

採用実績 Q & A

採用実績	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	35 (14)	31 (13)	30 (13)	31 (13)	36 (15)	38 (16)	35 (16)	36 (19)

※採用実績欄の( )は女性の数を示します。  
 ※出身地、出身大学ともに全国に広がっています。  
 学部卒(文理問わず)、大学院卒(公共政策、法科、人文系、公衆衛生系等)、社会人経験者など、幅広く採用しています。

Q どのような人材を求めていますか。

A 厚生労働省の業務は、1億3千万人の国民一人ひとりの生命に直結しています。また、扱う予算は一般歳出の約6割を占め、社会保障や労働といった我が国の盛衰を左右する重要な分野を所管しており、少子高齢化、人口減少、技術革新、グローバル化等の構造的な変化の中で、前例のない課題の解決を求められます。そのため、たとえ困難に直面しても、人々の幸せとよりよい社会の実現のために全力を尽くす「使命感」、多様な意見に耳を傾けるとともに、現場の人々の思いに心を寄せられる「共感性」や「想像力」、そして、視野を広く持ち、実際に足を動かし、人を巻き込み、課題解決へと導く「好奇心」や「行動力」。これらを持った(将来持ちうる)人材を求めています。他方で、多様な価値観を持つ人々の生活を支えるべく、チームで業務に取り組む省庁であることから、組織としての多様性も重視しています。  
 上記の観点から総合的に勘案して、採用を行っています。学歴や国家公務員試験の席次、障害の有無等は関係ありません。(なお、官庁訪問では、障害に応じて面接時などに必要な配慮を行っています。)

Q 総合職と一般職の業務内容の違いについて教えてください。

A 総合職は政策の企画・立案や省内外の調整、一般職は総務や会計といった事務や事業の運用の業務が主となります。ただし、厚生労働省では技術系職員も含めた様々な職種で職員がチームとなって仕事を進めていくため、その能力と適性に応じて柔軟に役割分担が行われています。  
 また、一般職はある程度行政分野が限定されて配属されますが、総合職は医療、福祉、社会保険、労働のすべての分野に携わるため、ジェネラリストとして分野横断的な視座から厚生労働省を牽引することが求められます。

Q 研修制度について教えてください。

A まず、入省直後に厚生労働省独自の「初任研修」が行われます。本省職員や現場職員による講義、演習、ハローワークなどの現場見学等を通じて厚生労働行政に関する理解を深めるとともに、グループワーク等を通じて職員同士の一体感を醸成することを目的としています。  
 その後、入省後数年の間に、霞が関を離れ、現場の第一線で厚生労働行政に携わる、地方自治体の福祉事務所等における研修や労働局研修があります。これは、厚生労働行政官として業務に取り組む上で必須である現場感覚を養うための研修です。  
 また、入省年次を問わず参加できる研修として、PCスキルに関するもの、広報力向上を目指すもの、研究機関による講義などが、定期的に開催されています。  
 このほか、外部有識者による講演会、有志の勉強会や現場見学なども頻繁に行われており、自己啓発の機会には事欠きません。

Q 配属先はどのように決まるのですか。

A 本人の能力と適性、毎年度行われる意向調査等を総合的に考慮して決定しています。必ずしも希望の部署に毎回配属されるわけではありませんが、厚生労働行政のどの分野に配属されても、人と暮らし、そして日本の未来を支える仕事ができます。また、幅広い分野を経験し、専門性と総合力を兼ね備えた人材を育成するという視点も、配属を決定するに当たっての重要な要素です。

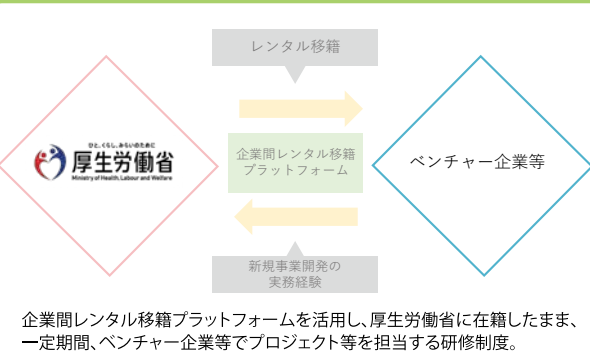
Q 総合職事務系として入省するに当たり、国家公務員試験には法律、経済、教養など複数の区分がありますが、試験区分によって入省後の業務は異なりますか。

A 総合職事務系(院卒区分:行政、政治・国際、法律、経済、教養)で採用された職員は、入省後は厚生労働省の中核を担うべき職員として、試験区分に関わらず多様な業務を行います。

Q 海外・地方勤務や他府省庁、民間企業への出向はありますか。

A 厚生労働行政の重要性が高まるにつれ、省外における厚生労働省職員の活躍の場はますます広がっており、本人の希望に応じて、1～3年間の期間で厚生労働省の外で活躍する機会が複数回用意されています。派遣先は海外(留学や在外公館、国際機関等)、地方自治体、他府省庁、民間企業、研究機関や大学など、多岐に渡ります。多様な機会を活用し、あなた自身のキャリアを描くことができます。

「レンタル移籍」とは?



特集

厚生労働省改革

～さまざまな改革を進めています～

1 柔軟な働き方の実現・業務の効率化

テレワークの推進

→生産性の向上や、仕事と生活の両立など職員の柔軟な働き方を実現するため、省内の全職員が、それぞれの希望に応じてテレワークを行うことができるように、環境の整備を進めています。

省内システムの刷新

→2023年に、職員の声を踏まえて、さらに利便性を向上させるよう、省内ITインフラを大幅に改善しました。コラボレーションツール(Teams)の導入を始め、業務の効率化・簡素化を推進し、職員一人ひとりが働きがいを感じられるような「新たな働き方」の実現を目指しています。

国会関係業務の効率化

→省内における国会答弁資料の作成プロセスやペーパーレス化、国会シャトル便の運行など、業務効率化・負担軽減に向けた取組を行っています。

業務の自動化・外注化

→業務の自動化・外注化や、業務プロセスを不断に見直しに取り組んでいます。例えば、RPA(Robotic Process Automation)により、法令改正作業・資料作成業務の一部を機械で代替する取組を始めました。また、審議会等の準備作業のアウトソーシングや、業務上の文書のペーパーレス化を進めています。このような取組の積み重ねにより、職員が政策立案業務に集中できるような環境を作っています。

2 職員に対するキャリア支援

上司によるキャリア支援: 1 on 1 ミーティング

→上司と部下による1対1の定期的な対話時間を設け、マネジメントの基盤強化・職員の育成支援を推進しています。

若手職員へのキャリア支援:メンター制度、エンゲージメントサーベイ

→若手職員には、気軽にキャリアや悩みが相談できる「メンター」を必ず一人つけることとしているほか、個々の職員の意欲やエンゲージメントを毎月確認する「エンゲージメントサーベイ」などの取組も進めています。  
 (※)エンゲージメント:組織や仕事に対して自発的な貢献意欲をもち、主体的に取り組んでいる心理状態。

多様な自己啓発の機会:とびラボ(下記参照)

3 快適なオフィス環境の整備

フリーアドレスの導入

→執務環境の改善とあわせてペーパーレス化を進め、快適な職場環境を実現しています。



→打ち合わせ内容や人数に応じた柔軟なレイアウト変更を可能とし、コミュニケーションの活性化を推進!

ピックアップ

とびだす“R”ラボ

「とびだす“R”ラボ」とは?

職員が自分の意欲・関心に沿ってチャレンジすることを人事課と広報室が支援する研修制度です。

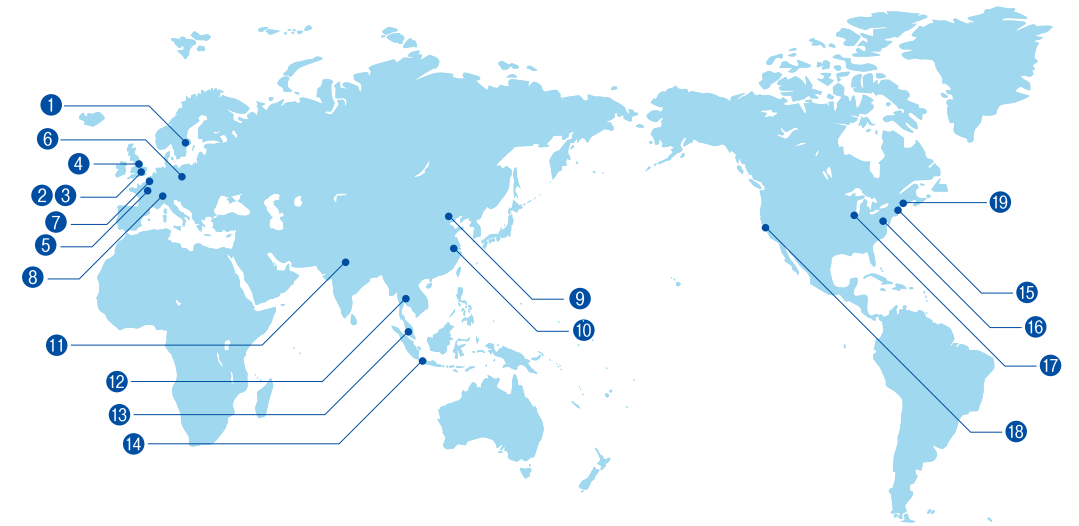
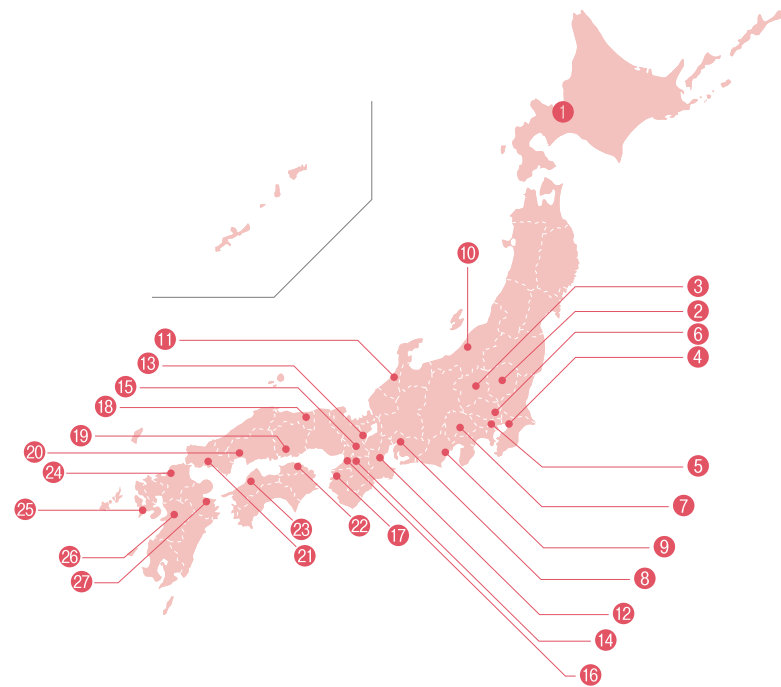
どんな取り組み?

■職員自らが企画の提案を行い、研修を実現していく「職員提案型」の仕組みとして、2021年から創設しています。現場の支援者や当事者との意見交換等を通じて、職種の枠・担当している業務の枠を越えた実際の現場の想いや実践的な学びを得るため勉強会などが企画・実現されています。

■これまで、様々な病気の患者ご本人の経験を聞く企画、街づくりまで視野を広げた医療行政を進めている医師との意見交換会などを実現してきたほか、厚生労働省内のレストランに、障害者等の方が農業に参画して収穫された野菜を活かしたメニューをいれるなどの企画も実施しました。



グローバルな出向先



地方自治体・地方労働局への出向状況  
(2023年4月1日時点)

1 北海道	北海道庁保健福祉部次長(兼)高齢者支援局ケアラー支援担当局長	15 京都府	京都府庁健康福祉部副部長(子育て・福祉担当)(兼)こども・青少年総合対策室長
2 栃木県	栃木労働局職業安定部長	16 大阪府	豊中市役所副市長
3 群馬県	群馬県庁健康福祉部長	17 和歌山県	和歌山県庁福祉保健部福祉保健政策局長寿社会課長
4 千葉県	千葉市役所保健福祉局次長 柏市役所健康医療部健康政策課長 松戸市役所福祉長寿部長 千葉労働局労働基準部監督課長	18 鳥取県	鳥取県庁福祉保健部ささえあい福祉局障がい福祉課長
5 東京都	東京都庁雇用就業部就業推進課長 多摩市役所健康まちづくり政策監 杉並区役所福祉事務所高円寺事務所	19 岡山県	倉敷市役所保健福祉局健康福祉部参事(兼)健康長寿課長 総社市役所保健福祉部長
6 埼玉県	川口市役所福祉部長 兼 社会福祉事務所長 行田市役所健康福祉部長	20 広島県	広島市役所健康福祉局保健部医療政策課長
7 山梨県	甲府市役所福祉保健部健康支援室長	21 山口県	山口労働局総務部長
8 愛知県	愛知県庁副知事 長久手市役所地域共生推進課地域共生推進監	22 香川県	香川県庁健康福祉部子ども政策推進局子ども家庭課長
9 静岡県	静岡市役所保健福祉長寿局理事(誰もが活躍推進担当)(兼)局次長(兼)健康福祉部長	23 愛媛県	愛媛県庁経済労働部産業雇用局労政雇用課長
10 新潟県	新潟県庁産業労働部しごと定住促進課長	24 福岡県	福岡県庁福祉労働部労働局労働政策課長 北九州市役所保健福祉局健康医療部地域医療課長
11 石川県	石川県庁商工労働部次長兼労働企画課長	25 長崎県	長崎労働局職業安定部長
12 三重県	三重県庁健康保健部医療政策課長	26 熊本県	熊本県庁健康福祉部長寿社会局認知症対策・地域ケア推進課首席審議員(兼)課長
13 滋賀県	滋賀県庁健康医療福祉部障害福祉課長 草津市役所健康福祉部理事 (健康都市づくり・地域共生社会推進担当)	27 大分県	大分県庁副知事 大分県庁福祉保健部こども未来課長
14 奈良県	生駒市役所福祉健康部次長(地域共生社会担当)		



海外勤務・留学状況  
(2023年4月1日時点)

1 スtockホルム	在スウェーデン日本国大使館一等書記官	9 北京	在中華人民共和国日本国大使館一等書記官
2 ロンドン	在英日国大使館一等書記官 ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(留学)(2名) インペリアル・カレッジ・ロンドン(留学)	10 杭州	浙江大学(留学)
3 オックスフォード	オックスフォード大学(留学)	11 デリー	在インド日本国大使館一等書記官
4 ヨーク	ヨーク大学(留学)	12 バンコク	在タイ日本国大使館一等書記官(2名)
5 パリ	在フランス日本国大使館一等書記官 在パリオECD日本政府代表部一等書記官(2名) OECD雇用労働社会問題局社会政策課エコノミスト OECD雇用労働社会問題局スキル・就業課 労働市場エコノミスト リヨン政治学院(留学)	13 クアラルンプール	在マレーシア日本国大使館二等書記官
6 ベルリン	在ドイツ連邦共和国日本国大使館一等書記官(2名)	14 ジャカルタ	JICAインドネシア労働政策アドバイザー
7 ブリュッセル	在ブリュッセルEU日本政府代表部一等書記官	15 ニューヨーク	ジェトロニューヨーク厚生部長 コロンビア大学(留学)
8 ジェネーブ	在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部一等書記官 ILO分別政策局次長 ILO人事政策局人事開発部人事政策担当官	16 ワシントン	在アメリカ合衆国日本国大使館一等書記官(2名)
		17 シカゴ	シカゴ大学(留学)
		18 バークレー	カリフォルニア大学バークレー校(留学)(2名)
		19 ボストン	ハーバード大学(留学)(2名)

ワークライフバランス

# 働き方改革 × 休み方改革

厚生労働省は、民間企業の働き方改革を推進するとともに、厚生労働省で働く職員のための改革にも取り組んでいます。職員の心身の健康を大切にしながら、一人ひとりの業務が生み出す価値を最大化し、国民生活を支える行政機関としての責務を果たすため、これからも改革を続けていきます。

## 働き方改革

### 在庁時間の縮減

- 原則20時までに退庁、17時15分以降の会議の禁止 など

### テレワークの活用促進

- ソフトウェアトークン、Teamsの導入 など

### フレックスタイム制、早出・遅出勤務の活用促進

- 国会対応等の場合に、早出・遅出勤務を活用し、原則として11時間の勤務間インターバルを確保

## 休み方改革

### マンスリー休暇

- 全職員が毎月1日以上年の年次休暇(マンスリー休暇)を取得

### 夏季休暇

- 全職員が連続1週間以上の休暇を取得

### その他の休暇

- 全職員がGW・年末年始に、マンスリー休暇とは別に、1日以上年の年次休暇を取得
- 勤続期間が満5年に達した以降5年ごとに、連続1週間以上の休暇(節目休暇)を取得



鎌倉 静香 かまくら しずか

年金局 事業管理課 課長補佐

平成25年厚生労働省入省。障害保健福祉部、保険局、職業安定局等を経て、第1子を出産。約9ヶ月の育児休業を取得後、現職。

### 利用した制度

産前産後休業、育児休業(出産後約9ヶ月)、育児時間(9:00~16:45勤務)、テレワーク子の看護休暇

## 本当の意味での「仕事と家庭の両立」に向けて

厚生労働省も政策として推進している「仕事と家庭の両立」ですが、私の中ではずっと、昼間は仕事・帰宅後は育児というように、1日をうまく時間配分することが「両立」だと思っていた気がします。保育園と職場を往復する生活になった今、単なる時間配分以上に、日中は仕事に集中するからこそ帰宅後の育児が楽しみになる・自宅で子どもと触れ合うからこそ明日の仕事の意欲がわいてくる、というプラスの循環が生まれていると感じます。どちらにも真剣に取り組むこと、そして両方の気持ちの切替えと相乗効果が、本当の意味での「仕事と家庭の両立」ではないかと思うのです。

そう実感することができたのも、職場の上司や同僚の理解があったからこそです。厚生労働省は女性のみならず男性の育児休業取得率が高いこともあり、男女問わず、どの部署においても育児や介護といった事情への配慮が自然となされていると感じます。今後はそういった働きやすい職場環境を作る側の一員として、今の経験を生かすことができたいと思っています。



▲省内の保育室を利用している方もいます!

# 仕事と家庭の両立支援制度

性別や家庭の事情に関わらず、職員の誰もがやりがいを感じながら、個人のライフステージに応じて柔軟に働き続けられる職場環境が求められています。厚生労働省では、多様な両立支援制度とそれらを利用しやすい環境の整備により、仕事と家庭生活の調和を推進しています。

## 主な両立支援制度

<b>産前・産後休業</b> 産前6週間、産後8週間に取得 <b>不妊治療をする場合</b> <b>出生サポート休暇</b> 不妊治療の通院等のために、5日以内(体外受精や顕微授精を受ける場合は10日以内)で取得 <b>3歳未満の子どもを養育する場合</b> <b>育児休業</b> 配偶者の就労状況に関わらず取得可能 <b>小学校就学前の子どもを養育する場合</b> <b>育児時間</b> 勤務時間の始め又は終わりに、1日につき2時間以内で育児のための時間を取得	<b>小学校就学前の子どもを看病する場合</b> <b>子の看護休暇</b> 年5日まで取得可能(対象となる子が2人以上の場合は年10日) <b>小学校就学前の子どもを養育、又は父母などを介護する場合</b> <b>早出遅出勤務</b> 始業・就業時間を繰り上げ又は繰り下げて勤務 <b>妻が出産予定又は出産した場合</b> <b>配偶者出産休暇</b> 妻の出産や入退院時の付き添い等のために2日以内で取得 <b>妻が6週間以内に出産予定又は出産後8週間以内の場合</b> <b>育児参加のための休暇</b> 生まれた子や上の子を養育するために5日以内で取得 <b>配偶者、父母、子、配偶者の父母などを介護する場合</b> <b>介護休暇</b> 6ヶ月の範囲内で取得
---	--



早川 直樹 はやかわ なおき

医政局 総務課(併)医療経営支援課 企画調整専門官

平成27年厚生労働省入省。職業安定局、情報化担当参事官室、大臣官房総務課、子ども家庭局等を経験。第1子が誕生し、7か月の育児休業を取得。その後、政策統括室等を経て、現職。

### 利用した制度

配偶者出産休暇、育児休業(長男誕生後に7か月)、テレワーク

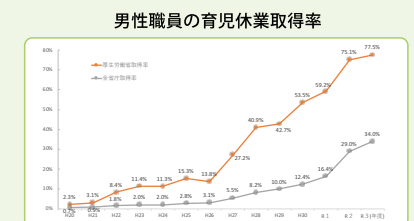
## 制度を所管する省庁として

「男性でもしっかり育休は取れますか?」「制度を推進する省庁として当たり前でしょ」——今ほど男性育休が社会に普及していなかった学生当時、厚生労働省の説明会で質問したことを覚えています。

その言葉どおり、自分が実際に育休を取得したいと申し出た時には、多くの温かい言葉をかけていただきました。また、人事配置も配慮いただき、予定日より1か月早く生まれた息子の退院直後から育休を取得することができ、その分当初の予定より長く育休を取得しました。

おむつ替えや寝かしつけ、お散歩や児童館、ときには病院に連れて行くなど、子どもと過ごした時間は何にも代えがたい経験でした。同時に、育児休業制度や子育て支援はもちろんだ、小児を含めた医療提供体制や街中のバリアフリーに至るまで、様々なことに目が向くようになり、厚生労働省の仕事が日々の生活に密着していることを改めて実感しました。

職場に復帰してからは、息子に朝ご飯をあげてから出勤するなど、子どもと過ごす時間を一層大切にするとともに、効率的に仕事を終わらせる意識がより強くなり、その点もプラスになったと感じています。これからも、育休中に感じた当事者としての想いを持ちながら、父として、そして、厚生労働省の職員として、仕事に励みたいと思います。

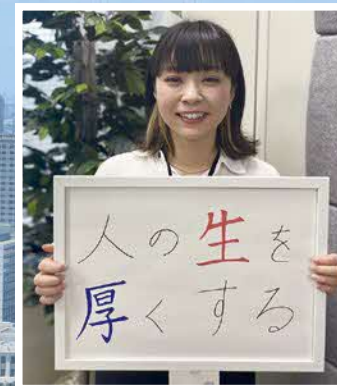


平成27年厚生労働省入省。職業安定局、情報化担当参事官室、大臣官房総務課、子ども家庭局等を経験。第1子が誕生し、7か月の育児休業を取得。その後、政策統括室等を経て、現職。

「若手職員からのメッセージ」

厚生労働省で働く魅力

厚生労働行政にかける思い



入省を目指す 後輩に一言



