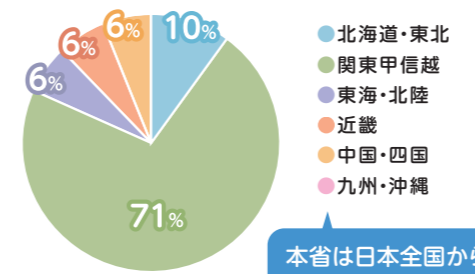
4 家賃は？



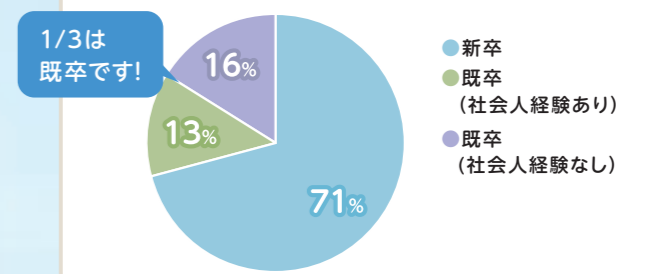
5 出身学部は？



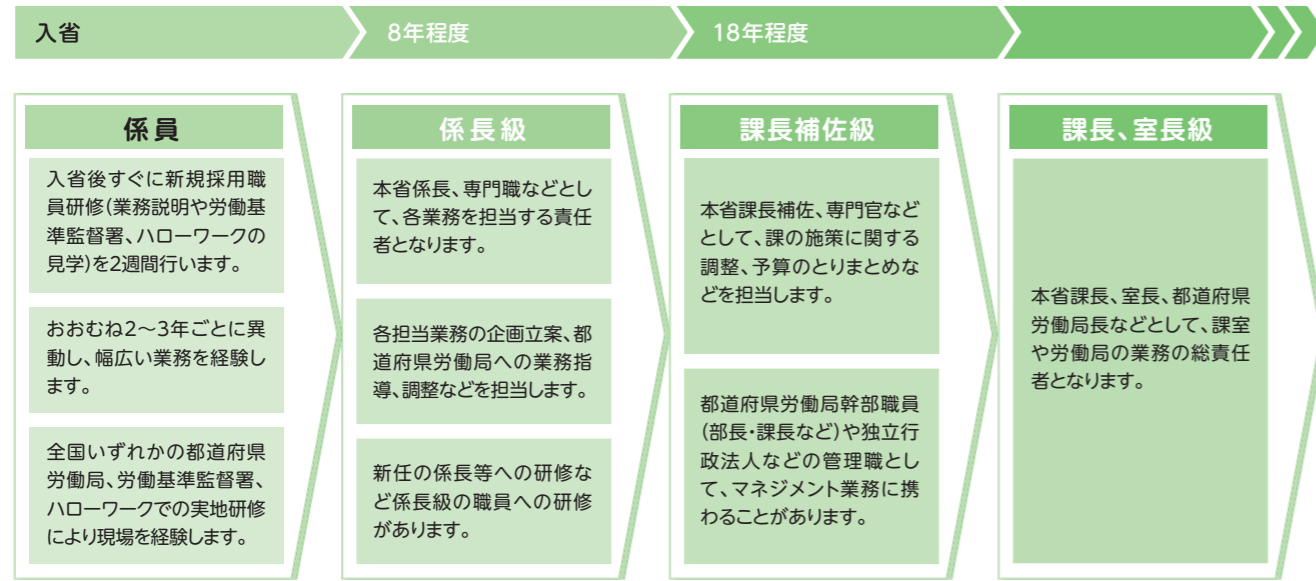
6 出身地域は？



7 新卒・既卒？



厚生労働省(一般職・労働行政)入省後のキャリアパスのイメージ



※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など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。
平成28年4月1日には労働局内に新たに雇用環境・均等部(室)が設置され、女性の活躍推進、働き方改革、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た総合的な行政を展開し、相互に関係する業務を一体として実施しています。

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、求人情報を提供、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。

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、労働災害にあわれた労働者や遺族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。

このほか、高齢者や障害者、新規卒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り組みを支援し、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。

地方勤務を経験して思うこと



労働基準行政
労働基準局 労災保険業務課 開発第二係
小林 正裕

地方研修で学び感じたこと

私は入省6年目の4月から9月までの半年間、大阪労働局茨木労働基準監督署労災課に配属され、労災業務に従事しました。そこでは、主に短期給付(療養・休業)の請求書の審査業務や、労災レポート審査に係る調査依頼対応を行ってまいりました。
今回の地方研修で学び感じたことは2つあります。
1つは、「窓口・電話対応では分かりやすく丁寧な説明を心がける」ということと、「幅広い制度等業務知識を正確に身につけておく必要がある」ということです。私自身、窓口対応において正確ではない情報を来署者に伝えてしまったために、来署者にご不便をおかけしてしまった、という苦い思い出があるため、上記の大切さをより一層感じました。
もう1つは、労災請求処理の大変さです。監督署では短期給付(療養・休業)や労災年金(障害・遺族等)を支給するため、多くの請求書の審査を適正に行う必要があります。その上で、迅速な給付という点で早めの処理が求められるため、知識を幅広く身につけたり、分からないことは速やかに周りの人に聞いたりすることが大事だと実感しました。
現在所属している部署は労災関係業務とはあまり関係がない部署ですが、今後労災関係業務に携わることがあれば、現場での実情を踏まえた意思決定を心がけていきます。



職業安定行政
職業安定局 総務課 公共職業安定所運営企画室 予算経理係
坂本 拓也

現場を知ることの大切さ

私は平成27年4月に入省し、入省5年目の1年間(平成31年4月~令和2年3月)、ハローワーク岐阜及び岐阜労働局で第一線業務(地方研修)を経験しました。
ハローワークでは求人、職業相談・紹介、雇用保険、障害者などの専門援助部門、労働局では地方自治体と連携して行う雇用対策協定に基づいて開催される協議会など、幅広い経験をしてきました。これらの経験の中で、自分の担当した高齢者の方や障害のある方々が就職できた時、また離職された方の失業給付の受給手続きを行った時などに、職業安定行政の必要性や重要性を肌で感じる事ができました。
現在は、労働局やハローワークで行う様々な事業に必要な予算の配賦や執行管理等の業務を担当しています。実際に現場に出たからこそ、それぞれの予算がどのように利用されるかをイメージした上で予算の配賦を行うことができています。
現場を知ることで、本省で施策を企画・立案する時や現場に指示をする時に、それが現場視点で真に必要なものなのかどうか、無駄な負担を強いていないか等を机上だけの話ではなく、具体的に考える事ができるようになります。今後も、窓口での経験を忘れることなく、各種業務に取り組んでいきたいと思っています。



雇用環境・均等行政
大臣官房 人事課 任用総括係
佐々木 啓介

労働行政第一線で痛感した今

私は、平成26年度に入省・4年間本省で勤務した後に、平成30年度の1年間を愛知労働局雇用環境・均等部で勤務いたしました。
雇用環境・均等部(室)では、女性の活躍推進、仕事と生活の両立や職場のハラスメント対策等が実施されるよう助言・指導等を行っており、その中で、私は女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の認定業務や男女雇用機会均等法に基づく報告徴収(企業の人事管理等に関するヒアリング)等を行いました。
上述した業務は、認定業務では認定されればその企業は女性活躍・両立支援に積極的な企業であるとアピールでき、また、報告徴収では就業規則等の法違反の有無を確認し、違反があれば是正させることで職場環境を改善できます。
どちらも企業・労働者の双方にとってプラスに働く業務である一方、実際に法の趣旨・目的をご納得いただけるようご説明することは難しく、自分の力不足を痛感した1年でもありましたが、労働局業務では直接企業の方等とお話しする機会が多い等、本省業務とは異なる業務内容のため気づきも多く、また、法の施行業務を経験することで、改めてその法の意義について考えるきっかけとなりました。
現在は、その制度の意義は何か?目的は何か?自問自答しながら日々業務に取り組むようにしています。

採用スケジュール(試験日程)

4月2日(金)～4月14日(水)	国家公務員採用 一般職試験(大卒程度試験)受付期間
6月13日(日)	第一次試験日(筆記試験)
未定	厚生労働省 業務説明会
7月7日(水)	第一次試験 合格発表日
7月8日(木)	人事院主催 官庁合同業務説明会
7月9日(金)	官庁訪問開始
7月14日(水)～8月2(月)	第二次試験期間(人物試験)
8月17日(火)	最終合格発表日
10月1日(金)	採用内定

採用実績 本省(労働行政) ※()内は女性数。

年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度
一般職	20(7)人	34(14)人	32(11)人	32(9)人	46(19)人

官庁訪問について

労働行政では、3行政それぞれで官庁訪問を受け付けておりますので、志望する行政に訪問してください!



厚生労働省における研修の紹介

一般的～専門的な部分まで様々な研修等を行っています!
入省前に事前知識は必要ありません。一緒に身につけていきましょう。

新規採用職員研修

新規採用職員に対して行う約2週間の研修です。厚生行政も含めた厚生労働省内の各部署の業務説明や、厚生労働省関連施設等の見学があります。この研修で、公務員としての心構えや厚生労働行政の基礎的な知識を習得します。

階層別研修

係員、係長、課長補佐、課長と段階的に、それぞれの役職に応じた研修を行っています。係員研修では作業の効率化や業務の優先順位などについて実践的な内容を学び、係長以上の研修では部下のマネジメントについての知識なども習得していきます。

海外派遣

人事院の行政官長期在外研究員制度などにより、行政事務に従事する職員を海外に派遣し、国際化する行政に対応し得る専門的な知識、技能等を身につけるための留学等も行っています。

オフィスツール研修

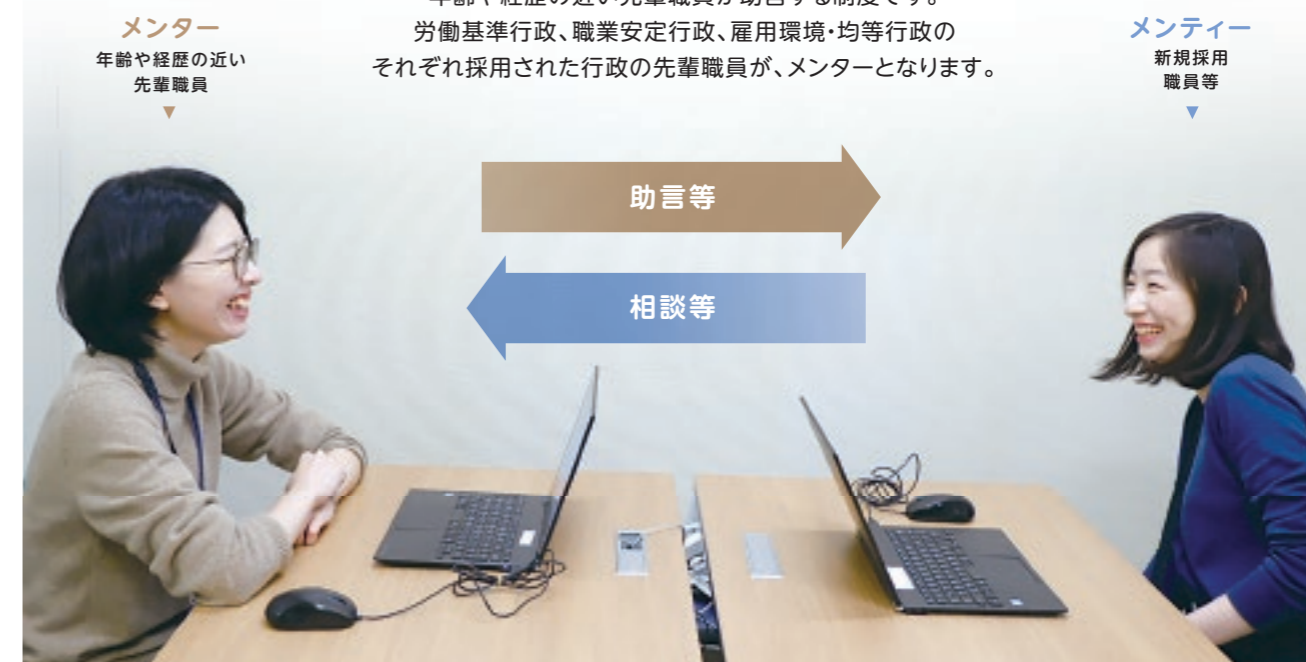
eラーニングにより、Excel、WordやPowerPointはもちろん、ExcelのVBAやACCESSの基本知識が取得できます。

その他

統計調査担当職員を対象とした統計研修や、システム関係担当職員を対象としたシステム関連の研修、希望者を対象とした労働法の初歩研修などがあります。

メンター制度

メンター制度とは、新規採用職員や若手職員などの悩みに対して、年齢や経歴の近い先輩職員が助言する制度です。労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政のそれぞれ採用された行政の先輩職員が、メンターとなります。



Q1 採用後の配属先は、
どうなっていますか。

A 労働基準行政については労働基準局の各部課室、職業安定行政については職業安定局及び人材開発統括官の各部課室、雇用環境・均等行政は雇用環境・均等局の各課室を中心として、その他、大臣官房、政策統括官、中央労働委員会事務局などに配属される予定です。

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着しており、国民の関心も高く、新聞などに話題が取り上げられない日はないと考えてもよいほどです。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欲しいと思います。

Q3 休暇について、
教えてください。

A 年次有給休暇（いわゆる有給休暇）については、4月に入省した場合、4月～12月までの間に15日間の取得が可能です（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日間の有給休暇が付与され、前年に使用しなかった繰り越し分を含め、最大40日間の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。

Q4 人事異動について、
自分の希望は反映されますか。

A 全体の人事異動の中で行われますので、必ずしも本人の希望通りになるものではありませんが、定期的な実施する意向調査により、能力や適性を勘案した異動を行っています。

Q5 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2、3年を目途に全国のいずれかの都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークに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。

Q6 語学力は
必要ですか。

A 常に、語学力を必要とするものではありません。しかし、労働行政においては、ILO、OECDなどの国際機関を通じた活動やJICAなどを通じた雇用支援・人材育成を行っており、これらに関する業務において、語学力がある方は、より一層活躍することができると思います。

Q7 結婚後、
旧姓で働けますか。

A 旧姓使用は可能です。結婚後も旧姓で働いている職員は大勢います。

Q8 福利厚生について、
教えてください。

A 厚生労働省共済組合制度により、医療費補助や財形持家融資事業などの福利厚生があります。

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、218,640円（地域手当を含む）程度です。前職経験がある等、経験年数により上記額に加算されることもあります。その他に、本府省業務調整手当、住居手当、通勤手当、賞与（期末手当・勤勉手当）があります。※令和3年3月31日時点の額

Q10 宿舍はありますか。
また、住居手当はどれくらい出ますか。

A 単身者用・世帯用含めて、宿舍があります。アパート等賃貸される場合は、家賃額にもよりますが、最大28,000円の住居手当の支給があります。

Q11 省内の設備について
教えてください。

A 書籍や文房具等の売店、食堂、カフェ、コンビニなどがあります。その他にも、職員の健康に配慮した内科診療室や、育児中の職員のための保育室が設置されています。

Q12 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といった業務などを幅広く担当することとなります。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、一般職では労働分野の「エキスパート」として、キャリアアップを図ります。

Q13 都道府県労働局の採用情報が
知りたいのですが。

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



厚生労働省一般職(労働行政)の採用窓口

問い合わせ先

大臣官房人事課任用総括係

Tel 03-5253-1111(内線7936)

Fax 03-3595-2020

E-mail lab2021-2022@mhlw.go.jp

厚生労働省
一般職(労働行政)
採用ホームページ

労働行政採用

検索



<https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka2/ippanroudou.html>

業務説明会や官庁訪問の詳細情報は厚生労働省ホームページにも掲載していますので、ぜひご覧ください。