



職業安定局
訓練受講者支援室長

まつばら あやこ
松原 亜矢子

(昭和62年入省)

研修業務は密度の濃い対人業務

平成18年から労働大学校の准教授を務めました。労働大学校は、労働行政職員のための研修機関です。労働局・ハローワーク職員が研修のために全国から集まります。

仕事は、カリキュラム作り、外部講師、企業見学・実習先等の選定、研修期間中は学級担任として授業とクラス管理もします。新たな研修の立ち上げ時は、本省担当課の意向を踏まえつつも外部講師、見学先の選定等かなり自由度が高く、知恵と工夫でオリジナルの研修を創り上げることができます。研修生にとっては現場を離れて学習にこそしめる貴重な機会です。実務に役立ち、参加してよかったと思える研修にすることが課題でした。

長い時は1ヶ月間研修生とともに過ごす研修は、密度の濃い対人業務です。クラスの雰囲気は研修の効果にも影響します。「盛り上がった」研修は研修生同士のつながりも緊密で、後で分かることですが「役に立った」との印象が強く、研修生の関係も長く続いているようです。研修を何本か担当するうちに、グループワークはどのようにファシリテートすると満足度が高いのか、研修生がだれずにモチベーションを維持するにはどんなことが有効か、孤立する研修生が出ずクラスが「よい雰囲気」になるのはどんなときかなど、在任1年が過ぎる頃には知りたいことが次々と出てきました。解決のヒントになるのではと2年目は、土日を使ってほぼ1年、傾聴のトレーナーとグループワークのファシリテーター訓練を外部機関で受講しました。仕事の必要と自分の興味からの勉強でしたが振り返ってみれば良い経験だったと思います。

平成18年

独立行政法人
労働政策研究・研修機構
労働大学校 准教授

平成14年

労働市場センター業務室 室長補佐
～本省・地方局をつなぐシステムの構築・更改～

職業安定局 雇用政策課 広報担当官
～職員向け広報誌編集～

平成12年

平成10年 三重女性少年室長

平成8年 婦人局 婦人福祉課 課長補佐 ～育児・介護休業法改正～

昭和62年 労働省入省 ～実務研修で愛知県に約1年間出向。県庁及び2安定所で勤務～

地域の課題に組織全体で取り組む

平成25年度からは、地方組織の管理職として静岡労働局職業安定部長を務めました。

当時静岡県は、リーマンショックの後遺症で製造業の生産拠点の海外移転等により多くの雇用の場が失われていました。かつては雇用優良県と言われていただけに、有効求人倍率が全国平均を下回る状況に、労使、自治体の方など、会う人ごとに「なぜなんだ?」と疑問をぶつけられました。そうした中、ハローワークの求人開拓業務も低調で全国的にも最下位に近い状況でした。求人はハローワークの商品であり、商品の揃わない店にお客さんも来ていただけないとのことで、静岡県下の全ハローワークをあげて求人開拓を強力に進めていくことが労働局の重要課題となりました。まずは、実態把握。実働部隊である求人開拓推進員一人一人の活動を把握しました。その上で、労働局、ハローワークで共通の目標を掲げ業務を推進するため、数回に分けて、関係者全員の研修を実施しました。研修では「なぜ今、この業務が重要なのか」を全員に理解いただくことが必要と考えました。また、研修の機会を通じてハローワークを越えて困った時は相談できる関係者のネットワークができたと思います。加えて、労働局担当者の努力により業務システムの機能を活用し、開拓数の多い求人開拓推進員の求人者向けPR資料をどこのハローワークの職員でもカスタマイズして使用できる仕組み、求人開拓推進員間で困った時に知恵を借り合う仕組みをつくりました。こうした取組を通して、求人開拓数も徐々に増加をしていきました。職員が一丸となって取り組んで初めて成果が出てくるものと実感した経験でした。

現職(平成27年10月現在) 平成27年

平成25年

静岡労働局 職業安定部長

平成22年 千葉労働局 雇用均等室長

平成20年

職業安定局
首席職業指導官室
室長補佐

子育て中の母親の就労を応援!

平成20年、マザーズハローワーク事業を担当しました。この事業は、平成18年度から開始され、キッズコーナーのある子連れで来所しやすい設備・環境と担当者制による丁寧な個別支援で高い評価を得ていました。在任中は、拠点を全国的に拡大する途上であり100拠点がオープンしました。子育てで離職した方等の再就職をきめ細かく支援する拠点であり、リーマンショック後は、景気悪化で大黒柱のリストラ、給与の削減などで働かざるを得なくなった主婦層の利用にも応えることとなりました。

拠点が全国的に広がったことから、国の機関として質の高い支援を全国均一に実施するため、ブロックでの経験交流会の開始、好事例を共有するための事例集の作成をしました。ブランク10年以上の主婦の社会復帰、DV夫から逃れての県を超えた就職事例等、自治体、NPO、事業主と緊密に連携しつつ、就職にまでたどり着いた多くの事例に出会いました。働く理由は人それぞれですが、特に女性のニーズは多様で複雑です。家族のこと、子どもの保育や学校のこと、お金のこと、職種、労働時間、働きたい場所、本人の価値観や生き方も影響します。それを踏まえたきめ細かい伴走支援が同事業の最大の売りであると実感しました。

女性の活躍支援が言われて久しいですが、未だに様々な事情から働きたくても働けない、社会で能力発揮できない方が子育て中の女性は多い気がします。その課題解決は重要な政策課題であると同時に、同じ子育て女性である私にとっては、後に続く女性のために少しでも世の中を前に進めることに関われる非常にやりがいのある仕事であったと思います。

職業安定局 雇用開発部
地域就労支援室長

はた しゅん いち
畑 俊 一

(昭和61年入省)



新しい制度をスタートさせる

平成10年の雇用保険法の改正により、教育訓練給付が創設されました。この制度は、労働者が自らの職業技能の向上のために自主的に教育訓練を受講し、修了した場合に受講料の一部を雇用保険制度の給付金として支給するものです。今や、働く人の主体的な能力開発を支援する制度として、とてもよく知られていますが、当時は出来たばかりであり、画期的な制度でしたので、どのように周知し、運営していくかは、労働行政にとっても大きな課題でした。

私の室では、給付の対象となる教育訓練コースの指定に関する業務を担当しました。何しろ初めての業務でしたので、指定要件の設定にはかなり悩みましたが、何とか事務処理体制を構築することができました。指定事務そのものは他の係で担当したのですが、制度の周知が進んだ2年目以降、民間教育訓練機関からの指定申請の件数が急増し、一時は処理できるかどうか心配になるくらい状況となり、夏の暑い中、大変な思いをしました。

室員総出で担当係を手伝って、何とか処理したのですが、期日までに無事指定事務を終え、民間教育訓練機関のパンフレットなどに「教育訓練給付対象」などと書かれているのを目にし、新たな制度をスタートさせるということは、このようなことなんだ、と感慨深く思った覚えがあります。

平成10年

職業能力開発局
民間訓練促進室 室長補佐

平成8年 秋田県商工労働部 職業安定課長

平成4年 職業安定局 外国人雇用対策室 指導係長

昭和61年 労働省入省 ～福岡公共職業安定所で1年間地方研修～

ハローワークと基礎自治体との連携体制を構築する

平成24年7月より、就労支援室長として、生活保護受給者や刑務所出所者など就労に相当な困難性を抱える方々の支援を担当しました。特に生活保護受給者の就労支援については、当時、関係審議会において生活保護法の改正に向けて議論が盛り上がっていました。このため、これまで実施していた事業を抜本的に見直し、平成25年度から新たな事業としてスタートしました。

事業実施にあたっては、生活保護制度を運営しているのが市区町村といった基礎自治体ですので、基礎自治体が設置している福祉事務所とハローワークの連携がポイントとなります。本省としてもかなりの数の自治体や福祉事務所を訪問し、自治体職員の方々と現場の実態や課題について意見交換等を行いました。当初は、福祉事務所職員の方々の反応は決してよいものではありませんでした。福祉事務所でも就労可能な受給者に対しては就労指導を実施しており、就職実現が困難であることをよく知っているため、ハローワークが出てきてどの程度実績があがるのかお手並み拝見という感じでした。このため、ハローワークに対し、福祉事務所に積極的に働きかけ、「顔の見える関係」を構築するよう再三指示を出すとともに、好事例の収集・提供に努めました。その結果、徐々に事業の成果が上がりはじめ、多くの自治体に事業の有効性を評価していただけるようになりました。

新しい事業を企画・立案する際は、課題を的確に把握したうえで、どう事業目的を実現するのかを考える必要があります。今回の事業の構築に当たっても、支援現場での課題を的確に把握し、すみやかに対応を検討・実施していくという業務の基本をあらためて実感しました。

現職(平成27年10月現在) 平成26年

平成24年

職業安定局 派遣・有期労働対策部
就労支援室長

平成23年

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業センター長

神奈川労働局
職業安定部長

平成19年

研究開発部門の責任者として方向性を示す

平成23年度から、高齢・障害・求職者雇用支援機構職業センター長を務めました。このセンターでは、職業リハビリテーションに用いる技法やツールの開発などを行っています。開発に当たっては、機構が設置している地域障害者職業センターや連携先の医療機関を通じて支援対象者を集め、実際に支援プログラムを運営しながら新たな支援技法の開発・改良を行っています。

私が着任したときは、発達障害、精神障害、高次脳機能障害の3分野での技法開発が進んでいましたが、開発後の活用や今後の方向性についてまでは十分検討されていない状況にありました。開発した技法やツールは、支援機関の方々に利用していただかないと意味がありません。このため、支援機関の方から話を聞き、各担当と議論を重ねて、どう活用していくかを含めた中期的な技法開発計画を策定しました。

もう一つ気になったことは、開発した技法やツールの活用による効果をどう明らかにするかという点です。医療分野ではエビデンスベースドメディシン(科学的根拠に基づく医療)が重視されていますが、職業リハビリテーションの技法開発でもエビデンスベースを心がけようと考え、そのために必要な論点を整理することとしました。検討会議の途中で異動となりましたが、その後、検討結果が取りまとめられ、技法開発において新たな視点を導入することができたのではないかと考えています。