

厚生労働省

総合職事務系入省案内

2024

ひと、暮らし、みらいのために



時代は変わっていく。

一人ひとりにとっての「当たり前」の生活、
大事にしている価値観や生き方も、
時を経るごとに変わっていきます。

一方で、そんな変わりゆく社会において、変わらない希望もあります。

何かを達成できたときの歓喜。
つまずいたときに差し伸べてくれた手の温かさ。
心を通わせ、大切な人を笑顔にすることができた瞬間。

この世界に暮らす全ての人のための「不変」かつ「移りゆく」希望を実現するために、

私たちは、変革を続けます。
絶えず一人ひとりの生活に想いを馳せながら、
時代の潮流を読み、未来のビジョンを描くこと。
理想として抱く社会を現実のものにしていくこと。

感染症や自然災害、紛争による脅威。勢いを緩めない人口減少。
「当たり前」が当たり前でなくなる不確かな時代に、
今この世界で暮らす人たち、未来に生きる人たちの幸せを見据え、
実現していくことは、決して容易くありません。

それでも、飽くなき理想を胸に抱き、
真摯に変革に挑む志のあるあなたを、心からお待ちしています。

採用チーム一同

Contents

#01 この想いをかたちに

厚生労働省のミッション

誰もが自分らしく活躍できる社会へ	5
命を守り、暮らしを支える	7
安心をいつも、いつまでも	9
産業・雇用の両面で、この国を前に進める	11
【特集】人口減少社会にどう立ち向かうか	13

#02 一步一步、積み重ねる

厚生労働省のキャリアパス

係員級	17
【特集】1年目職員の1日	18
係長級	19
課長補佐級	20
企画官・室長級	21
課長級	22
国内出向(他府省庁・民間企業・大学)	23
国内出向(地方自治体)	25
海外(大使館・国際機関・留学)	27
【特集】キャリアパスを振り返る	29

#03 未来を担うあなたへ

幹部職員からのメッセージ	31
ワーク・ライフ・バランス	35
採用実績 Q & A	37
【特集】厚生労働省改革	38
グローバルな出向先	39
若手職員からのメッセージ	41

OUR MISSION

厚生労働省のミッション

#01 この想いをかたちに

課題の多いこの国で。

かつてないスピードで、価値観が、生き方が変化していく社会の中で。
今も、これからも、一人ひとりの生活に寄り添い、支え続けるために、
我々は何を想い、何をを目指すのか。

ここでは、厚生労働省の職員が挑む4つのミッションと
それぞれの政策にかける想いをご紹介します。

誰もが自分らしく
活躍できる社会へ



命を守り、
暮らしを支える



安心をいつも、
いつまでも



産業・雇用の両面で、
この国を前に進める



1 誰もが自分らしく活躍できる社会へ



赤崎 友美 あかさき ともみ
雇用環境・均等局 雇用機会均等課 課長補佐
【平成25年入省】

男女間賃金差異の情報公表の義務化をはじめとする女性活躍の推進、ハラスメント防止対策、不妊治療と仕事との両立や働く妊産婦の方への支援など、女性をはじめとする働く人々が、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいる。

制度を通じて
価値観を創造する

働く女性の職場環境の整備のために

令和の時代に就職活動をしている皆さんにとっては信じ難いかもしれませんが、かつて「女性が結婚したら退職することや」「男女で定年年齢に差をつける」ことが、「当たり前」に許容されていた時代がありました。この「当たり前」により、職場で自身の能力を十分に発揮することができない女性が多かったです。この状況を打開するため、定年、退職、解雇について、労働者が女性であることを理由とする差別的な取扱いを禁止することなどを内容とする雇用機会均等法が昭和60年に制定されました。その後、同法は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントの防止など、その時々直面した課題に向き合い、累次の改正を重ね、現在に至っています。加えて、女性の活躍を後押しする女性活躍推進法が平成27年に制定され、令和4年には男女間賃金差異の情報公表が義務化されるなど、企業の女性活躍の取組は進展し、我が国で働く女性の職場環境は大きく向上してきました。

使命感とやりがい

性別、立場などにかかわらず誰もが働きやすい環境を整備することは重要です。法律の制定・改正などを通じて、社会に存在する不合理や課題に向き合い、一つ一つ改め、新しい価値観を創造し、誰もが働きやすい職場環境を日本で働く皆さんに提供することが私たちの仕事です。多様なステークホルダー、歴史、海外の動向など、あらゆる変数を勘案しながら、どのような政策が最適なのか、頭を悩ます毎日です。職員に求められるレベルは決して低くはなく、チャレンジングな日々を過ごしていますが、制度を通じてより良い社会を作ること、この職場以外では成し遂げられないものであり、使命感とやりがいを感じながら職務に邁進しています。



犬伏 真 いぬぶし まこと
社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課 課長補佐
【平成24年入省】

障害の有無にかかわらず安心して地域生活を営むことができるよう、令和6年度の障害福祉サービスにおける報酬改定の検討をはじめ、障害者に対する福祉サービスの企画立案に従事している。

誰かの「幸せ」を目指して

人間は他者との「つながり」の中で、役に立ったり、必要とされたり、時には褒められたりすることに幸せを感じる生き物だと思います。それは障害があってもなくても同じことです。かつて障害者支援施設や病院等を中心に行われてきた日本の障害福祉行政は、障害者が自分らしく他者と共生しながら生活できるよう、在宅・地域中心へ転換し、障害者の希望する地域生活を実現する方向に進んできました。家族や地域との「つながり」の中で生活していくために、障害福祉サービスでは、在宅生活や就労支援、グループホームにおける支援など様々な取組を行っています。令和6年は3年に一度の報酬改定(障害福祉サービスの報酬や指定基準の見直し)の年です。この改定では、障害福祉人材を確保するための処遇改善を図りつつ、地域生活を支援する地域生活支援拠点等の機能の充実、医療的ケア等の多様なニーズに応える専門性の評価等、多岐にわたる見直しを行っています。重要な課題ばかりですが、日々頭を悩ませながら、誰かの幸せにつながる仕事だと信じて奮闘しています。



生駒 亜梨紗 いごま ありさ
健康・生活衛生局 がん・疾病対策課 係長
【令和2年入省】

国内におけるがんの罹患状況等を把握し、それらの情報を調査研究に活用して、その成果を国民に還元するがん登録の制度に関する検討に携わるとともに、がんをはじめとした様々な疾病の対策に従事している。

病気であっても
普通に暮らせる社会へ

がんや難病などの病気にかかり、普通の生活が困難になる。そんな状況をごく身近で目の当たりにした経験があるため、日々、健康であることの有難みを感じています。また、当時を振り返ると、精神的・経済的な負担も大きかったため、医療に関する支援には多方面からのアプローチが必要であると考えています。現在、我が国の死因第1位となっている「がん」については、「がん予防」「がん医療」「がんとの共生」を3本柱として、総合的ながん対策が行われています。がんという病気の克服のためには、どの分野における取組も欠かせません。がんをはじめとした様々な病気は、生きている限り誰でも直面しうることです。だからこそ大切なのは、日頃の予防や、いざというときに安心して医療を受けられるということです。そしてそれと同じくらい、がんになっても自分らしい暮らしを送れるよう、適切な支援が受けられる社会を実現することも重要です。当たり前の生活を守るために、必要な制度基盤を支えるべく、日々の業務に取り組んでいます。

2 命を守り、暮らしを支える



丸山 祐里枝 まるやま ゆりえ

社会・援護局 地域福祉課
生活困窮者自立支援室 室長補佐
【平成26年入省】

生活困窮者自立支援制度の企画・立案に従事。生活にお困りの方が少しでも早く相談につながり、必要な支援を受けることができるよう、より質の高い相談支援に向けた制度の見直しの検討や、周知広報等に取り組んでいる。

「断らない相談支援」を実現する想像力

先般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響によって、多くの生活困窮者が相談窓口を訪れました。中には、単に一時的に仕事が減ったことによる収入減少だけでなく、就労する上での困難、住まいの不安定さ、家計管理の課題など、多様で複雑な課題を抱えた方々がいらっしゃいました。こうした相談を幅広く受けとめ、他制度とも連携しながら寄り添い、必要な支援を行うのが、生活困窮者自立支援制度です。

このいわゆる「断らない相談支援」を全国で実現するためには、生活困窮者の抱える様々な苦しさの背景を把握し、他制度も含めてどのような施策で対応できるのか、どのようにこの制度を運用・見直したら対応できるのか、そしてどのように必要な情報等を現場に届けばよいかを考えていく必要があります。一人でも多くの必要としている方にこの制度を活用していただく、そのために、生活困窮者・自治体の担当者・支援員・他制度の担当者等の関係者の状況に想像力を働かせながら、日々の業務に取り組んでいます。



西村 勇人 にしむら はやと

労働基準局 安全衛生部 計画課
災害防止特別対策指導官
【令和元年入省】

職場で使用する機械や有害物質に関する規制、メンタルヘルス対策に関する施策など働く人の安全と健康を守るための環境整備を担当。現在は特にフリーランスなどの新しい働き方をする人々の安全と健康を守るための施策の推進に取り組んでいる。

全ての人が安全に、健康に働ける社会を目指して

皆さんは、労働災害の被災者が年間何人ほどか知っていますか。機械へのはさまれ・巻き込まれ事故や転倒事故、有害物質による職業性疾患など、労働災害によって仕事を休業する方は年間13万人以上、そして命を落とされる方は年間700人以上います。

誰もが労働災害の被災者となる可能性がある中で、「働く人の安全と健康を守る」こと。それが労働安全衛生行政のミッションであり、そのために規制の整備や企業への支援など様々な施策を行っています。

しかし、課題は山積みです。働く人の安全と健康に関する課題は現場の数だけ存在しますし、また、近年普及しているフリーランスをはじめとした新しい働き方をする人々への保護は十分とは言えません。

このような課題を解決し、全ての人が安全に、健康に働ける社会をつくることは、長く困難な道のりかもしれません。それでも、「今日も一日、無事に仕事を終え、家に帰る」そんな当たり前の日常を守るために、常に現場へアンテナを張り、議論を重ね、一步一步進み続ける。それが私の今の仕事です。



浅野 優歩 あさの ゆうと

医政局 地域医療計画課 課長補佐
【平成25年入省】

安心して医療を受けられる地域づくりを推進するため、自治体や医療団体等と協働し、医療計画等に基づく救急医療、災害医療、小児・周産期医療、へき地医療等の確保のほか、地域医療の将来のビジョンである地域医療構想の推進に取り組んでいる。

明るい未来の医療をデザインする

満足できる医療を将来世代に

10代、20代前半に父の病气、祖母の死を機に医療と向き合いました。「身近な家族が病におかされたとき、患者・家族と医療従事者がコミュニケーションを図り、安心・納得して満足できる医療を受けられるように。」この想いをかたちにするため、厚生労働省の門を叩きました。将来の世代にわたり、「日本で医療を受けることができよかった」と思える安全で質の高い医療を確保することが私の使命です。

地域医療をデザインする舵取り役

我が国の医療は歴史的な転換期を迎えています。2040年頃には、医療・介護の複合ニーズが急増し、医療従事者の確保は難しくなり、「大都市」と「過疎地」で人口等の地域差が拡大するなど、新たな課題に直面します。

このため、限られた医療資源の中で、高度専門医療、手

術後の効果的なりハビリ、救急医療など、患者の状態・状況に応じた切れ目ない医療をどう確保するか、地域ごとに将来の医療のあるべき姿をデザインする必要があります。現在、この方針を示すため、様々なデータを活用し、医師、看護師等の職員とチームで議論を重ねています。

出向経験を糧にして考えるこれからの医療

厚生労働省の醍醐味の一つは、個人の経験や出向等で得た現場経験を活かして施策を立案できることです。私が出向した山形市では、山形モデルとして、難聴対策や孤独・孤立対策を新たに立ち上げ、認知症医療ネットワークの検討を進めました。医療だけではなく、介護、地域福祉など分野横断的に横串を通す取組です。この経験を糧に、一人ひとりの生活に想いを馳せ、様々な分野と連携した医療の在り方を模索しています。将来の医療のビジョンを描くダイナミックな仕事と一緒にチャレンジしませんか？

3 安心をいつも、いつまでも



水谷 公祐 みずたに こうすけ
年金局 総務課 政策調整委員
【平成20年入省】

国民の老後生活を支えるために、公的年金制度と個人年金(iDeCo)や企業年金などの私的年金制度に関する企画立案を行い、将来にわたって持続可能で国民が安心できる制度の確立に取り組んでいる。

全ての人、生涯不安なく暮らすために

全ての人の活動基盤を守る

皆さんにとって、一番大切なこととは何でしょうか。趣味、家族、学業・仕事など、様々な考えがあるかと思えます。その中で、何をやるにしても、自身が健康で不安のない状態でなければ存分に取り組むことはできないと考え、その点に貢献できるかということを就職先選びの基準にしていました。厚生労働省は、全ての人々が不安のない毎日を暮らすための制度設計を行うことを使命としている点で、私の価値観に一番合うと考え、この職場を選びました。

人の生涯の暮らしを経済面から支える

入省前、典型例として思い描いていたのは医療行政や食品衛生行政でしたが、現在取り組んでいる年金制度は、人の一生を守るためのスケールの大きな仕事であると感じています。

年金には、「生涯の消費を平準化する」機能があります。若い時から収入の一部を保険料として納める代わりに、高齢期に生活に必要な資金を受け取ることができ、さらに、「長生きリスク」に対する保険となっています。人は、自分が何歳まで生き、将来いくら必要になるのかを正確に見通すことは困難ですが、年金制度によって、老後の生活は生涯経済的に支えられ、安心して暮らすことが可能となります。

このように、年金は、人を一生のスパンで、何世代にもわたって経済的に支える制度ですので、「財政の健全性」を常に考える必要があります。日本の年金は、保険料収入に応じて支出を自動的に調整する仕組みを導入しているほか、5年ごとに年金財政の健全性を検証し、持続可能なものとなるよう、制度の見直しを行っています。

収入から支出まで一貫して責任を持って考え、人の生涯の暮らしを経済的に支える、そんなやりがいのある大きなテーマに、日々立ち向かっています。



金沢 侑加 かなざわ ゆか
大臣官房 国際課 政策調整委員
【平成21年入省】

国際的な感染症対策等を議論するWHOや、ディーセント・ワーク実現のために国際労働基準を議論するILOといった国際機関との調整や、厚生労働分野の経済連携・二国間協力・国際協力を担う課で、全体の調整を担当。2023年に日本が議長国を務めたG7倉敷労働雇用大臣会合やG7長崎保健大臣会合にも対応。

世界の安心と日本の安心をつなぐ

日本は、1961年に世界に先駆けて国民皆保険を達成し、また2000年に介護保険制度を創設しました。このような国内の経験を踏まえ、2008年のG8北海道洞爺湖サミットから医療サービス等へのアクセスに係る国際的な議論を主導し、その成果として、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の一つに、「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)」の達成が盛り込まれることとなりました。このUHCとは、全ての人が適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられることを意味します。

「社会保障制度の持続可能性を高めながら、超高齢社会に対応する。」この日本の課題は世界で共通の課題となっており、特にアジアの低所得国の多くでは、経済成長を十分に達成する前に高齢者人口が急増することが予測されています。世界中に日本のUHCの知見を共有し、一方で医療DX等の分野については他国から多くを学ぶことで、日本と世界の安心づくりに貢献していきたいと考えています。



山根 清 やまね きよし
保険局 医療介護連携政策課 係長
【令和元年入省】

ポスト2025年の医療・介護提供体制の在り方の検討、医療現場のレセプト請求のオンライン化、マイナ保険証が利用可能な環境整備・利用促進、レセプト情報等のビッグデータの研究利用の促進等に取り組んでいる。

効果的・効率的な医療保険制度をこれから続く世代にも

日本の医療には、いざという時に誰もが安心して医療を受けられる「国民皆保険」という誇るべき特長があります。一方でその未来には、更なる高齢化、生産年齢人口の急減、医療・介護ニーズの多様化など、課題が山積しています。

医療保険は、保険料を負担する個人・事業主や保険者、医療関係者等の協力により支えられていますが、各々が異なる利害・立場に関わっており、合意形成は簡単ではありません。

そうした中で、国の役割は、ビジョンを示し、誰もが了解しうる「答え」を生み出すことだと感じています。例えば2022年度には、「患者・利用者」といった国民の視点からビジョンを描くことで、目指すべき医療・介護の姿が取りまとまりました。また、医療現場には宝というべき情報が沢山眠っています。これを活用可能な形で共有し、更には研究分析・政策立案につなげることで、より効果的・効率的な医療を実現するという医療DXの構想も、現実的な改革の方向性です。

医療保険制度のこれからを冷静にかつ希望をもって見つめ、未来につなげるための改革を考えていきたいと思っています。

4 産業・雇用の両面で、この国を前に進める



佐藤 和哉 さとう かずや
医政局 研究開発政策課/特定医薬品開発支援・医療情報担当参事官室 主査
【令和元年入省】

再生医療等の普及や医薬品等の研究開発、医療情報の利活用の推進に関する政策の企画・立案に従事。遺伝子治療等の先端的な医療技術を用いた医療の安全な提供や革新的な医薬品の速やかな実用化に向けた制度の見直しに取り組んでいる。

最先端の医療を、一人でも多くの方に

我が国においては、これまで、アカデミアや製薬企業等の多大な努力により、数多くの治療法や新薬が誕生してきました。しかし、今もなお、確立された治療法のない疾病を抱えているなど、先端的な医療技術や革新的な医薬品の開発を待ち望んでいる方がいます。

こうした方々の声に応えるには、新たな遺伝子治療の普及など、技術革新の成果を社会に着実に還元していく必要があります。そのための第一歩として、日々進展する技術革新のスピードに後れをとることなく、常に先を見据えて適正な規制の在り方を検討し、誰もが安心して最先端の医療の提供を受けられる環境を整備していくことが重要です。

このような環境整備に加え、医療分野の研究開発においては、個々人の医療情報の利活用への期待が高まっています。情報の適切な保護を図りながら、研究開発に資する利活用を推進するためには、どのような情報基盤や制度設計が必要となるのか。政府内外を問わず、様々な関係者と議論を重ねています。

一日でも早く、一人でも多くの必要としている方に、最先端の医療を届ける。非常に大きなミッションだと感じています。



中村 早希 なかむら さき
労働基準局 労働条件政策課 係長
【令和元年入省】

労働基準関係法制の企画立案や、裁量労働制の適正化等の労働時間法制に関する諸施策を担当。誰もが働きやすい社会づくりのため、働き方改革に取り組んでいる。

「働くこと」を通じた幸せと成長のために

「労働」を取り巻く環境は絶えず変化し、人々の意識にも大きな影響を与え、価値観やライフスタイル、人々の抱える制約や働き方もまさに「人それぞれ」となりました。そのような時代だからこそ、誰一人取り残さず、誰もが望むように働き続けられることを目指すという厚生労働省のミッションの重要性を実感しています。

全ての働く人が心身の健康を保ちながら幸せに働き続けられるよう、働く人やその環境を「守る」という視点は絶対に忘れてはなりません。そして、これからは、人々の幸せや、この国の産業の持続的な発展のためには、多様な働く人の活躍や成長を後押しするような、働く人自身の多様な選択を「支える」という視点も必要だと思えます。これを実現するための法政策を考えるのが、今の私の仕事です。

「人の役に立ちたい。そのためにも健康な心身で、挑戦し成長し続ける自分でいたい。」そんな想いをもって入省しました。自らも働く一人として共感し、多様な働く人への想像力を働かせながら、この難しくもやりがいだけの課題に取り組んでいます。



鈴木 晴香 すずき はるか
老健局 高齢者支援課 課長補佐
【平成27年入省】

特別養護老人ホームなどの施設サービスの改革や、高齢者が住み慣れた地域で暮らし続けるための居住支援のほか、介護現場における介護ロボット・ICT等の活用推進を担当している。

介護を変革し、社会を支え続ける

社会を支える介護

生産年齢人口が減少する一方で、介護需要は増大し、2040年には約70万人の介護人材が不足すると試算されています。介護サービスが不足すれば、家族の介護のために就労を断念する方も増えます。すなわち、介護を支えることは、高齢者の生活のみならず、経済社会を支えることにもつながっています。

厚生労働省は、こうした課題に対応すべく、あらゆる手を尽くしています。その一つが、介護現場のDXです。

介護現場のDX

介護は高齢者の生活を支援する専門的な業務であり、介護に携わる職員は、利用者が安全かつ健やかに暮らせるよう、24時間、細心の注意を払ってサービスを提供しています。ひとの手によるケアはもちろん欠かせませんが、介護記録ソフトへの音声入力システム、部屋での状態を感知する見守り機器などを導入して、労働時間を25%削減した施設もあります。

私たちはいま、こうしたテクノロジーの活用を通じて、職員の負担を減らし、より働きやすく、より多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しています。ただツールがあるだけでは環境は改善しません。事業所に対する制度上のインセンティブ付け、機器の運用方法のフォローによる業界全体の底上げに加えて、「リビングラボ」という実際の生活空間を再現した施設で、企業の製品開発・実証の支援もしています。

厚生労働省の職員として

産業全体でみても、ヘルスケア領域の市場はますます大きくなっていきます。重要な分野であればあるほど、どんな政策も、厚生労働省だけでは完結しません。介護事業者、開発企業、自治体、他省庁などとかかわりあいながら進めていきます。

いつも考えているのは、介護を受ける方・提供する方、かかわるすべてのひと、そして社会にとって何が最適かということ。ミクロとマクロの頭を繰り返し切り替えながら、仲間と議論しています。

特集 人口減少社会にどう立ち向かうか



宗得 貴之 そうとく たかゆき

年金局 年金課 課長補佐
【平成25年入省】

次期年金制度改革に向けた審議会の運営・改正事項の検討といった業務に従事。公的年金制度が将来にわたって持続的で信頼されるものとなるよう、5年に1度の制度改革に取り組んでいる。

社会保障制度を通じた社会へのアプローチ

年金制度は、現役世代の保険料が高齢者などの給付に充てられる「世代間の支え合い」です。少子高齢化を踏まえ、固定した保険料の範囲内に年金額を調整する「マクロ経済スライド」がありますが、デフレ経済などで上手く働かず、誰もが受け取る基礎年金の将来水準の低下が一つの課題です。

人口減少下の経済成長には、国民一人ひとりの活躍・消費が不可欠です。公的年金には、様々なリスクに社会全体で備え、こうした活動を促進する効果もあり、その水準・制度は個人・社会双方にとって重要です。初めて年金制度を担当した8年前に、前述の調整の仕組みを働きやすくする制度改革を行いました。更に何ができるかを考えています。

また、年金制度は、人口動態に加え、賃金や就業率などの社会情勢を踏まえた改正を通じ、社会の在り方にもアプローチします。例えば、昨今話題のいわゆる「年収の壁」に関しては、壁を意識せず働くことができる制度とすることで、現役世代の収入増加・企業の人手不足対策にもつながります。

様々な切り口でほぼ全ての国民に関係する公的年金。制度改革について万人から賛同を得ることは困難ですが、後世でも必要性が理解されるものを目指し、5年に1度の改正の中核を担う充実と責任を感じながら検討を進めています。



金谷 美奈 かなたに みな

雇用環境・均等局 職業生活両立課 係長
【平成30年入省】

性別を問わず仕事と育児・介護を両立しつつ、安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいる。現在は、家事・育児と希望するキャリア形成との両立を実現するため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を労働者が選択できる制度の整備を進めている。

少子化対策に、行政官として一人の親として

人口減少社会において、人手不足が深刻化し企業における人材確保が課題である中で、育児等を理由に離職することなく働き続けられるような職場環境の整備が重要となっています。「こども未来戦略」においても、男女がともに仕事と育児を両立することのできる「共働き・共育て」のため、男性の育児休業取得率の目標の引上げや、3歳から小学校就学前までの子をもつ親について、企業がフレックスタイムやテレワークなどの選択肢から2以上の柔軟な働き方を支援する制度を整備し、その中から子の年齢に応じて労働者が選択できるような新たな仕組みの創設が盛り込まれました。

実際に、私も仕事をしながら娘の育児をしており、仕事と育児の両立に日々試行錯誤しています。仕事をしながらこどもの時間を確保したいという気持ちも、子育てしながらキャリアを諦めたくない気持ちも理解できるからこそ、育児をしている労働者が希望に応じて柔軟に働けることの重要性を身をもって実感しています。

少子化対策という社会からの関心の高い課題に、当事者としての視点も持って携われていることに、大きなやりがいを感じています。

少子高齢化と人口減少—これらの大きな社会課題に対して、厚生労働省はミクロ・マクロの両輪の観点からアプローチしています。個人の望む生き方、希望出生数やキャリア形成等のニーズをかなえること、全ての人自身が自身の目標に向けて挑戦できる素地となる社会保障制度を持続可能なものとしていくこと。様々な分野からこの課題に立ち向かう職員を、一部紹介します。



村田 真吾 むらた しんご

人材開発統括官付
人材開発総務担当参事官室 係長【平成29年入省】

職業の安定と労働者の地位の向上を図るため、職業能力開発（職業訓練、企業における人材育成、労働者の主体的な学び・学び直しの促進等）、技能検定制度、若年者雇用対策など多岐にわたる人材開発施策のとりまとめ・調整を行っている。

個人の力の発揮を通じマクロの変化に対応する

少子高齢化が進行する中で、働き手の確保がますます重要な課題となっています。

一方で、デジタル社会の進展やグローバル競争の拡大など企業・労働者を取り巻く環境が大きく変化しており、長い職業人生で、労働者に求められる役割、知識、スキルも変わっていきます。

このため、厚生労働省では、学校を卒業された方、企業にお勤めの方、離職・求職中の方など様々な方を対象に、その人の状況に応じた職業能力開発の機会やツールの提供等を行っています。

併せて、それぞれの方の目指すキャリア像や、その実現のために何をすればよいかを伴走しながら考える仕組み（キャリアコンサルティング）や、得られた知識やスキルを「見える化」する制度（技能検定等）を設けるなど、労働者のキャリアプランの実現や地位の向上に向けた環境整備にも取り組んでいます。

人材開発施策の在り方は、社会や個人の意識の変化の写し鏡です。人口減少社会に「立ち向かう」といった目標を掲げることに加え、個々の働く人のニーズに寄り添うことを通じ、変わりゆく社会の中で全ての方が自分の力を発揮できるようにすることも、重要だと考えています。



大浦 流星 おおaura るいし

こども家庭庁 成育局 成育環境課
児童手当管理室 室長補佐（厚生労働省より出向中）
【平成28年入省】

次元の異なる少子化対策の実現に向けて、子育てに係る経済的支援の強化の一環として、児童手当の抜本的拡充に取り組んでいる。

児童手当の抜本的拡充に取り組む

少子化は、我が国が直面する最大の危機です。政府は、若年人口が急減する2030年代までが少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンスとして、現在、次元の異なる少子化対策を強力に推進しています。

希望するこどもの数をもてない理由の第1位は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」という経済的理由となっています。このため、少子化対策に当たっては、ライフステージを通じて子育てに係る経済的支援の充実を図ることが極めて重要です。現在私は、その目玉でもある児童手当の抜本的拡充という一大ミッションに取り組んでいます。

具体的には、所得制限の撤廃、高校生年代までの支給期間の延長、第3子以降の支給額の月3万円への増額などについて、日々、そのスピード感ある実行に向けた制度の検討や、関係者との議論・調整等を行っています。

前例のない規模の制度改革であり、多くの困難も伴いますが、だからこそ、待たなして求められている施策の企画立案に携わる一人として、不退転の決意を持って業務に邁進しています。

#02 一步一步、積み重ねる

厚生労働省で働くということ

ひとは、この国の発展の要。

ひとの命と暮らしを支える厚生労働省の要もまた、そこで働く「ひと」です。

厚生労働省の職員一人ひとりが、厚生労働省の中で、

そして国内外の幅広いフィールドで、日々活躍しています。

ここでは多彩な職員の声を通して、厚生労働省でのキャリアパスをお伝えします。

あなたは、どんな未来の自分を想像しますか？

キャリアステップ



Career Stories

厚生労働省のキャリアパス

多様なキャリアパス

他府省庁

主に入省3年目～幹部級の職員が、厚生労働省とは異なる政策ツールを持つ府省庁において、政策立案における多角的な視点、調整能力等を養うため、様々な経験を積んでいます。



地方自治体・都道府県労働局

主に課長補佐～幹部級の職員が、全国の地方自治体・都道府県労働局で幹部・管理職のポストに就き、現場の指揮官として活躍するとともに、国と地方の橋渡し役を担っています。



海外

係長級～幹部級の職員が、在外公館や国際機関において日本政府の代表として活躍しています。また、留学制度を活用し、係長～課長補佐級の職員が世界各地で学びを深めています。



民間企業、大学・研究機関

官民交流制度を活用して民間企業で勤務する、実務者教員として大学で教鞭を執るなど、多様な舞台で多くの職員が厚生労働分野の知見を活用・発信しています。





濱口 太一 はまぐち たいち
 人材開発統括官付
 人材開発政策担当参事官室 係員
 【令和5年入省】

国家公務員として、厚生労働省職員として働くということ

大学生の時、コロナ禍でアルバイト先が倒産したといった経験もあり、一人ひとりの前向きな生活を支えていきたいと考え、国家公務員を志望しました。きっかけが故に経済産業省などの他の官庁とも悩みましたが、中でも個人に寄り添った政策を推し進めたいという想いが強く、厚生労働省で働くことを決めました。

そのような中で、令和5年4月に配属されたのは人材開発統括官でした。ここでは企業内外での学び・学び直しの推

進などに取り組んでいますが、リ・スキリングやリカレント教育といった観点では、経済産業省や文部科学省とのやりとりも多く、志望動機と近い分野の業務に携われることに喜びを感じています。また、連携を進めていく中で、各府省庁それぞれの視点は異なっていくようにも、より良い政策を打ち出すという点においては共通した目的を持つ仲間であり、協力していくことが不可欠であると実感しています。

係員として1年間業務に取り組んできましたが、厚生労働省を志した時の想いは何一つとして変わっていません。大変なこともあるかと思いますが、大学生の時の自分が誇れるような自分ていられるよう、毎日の仕事に向き合っています。

入省後1年間の流れ



石田 莉子 いしだ りこ
 健康・生活衛生局 感染症対策部
 企画・検疫課 係員
 【令和5年入省】

令和5年9月に発足した感染症対策部は、平時から、感染症の分析や検査、予防接種などの感染症対策を一体的に実施するとともに、感染症危機対応の業務について、省内の調整を主導する役割を担っています。中でも、私の所属する企画・検疫課は、部内にとりまめや省内関係部局・他府省庁との調整を行っています。新型コロナウイルスだけでなく未知の感染症から国民の生命・暮らしを守るといった大きな使命に、身が引き締まる思いで日々の業務に取り組んでいます。

9:00 登庁、メールチェック	9:00
<p>職場に着いたら、まずメールをチェックします。その日にやらなければならない仕事を整理し、おおまかに1日のスケジュールを立てます。</p>	
11:00 内閣法制局にて読み合わせ	10:00
<p>内閣法制局で行われる法案の読み合わせに同行しました。読み合わせとは、厚生労働省が提出する法案に誤りを発生させないために行う重要な作業です。先輩方は1年目職員が経験を積めるよう、省外での仕事にも連れ出してくれます。</p>	
12:30 同期とランチ	11:00
<p>同期とランチを食べてリフレッシュしています。先輩がランチに誘ってくれることもありますが、写真は、省内の中華料理屋で同期とランチをしているところです。</p>	
14:00 省内の幹部が集まる会議を開催	12:00
<p>新型コロナ対策を行う担当部署の幹部が参加する会議を開催しました。幹部が多く出席される会議のため、事前に必要な準備をしつつ、会議中もトラブルなく進むよう進行をサポートしました。</p>	
15:00 課内で打ち合わせ	13:00
<p>新型コロナ対策として実施している特例措置について、来年度の方針を検討するための課内の打ち合わせに参加しました。上司との打ち合わせは緊張しますが、政策を形にしていくなかで、勉強になることばかりです。</p>	
17:00 部長にご相談	14:00
<p>毎週、省内幹部が参加する会議の資料を作成し、部長にご確認いただけます。1年目職員でも、部長に直接ご相談する機会があることに最初は驚きましたが、貴重な経験をさせていただいていると感じています。</p>	
19:00 退庁	15:00
<p>最後に今日やるべきことに対応できたか、明日やるべきことは何かを整理して退庁します。仕事終わりに職場の近くで同期とご飯を食べることを楽しみに頑張っています！</p>	
週末の過ごし方	16:00
<p>休日はリフレッシュできるように心がけています。学生時代の友達とも遊びに行きます。最近は同期が企画してくれたテニス&パティングセンター会に参加してきました！これからも同期とのつながりを大事にしていきたいです。</p>	
	17:00
	18:00
	19:00
	20:00
	21:00



福島 駿 ふくしま しゅん

政策統括官(総合政策担当)付政策統括室 政策第二班長
平成30年厚生労働省入省。子ども家庭局、大臣官房総務課/人事課、職業安定局を経て、令和5年7月より現職。

労働を通して 我が国を「豊か」に

働き方改革に惹かれて

私が厚生労働省に入省したのは、働き方改革関連法が成立した年でした。当時は過労死問題が大きく取り上げられ、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に大きな注目が集まっていました。本来、自己実現の一手段であるはずの労働によって、大切な命が失われるようなことが絶対にあってはならない。働き方改革に最前線で携わりたい。こういった想いから、厚生労働省の門を叩きました。

コロナ禍からの雇用政策の転換

令和3年の夏から雇用政策を担当しました。当時はまだコロナ禍の真っ只中でしたが、少しずつ感染者数が減少し始めていた時期でした。コロナ禍では、雇用調整助成金といった雇用維持のための支援策により失業者の増加が抑えられていましたが、徐々に社会経済活動の再開に伴う人手不足も生じ始めていました。手厚い支援策の延長を求める声も多かった中で、省内のEBPMチームで培ったスキルなども活かしてデータに基づいた客観的な分析を行い、有識者との議論も踏まえて、アフターコロナ

を見据えた雇用政策の方向性を取りまとめました。政策の出口の難しさを感じた経験でした。

労働のミクロとマクロから

目下の政府の最重要課題は賃上げです。現在は、省の労働政策を統括する部署で、持続的に賃金上がる構造を作るための労働市場改革に取り組んでいます。その時々ホットピックは変化しても、労働政策の重要性は変わりません。労働は人生の多くの時間を費やす行為であり、子育て・介護・趣味などの労働以外の時間の在り方にも関わることから、一人ひとりの人生の豊かさに大きな影響を与えるものだと思います。

また、労働政策には経済成長を促すための「攻め」の面もあります。少子高齢化に伴う構造的な人手不足に直面する我が国において、多様な働き方を支えることで労働力を確保するとともに、リ・スキリングにより労働者の生産性を向上させ、賃上げを実現することで成長と分配の好循環を回していく。労働を通して、ミクロとマクロの観点からこの国を豊かにしていきたいと考えています。



楊井 千晶 やない ちあき

人々が安心して暮らせる 社会づくり

学生時代の志望

学生時代、職業選択をするに当たり、突出した才能のない自分は何をすべきか、非常に悩みました。しかしそのとき、自分は職業を選ぼうとしており、自分で自分の将来を決められる恵まれた環境にあることに気づき、一人でも多くの方が自分の能力を発揮できるよう、「安心して暮らせる社会をつくる仕事をしたい」と思うに至りました。厚生労働省は、人々が安心して暮らすために解決すべき多くの課題を抱えています。自分もこうした課題の解決に取り組みたいと思い、入省しました。

多様な経験

年金、医療保険、少子化対策など、様々な施策に携わる中で、真摯に業務に取り組む多くの尊敬すべき職員と出会いました。また、どの施策も、常に世間の注目を浴びており、自治体に出向した際における住民からの期待も含め、人々がいかに厚生労働行政へ期待を寄せているかを実感しました。

課長補佐の時期には、大臣政務官の秘書官も経験しま

した。政治家である政務官と職員との意思疎通が円滑に進むよう政務官をサポートする中で、政治が上手く機能するためにも、行政官である我々が、しっかりとその役割を果たすことが重要だと改めて認識しました。

現在の想い

医薬局をとりまとめる課長補佐として、局内外の調整を行っています。令和5年の臨時国会では、難治性てんかんの治療等に使われる大麻草由来の医薬品の利用を可能とするとともに、大麻に使用罪を設けて大麻乱用による危害の発生を防止する、改正大麻法の成立に携わりました。医薬局は、医薬品の安全性の確保を始め、国民の生命に直結する課題を抱えており、局の業務をとりまとめる自分の責務の重さを実感する日々です。

入省して17年となりますが、これまで配属されたどの部署でも、人々の生活に密着した多くの課題を抱えており、安心して暮らせる社会づくりをしたい、という入省時の想いは叶えられてきました。今後も、入省時の想いを忘れずに、仕事に取り組んでいきたいと思っています。





野中 祥子 のなか さちこ

社会・援護局 総務課 女性支援室 室長
平成12年厚生労働省入省。医療保険、労災保険、年金、介護保険、子育て支援関係の部局などで制度改革等を担当。2度の産休・育休を取得したほか、アメリカでの在外研究や、民間研究所、地方自治体(長野県)への出向を経験。令和5年4月より現職。

時代を読んでより良い政策を

先読みする力を持って

女性支援は従来からあるものですが、それぞれの時代に合わせて個別の法律によりその対象者を拡大してきました。貧困等により売春をする女性に始まり、現在はDV被害者、ストーカー被害者、人身取引被害者の方等への支援も行っています。そして、令和6年度からは、新しい法律であり同年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を包括的な根拠法として、女性が女性であるが故に抱える様々な悩みに対応する形で、困難を抱える女性をより幅広く支援していくものになります。

女性支援に限らず、制度はその時代の人々の状況やニーズに応じてより良いものへと変化していくものです。そのために、制度構築に関わる行政官はアンテナを高く、現状で対応できていないことは何か、より良い支援を行うためには今後何が必要かを常に先読みしていく力が求められていると思います。

厚生労働省の施策は、人の一生に密接に関わり続けるものです。人生は様々で、時代の影響も大きく受ける

もので、それゆえに、より一層、ニーズや時代の変化に応じて先読みする力が求められると私は思っています。これはとても大変なことですが、やりがいのあることです。人の幸せのために、自分の人生を通じて貢献することができることの責任とやりがいをもって、これからも仕事に取り組んでいきたいです。

今も昔も風通しの良さを生かして

施策と同様に、組織も時代とともに変化します。私が入省した24年前と比べると、厚生労働省は働きやすい職場になっており、性別を問わず仕事とプライベートを両立しやすくなっていると感じます。一方で、変わらない点もあります。それは、「風通しの良い職場」であること。昔から、厚生労働省には、役職に関係なく自由闊達な議論が行われ、納得が得られれば誰の意見であっても採用される文化があると感じています。そのことが、「時代を読んで柔軟な対応ができ、より良い制度を構築できる」ことにもつながっていくのだと思っています。



川口 俊徳 かわぐち としのり

外国人技能実習制度の見直し ～理想と現実、労働政策と入管政策の間～

外国人技能実習制度の見直し

外国人技能実習制度は、本来人材育成・国際貢献を目的とする制度ですが、実習生は現に経済社会の担い手となっており、外国人材の確保という観点で正面から検討すべき段階にある一方で、人権侵害や法令違反等の問題もあり、現在見直しを検討しています。

この問題を単純化すれば、実習生の人権保護・処遇確保(実習先を変えられないことが実習生への暴言や賃金不払い等の背景であるとの指摘)と、企業や地域の実情(海外から手回ひまかけて受け入れて育成しても、すぐ他社に移ることが可能なら、このスキーム自体が機能しなくなり、地域の産業にも影響)とのバランスをどう取るかが鍵となります。また、外国人も、どの国で働くか、どのような在留資格で働くかを現行制度・条件の下で「選択」しています。制度改革に当たっては、日本が外国人材に選ばれる国となるよう、現場の実態や送出国側の状況も踏まえながら検討する必要があります。

この制度は、与野党含め国内でも様々な意見があり、合意形成までは困難な道のりです。そもそも外国人材の受

職業安定局 外国人雇用対策課 課長
平成11年厚生労働省入省。社会保障分野としては介護保険制度や新型コロナウイルス対応、労働分野では障害者雇用率制度の見直し、外国人技能実習制度の運用・見直し、その他、国会連絡室での議員・省庁間の連絡調整業務などを担当。群馬労働局職業安定部長、内閣官房(全体調整)、経済産業省(ヘルスケア産業関係)への出向を経験。令和5年7月から現職。

入れは、国内の出入国在留管理政策、労働政策を超えて海外でも大きな議論になるテーマですが、実態を踏まえて合意形成を図っていきます。

※外国人技能実習制度の担当課からは異動しましたが、局を超えて共闘しよう!ということで、今も(出しゃばり過ぎないよう気を付けながら)制度改革に関わっています。

志望を迷っている方へ

実は、入省時は社会保障関係業務を志望していましたが、労働組合法や雇用対策法という一見“地味”な制度改革を担当する中で、多くの関係者と議論し、少しでも良い制度になるよう検討することにやりがいを感じました。

厚生労働行政は、どの分野でも、困っている人や制度の改善を求める人がいて、「担当するからにはしっかりやらねば」と思える点があります。確固たる志望動機がある方はもちろん歓迎ですが、「何となく困っている人を助けたい」「課題を改善したい」という方も大歓迎。きっとやりがいを持てる仕事があります。





WHO Commission on Social Connectionで各国の委員と（孤独・孤立対策担当大臣の代理出席。筆者右端）

青野 恵里子

あおの えりこ

内閣府 孤独・孤立対策推進室 参事官補佐

平成24年厚生労働省入省。労働基準局安全衛生部、老健局、雇用環境・均等局、社会・援護局で勤務の後、英国ヨーク大学で2年間留学。その後、健康局、労働基準局を経て、令和5年8月より現職。

誰もが人生に希望を持てる社会の土台づくり

コロナ禍により顕在化・深刻化した孤独・孤立の問題は、ライフスタイルの変化、雇用環境の変化、単身世帯の増加等の個人をとりまく社会の変化に起因するとされています。このため、個人の責任に委ねるべきという認識を改め、誰もが抱える問題と捉え、社会全体での対応が求められています。日本においては、世界で2番目の孤独・孤立対策担当大臣が任命され、令和6年度からは、世界初の孤独・孤立対策を総合的に規定する法律が施行されています。この問題は国内外のあらゆる地域で関心が高まっており、今後の取組に注目が集まっています。

孤独・孤立対策の要は、人と人とのつながりが生まれる環境を整備することです。個人の主観と密接に関わり、かつ法定のサービスの提供や給付を行うものではないため、各地域での施策の展開に当たって十分なノウハウがないという課題もあります。一方で、「幸せに生きる」というシンプルで誰もが持つ人生の目標の実現に向けて、まっすぐに取り組めることも大きな特徴です。人生のあらゆる段階に寄り添う施策を担う厚生労働省をはじめとした各省と連携しながら、自治体や現場の実践者との対話を重ね、こどもから高齢者まで、既に福祉等のサービスを受けている方からそうでない方まで、誰もが人生に希望を持てる社会の土台を作ることにやりがいを感じています。



こども家庭庁の「こどもひろば」にて

荻野 仁視

おぎの ひとし

こども家庭庁 支援局 家庭福祉課 課長補佐

平成26年厚生労働省入省。保険局、老健局、子ども家庭局、米国コロンビア大学院への留学、大臣官房総務課での勤務等を経て、令和5年4月より現職。

こどものことを想って働くやりがい

令和5年4月に新たに発足したこども家庭庁は、「こどもまんなか」の社会を実現することをミッションとした新しい組織です。

その中で、様々な事情で親と暮らせないこどもや、子育てと仕事を一人で担うひとり親家庭への支援などを担当しています。具体的には、親と離れ、里親家庭や児童養護施設などで暮らすこどもの自立や、経済的課題を抱える家庭のこどものチャレンジを後押しする施策などを充実させるべく、日々取り組んでいます。

政府全体の動きとしても、こども施策は強力に推進されており、同年末には我が国初のこども施策の指針となる「こども大綱」が策定されました。また、こども・子育て政策の抜本的な強化策として「こども未来戦略」も同時期に閣議決定され、これに基づく法案が令和6年の通常国会に提出されています。

取り組むべきことが多いこども家庭庁ですが、職場には、官庁・自治体・施設職員・NPOなど、様々な背景をもつ方々があり、刺激や学びが尽きない職場です。また、その原動力は、こどもたちの力に少しでもなりたいという想いです。これまで厚生労働省で培ってきた社会福祉分野での知識や経験を活かして、微力ながら施策を前に進めていきます。



自社機が見えるオフィスにて

黒田 啓太

くろだ けいた

日本航空株式会社 人材本部

人材戦略部 人事賃金制度企画グループ マネージャー

平成13年厚生労働省入省。雇用、医療、医薬品産業政策、人材開発などの部局を経験。さらに、(公財)連合総研、地方自治体(大阪府)などへの出向経験あり。予防接種室企画官、人材開発統括官政策企画室長を経て、令和4年8月より現職。

他流試合で成長を実感

私は今、日本航空に出向し、グループ社員38,000人の人事・賃金制度や人材戦略の企画立案に携わっています。生産年齢人口減少の影響で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、人的資本経営の推進・社員のエンゲージメント向上のために日々奔走しています。

施策立案に当たって、現場の声を聴きつつ社内外の課題を把握し、解決策を考え、多数の関係者と意見調整をして成案を得て、実行に移すというプロセスは役所時代と似ていて、行政で培った知見や能力がとても役に立っています。

一方で、役所では経験できない業務もあり、その一つが「労使交渉」です。日本航空の労使交渉においては、私の担当する人事・賃金制度上の課題も含め、現場の様々な課題について、経営側と労働組合との間で膝を突き合わせて丁寧に話し合いを行います。

こうした貴重な経験を通じて、個別企業の労使交渉の現場をよりリアルに想像できるようになり、行政官としての幅が広がったと実感しています。きっと官庁に戻って政策を考え実行する時に、この経験は活きるでしょう。

このように、民間企業へ出向し、企業経営の意思決定プロセスを間近で体感し、別の価値観を学び、何歳になっても成長できる環境があることも、官庁の魅力だと感じます。



大学の研究室にて、学生と

新米教員による仕事に関する一考察

「何か質問はありますか？」—この問いかけ後の数秒間が、毎回の授業でとても緊張するひとときです。沈黙も気まずいけれど難しい質問も嫌…などと考えている間に手が挙がり、ディスカッションタイムに。議論が始まれば緊張も吹き飛び、厚生労働分野の行政官として、経験や知識を総動員し真剣勝負に臨みます。柔軟な発想と行動力を備えた学生との対話は、毎度、とてもエキサイティングです。

生活に直結する政策を、これからの社会の主役である若い人たちがどう考えているのか。行政に身を置く中ではあまり知ることのなかったリアルな声が、大学には溢れています。メディアを介さずダイレクトに自分に向けられる批判は痛烈で、行政の説明責任の重さを再認識させられます。政策の内容や方向性はもちろんのこと、行政資料のわかりやすさや情報の届け方まで、様々な疑問を投げかけられるたび、考えや価値観がアップデートされます。

また、大学は異なる専門分野との交流の場であり、新たな理論やアプローチとその実践を垣間見ることが出来ます。厚生労働行政は幅広く難しいものも多いですが、様々な立場や手法の人々との協働こそが鍵になります。厚生労働省には、協働の要として、安定と挑戦の素地を整える役割があると感じています。

高橋 裕子

たかはし ゆうこ

慶應義塾大学総合政策学部 准教授

平成15年厚生労働省入省。障害者福祉、年金、非正規雇用、女性活躍、勤労者福祉関係の部局などを経験。英国留学のほか、内閣官房、地方自治体(新潟県)への出向経験あり。令和5年4月より現職。



地域共生型の移動販売を官民連携で開始!

上村 浩代 かみむら ひろよ

埼玉県 行田市 健康福祉部長

平成18年厚生労働省入省。医薬品、難病医療、労働安全衛生、能力開発、厚生労働白書関係の部局や新型コロナウイルス感染症対策本部などを経験。その間に、損害保険会社への出向や、約2年間の産休・育休を取得。令和5年4月より現職。

厚生労働省での全ての経験が力になる

私は現在、行田市の医療、保健及び福祉の担当部長をしています。厚生労働行政のほぼ全てをカバーするほど範囲が広いので、毎日異なる分野の仕事をしているようで、楽しみながら取り組んでいます。他方、私の部は市の一般会計予算の約5割を占め、職員数は約5分の1に上ります。職責の重さを感じるとともに、市における厚生労働行政が果たす役割は大きいと感じています。

市民の声を聴き、医療福祉関係者と直接対話をして、地域の抱える課題の解決に取り組むと、ダイレクトに反応や効果を感じることができ、良い方向に変わっていく姿を自分の目で見るができます。そういった点が地方行政のやりがいだと感じます。

地方行政に身を置くと、少子化による現役世代人口の急減や、医療・介護などのニーズの高い後期高齢者の増加は、目前に差し迫っており、もはや市存続の危機であると感じるほど緊迫した状況にあります。立ち足る大きな問題を前に、現状を適切に把握して課題を整理し、庁内外の関係者等と調整を重ね、市民・議会の理解を得ながら、職員とともに一歩ずつ取組を前に進めています。

こうした仕事ぶりには大きな期待が寄せられていますが、振り返ると、仕事の進め方一つとっても、関係づくりに至っても、全ては厚生労働省での経験が力になっていると実感しています。

地方自治体の立場から「はたらく」を考える

私は現在、北海道庁に出向し、若年者・女性・高齢者・障害者など多様な方々の就労支援に関する政策を担当しています。179もの市町村がある広大な北海道ですが、産業構造や雇用情勢が異なる様々な地域に直接足を運びながら、地方における人手不足や若者の流出といった課題の解決に向け、日々取り組んでいます。

地方自治体での労働政策は、その地域の産業政策との関係性が重要です。例えば、北海道では、観光や食といった従来の強みを活かしつつ、新たに半導体産業や再生エネルギー産業などにも力を入れています。地域の産業政策と連携し、どうすればより良い雇用につなげていけるかを試行錯誤する毎日は、霞が関にいただけでは得られない経験に溢れ、非常にやりがいを感じています。

一方で、自治体の立場から厚生労働行政に携わる中で、厚生労働省が持つ支援制度や現場の声・データの重要性を実感しています。自治体が各地域の実情にあわせた労働政策を実行できるのは、土台となる厚生労働省の全国的な支援制度があってこそです。道内各所の労働基準監督署やハローワークからの現場の声・データは、北海道での政策検討にも大いに役立っています。

厚生労働省が地域に与える影響の大きさに改めて責任と自覚を感じつつ、自治体の立場から、より良い「はたらく」の実現を目指しています。

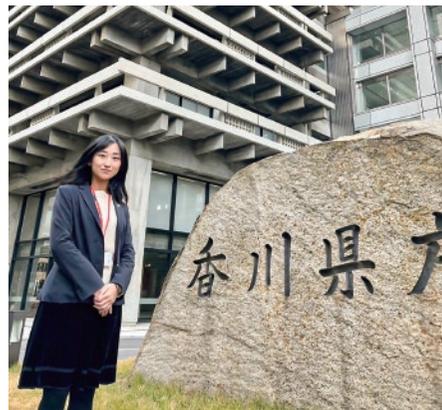


改修工事中の北海道庁日本庁舎(赤れんが庁舎)前にて

赤川 遼 あかがわ りょう

北海道 経済部 労働政策局 産業人材課長

平成25年厚生労働省入省。大臣官房、労働基準局、雇用環境・均等局、職業安定局等で勤務し、内閣官房(副長官補室)にも出向。令和5年6月より現職。



県庁舎前にて(左の庁舎は重要文化財です)

田中 久美子 たなか くみこ

香川県 健康福祉部

子ども政策推進局 子ども家庭課長

平成22年厚生労働省入省。食品安全部、職業安定局、雇用均等・児童家庭局、政策統括官等で勤務し、内閣官房(成長戦略)に出向。健康局、年金局を経て、令和4年8月より現職。

地域に合った取組を通じ暮らしを支える仕事

温暖な気候と、うどんに代表される食文化、穏やかで美しい瀬戸内海に面した香川県。直近の年間出生数は6,000人を切るなど少子化の加速を肌で感じつつ、現在、子ども家庭課長として、児童虐待対策や母子保健対策を中心に、妊娠前から子育てまで切れ目のない支援の拡充に取り組んでいます。

国と市町の間で、県全域として底上げを行うべきこと、市町単独では難しい取組を広域で展開していくこと、県が主体として行うべきこと等、香川県の子どもたちの暮らしがより良いものとなるよう、何ができるかを考える日々です。地方であるゆえの資源や人材確保面での難しさ、離島などの特有の事情も抱えていますが、その中でも、県や市町等の職員、施設、医療機関、様々な地域の関係者に支えられ、多様な連携の下で、日々の暮らしが作られていることを実感します。

県においては、国の制度や予算事業を基本としつつ、県内の状況を把握しながら、いかに地域に沿った取組を検討していくかが重要です。翻って、国としては、各地域や現場の状況を把握しながら、ベースとなる全国の仕組みをどう構築し、地方や現場にどのように方向性を伝えていくか。医療、福祉、年金、労働等、人々の暮らしの多くを支える厚生労働省に期待される役割は大きいと感じています。

県民一人ひとりの生活・人生に関わるといこと

愛知県は、大都市名古屋を擁し、製造業の集積も日本一。一方で、過疎に悩む地域もあり、まさに日本の縮図のような県です。

副知事としての担当分野は複数ありますが、厚生労働省関係では医療・保健・福祉全般と、女性活躍、技能五輪国際大会招致等を担当しています。

国から地方自治体に来て改めて思うのは、厚生労働行政が、県民一人ひとりの生活や人生に深く関わっているということ。医療・福祉関係では、ここ数年、新型コロナウイルス感染症への対応に県も市町村も必死でしたが、コロナが落ち着いた今、今は、障害者や高齢者に提供される医療・福祉サービスの質が、県民の生活の質にどれだけ大きな影響を与えているかを感じます。

また、女性活躍の関係では、活躍中の女性にお会いできる機会も多い一方、データ上は専業主婦を選択する女性も多い土地柄のため、職場の環境整備だけでは進まない課題もあると感じています。

まだ試行錯誤の部分も多いですが、経済産業部門など県内の他部局と連携したり、厚生労働省とのネットワークを活用したりしながら、生きた行政に挑戦できる楽しさがあると思っています。



技能五輪全国大会にて、三浦厚生労働大臣政務官、アイチータと

牧野 利香 まきの りか

愛知県 副知事

平成6年旧労働省入省。非正規雇用、職業能力開発などの部局を経験。内閣府への出向時に、女性活躍、こどもの貧困対策、高齢者・障害者対策にも関わる。令和2年厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課長、令和4年政策統括官付参事官(統計・情報総務室長)を経て、令和5年7月より現職。



▲ OECD本部にて

戸田 卓宏 とだ たかひろ

OECD雇用労働社会問題局 雇用分析・政策課 労働市場エコノミスト

平成21年厚生労働省入省。年金、介護、雇用政策、人材開発政策、労働経済白書の執筆などを経験。さらに、内閣府(経済財政分析)、米国のシンクタンク、労働政策研究・研修機構(JILPT)へ出向。令和4年9月より現職。



▲ 日本とスウェーデンの国旗の前で。二国間関係の強化に取り組んでいます。

大宮 貴司 おおみや たかし

在スウェーデン日本国大使館 一等書記官

平成22年厚生労働省入省。本省で失業対策、雇用均等・子育て支援、医療、感染症対策などに従事。また、米国シカゴ大学留学、OECDインターン、内閣官房への出向を経験。令和4年8月より現職。

世界最大のシンクタンクで働き方の未来を考える

現在、パリにあるOECDで人工知能(AI)が職場や労働市場に与える影響を考察するFuture of work(働き方の未来)というチームに所属しています。「雇用と技術革新」というテーマは、実は長い歴史があります。19世紀の産業革命時には、技術進歩に伴って導入された機械が雇用を奪ったとして機械を打ち壊す「ラダイト運動」が生じ、当時の経済学者の間で技術革新の影響が論争になりました。その後、自動化やITなどの経験を経て、現在、我々はAIという技術革新に再び直面しています。歴史的に積み上げてきた知見を活かしながら、「今回はこれまでとは何が違うのか?」を客観的に明らかにしていくことが重要となります。

このため、「世界最大のシンクタンク」であるOECDでは、AIの活用事例の収集や先行研究の整理、調査によるデータ構築とAI導入の効果検証などを実施し、世界に対して必要な政策を提言しています。つまり、OECDは各国のEBPM(証拠に基づく政策立案)の推進を支える一大拠点となっています。さらに、各国が最適な政策に近づけていくためには、世界の潮流を踏まえながら、自国の職場や労働市場の特性を勘案して考えていく必要があります。国内外の最先端の議論を学び、同僚との対話で視野を広げながら、どのようにして日本の未来におけるより良い働き方を実現できるのか、考えていきたいと思っています。

北欧の課題先進国から見る日本

「税金は高いけれど社会保障が充実している国」と言われてきた福祉国家スウェーデンも今、変容を続けています。

私は現在、外交官としてストックホルムにある日本国大使館に赴任し、経済、社会保障・雇用、環境政策の分野において、当地での日本のプレゼンス向上と二国間関係の強化、スウェーデンの情勢・政策の日本へのフィードバックを主な仕事としています。重視する分野に違いはあっても、社会保障と税、医療提供体制、外国人雇用、労使関係など、日本と共通する政策課題について、日々、活発な議論と制度の見直しが行われています。単純に「スウェーデンの政策をコピーすべき」というものではありませんが、一つ一つの政策課題に対するアプローチは、日本の政策を考える上で示唆に富むものばかりです。

厚生労働省の仕事は、日本の人々がより暮らしやすい社会をつくるための政策の企画立案ですが、その中で、こうした日本と共通する課題を抱える国との政策対話を行い、それを国内の政策立案に生かすことは、両国の国益にもつながります。日本の高齢化・人口減少への対応が世界的にも注目されている中、互いに課題先進国としての知見を共有することで、私も、その解決に貢献していきます。



▲ 入学式での1枚。所属するHertford Collegeの前で。

上杉 泰樹 うえすぎ たいき

The University of Oxford/MSc in Japanese Studies (オックスフォード大学・日本学専攻)

平成27年厚生労働省入省。これまで職業安定局、医薬・生活衛生局、労働基準局での勤務に加え、内閣官房への出向を経験。令和4年9月より英国オックスフォード大学に留学中。



▲ 日本人学生有志で日本文化を発信するイベントを開催(筆者前列中央左)

八木 舞子 やぎ まいこ

Harvard Kennedy School/Master of Public Policy (ハーバードケネディスクール・公共政策専攻)

平成29年厚生労働省入省。雇用環境・均等局(職業生活両立課、有期・短時間労働課)、カジノ管理委員会、社会・援護局(保護課)、医政局(地域医療計画課)を経て、令和5年8月より米国ハーバードケネディスクールに留学中。



▲ ジュネーブのILO総会にて同僚と(筆者左から2人目)

天野 晟 あまの すす

ILO 労働条件・均等局 ジェンダー・平等・多様性・包摂部 JPO

平成29年厚生労働省入省。労働基準局、大臣官房国際課、健康局予防接種担当参事官室等で勤務。令和5年1月より現職。

海外のレンズを通して日本を見つめ直す

私は今、霞が関を離れ、異国の地イギリスで勉学に励んでいます。留学は大変刺激的です。世界各国から集まった多様な学生とともに、政治経済や行政学を学び、より良い政府を実現するための哲学や知識を身に付けながら、自らの研究を通じて、あるべき厚生労働行政をアカデミックに模索し続けています。

外から見た日本。海外のレンズを通して、日本をより客観視できるようになり、今まで気付かなかった日本の強みや可能性、課題を再認識することができました。大学の日々の議論では、社会保障や医療、雇用政策に焦点が当てられ、改めて厚生労働行政の重要性を強く感じています。

留学は、知識やスキルだけでなく、国際的な視野や人脈を大いに広げてくれました。留学で得た経験をフル活用し、より良い厚生労働行政の実現に貢献できる日が待ち遠しいです。

社会を良くできるという希望を持って

希望は信念である一登校初日、公共課題に取り組む際の心構えの一つとして、学長から贈られた言葉です。

雇用、福祉、医療とこれまで携わったどの施策分野でも、データを正しく扱う必要性を痛感しました。加えて、社会課題の多様化・複雑化や自身の職責の変化に対応しよう、一政策立案者としても組織の一員としても力を高めたいという思いを強くし、留学を決めました。現在は主に、経済・統計等の政策立案の基礎となるツールや、交渉学・リーダーシップ等について学びつつ、立場は異なれど同じ志を持つ世界中の級友から刺激を与えられる日々です。

困難な課題に立ち向かうとき、自分たちがポジティブな変化を生み出せるという信念の拠り所となるような学びを持ち帰りたいと思っています。

世界から学び、世界へ発信していく

ILO(国際労働機関)は、労働条件の改善を通じて平和の持続を目指す国連専門機関です。現在携わっている、ILOの支援計画へのジェンダー視点の反映や、ハラスメント禁止条約の批准の促進に関する業務では、各国の労働慣行や社会通念への理解が不可欠であり、厚生労働省で制度改正に従事した経験が役立っていると感じます。職場におけるジェンダー平等の実現には依然として課題の多い日本ですが、ハラスメント対策、男性の育児休業の取得促進、男女間賃金格差の開示といった近年の取組は、同じような構造的な障壁を抱える他国から好事例として注目されています。

今後は、国際社会から学んだ知見を日本での政策立案に活かすとともに、国際的な政策形成の場に参加して日本の経験を発信し、誰もが働きやすい職場環境の実現に貢献していきたいと思っています。

📖 海外勤務・留学状況はP39~40をチェック!!

特集 キャリアパスを振り返る

乃村 久代 のむら ひさよ

大臣官房 人事課 調査官



漠然と「人」に関わる仕事がしたい、そんな想いで厚生労働省の門をたたきました。特定の分野に関心があるというよりも、医療・福祉から年金、労働まで、幅広い政策を所掌していることに惹かれ、どこに配属されても興味を持って頑張れそう、とワクワクした記憶があります。

入省後は、省内の様々な部局に加え、留学、在外公館勤務、地方勤務の機会をいただき、想像以上に厚生労働省のフィールドが広がっていることを実感しました。厚生労働行政のエキスパートとして経験を積み重ねつつ、多様な現場に身を置くことで、自分自身も成長できる。20年間のキャリアを振り返って、厚生労働省の魅力を改めて感じています。

- 2003 労働基準局 安全衛生部 計画課
- 2005 政策統括官付政策評価官室
- 2006 雇用均等・児童家庭局 保育課 係長
- 2008 職業能力開発局 総務課 係長
- 2010 英国留学(LSE社会政策修士号、ブリストル大学公共政策修士号)
- 2012 医薬食品局 総務課 医薬品副作用被害対策室 室長補佐

再生医療分野の世界のトップランナーへ
この年、京大の山中教授がiPS細胞でノーベル賞を受賞し、再生医療の実用化に向けた機運が大きく高まりました。画期的な医療技術として期待される一方、新たな技術にはリスクも付き物。医療現場で安心して使うためには、安全性を確保するためのルールが不可欠です。法改正により、早期実用化と安全性確保のバランスを考慮した新たな承認の仕組みを創設し、世界からも注目を集めるとともに、再生医療の技術が進展する契機にもなりました。国民の生命を預かる使命とともに、ルール整備により産業の発展にも資するという、2つの側面からの厚生労働行政のやりがいを実感しました。

- 2014 職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課 課長補佐

若者雇用対策のための法律を制定
当時、長時間残業等で若者を酷使するブラック企業の存在が社会問題に。長い職業人生のスタートに立つ若者が、働きがいを持って長期的にキャリア形成できるようにするための法整備に取りかかりました。障害者や高齢者といった分野と比べて、若者の雇用対策は法制度がまだなく、専門家や労使団体と議論・調整を行いながら、実効性のある政策のメニューを検討するという日々の積み重ね。その成果として、ブラック企業への就職を防止するための新たな仕組みや、「ユースエール企業」認定制度の創設など、創造的な仕事ができたと手応えを得ることができました。

- 2015 在パリ経済開発協力機構(OECD)日本政府代表部 一等書記官

日本と国際機関の架け橋として
厚生労働省の業務で得た知見を海外の仕事に活かしたい、という想いを入省時から抱いており、念願だった在外勤務の舞台はパリ・OECD。私が勤務していた日本政府代表部は、国際機関本体ではなく、OECDのカウンターパートとなる外務省の在外公館です。担当している保健・社会保障分野の会議に出席して日本の政策を紹介するなど、日本とOECDの橋渡し役を担いました。特に、高齢化は先進国・新興国とも喫緊の課題であり、日本の先進的な高齢者施策への高い関心が寄せられています。制度・政策のインプットを通じて日本のプレゼンス向上に貢献するという、外交の現場における厚生労働行政の重要性を体感しました。

- 2018 人材開発統括官付人材開発総務担当参事官室 政策調整委員
- 2019 大臣官房 国際課 政策調整委員
- 2020 北海道労働局 職業安定部長

ハローワークの現場で
労働局は、厚生労働省直轄の地方機関であり、本省の政策を機動的に全国に伝達・実施できるのがその強みです。当時は新型コロナ禍の真最中。道内22か所のハローワークを統括する立場として、企業の雇用維持の支援や、来所が難しい求職者向けのオンライン職業相談の環境整備など、緊急事態下のニーズに合わせた現場の対策の陣頭指揮を執りました。また、労働局の職員と一緒に、地元メディアやSNSを活用した広報をイチから企画立案したのも、現場ならではの思い出深い経験です。現場と本省、双方がうまく連携することで、より良い行政の展開が可能になると確信し、今後の本省業務における自分なりの課題を得ることができました。

- 2022 大臣官房 人事課 調査官(現職)

羽野 嘉朗 はの よしろう

社会・援護局 障害保健福祉部 依存症対策推進室/地域生活・発達障害者支援室 室長



面白くて熱い人がいっぱいいたから、というくらい理由で入省してはや20年が過ぎました。様々な部署で、社会からの関心が高く難しい課題への対応に取り組んできましたが、全てに通じて言えることは、その分野で活躍する人たち(NPO、民間企業、自治体などの方々)は先進的な取組をしており、人間的な魅力にあふれ、彼らと一緒に仕事をするのはとても刺激的で、楽しいものだということです。

そして、人の生活を守る厚生労働行政の性質上、彼らからの期待はいつも大きく、「自分たちが政策を進めれば、きっと世の中は良くなる」という使命感を持って仕事をしています。

- 2004 医政局 総務課
- 2004 医政局 指導課
- 2006 大臣官房 総務課/人事課
- 2007 労働基準局 勤労者生活部 企画課 係長

企業だけでなく...
ワーク・ライフ・バランスの担当として、経済団体とともに社会全体で推進する方策を検討していた際、経済団体の方から、「企業の働き方改革も大事ですが、厚生労働省自身はどうなのですか?」と問われました。確かに自ら取り組まなければ社会に広がる訳が無いと考え、大臣に相談して厚生労働省としての取組も策定し、企業の取組と一緒に世に打ち出すことにしました。「自分自身の生活も厚生労働省の現場である」と強く意識した仕事でした。

- 2008 職業安定局 雇用保険課 係長
- 2009 育休(第1子・2か月)

仕事の方が楽
当時は今ほど男性の取得者は多くなかったのですが、上司はとても理解がありました。子育ての大変さは言葉で表現しきれず、仕事の方がずっと楽で、その感覚は、家族との関係は勿論、仕事をする上でもとても貴重なものとなりました。以後、自分の部下が育休取得を悩む場合には、強く勧めるようにしています。

- 2010 職業安定局 総務課 係長
- 2011 社会・援護局 保護課 課長補佐

60年ぶりの改正
当時、生活保護受給者数が増加するとともに、不正受給事案が大きく報道され、大きな関心を持たれていました。そのような中、制度創設から60年ぶりの制度改正を検討していました。大事にしたのは、制度の信頼を確保し、支援が必要な人を守ること、そのための変化を恐れないことです。自治体を含め現場の方々と議論し、改正案を練り上げていきました。

- 2013 政策統括官付社会保障担当参事官室 室長補佐
- 2013 育休(第2子・2か月)
- 2014 老健局 介護保険計画課 課長補佐
- 2015 保険局 国民健康保険課 課長補佐
- 2016 在中国日本国大使館 一等書記官

オールジャパンで
医薬品、医療機器、介護などヘルスケア産業における中国での日系企業への支援を担当しました。ヘルスケア業界は公的規制が多い分野であり、日中が政策交流をすることが、日系企業にとって中国におけるビジネス環境の整備につながります。一方、中国は少子高齢化で制度整備が進んだ日本の知見を探り入れたいと考えていました。巨大な市場を持つ中国でどのように日系企業を応援していくか、官民で一丸となって考えていきました。また、プライベートでは第3子も生まれ、北京での子育ても経験しました。

- 2019 老健局 総務課 政策調整委員
- 2020 年金局 総務課 政策調整委員
- 2021 健康局 総務課 政策調整委員

前例の無い取組を
新型コロナのワクチン接種を始めようとする頃、局内の総括をしていました。未知のウイルスに対応すべく世界で試行錯誤の取組が進む中、日本全国での接種体制を速やかに整備するため、前例の無い取組を全力疾走しながら考えていきました。各府省庁、全自治体、企業も巻き込んでのダイナミックな動きを経験することができました。

- 2021 子ども家庭局 虐待防止対策推進室 室長
- 2023 こども家庭庁 支援局 家庭福祉課 企画官
- 2023 社会・援護局 障害保健福祉部 依存症対策推進室/地域生活・発達障害者支援室 室長(現職)



「ひと、暮らし、みらいのために」

青山 桂子 あおやま けいこ

政策立案総括審議官
(統計、総合政策、政策評価担当)
【平成4年旧労働省入省】

本省において、勤労者の財産形成、人材育成、労使関係、企業年金・個人年金、地域雇用対策等の各行政、有期雇用の保護のための法改正、育児・介護休業法の改正などに携ったほか、総務省(地方行政)、宮城県庁(課長職)、愛知県庁(副知事)に
出向。労働基準局担当の審議官を経て、令和5年7月より現職。

厚生労働行政官としての想い

この本の表紙の「ひと、暮らし、みらいのために」というフレーズにお気付きでしょうか。現在だけでなく未来にわたって、人や暮らしを守るという厚生労働省の役割を表現したものです。「人の人生と生活の多くを占める労働生活をよいものにしたい」と思い定め旧労働省に入省した私は、入省後16年目頃にこのフレーズの起草にも関わりました。ここに込めた私の想いと、その前後の様々な業務経験を、今改めて思い起こしています。

「ひと」

厚生労働行政は「生身の人、労働者」の立場に徹する点で他省の追随を許しません。

有期雇用を5年間繰り返したら無期雇用に転換できるという法改正を、苦闘の末に仕上げた時期のある夕方。執務室に鳴った電話をとると、有期雇用に働く方からのお怒りの声。「そうすると企業が事前に雇止めするじゃないか。俺は月12万円で働いているんだ？何のためにこんな改正したんだい?!」・自分でも意外なほどひるまず、一呼吸おいて答えました。「もちろん、労働者の雇用の安定のためです。」ご意見にいう「副作用」はごもっとも。それへの対策も含めて安定した雇用に向けて制度を作ったことと、何をあいても「労働者のために」との原点からぶれず法改正ができた自負を感じた瞬間でした。

「暮らし」

労働者にとっては、健康や生活が維持できる労働時間や賃金はもちろん、特に近年は、性別を問わず仕事と育児

などの両立ができる環境が不可欠です。育児中の労働者の残業を免除する、子どもが病気のときの休暇といった育児休業法改正に携った際には、審議会では当初、強い法令規制に懸念を持つ使用者側と大幅かつ強力な規制を求める労働者側とが真っ向から対立。我々厚生労働省は両者の間を往復し、歩み寄りに向かうための下作業の日々。最後、労使が「大変だけど完璧ではないけれど、これでやっぴいこう」と合意する瞬間の尊さ。お気づきのように、「当事者である労使が審議することで、本当にワークし、労働者の暮らしを守る政策を作る」やり方もまた、労働政策の大きな特徴なのです。

「みらいのために」

みらい、というと「持続可能な社会保障制度の構築」がまず頭に浮かびますが、個人の視点でいうと「ゆりかごから墓場まで」。そして、労働政策としては、時代の変化にも対応できるように不断の人材育成政策や、各労働者が職業生涯を通じてリ・スキリングできるような支援。現政権で力を入れていて、私自身、過去も今も携わっている政策です。

常に国民、労働者と同じ目線で、暮らしを守り今とみらいを創る。虚心坦懐にそれに突き進むことができるのが厚生労働行政です。

わたしにとって厚生労働省とは

2年程度で異動しますから、今数えたら17のポストを経験していました。行政分野の点でも職位の点でも経験を多重に積むことで、厚生労働行政を、ひいては国民生活、労働市場を、どんどん多角的に見られるようになっていく職場です。労働組合、企業、有識者、厚生労働省以外の行政の方々など、幅広く沢山の方々とのつながりもできます。

私は地方勤務を2度経験する一方、私生活では2人の子の親でもあります。宮城県庁に出向した際は、ハイハイの長男と自分の母とともに、緊張して仙台の地に降り立ちましたが、その後地元の方々から温かく支えられ、公私ともに充実した自治体生活となりました。

未知の分野が常にあり、貪欲に飛び込むほど楽しく、私のような「好奇心の塊」には、たまらない場所。公私にわたり「リア充」な場所。それが厚生労働省です。

パンフレットを手にとっているあなたへ

皆さんの中には、厚生労働省を強く希望している人、選択肢の一つとして考えて迷っている人、認識がまだ強くない人、いろいろな方がいることと思います。

厚生労働省は非常に大きな組織です。所掌する行政分野は幅広く、国民に近い分野であるがゆえに、国民の皆様からよく注目されたり、厳しいお声をいただいたりすることが多いのも事実です。そんな中、本省だけでも多様な職種の職員が協力して働いていますし、地方の出先機関も多いです。それだからでしょうか、仕事が大変な(?)割に、明るかったり、熱かったり、人懐っこかったり、という人も多い、ハートフルな職場であるように感じます。

ぜひ厚生労働省に足を運び、職員と厚生労働省という組織を、そして、職場の「居心地」を感じてみてください。そして、厚生労働行政の担い手として、国民の幸せを創るために一緒に汗をかけることを、楽しみにしています。



「現場を知り、知恵を絞り、チームで挑む」

伊原 和人 いはら かずひと

保険局長
【昭和62年旧厚生省入省】

旧厚生省の全部局をひと通り経験。本省以外では伊丹市、日本貿易振興機構(JETRO)ニューヨークセンター、総理官邸、日本年金機構に勤務。医政局長を経て令和4年7月より現職。趣味はランニング、時々、同僚達と皇居ラン。

厚生労働行政官としての想い

公務員生活38年目となりました。毎日がダイナミックで刺激的であり、飽きることはありませんでした。振り返ってみれば、幸せな職業人生だと思えます。

これまで入省案内を5回、書きました。一貫して「社会保障のプロ」でありたいとこだわりつつ、経験を重ね、ポジションも変わっていく中で、外見のみならず心境も変化している自分がそこにいます。

20代:何も知らない自分が歯痒い時代

30代:自分のアイデアが政策に反映され、面白くてたまらない時代

40代:自分ではなく「チーム」の力で、役目を果たす時代

50代:組織を動かして、責任をとる時代

こうした経歴の中から、役所ならではの2つの経験を紹介します。

霞が関での「青春時代」

初めて課長補佐になったのはちょうど30年前、介護保険の創設に向けて新たに発足した高齢者介護対策本部でした。毎日、喧々諤々の議論を重ねる一方、現場に出かけ、そこで前例なき取組に挑戦する熱い方々に学ぶ中で、介護保険の形を作ってゆきました。要介護認定やケアマネジメント、財政安定化基金等、その後、障害福祉制度、医療保険制度でも活用される新たな仕組みを作り上げていく仕事でした。私にとって霞が関での「青春時代」とでも言うような、エキサイティングな毎日でした。

「チーム」で取り組めば「百人力」

もう1つは、プロジェクトマネージャーとして携わった、巨大プロジェクトの立ち上げと運営です。

15年ほど前、年金記録問題が政権交代の要因とされたほどの政治課題となりました。その結果、日本年金機構が発足し、私は記録問題対策部長として、全国29か所、総勢1.8万人の体制で過去の全記録を4年間で確認するプロジェクトの担当となりました。作業拠点や人材の確保、作業工程・システムの開発、加えて、日々発生する様々なトラブル対処と進捗管理など、それはまさに「起業」経験でした。

膨大な予算を使い、しかも期限が切られる中でのプロジェクト運営は、プレッシャーも大きく、「しびれる」日々でした。今思い返しても、よくもまあ、予定通り、プロジェクトを終えることができたと思います。

これを可能にしたのは、共に闘ってくれた仲間存在です。「ひとり」でできることなど限られています。そもそも「ひとり」では、一歩前に踏み出す勇氣も湧いてきません。しかし、「チーム」で取り組めば、「1+1=∞」となります。この時の経験は、「チーム」で取り組むことの心強さと生み出す力の大きさをとことん教えてくれました。

わたしにとって厚生労働省とは

大学時代、セツルメント活動に参画したことをきっかけに、福祉に関心を持ち、その延長線上で旧厚生省に入省しました。その後、旧厚生省の全部局を経験しました。福祉だけでなく、医療や年金、子ども分野も経験できたことは、一生を支える社会保障という仕事に向き合う基本姿勢を体得する上で、良い機会になったと思います。

この間、障害や難病の当事者、現場のバイオニア、各分野の第一人者等との数知れぬ出会いがありました。こうした方々と一緒に課題解決を考える醍醐味は、霞が関でなくては経験できないことだと思います。

課題は現場で起こっている以上、解決策を見出すには、現場を歩き回り、話を聴き続けることが最短かつ最良の方法です。この仕事を続けてきたおかげで、全国各地に知り合いができました。

厚生労働行政の対象は、国民生活そのものであり、誰もがその善し悪しを評価できます。身近な家族や友人からの手厳しい反応から、反省とともに、次の一手のヒントを得ることもしばしばです。

パンフレットを手にとっているあなたへ

私の30有余年の仕事の中心は、高齢化により年々増える社会保障のニーズに対応するため、知恵を絞って仕組みを作り、財源を確保することでした。

介護保険創設、医療保険改革、少子化対策、障害福祉新制度、年金記録問題、難病新法等、同僚や第一線の仲間達とチームを組み、日本にとっても私にとっても初めて直面する課題に挑戦する日々でした。不思議なものですが、苦労した課題ほど思い出深いものです。

これから社会人となる皆さんの時代は、「超高齢化・人口減少」という、新たなチャレンジが待っています。担い手をどう確保するか、人生100年時代の働く姿をどう形づくるのかなど、これまでにない政策が求められると思います。

40年前、官庁訪問の際、不安で一杯だった自分自身を思い出します。果たして、こんな大きな仕事が自分にできるのだろうか。

でも今なら言えます。一人ひとりには微力でも、仲間と共にチームで取り組めば、新しい歴史を作ることができます。あなたの踏み出す一歩、待っています。

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。

働き方改革の目標

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、ビジネスチャットツールを導入済み

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

休み方改革の目標

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

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

不妊治療をする場合	
出生サポート休暇	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
出産する場合	
産前・産後休暇	産前6週間、産後8週間の期間に取得
妻が出産予定又は出産した場合	
配偶者出産休暇	妻の出産や入院時の付き添い等のために2日以内で取得
妻が6週間以内に出産予定又は出産後1年以内の場合	
育児参加のための休暇	生まれた子や上の子を養育するために5日以内で取得
1歳未満の子どもを養育する場合	
保育時間	1日2回それぞれ30分以内の時間で保育のための時間を取得

3歳未満の子どもを養育する場合

育児休業 配偶者の就労状況に関わらず取得可能

小学校就学前の子どもを養育する場合

育児短時間勤務 勤務形態を選択し、短時間で勤務する

育児時間 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

小学校就学前の子どもを看養する場合

子の看護休暇 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)

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

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

配偶者、父母、子、配偶者の父母などを介護する場合

介護休暇 6か月の範囲内で取得



若松 藍子

わかまつ あいこ

年金局 事業管理課 課長補佐

平成26年厚生労働省入省。社会・援護局、雇用環境・均等局、保険局等を経て、第1子を出産。約8か月の育児休業を取得後、現職。令和6年2月から産前休暇を取得し、3月に第2子を出産。

利用した制度

妊婦健診休暇、産前・産後休暇、育児休業(産後休暇後約8か月)、テレワーク、早出・遅出勤務、子の看護休暇

子育てしていることを強みにする

子どもが出来たら満足に働くことができないんじゃないか、逆に、仕事に追われて子育てをする時間がないんじゃないか…不安に思う方もいるかもしれません。でも大丈夫。仕事も育児も工夫できる余地は沢山ありますし、試行錯誤しながら両立している職員は沢山います。

例えば子どもが急に発熱し、保育園に通えない日。そんなとき、我が家は夫婦でテレワークに切り替え、予定していた打ち合わせは、交代で時間休を取ってオンラインで参加します。病児保育サービスを利用する職員の話もよく聞きます。

そして、何よりも周りの配慮が心強いです。今の部署では、子育て中の職員がいることを前提に、オンラインでの会議を増やし、情報共有も徹底してもらっています。自分自身も、急な休みに対応できるよう、積極的に業務状況を共有する癖がつき、以前より仕事の手戻りが減ったように感じています。子育ては仕事の制約になるというイメージもあるかもしれませんが、自分にとっても組織にとっても、仕事の進め方を見直す、良いきっかけになっているかもしれません。



☑省内の保育室を利用している方もいます!



金子 正

かねこ ただし

労働基準局 監督課 課長補佐

平成21年厚生労働省入省。医療、介護、子ども、労働基準などの部署や熱海市役所出向を経て現職。その間、令和3年に第1子、令和5年に第2子が誕生し、2度の育児休業を取得。

利用した制度

配偶者出産休暇、育児休業(長男誕生後に3か月、長女誕生後に2か月半)、子の看護休暇、テレワーク、早出勤務(8:00~16:45)

子育ての現場から

妻も多忙な職場に勤めているので、家事と育児は五分五分の分担が大前提であり、育児休業も当然のように取得しました。長男・長女の2回とも、周囲の誰もが嫌な顔一つせず送り出してくれたので単純に良い職場だと思いました。(残念ながら世の中では必ずしも当たり前のことではないため、育休の定着が急がれることもよくわかりました。)

折しも、第1子誕生の時には児童虐待防止を担当していました。虐待に至ってしまう要因は様々ですが、子育ての忙しさや思うようにいかないストレスから心身が追い込まれて遂には手が出てしまうケースも多くあります。自分が育児に追われることでその大変さもよくわかり、ともしれば断罪されがちな親の背景も少しは想像できるようになって、対策の立案にも活きたように思います。

事程左様に、厚生労働省の仕事は自分自身も含めた生活そのものが現場ですが、育児経験を通じて、そんな現場にダイレクトに作用する政策立案の醍醐味も改めて感じました。



採用実績 Q & A

採用実績	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	令和6年度
	31 (13)	30 (13)	31 (13)	36 (15)	38 (16)	35 (16)	36 (19)	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、1億2千万人超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「共感力」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、「人物本位」の採用を行っています。また、障害の有無等は採用に関係ありません。(なお、障害のある方には、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 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し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し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、定期的で開催されています。
 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 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の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 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、法務、大卒区分:政治・国際・人文、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 配属先はどのように決まるのですか。

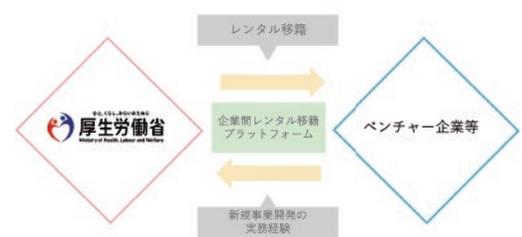
A 本人の能力と適性、毎年度行われる意向調査等を総合的に考慮して決定しています。必ずしも希望の部署に毎回配属されるわけではありませんが、厚生労働行政のどの分野に配属されても、人と暮らし、そして日本の未来を支える仕事ができます。また、幅広い分野を経験し、専門性と総合力を兼ね備えた人材を育成するという視点も、配属を決定するに当たっての重要な要素です。

Q 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?

企業間レンタル移籍プラットフォームを活用し、厚生労働省に在籍したまま、一定期間、ベンチャー企業等でプロジェクト等を担当する研修制度。



特集 厚生労働省改革

～さまざまな改革を進めています～

1 省内業務の見直し

省内システムの刷新

→令和5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。ビジネスチャットツールの導入をはじめ、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。

業務の効率化

→省内では、国会答弁の作成や調整におけるビジネスチャットツールの活用やペーパーレス化、業務上訪問の多い国会・議員会館への定期運航便の導入など、特に業務量の多い国会関係業務の効率化を進めています。また、省内幹部への相談も含め、ペーパーレス化やWeb会議システム活用の検討・試行を進め、省内業務全体の効率化・負担軽減を実現する取組を進めています。

業務の自動化・外注化

→業務の自動化・外注化や、業務プロセスの見直しに不断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 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。



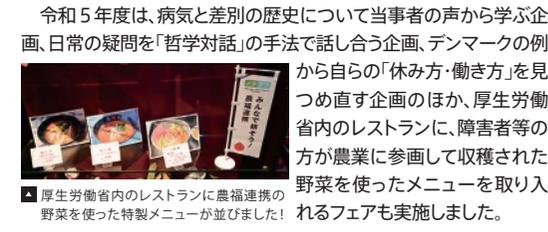
3 職員へのキャリア支援、若手職員に対するケア

若手職員へのキャリア支援: 1on1ミーティング、メンター制度

→1on1ミーティングでは、上司と部下による1対1の定期的な対話時間を設け、上司による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。メンター制度では、若手職員に対して「メンター」を必ず一人つけることで、気軽にキャリアや悩みが相談できる環境を整えています。

多様な自己啓発の機会: とびだす「R」ラボ

→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「とびだす「R」ラボ」を令和3年から運営しています。現場の支援者や当事者との意見交換等を通じて、職種を超えて業務の枠を超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。



若手職員に対するきめ細やかなケア: エンゲージメントサーベイ

→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」の取組を進めています。
 ※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。

→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

厚生労働省改革若手チーム

「厚生労働省改革若手チーム」では、様々な職種の職員が集まり、省内から幅広く募った意見を踏まえつつ、若手の目線から、厚生労働省の業務効率化や、職場環境、広報等をより良くしていくための活動を行っています。検討結果は、大臣はじめ省幹部も出席する「厚生労働省改革実行チーム」で提言するなど、組織としての改革実現につなげています。



▶若手チーム定例ミーティングの様子(オンライン・対面のハイブリッドで実施しています!)



Glocal Destination

海外勤務・留学状況 (2024年4月1日時点)

1	ストックホルム	在スウェーデン日本国大使館一等書記官
2	ロンドン	在英日本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) キングス・カレッジ・ロンドン(留学) ロンドン大学東洋アフリカ学院(留学)
3	オックスフォード	オックスフォード大学(留学)(2名)
4	ケンブリッジ	ケンブリッジ大学(留学)
5	リーズ	リーズ大学(留学)
6	パリ	在フランス日本国大使館一等書記官 在パリOECD日本政府代表部一等書記官(2名) OECD雇用労働社会問題局雇用分析・政策課労働市場エコノミスト
7	リヨン	リヨン政治学院(留学)
8	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)
9	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
10	ジュネーブ	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多国間パートナーシップ・開発協力局開発協力担当 ILO労働条件・均等局ジェンダー・平等・多様性・包摂部JPO
11	北京	在中華人民共和国日本国大使館一等書記官
12	杭州	浙江大学(留学)
13	デリー	在インド日本国大使館一等書記官
14	バンコク	在タイ日本国大使館一等書記官
15	ハノイ	JICAベトナム労働・死傷兵・社会問題省チーフアドバイザー
16	フノンベン	WHO西太平洋事務局カンボジア国事務所 ヘルスシステムコーディネーター
17	クアラルンプール	在マレーシア日本国大使館一等書記官
18	ジャカルタ	JICAインドネシア・労働省労働政策アドバイザー
19	ニューヨーク	ジェトロニューヨーク厚生部長
20	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)
21	ボストン	ハーバード大学(留学)(2名)
22	ロサンゼルス	カリフォルニア大学ロサンゼルス校(留学)(2名)
23	パークレー	カリフォルニア大学パークレー校(留学)

地方自治体・地方労働局への 出向状況 (2024年4月1日時点)

1	北海道	北海道庁 保健福祉子ども応援社会推進監 北海道庁 経済部労働政策局産業人材課長
2	山形県	山形県庁 健康福祉部医療政策課長
3	群馬県	群馬県庁 健康福祉部長(兼)こどもまんなか推進監
4	埼玉県	行田市役所 健康福祉部長 川口市役所 福祉部長(兼)社会福祉事務所長
5	千葉県	千葉市役所 保健福祉局長 船橋市役所 健康福祉局長 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
6	東京都	東京都庁 産業労働局雇用就業部就業推進課長 多摩市役所 健康まちづくり担当部長 杉並区役所 福祉事務所高井戸事務所
7	新潟県	新潟県庁 産業労働部しごと定住促進課長
8	富山県	富山県庁 商工労働部労働政策課長
9	山梨県	甲府市役所 保健衛生総室長
10	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
11	愛知県	愛知県庁 副知事
12	三重県	三重県庁 医療保健部医療政策課長
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(兼)子ども未来部理事
14	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
15	大阪府	大阪府庁 福祉部高齢介護室介護支援課長 豊中市役所 副市長
16	奈良県	生駒市役所 福祉健康部次長(地域共生社会担当)
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
18	鳥取県	鳥取県庁 子ども家庭部家庭支援課長
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
20	広島県	広島市役所 健康福祉局保健部医療政策課長
21	山口県	山口労働局 総務部長
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
23	愛媛県	愛媛県庁 経済労働部産業雇用局労働政策課長
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 政策局政策部長
25	熊本県	熊本県庁 健康福祉部首席審議員 (兼)健康福祉子ども・障がい福祉子ども未来課長
26	大分県	大分県庁 福祉保健部子ども未来課参事 (兼)福祉保健企画課参事(部門計画調整担当)

厚生労働省で働く魅力



厚生労働行政にかける想い



入省を目指す 後輩に一言



ひと、くらし、 みらいのために

職員が一丸となって、国民にとってあるべき厚生労働行政を推進していく。
その想いの支柱として掲げられたキャッチフレーズです。
厚生労働省は、現在だけでなく「未来」にわたって、
この国に生きるすべての「人」とその「暮らし」を見つめ、守り続けます。

〒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)

<https://www.mhlw.go.jp/>



厚生労働省
ホームページ



厚生労働省
採用特設サイト



厚生労働省
総合職事務系サイト



MINISTRY OF
HEALTH, LABOUR
AND WELFARE



〒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) <https://www.mhlw.go.jp/>