

採用実績

※ () 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／大学院卒(文理や専攻分野問わず)、社会人経験者など、幅広く採用しています。

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	令和7年度
31(13)	36(15)	38(16)	35(16)	36(19)	36(19)	32(15)

Q&A

Q どのような人材を求めていますか。

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。

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 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。

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。

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。

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。

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。

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。

「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。

