

厚生労働省

採用案内

人間科学職を
目指す方へ

「人」の幸せを支える



Ministry of Health, Labour and Welfare



厚生労働省 採用案内

目次

- P3 新任職員に聞きました
- P5 先輩からのメッセージ
- P11 キャリア・ストーリー
- P14 現場で働く職員に聞きました
- P15 政策ピックアップ「障害者雇用対策について」
- P17 地方研修
- P19 ワークライフバランス
- P20 幹部へのインタビュー
- P21 採用の流れ
- P22 キャリアパス（人間科学職に求められること）
- P23 採用Q&A
- P25 組織図

※本パンフレットの内容は、平成29年9月現在のものです。



かわ さき まさ ひろ

河崎 将大

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 若年者雇用対策係



学生時代勉強したこと

教員養成課程の大学に通っていたので、主に初等教育や英語教育の教育方法、教育制度、教育史について勉強していました。卒業論文では、戦時期の準国民学校という中流階級以上の家庭の子弟が通う学校と国民学校に類する各種学校という主に貧困層の子弟が通う学校の相違や矛盾を法解釈や学校史などをもとに明らかにしました。

現在の業務

各都道府県労働局や一般の方からの法律や施策に関する問い合わせに対応したり、当室に来た依頼を室内の各係に割り振ったり、各係の意見を集約し室内の意見として齟齬が生じないように確認や修正を行っています。また、若者の雇用に関する国際案件の対応や法令データの諸整備、研修資料や白書の改訂なども行っており、一年目であっても主体的な取組と付加価値を生み出すことが求められる仕事です。

入省前の印象と入省後の印象の違い

入省前は縦割りの閉じた組織だと思っていましたが、実際は他省庁や企業の方との関わりも多く、職員も多様な方がいるため、今は開かれた組織という印象です。また、常に忙しい職場をイメージしていましたが、有給休暇の取得やゆう活の実施など、ワークライフバランスに力を入れており、働くときと休むときのメリハリがついた職場です。

今後したいこと

日々の業務に加え、ハローワークや労働局への視察・勤務、またプライベートで取り組むボランティアを通して、業務遂行に必要な知識・能力や、現場と行政の感覚を身につけ、迅速かつ適切に対応できるようになりたいです。今後は、障害者雇用の分野で、一人ひとりが能力や適性に応じた職業選択ができるようにし、その家族を含め周りの方が安心して暮らせるようになるなど国民全体に還元される施策を立案していきたいと考えています。

ある1日のスケジュール

- 9:30 ▶ **登庁・メールチェック**
- 10:00 ▶ **作業依頼**
(様々な課室からの依頼を、担当の係に割り振っていきます。)
- 11:00 ▶ **電話対応**
(地方の労働局や一般の方からの問い合わせに応じます。)
- 12:00 ▶ **昼食**
(お弁当や地下の食堂の他、同期や先輩、上司と省外に食べに行くこともあります。)
- 13:15 ▶ **都内のハローワーク視察**
(実際に現場で働かれている方と意見交換を通じて、今後の課題や施策について検討します。)
- 15:45 ▶ **作業**
(自分の係が担当する業務について、上司と相談しながら進めていきます。)
- 18:15 ▶ **退庁**



しぶ や ゆき ひろ

澁谷 幸央

職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課 調整係



学生時代勉強したこと

大学では、高齢者福祉を専攻していました。特別養護老人ホームでの実習の際、身体・知的・精神などの障害によって、若い頃に就労ができず、生活保護を受給せざるを得ない状況にある人と多く出会いました。この経験から、だれもが平等に就労でき、自分らしく働くことのできる社会づくりが必要だと感じ、職業安定行政に携わりたいと考えました。

現在の業務

現在の主な業務は、他課あるいは他省庁等から依頼される案件の内容・性質を判断し、課室内の業務分担に沿って、担当の係に作業依頼を行うことです。また、事業主の方や障害がある方からの電話対応や、会議への出席など、障害者雇用に関する現状と課題を国民の方々からお聞きする機会も多々あり、とても勉強になります。

入省前の印象と入省後の印象の違い

入省前は、休日も仕事を意識し自己啓発に励んでいる方が多いのでは、という印象でした。しかし、入省すると、プライベートと仕事をしっかり分けている方が多いと感じました。効率的に仕事をこなすためには、休日は趣味に打ち込み、平日は仕事に全力を注ぐことが重要であると知り、私も没頭できる趣味を探しています。

今後したいこと

本省で勤務する職員は、様々な部署の異動を繰り返しながら、「ジェネラリスト」としての成長が求められます。したがって、私は、若手の間に行政の仕事のルールや法令の基礎を学び、どこ部署でも活用できる行政官としての基盤を固めていきたいと考えています。そのために、業務終了後の復習を怠らず、一つひとつ知識を確実なものにしていくよう努力していこうと思います。

ある1日のスケジュール

- 9:20 ▶ **登庁・メールチェック**
- 10:00 ▶ **作業依頼**
(当課に依頼があった作業について、案件の具体的性質を考慮したうえで、関係する係に内容確認を依頼します。)
- 12:00 ▶ **昼食**
(昼食は外に食べに行くことが多いです。たまに少し遠出をして、銀座でランチを楽しむこともあります。)
- 14:00 ▶ **千葉県のハローワーク、地域障害者職業センターの視察**
(実際に現場で働く職員の方と、現在の課題等について意見交換を行います。)
- 17:00 ▶ **記事の執筆**
(労働に関する総合実務誌に当課の制度改正内容を掲載するため、上司と相談しながら執筆をします。)
- 18:00 ▶ **作業整理**
(次の日に行うべきことを整理し、業務のやり残し等がないか確認します。)
- 18:30 ▶ **退庁**



ふじ い あつ し

藤井 淳史

職業安定局
首席職業指導官室 職業紹介係



学生時代勉強したこと

学部、大学院を通して、社会学を専攻しました。学部では「対面的な相互行為」に着目し、その場その場で生起する相互行為と、それを包摂する社会との間にどのような関係があるか勉強しました。大学院では、日本における社会権の整備過程を確認し、社会福祉を権利として保証していく上での限界や、それを打破する方策を考察しました。

現在の業務

現在は、首席職業指導官室に配属されています。首席職業指導官室は、全国のハローワークで行われている職業紹介業務の管理を担っており、各都道府県労働局からの照会や、一般の方からの問い合わせに対応しています。時には国会議員の方から施策に関する説明を求められることもあり、その対応へ同行することもあります。また、各労働局のヒアリングにも同席し、日々多くのことを学んでいます。

入省前の印象と入省後の印象の違い

入省前にはお堅いイメージが先行していたのですが、実際はフランクな方が多く、わからないことは何でも聞ける雰囲気があり非常にアットホームな職場です。また、職業柄常に忙しい印象がありましたが、月に一回の有給休暇はしっかり取れる職場です。このような環境のなか、日々たくさんの人に支えられながら業務に励んでいます。

今後したいこと

今後は、人間科学職と関わりの深い職業紹介業務についての理解を深めながら、自分自身の専門性を高めるとともに、行政官としての基礎も固めていきたいと考えています。そのため、半年間の地方研修では現場の問題点をしっかりと確認し、また、勉強会等へ積極的に参加し、課題発見能力を養っていきたいと思っています。

ある1日のスケジュール

- 9:30 ▶ **登庁・メールチェック**
- 10:00 ▶ **問い合わせ対応**
(一般の方からの、職業紹介業務についての問い合わせに回答します。自分自身の勉強にもなります。)
- 12:00 ▶ **昼食**
- 13:00 ▶ **国立がん研究センターへのヒアリング同席**
(委託事業について協議のため、医師や社会保険労務士の方たちと打ち合わせを行います。)
- 16:00 ▶ **議事録作成**
(各係共有のため、先ほどのヒアリング内容について、簡単にまとめます。)
- 18:45 ▶ **退庁準備**
(明日やることをまとめ、帰宅の準備をします。)
- 19:00 ▶ **退庁**



ます だ ふう が

増田 風雅

職業安定局 雇用開発部
高齢者雇用対策課
高齢者雇用企画係



学生時代勉強したこと

教育学を専攻し、西洋的教育思想を中心に勉強していました。必ずしも勉強が労働行政に直結しているわけではありませんが、大学時代に、言葉の一つずつに隠されている歴史にこだわって文章を読む姿勢を身につけたことが、日頃の勤務に活かれています。また、児童養護施設でのボランティアや資格取得など、幅広い興味をもって活動していました。

現在の業務

現在は、高齢者雇用対策課に配属されており、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供するべく尽力しています。問い合わせへの対応や、会議の資料の準備などを担当しています。会議も、全国の労働局がかかるものや海外との交流など、様々なものがあり、緊張感もありますが、毎日勉強になります。

入省前の印象と入省後の印象の違い

忙しい職場という印象がありましたが、毎月一日の有給休暇取得やゆう活、テレワークなどにも熱心に取り組み、とても働きやすい職場です。先輩方も仕事だけではなく、私生活の面でも懂れる方が多く、毎日刺激を受けます。また、一般の方からのお電話への対応や、会議への随行など、想像以上に人とかかわる仕事が多いことも意外でした。

今後したいこと

国家公務員として不可欠な、法律や行政についての知識を一層深める必要があると感じています。その上で、人間科学職として教育学や心理学への興味を持ち続けていたいと思います。先輩方から本を紹介していただく機会や、自主参加の勉強会もあり、常に知的好奇心が刺激される職場で、今後も初心を忘れずに多くのことを吸収し続けたいです。

ある1日のスケジュール

- 9:20 ▶ **登庁・メールチェック**
- 10:00 ▶ **電話対応**
(一般の事業主の方からの高齢者雇用の法律に関する質問に対応します。)
- 10:30 ▶ **資料作成**
(厚生労働白書に載せる文書のデータを更新します。)
- 12:00 ▶ **昼食**
(同期や先輩と一緒に外食することが多いです。)
- 13:00 ▶ **関係団体からの意見聴取**
(議員会館に赴くこともあります。実際に困っていらっしゃる方の声を聞く機会は、勉強になると同時に身が引き締まります。)
- 15:00 ▶ **会議の傍聴**
(全国の労働局幹部の集まる会議でメモを取り概要を作る等の作業をします。)
- 18:15 ▶ **退庁**

❖先輩からのメッセージ



雇用環境・均等局
有期・短時間労働課 雇用対策係

ほそ かわ たく ろう
細川 拓郎

志望理由

大学時代、認知心理学を専攻していたのですが、臨床心理学や発達心理学的なフィールドにも興味があり、様々なアルバイト等を経験しました。ある自治体の児童相談所（一時保護所）等でアルバイトをしていた際に、中学や高校を卒業したら仕事に就きたい、という子どもたちと接する機会がありましたが、あくまで雇用は労使間の契約なので、希望どおりの就職に結びつかないケースも多く、「求職者への支援施策が充実していても、企業の意識を変えていかない限り、マッチングは進まないのではないか。」ということを感じました。企業に対して支援を行うことで、結果として労働者、企業双方の利益に繋がるような仕組みが構築できないか、という思いは今も変わらず持ち続けています。

現在の職務内容について

いわゆる非正規雇用の方の正社員化、人材育成、処遇改善を後押しするための事業主支援として、キャリアアップ助成金があります。キャリアアップ助成金は、同一労働同一賃金の後押し、非正規雇用の方の賃金アップや社会保険の適用拡大の後押しのための制度でもあり、様々な角度から非正規雇用の方の支援を行う制度です。現在の主な職務内容は、非正規雇用で働く方の支援として、適切な取組を行っていただいた事業主に助成金が支給されるよう、制度設計、制度の見直しを行うこと、利用者である事業主の方からのご質問に回答することです。こうした日々の業務を通して、非正規雇用の方が少しでも働きやすくなるように後押しをしています。

職場の雰囲気はどうか。

現在所属している雇用環境・均等局有期・短時間労働課は、平成29年の組織再編により新しく設置された部署ですが、有期・短時間労働課はもちろんのこと、厚生労働省全体の雰囲気としても、積極的に職員のワークライフバランスの向上を後押しし

経歴

- 平成26年 **入省**
職業安定局 雇用開発部 高齢者雇用対策課に配属
～高齢者雇用安定法に係る法令関係業務～
広島労働局で地方研修
～職業相談、雇用保険関係業務、事業主支援関係業務～
- 平成27年 **職業安定局 雇用開発部 雇用開発企画課 政策係**
～部内の法令関係業務等の取りまとめ、他省庁、省内関係者との調整業務～
- 平成29年 **職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課 雇用対策係**
～次年度に向けたキャリアアップ助成金制度、トライアル雇用助成金制度の制度設計に係る検討～
- 平成29年 **現職**

てくれているように感じます。また、業務の面について、本省での業務は自分ひとりで完結することではなく、常に上司や同僚と議論しながら進めていくのですが、より良い結論を導き出すために、意見を自由に発言することができる、逆にいえば自分の意見を持つことが求められているので、その意味でも働きやすく、同時にやりがいも感じています。

受験生にむけてのメッセージ

仕事をする中で、「自分で実際に経験してみないとわからない」と思うことがあります。もちろん、経験できないからこそあれこれ想像をして考えるのですが、良くも悪くも経験に勝るものはないと思います。思い返せば、学生時代は何でも経験できる貴重な時期だったと思います。アルバイト、サークル活動、研究活動など、興味があったらまずは経験してみることが大切で、そういった経験が将来の仕事について考える助けになると思いますし、実際に働く上でも役に立っていることを実感します。貴重な学生生活の経験を通して、厚生労働省で働くことに少しでも魅力を感じるのであれば、ぜひ応募してみてください。みなさまにお会いできることを楽しみにしています！



労働基準局 安全衛生部
産業保健支援室 メンタルヘルス対策係長

あお き よし み
青木 良美

志望理由

私は、もともと臨床心理士としてクリニックなどで働きたいと考えていたため、大学院で臨床心理学を勉強し、修了後は精神科クリニックなどに勤務しました。クリニックには働いている方も多く来院していましたが、うつ病などの診断書が出されて休職に入る方も多く、そうした状況を見るにつれ、職場で必要な配慮や気配りが行われていればこの人たちは休まずに済んだのではないかと考えるようになり、予防的アプローチや制度側からのアプローチに関心をもつようになりました。そんな折、厚生労働省の人間科学職の仕事が就労に関わるものだと知り、自分の関心に近いと感じ、働きながらの受験にチャレンジしてみようと思いました。

現在の職務内容について

ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策や、ポータルサイト「こころの耳」（委託事業）などを担当しています。ストレスチェック制度は世の中の関心も高く、多くの企業で実施されていますが、実施すること自体が目的となってしまう、本来の趣旨であるメンタルヘルス不調の予防に活用するところまで至っていない企業が多いのが現状です。一つでも多くの企業に趣旨をご理解いただき、実践につなげていただくために、国としてどのようにメッセージを発信していくかが今の私のテーマの一つです。テレビや新聞、ホームページなどを通じた周知、セミナーの開催、助成金での誘導など様々な手段が考えられますが、効果的な方法であれば、自分のアイデアが採用されることもあるので、仕事の幅は意外と広いと思います。

学生時代の専攻や障害者職業カウンセラーとしての経験はどのように現在の業務に活かされていますか。

日々の一つひとつの業務に活かされていると感じることはなかなかありませんが、職場におけるメンタルヘルス対策の

経歴

- 平成22年 **入省**
職業安定局 派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室に配属
大阪労働局で地方研修
- 平成23年 **職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課**
～障害者雇用率の改正、ハローワーク障害者窓口の業務管理等を担当～
- 平成25年 **独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー**
～障害者の方への就労支援や事業者への助言等を担当～
- 平成27年 **職業能力開発局 キャリア形成支援課 キャリアコンサルティング係長**
～キャリアコンサルタント国家資格化の準備・運営等を担当～
- 平成29年 **現職**

今後の在り方について、たとえば、企業はどのような対策をすることが効果的なのか、働く方がメンタルヘルス不調に至らずにすむためには何が必要なのか、について考えるときに、大学院時代の経験や障害者職業センター時代に会った方々とのやりとりなどがベースにあると感じます。自分の考えを政策に反映できる瞬間はそう多くはありませんが、時々タイミングはやってくるので、そういう時のためにこれまでの経験を忘れずにいたいと思います。

受験生にむけてのメッセージ

就職活動は、様々な選択肢の中から最終的に一つに決定をしなければならないという大変な作業だと思います。厚生労働省の仕事は、平たくいうと、“国民のために本当に必要なことは何か”を毎日真剣に考えることです。大変なこともあります。プレッシャーを感じることもあります。でも、そうした大変な気持ちは、日本で働く多くの人たちの大変な気持ちを知るチャンスでもあるのではないかと思います。

厚生労働省で仕事をしていると、現場の人の話を聞く機会はその多くはありません。だからこそ、少ない機会でもたくさんの思いや考えをキャッチできる繊細なアンテナを持ち続けることが大切です。現場と制度をつなぐ架け橋になるために努力できる人に、ぜひ厚生労働省で働いてほしいと思っています。





人材開発統括官付
キャリア形成支援室 室長補佐

ひだか ゆき や
日高 幸哉

志望理由

今思えば、当時、厚生労働省とそこで働く人間科学職の人たちが、どのような仕事をしているのかほとんどわかっていませんでしたし、「世のため人のため」などとそれほど強く考えていたわけでもありませんでした。大学では臨床心理学を学んだものの、心理カウンセリングなどを自分の仕事にすることがしっくりこない、けれども何らかの形で「人」につながることを仕事にしたい。そんな、ある種のモラトリアム状態だった私にとって、この組織の「人の一生に関わり続ける」ダイナミックさと、「その気になれば色々なことができそう」な懐の深さはとても魅力でした。この魅力は、今の自分にとっても変わることがありません。

現在の職務内容について

平成28年4月に「キャリアコンサルタント」が国家資格となりました。この、新たな国家資格に関する養成や試験、登録、更新といった制度全般の運営と、キャリアコンサルティングという、今後の雇用・労働政策の推進、ひいては社会経済の発展に大きな役割を果たすことが期待されている活動について、質や専門性の向上、企業への普及拡大を後押しするための事業に取り組んでいます。まだ2年目の制度であり、対応すべき事項が尽きない毎日ですが、末永く社会に根差したものとなるようにと考えています。また、今まで経験したどの業務よりも、役所の外の方々と関わるが多く、毎日が刺激に満ち溢れています。

業務をする上で求められる能力について教えてください。

厚生労働省の人間科学職は総合職であり、その扱う業務が、常に変化する社会・経済と直結した政策に関連するものばかりであるため、求められる能力を挙げればキリがないでしょう。的確な理解力、冷静な判断力、リーダーシップ、言葉で伝える力、人間関係を作り上げる力、心身共にタフであること…。

経歴

平成18年 **入省**
平成22年 **東京労働局 新宿公共職業安定所 職業指導官**
～雇用保険受給者などに対する職業相談業務及び求人開拓業務を担当～
平成23年 **職業安定局 派遣・有期労働対策部求職者支援室 求職者支援企画係長**
～新たに創設された求職者支援制度の施行、見直しを担当～
平成26年 **職業安定局 首席職業指導官室 職業紹介係長**
～求職情報の民間事業者提供の検討やがん患者の就職支援事業を担当～
平成27年 **職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 障害者雇用専門官**
～障害者の職業紹介や雇用率達成指導の企画立案、地方指導を担当～
平成29年 **現職**

そして、担当する業務や直面する状況に応じて、発揮すべき能力も異なってくると思いますが、正解のない課題に対して、真摯に向き合い、思考し、行動することが、日々の仕事の本質ではないかと感じるので、こうしたことを続けていける力が、いつ何時も欠かせないと言えるのではないのでしょうか。

受験生にむけてのメッセージ

このパンフレットを読んでいる受験生には、「〇〇に興味があるからぜひ携わりたい」という方もいれば、「何でもいいから人の役に立ちたい」という方もいるでしょう。あるいは、「なぜ厚生労働省の人間科学職なのか」を自問しているような方もいるかもしれませんね。私は、どれも素晴らしいと思います。なぜなら、このパンフレットにたどり着いている時点で、皆さんは最初の1歩を踏み出しているからです。最終的に行き着く先がどこになるのかはもちろんわかりませんが、その1歩を無駄にせず、時には迷ったり、立ち止まったり、引き返したりしながらでも自分の道を進んでください。私たちは、そんな皆さんに「仲間」として会えることを楽しみに待っています。



山梨県北杜市役所総務部
次長

いし い ちか ひさ
石井 悠久

志望理由

私がこの仕事を志望した理由は、とてもシンプルで、普通では経験できそうにないことが色々経験できると思ったからです。また、漠然としながらも、「社会の仕組みづくり」を担い、「働くこと」を支える厚生労働行政に魅力も感じました。実際、色々な職場を経験する機会に恵まれ、新しい職務に就くたびに、新たな出逢いに“わくわく”しながら仕事をしています。

現在の職務内容について

地方創生に積極的に取り組む市町村に対し、国家公務員等を市町村長の補佐役として派遣する地方創生人材支援制度により、平成28年4月から山梨県北杜市役所に勤務しています。北杜（ほくと）市は、山梨県北西部（長野県との県境）に位置し、八ヶ岳や南アルプス甲斐駒ヶ岳などの日本有数の山々に囲まれた人口45,000人ほどの小さな自治体です。

市役所では、いわゆる「地方創生」担当として、移住定住対策、子育て支援策、雇用経済・観光振興対策などに幅広く携わっています。「地方創生」と一言でいっていますが、具体的には「25年後の市の人口減少を緩やかにするために今何ができるか」を“ありとあらゆる方向”から横断的に企画立案し、関係部署を統括する業務をしています。

今は、25年後、50年後の市の姿を思い描きながら、市役所の職員や市民の皆様と一丸となって、地域づくりに取り組んでいます。市の未来を決める重要な時期に、重要な業務に携わることができ、とても“わくわく”した毎日を過ごしています。

本省と地方自治体での業務経験を通じて感じていることを教えてください。

私が、行政のいわゆる“最前線”で勤務するのは、北杜市役所で二度目になります。一度目は、リーマンショックの最中、ハローワークで。そして、今回は市役所です。どちらも地域の皆様との距離が極めて近いのが特徴です。

経歴

平成17年 **入省**
平成18年 **職業安定局 総務課 企画法令係**
～局内の政策取りまとめやハローワークの民間開放等への対応を担当～
平成20年 **東京労働局 池袋公共職業安定所 職業指導官**
～リーマンショック後の大量の失業者への職業相談、職業紹介を担当～
平成22年 **職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 調整係長**
～雇用率の引上げや障害者雇用促進法改正に向けた総合調整を担当～
平成25年 **職業安定局 首席職業指導官室 職業紹介係長**
～ハローワークと民間人材ビジネスとの連携促進等の企画立案を担当～
平成26年 **東京労働局 職業安定課長**
～管理者として都内ハローワークの運営や東京都との連携強化を担当～
平成28年 **現職**

市民にとって最も身近な行政は市役所であり、何かあった時に市民が真っ先に相談するのは市役所です。目の前の地域課題は、多種多様、個別具体的であり、企画立案には本当にあらゆる知識、経験、価値観が試されます。

私は、市役所での勤務を通じて、この市民との距離の近さというものを日々実感しています。その距離の近さゆえに、物事がなかなか上手く進まないこともあります。市の取組に対する市民の反応はとても早く、ダイレクトにやってきます。これは、本省での業務ではなかなか体験できない、“最前線”の醍醐味ともいえます。

本省での勤務も、市役所での勤務も、どちらも難しく、楽しいと感じています。

受験生にむけてのメッセージ

私がこの仕事を進めていく上で重要だと考えていることは、次の3つです。まずは①知らないことを積極的に学ぶこと、そして②労力を惜しまないこと、最後は③論理を超えた「想い」を持つことです。これらは、この仕事に限ったことではありませんが、厚生労働省で働く人たちは一様にこれらを実践していると感じます。私も、厚生労働省の職員として、少なくともこの3つは常に心に留めて仕事をするようにしています。

常に変化をおそれず、行動しつづける、そんな仕事に“わくわく”する人と一緒に働けることを楽しみにしています。



❖先輩からのメッセージ



大臣官房国際課
課長補佐

たけ うち

竹内 ひとみ

経歴

平成7年 入省
平成10年 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課 調整係長
～改正障害者雇用促進法の施行等を担当～
平成11年 ドイツ(カイザースラウテルン大学)留学
～ドイツの職業訓練制度(デュアルシステム)について研究～
平成16年 シンガポール日本国大使館一等書記官(外務省出向)
～シンガポールの内政、労働、保健分野を調査・報告～
平成19年 大臣官房 国際課
～OECD(経済開発協力機構)業務を担当～
平成25年 職業能力開発局 能力開発課 課長補佐
～公共職業訓練の企画業務等を担当～
平成29年 現職

志望理由

学生時代は、将来は臨床心理士になるつもりで、臨床心理学を学びましたが、官庁訪問で出会った先輩方からお話を伺ううちに、世界が広がり、自分も国の制度や政策の企画立案にぜひ携わってみたいと思うようになりました。今まで学んできたことから、全く違う世界に飛び出すことには正直不安もありましたが、チャレンジしてみたいという声に素直に従うことにしました。厚生労働行政の魅力は、日々の生活において、その政策の成果や課題を実感できることです。臨床心理士のように一人ひとりと直接向き合っていく仕事ではありませんが、制度や政策の企画立案は、常にそれを利用される方の立場に立って考えていかなければならないため、人と真摯に向き合う姿勢がなければ、できない仕事だと思っています。

現在の職務内容について

現在は、主にILO(国際労働機関)関係の業務に従事しています。ILOは2019年に創設100周年を迎える歴史ある国際機関です。毎年6月には、ILO総会が2週間程度スイスのジュネーブで開催され、日本の代表として委員会に出席し、日本政府の立場を表明したり、委員会のとりまとめ報告案の書きぶりに日本の意見が反映されるように調整したりします。

また、G7労働大臣会合も担当しており、議長国作成の大臣宣言案に対して、省内各局からの意見をとりまとめて事務局と調整したり、準備会合に参加して、現地で各国と協議をしたりするなど、労働分野において日本と世界の懸け橋となるような業務を行っています。

海外勤務や留学を経験して感じたことを教えてください。

人事院長期在外研究員制度でドイツに留学し、職業訓練制度を2年間学び、その経験は、後に能力開発課で日本の公共職業訓練の企画立案をする際に大変役に立ちました。また、シンガポールでは、外務省に出向して、日本大使館に勤務し、高齢者雇用対策など

日本が進んでいる分野において、シンガポール政府に日本の好事例を紹介しました。このように、留学や海外勤務を通じて、日本の強みや弱みを知ることができ、他国の効果的な政策や制度を日本の施策に活かせるほか、日本の好事例を紹介することで世界に貢献することもできます。

私の場合は、帰国子女でもなく、学生時代も英語が好きでもありませんでした。就職後に機会があり、留学や海外勤務を経験し、徐々に国際業務への関心ややりがいが高まり、世界も広がりました。皆さんも、英語が苦手なので海外勤務は無理、などと最初から思ってしまうのではなく、ぜひ海外勤務や留学にもチャレンジしてみてください。

受験生にむけてのメッセージ

厚生労働省に入省して早20年以上がたちました。正直、学生時代はこんなに長く働いている自分は想像できませんでしたが、気がつけば、周囲の方々に支えられ、海外の留学や勤務も含めて、得たい経験をさせてもらいました。自分ではとても無理だ、できないと思っていたことも、やってみれば何とかなるというのが実感です。挑戦することで世界は広がります。若いうちは特に、自分の可能性を自分で狭めるのではなく、いろいろなことを経験してほしいと思います。厚生労働省が、皆さんの可能性を大きく広げ、ワクワクするような人生をおくる舞台になってくれたら嬉しいです。



独立行政法人労働政策研究・
研修機構労働大学校 准教授

お の で ら の り こ

小野寺 徳子

志望理由

大学を卒業後、親の会が作った障害があるお子さんの療育の場において指導員として勤務していました。子ども達も可愛く大変やりがいもありましたが、親御さん達が御自身の亡き後のお子さん達の自立について最も心配していらっしゃることを知りました。現場において個々の問題に対峙し支援していくこと以上に、マクロの視点に立ち必要な支援を社会的な枠組みとして措置していけたらという思いを持ち、一年後旧労働省を志望し、入省しました。

現在の職務内容について

全国のハローワークの第一線で働く職員の育成、スキルアップを行う労働大学校で准教授をしています。経済社会の変化に伴い求職者、求人者を取り巻く状況も多様化複雑化している中でハローワークにおけるサービスの質を向上し、付加価値の高い支援を実現していくには個々の職員の有するスキルの高度化、専門性の向上等が不可欠です。厚生労働省の考える第一線機関の職員の仕上がり像を踏まえながら効果的な研修を企画し、担当する研修コースをコーディネートするとともに、自らも講義を受け持ち、またロールプレイ、討議等のファシリテーターも行っています。

最も印象深かった業務について教えてください。

前職において、平成32年1月に予定しているハローワークシステムの更改に合わせ、原則窓口で行われているハローワーク業務についてインターネットを通じて行うことを含めた見直しの検討を進めました。今後ともハローワークが雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、ハローワークの機能強化と利用者のアクセシビリティの向上を目指しハローワークの将来像を検討しました。その際に第一線の職員の皆さんとも熱い議論を交わし、方向性をとりまとめていきました。本省の方向性と現場の皆さんの思いをつなげる人間科学職としての役割の重要性を改めて実感しました。

経歴

平成2年 入省
平成7年 大臣官房 総務課 広報室 広報係長
～労働省全体の広報を担当～
平成14年 山梨労働局 職業安定部長
平成19年 職業能力開発局 能力開発課 課長補佐
～公共職業訓練全般の企画業務を担当～
平成22年 埼玉労働局 職業安定部長
平成25年 職業能力開発局 就労支援訓練企画官
平成27年 職業安定局
人道調査室・ハローワークサービス推進室長
～平成32年1月からのハローワーク業務・システムの刷新を担当～
平成29年 現職

受験生にむけてのメッセージ

人間科学職としての専門性を生かしつつ、現場の業務運営、マネジメント経験をベースにし、本省では各種施策等の企画立案などジェネラリストとしても幅広く活躍できるやりがいのある非常に面白い職場だと思います。国から地方の第一線まで一気通貫で動く組織でもあり、本省と地方の現場が同じ方向を見定めながら、地域の求人・求職のマッチング、雇用対策の推進に一緒に取り組んでいます。届ける支援の先に生き生きとした一人ひとりの人生があることを意識できる人間性豊かな方、好奇心旺盛でチャレンジ精神に溢れる方、是非仲間入りをお待ちしております。



宮城労働局長(昭和59年入省)

ほう じょう けん いち

北條 憲一

たくさんの人を助ける
やりがいのある仕事がいっぱいあります

現場の基礎力向上に徹底的にこだわる

首席職業指導官とは、全国のハローワークの職業相談業務の総元締めです。

ハローワークは年々利用者が増加し、また深いカウンセリングが必要な人から情報収集がメインという人まで求職者のニーズが多様化しています。それに対して現場では本当に様々な工夫や取り組みが行われてきました。創意工夫や物事を改善し実行していく力は、数々の国の出先窓口機関の中でもハローワークはNo.1だと思います。

一方、これらの取り組みを進める中で、基礎的な相談技法がおろそかになっていた面もありました。

そこで私は、徹底的に基礎的な相談技法の向上に取り組みました。少し専門的になりますが、各種支援技法のマニュアル・相談技法Tips集・職種別の職業情報把握チェック項目集・求人票記載好事例集の作成、相談記録の量や条件別の職業紹介成功率を簡単に計算できる分析ツールの開発、職業相談や相談記録をとるための方法のトレーニングビデオと教材の開発、職業情報のEラーニングツールの開発、ハローワーク職員が自分のパフォーマンスを確認できる職員システム上のマイページ開発などを進めるとともに、それらを現場へ定着させるための出張指導など、ありとあらゆる方法で基礎力の強化を図る取組をしました。また、現場の創意工夫を進める取組の方も歩を止めることなく、ヒアリングや好事例収集を徹底的に行い、現場にフィードバックしました。現場の全職員にメールマガジンで職業相談の技術的指導をし士気を鼓舞しました。それらの集大成として、職業相談業務のバイブルである職業紹介業務取扱要領の抜本的な改正にも取り組みました。これらは人間科学職にしかできない専門性の活かせる仕事のひとつかと思っています。

平成4年

北海道労働局
釧路公共職業安定所 所長

職業安定局 業務調整課 職業紹介係長
～レディス・ハローワークの開設等を担当～

平成2年

総務庁 青少年対策本部
～若者の生活志向調査、
父子関係国際比較調査などを担当～

昭和60年

労働省入省

昭和59年

現場で生の業務改善を進める

30歳代前半で北海道の釧路にあるハローワークの所長となりました。

直前まで本省で全国のハローワークの職業紹介業務の指導を担当し、組織や業務の抜本的な見直しプロジェクト(当時「業務改善運動」と呼んでいました)のメンバーでしたので、赴任時は、それらの仕事で現場でどうやってこなされているかを肌で感じ、生の業務改善の仕事ができると大変楽しみでした。一方、現場の仕事は研修生時代に少し経験しただけでしたので、非常勤職員を含めて60人ほどのベテラン現場職員のトップとなることには不安があり、はじめは相当こわばっていたと思います。幸い、庁舎の建替計画があり、新庁舎のレイアウト設計から業務の在り方まで、何がベストかを職員と連日議論し、それを実現させていく過程を経験でき、大変充実した毎日となりました。

休日は釧路湿原、摩周湖、阿寒湖や道東の牧草地帯を車で走り回り、これまたなかなか得難い体験でした。

現場の労働政策広報マン

職業安定行政のみならず、労働基準行政、雇用均等行政を含め、宮城県内の労働関係の問題全体を担当しています。一番力を入れているのが、「働き方改革」の推進です。労働局長は対外的な顔という役割が重要ですので、プレイングマネージャーとして、一広報マンとして動き回ることを心がけています。例えば県内のいろいろな会合に飛び込んでいって「働き方改革」の必要性和支援策を周知し、個別企業の社長さんを訪問して一人ひとり理解をしてもらう取組をしています。また、ホームページの改革やメールマガジン発信、局独自パンフレットの配布作戦もしています。

長時間労働の撲滅や非正規労働者のキャリアアップのためには日本的雇用慣行の変革や労働生産性を向上させなければなりません。ではそれをどうやって? それを現場レベルで考えて改革していくことに現場の醍醐味があります。

平成29年

現職

平成26年

職業安定局 雇用開発部 雇用開発企画課長

平成22年

職業安定局 首席職業指導官
～ハローワークの職業相談業務の総責任者～

平成18年

職業安定局 就労支援室長

～ネットカフェ難民実態調査の実施、住居喪失不安定就労者に対する就職安定貸金制度の創設、日比谷派遣村政府側対応、生活保護受給者や刑務所出所者の就労支援事業を担当～

住居を失った失業者にどうやって住居と仕事を確保するか

当時、就職が困難な人、例えば生活保護受給者、母子家庭の母、刑務所出所者等の方々への就職支援は障害者に比べ遅れていました。今後はそれが大切になるだろうと就労支援室という部署が新設され初代室長となりました。

着任後、次々と問題が吹き上がりました。はじめは「ネットカフェ難民」でした。日雇いで派遣労働をしながらネットカフェで寝泊まりしている人がテレビで報道され社会問題になり、国会でも早急に現状把握して対策を打つべきとの追及が連日なされました。全国実態調査と当事者ヒアリングの企画立案、予算確保、質問項目設計、調査業務の競争入札、集計分析作業等、記者会見による報道発表までを3か月でやりました。ネットカフェで寝泊まりしている人が全国で何人いるか、そのうち日雇派遣労働者が何人かをどうすれば把握できるかには相当頭を使いました。対策についても東京都と連携して歌舞伎町に相談施設を作りました。

続いて起きたのがリーマンショックによる派遣切りでした。当時社宅に住む派遣労働者が多く、派遣契約を切られると住居を失います。その方々にアパートを借りる資金と就職先を援助し、年越し前に実績を出すことがミッションでした。平成20年11月中旬のことです。急いでハローワーク、不動産業者、金融機関、信用保証機関をネットワークで結ぶ資金貸付事業を企画立案しました。企画書を手に金融機関や不動産業の関係団体に飛び込んでお願いにまわり、金融機関の金融商品開発担当者と議論をして貸付要件を決め、支店長会議で説明をし、事業マニュアルの整備と運用に関する現場からの数百もの照会への応答をこなし、一方、信用保証機関への補助金制度を組み立てて財務省と予算獲得の緊急折衝をし、年末滑り込みで融資事業を開始しました。最終的には10000件の貸付を行い、それを受けた人の住居喪失を防ぎ再就職を確保できました。

そのほか、担当部局と組んだ生活保護受給者・母子家庭の母の就労支援事業、法務省と組んだ刑務所出所者の就労支援事業などを打ち出し成果をあげました。



職業安定局 首席職業指導官
(昭和63年入省)
ふじ なみ たつ や
藤浪 竜哉

社会のため、
その一人ひとりのために、
頑張れる仕事です

被災地での勤務。これ以上のやり甲斐はない

宮城労働局に赴任したのは、平成23年6月。東日本大震災から2カ月余りが過ぎていました。それまでの間、報道でしか知りえなかった被災地での勤務に、相当な緊張感をもって臨んだのを今でも鮮明に記憶しています。

着任早々に出向いたのはハローワーク気仙沼。被災した庁舎は、ガレキに埋もれて無残な姿と化していました。高台にあるホテルのロビーに臨時の窓口が設けられ、全国のハローワークから集まった応援職員の皆さんが慣れない土地で雇用保険や助成金の相談に汗をかいてくれています。まさに「ハローワークはひとつ」という当時の合言葉を実感した瞬間でした。

安定部長としては、本省各課室から求められる各種資料等の局内調整と報告、応援職員の人数と配置所の検討、求職者であふれる県内ハローワークの業務運営の指示など、最初の1年はまさに激走の日々でした。でも、全国が注目する復興への道程に自分も関わっていることに、これほどやり甲斐を感じたことはありません。被災された方々のために何ができるか。どんなに忙しくても仕事への情熱と誇りがあれば乗り切れる。そう感じた職場でした。

平成13年
職業能力開発局
育成支援課 課長補佐

宮崎県 商工労働部
職業安定課長
～初めて地方管理者
として勤務～

平成10年

平成5年
職業安定局
業務調整課若年者雇用対策係長

労働省 入省
～新潟県・新潟公共
職業安定所で1年間
地方研修～

昭和63年

バブル崩壊後の学卒対策に奔走

バブル崩壊による急速な景気悪化により、予定どおり4月に学卒者を採用できなくなった企業が後を絶たず、内定取消し問題として連日のようにマスコミ報道されていました。その中で火中の栗を拾うかのように担当係長に。その対応業務は凄まじく、今の時代、ここに記載するのも憚れるほどです。また最も印象に残っているのは、翌年開催した東京ドームでの就職面接会です。1都3県のハローワークの協力の下、約700社の求人企業を開拓し、グラウンドいっぱいに机を並べました。参加した学生は約1万3千人。1日のみの開催のために数カ月の準備を各都県の学卒担当者と連携して行いました。本省と地方が一体となって取り組んだ初めてのイベントであり、その達成感は忘れられません。今思えば、世の中の動きを本省で直接受け止めた初めての経験だったといえます。

平成17年
職業安定局 首席職業指導官室 室長補佐
～市場化テストによる官民競争への対応～

キャリアコンサルタントの根っこをつくる

当時、労働者個人のキャリア形成を支援する方向が打ち出され、その仕組みの整備が求められていました。その仕組みの一つが、キャリアコンサルティングを行う専門家(キャリアコンサルタント)の養成です。それにはまず、キャリアコンサルタントは何ができる人なのか、どのような能力を持つ人なのかを国として明確にしなければなりません。そこで、研究会を立ち上げる一方、当時民間で実施されていた数社の養成テキストを集めた上でバラバラに分解し、共通項を抜き出して整理する。その作業を当時の心理職(人間科学職)の先輩方の協力の下、別室に数週間もって作業し、能力要件としてまとめあげました。心理職としての知識、経験が最も活かされた仕事だったといえます。その後、その能力要件をベースに、標準レベルの資格試験や技能検定が生まれ、そして、国家資格へとつながっていきます。自分が関わった施策が成長していく。それを見ることができるのは感無量です。

職業能力開発局
企業内人材育成支援室長
平成27年

職業能力開発局
キャリア形成支援室長
平成26年

現職
平成29年

平成23年
宮城労働局 職業安定部長

厚生労働省本省からの指示を受け、各都道府県労働局が地域の産業、雇用失業情勢に応じた雇用対策を展開し、ハローワークはその窓口となっています。人間科学職は、労働局やハローワークでの勤務の機会があり、本省と現場それぞれを経験することが出来ます。ここでは、現在労働局とハローワークで勤務している職員に話を聞きました。



広島労働局 職業安定部長
さとう えつ こ
佐藤 悦子

■現在の職務内容について教えてください。

広島県内には15のハローワークがあり、労働局職業安定部は、それらハローワークの業務をはじめ、県内の職業安定行政を司る部署です。職業安定課、職業対策課、需給調整業務課、訓練室という4つの課室から成り、本省からの指示を踏まえ、地域の特性も勘案しながら、各ハローワークに対して業務の指示を行うほか、助成金の支給事務、労働者派遣事業者や職業紹介事業者への指導監督、民間業者へ委託する事業の委託手続き、関係団体への周知・啓発や調整、面接会の開催など様々な事業の企画立案等を行っています。私は部長として、各ハローワークの状況も確認しつつ、それら業務について職員への指示などを行うとともに、必要に応じ、総務部、基準部、雇用環境・均等室といった他部署との調整を行います。また、関係団体や自治体、特に県との連携を深めるために、意見交換等を行うのも大事な仕事です。



東京労働局 新宿公共職業安定所
職業相談第一部門 職業指導官
やました ゆ か
山下 由佳

■現在の職務内容について教えてください。

ハローワーク新宿で、職業相談を担当しています。「自分の適職が分からない」「高年齢でも就きやすい仕事は」求職者からの相談内容は多岐にわたります。労働市場の動向を踏まえた情報提供、求職者のニーズや課題を引き出す問いかけなど、アプローチ方法は様々ですが、最終的に本人が望む働き方を実現する手助けとなることを目指して、支援を進めています。就職が決まったというご報告もさることながら、次のステップにつながる気付きを得ていただけの時の喜びは、現場ならではのやりがいだと感じます。

■労働局での仕事の魅力を教えてください。

誰もが活躍できる社会の実現に向けて、職業安定行政の果たすべき役割は益々重要になってきています。その役割をしっかりと果たすべく、限られた人員や財源を最大限に活かすにはどうしたらよいか、日々求職者・求人者と接しているハローワーク職員と知恵を絞りながら取り組んでいくのは、難しいながらも非常にやりがいのある仕事です。これまで本省勤務が中心の自分と、ハローワークで窓口対応や各種手続きの事務処理を主にしてきた職員たち、一人ひとりに得意な分野と不得意な分野があり、お互いに補い合い時には意見を戦わせながら、課題を一つ一つ解決してゆくと、異なる場所・立場で異なる経験を積んできた者同士であっても、志を同じくする仲間であることを実感します。お客様とのトラブルや、関係機関との意見の対立など、困難な場面もありますが、そうしたことも含めて、世の中の動きを肌で感じます。

経歴	
平成4年	労働省入省
平成16年	石川労働局 職業安定部長 ～若年者の就職支援に係る県との連携についての調整などを実施～
平成20年	職業安定局 首席職業指導官室 室長補佐 ～都道府県との連携による緊急就職支援事業、市場化テスト等を担当～
平成28年	現職

■ハローワークでの経験を本省の業務にどのように生かせると思いますか。

現在の業務は、求職者の方々の率直な反応や声から、働き方についての多様なニーズや社会の変化をいち早く感じ取ることのできる場です。対面する個々人の課題解決に向けて必要なことは何か(窓口での相談の中で、または既存の制度の運用次第で解決可能か、全く新しい枠組みを必要とするのか…等)、個人を軸に社会や制度の在り方を見直す貴重な機会だとも感じています。本省に戻っても常に現場で感じた率直な疑問に立ち返り、立案される施策が、最終到達点である個々人にいかに結びつくのかという視点から、制度の検討に臨んでいきたいと考えています。

経歴	
平成26年	厚生労働省入省 職業安定局 派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室 若年者雇用対策係 ～若年者雇用対策に係る取りまとめ業務や広報等を担当～
平成27年	職業安定局 雇用開発部 高齢者雇用対策課 高齢者雇用企画係 ～高齢者雇用安定法の改正や、働き方改革に伴う業務等を担当～
平成29年	現職

人間科学職の主なフィールドの一つとして、障害者雇用対策が挙げられます。障害者雇用対策と一口に言ってもそのアプローチの仕方は様々です。そこで、現在本省と現場で障害者雇用対策に関する業務を行っている職員に話を聞きました。



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
東京障害者職業センター 次長

あきば みきこ
秋場 美紀子

■現在の業務内容について教えてください。

主に3つの業務を担当しています。一つ目はジョブコーチに関する業務です。ジョブコーチは、障害者が職場で定着することができるように、障害者ご本人や企業、同僚の方々に支援をするものです。二つ目は発達障害者に対する就職支援です。ハローワークで求職活動をする発達障害者は10年前と比較し10倍以上となっています。支援ニーズの増加に対応して、ハローワークでの就職支援の体制を整備しています。三つ目は難病患者に対する就職支援です。ハローワークで求職活動をする難病患者の方も年々増加しているため、難病についての専門知識を持つ難病患者就職サポーターを全国のハローワークに配置し、難病相談支援センター等と連携したきめ細かな就職支援を行っています。

■発達障害も難病も、どちらも就職支援のニーズが高まっている分野ですよ。主な業務のうち、現在特に重点的に取り組んでいることは何でしょうか。

ジョブコーチに関することです。ジョブコーチによる支援は、障害者の方が職場定着をする上で有効で、企業団体等からも高く評価されています。来年度からは、法定雇用率が2.2%に引き上げられるので、職場定着に課題を抱える精神障害者や発達障害者の雇用は増加することが予想されます。こうした中で、ジョブコーチによる支援ニーズもより一層高まると思われるので、養成研修をより一層推進していくなど、ジョブコーチによる支援の体制を拡充していく必要があると考えています。

■現在の業務に、人間科学の知見はどのように活かされていますか。

学生時代は発達心理学を専攻し、自閉症などの障害がある子どもと関わりながら子どもの発達を中心に勉強していました。その時に、関わりを持った子どもの保護者の方が就職についてとても気にかけておられることを身をもって感じました。現在は、発達障害者の方に対する就職支援を担当しており、学生時代の経験が、発達障害者の方を理解する上で役に立っているのではないかと考えています。発達障害者の方にとって効果的な就職支援のあり方について、引き続き検討していきたいと思っています。

■現在の業務内容について教えてください。

障害者職業センターは、障害者や企業に対して、就職や職場定着の相談・支援、復職支援などのサービスを行う機関で、私は、事業主支援とジョブコーチ支援を担当しています。ジョブコーチ支援とは、職場適応に課題がある場合に、センターなどに配置されているジョブコーチが職場に出向き、事業主と障害者の双方に対して、課題を解決するための助言・指導を行う制度です。具体的には、事業所での面談や作業観察を通じて課題を整理し、支援計画を立て、支援を実施し、関係者間でケース会議を行うなどのコーディネートを行っています。

■企業や障害者の方と実際に接する機会が多そうですね。どのような点を心がけて支援をされているのでしょうか。

平成30年度から精神障害者が雇用義務の対象に追加される中で、精神障害者や発達障害者の支援ニーズが高まっていることを実感しています。例えば、大人になってから発達障害と診断を受けた人が初めて障害をオープンにして就職する場合、本人や周囲の障害理解を進めるとともに、特性に応じた職場環境を作っていくことが求められます。このため、一人ひとり特性も仕事内容も職場環境も異なる中で、長く安定的に働いていただけるよう本人・事業主双方に対するきめ細やかな支援を心がけています。

■現在の業務に、人間科学の知見はどのように活かされていますか。

平成20年度から障害者雇用対策課で4年間、精神障害者や発達障害者の就労支援政策を担当しました。その際、現場の声を聞こうと、事業所や就労支援機関を訪問したり、意見交換の場に積極的に参加したりして、把握したニーズを政策の見直しや立案の参考にしました。そういった現場を知り政策に反映させていく姿勢は、人間科学職の強みだと思っています。

今はまさに「現場」の仕事です。障害者や事業所の課題を解決していくためには、必要な情報をキャッチし、総合的に判断することが求められます。その際、学生時代に学んだこと、行政官としての知識や経験が役に立っています。今度は、この現場で得たことをいつかまた施策に反映していくことが楽しみです。



職業安定局雇用開発部
地域就労支援室 室長補佐

ますだ やすみ
増田 保美



職業安定局雇用開発部
障害者雇用対策課 課長補佐

すぎはら けい
杉原 慶

■現在の業務内容について教えてください。

大きく分けると二つあります。一つは、精神障害者の就労支援です。ハローワークに精神保健福祉士などの有資格者を配置し、相談支援にあたっています。また、ハローワークと精神科医療機関が連携し、チームになって一人の精神障害者の方の支援をしています。

もう一つは、障害者の新しい働き方の推進です。テレワークなど新しい働き方が広がる中、これまで働きたくても制約があって難しかった方にも新たな選択肢が増えており、働きたい方が働ける環境を整備するのが仕事です。

■いくつかの業務がある中で、特に現在重点的に取り組んでいることは何でしょうか。

やはり精神障害者の就労支援です。平成30年度から、精神障害者が雇用義務の対象に追加される中で、働く精神障害者が大きく増えることが予想されます。実際、ハローワークで求職登録している障害者の中で最も多いのは、精神障害者です。ただ、精神障害者の支援のノウハウがまだ企業に蓄積されていないため、採用するのに戸惑っている企業もあります。

■採用に踏み切れない企業への対策はあるのですか。

ハローワークが会社に出向き、障害の特性や配慮事項を伝えるなど、就職後の定着まで見据えた支援を行っています。精神障害者の雇用に二の足を踏む企業に対して、きちんと説明をして、精神障害者の雇用のハードルを下げてもらうことが大切だと考えています。

■現在の業務に、人間科学の知見はどのように活かされていますか。

一口に精神障害者と言ってもその様態は様々です。また、健常者であった方がある日を境に障害者として働くということもあり、これはご本人も周りも大変なことです。そのような方への支援施策を考えるので、ある程度のカウンセリングマインドは必要になると思います。具体的な心理技法を使うことはめったにありませんが、人間科学的なマインドと知識は比較的活かされる業務だと思います。しかし、それらが全く無かったとしてもこの業務をやっていけば自然に育まれていくのだと思います。



職業安定局雇用開発部
地域就労支援室 就労支援係長

うらかみ はるか
浦上 晴香

入省一年目の10月から翌年の3月末までの半年間は、地方の労働局やハローワークで研修を受けます。実際に職業安定行政の最前線で働き、職業相談、職業紹介や事業主への指導・助言などを通して職業安定行政施策の運用を具体的に学ぶことができます。

本ページでは、平成28年度に地方研修を受けた職員の経験について紹介します。

兵庫労働局・神戸公共職業安定所



職業安定局 雇用開発部 高齢者雇用対策課

まつもと りお
松本 理央

研修を経て、本省で企画立案された施策はハローワークという現場を通じて、はじめて支援を必要とする求職者に届けることができるのだと実感し、本省職員として、現場の業務負担や業務の効率性等に配慮する視点も大切であると気づかされました。研修で培った現場業務の知見や課題意識を忘れずに、誰かの支援を必要とする求職者の方々のために、職業安定行政として何ができるのかを考え続けていきたいと思います。

北海道労働局・札幌公共職業安定所



職業安定局 総務課

なか むら まい
中村 舞

本省に戻ってからも、これは研修先ではどうだったかと思いつく度、(ふと目に留まるのは北海道ゆかりのものである度、)自分の中にまた1つ拠り所が増えたことを実感します。研修では、労働基準部や雇用環境・均等部、労働局を越えて北海道庁や札幌市、また地元企業の方の様々なご意見にも触れたことで、雇用情勢が上向く中でも、新たに職業安定行政に求められる役割もあると考えました。日々、社会の変遷にアンテナを張って業務に臨んでいきたいです。

広島労働局・広島公共職業安定所



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

ふじ た り さ こ
藤田 里左子

研修期間中、様々な部門での業務を経験する中で、一見それぞれ独立して見える業務は、すべてが連動して雇用の安定という目標に向けて行われているものだとことを実感できたことが非常に印象に残っています。

本省の業務のみでは分かり得なかった労働局やハローワークの業務を経験することができたため、現在の業務で担当する施策や事業が、どのようにすれば現場で円滑に進められるか考えながら、日々の業務に取り組んでいます。

静岡労働局・静岡公共職業安定所



人材開発統括官付 キャリア形成支援室

むら かみ か な こ
村上 佳菜子

ハローワークでは、雇用保険、求人、職業紹介、障害者等の専門援助など主要な部門の業務を経験しました。困難を抱える来所者の方も少なくなく、セーフティネットとしてのハローワークの役割の重要性を実感しました。窓口対応では、悩むこともありましたが、静岡の職員・相談員の方に支えられ本当に充実した半年間になりました。今後も、研修で学んだ現場の目線を忘れずに、日々の本省業務に取り組んでいきたいと思っています。

福岡労働局・福岡中央公共職業安定所



職業安定局 雇用開発部 雇用開発企画課

たか ぎ ふみ ひこ
高木 郁彦

研修では様々な業務に触れることができただけでなく、各業務に携わる職員や相談員から熱意や不安など様々な思いを聞かせてもらいました。また、来所者のキャリア支援のための連携協働も工夫しているという実感を持ちました。一年目に福岡での研修ができたということを胸に刻み、そこでの時間や経験、出会った人々、失敗、素朴な思い等を大切に、本省業務でも利用者のニーズとそこで働く人の思いの両方を想像しながら業務に取り組んでいきたいと思っています。

愛知労働局・名古屋中公共職業安定所



職業安定局 雇用政策課

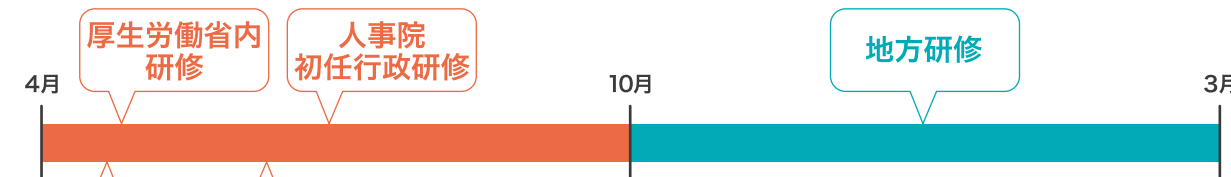
ます だ なお とも
増田 直友

まず現場で感じたことはハローワーク利用者からの期待はとても大きいものだったということです。そして、現場の職員がどうすればそうした要望に応えられるのかと日々試行錯誤していることを実感できたことは非常に貴重な体験でした。

研修を通して、現場の方がより業務に取り組みややすい環境を整えたいと感じました。半年間の研修で得た現場ならではの視点と現場の職員とのつながりをこれからも大切に業務に励みたいと思います。

人間科学職の研修について

入省一年目には以下のような研修が実施されます。



4月

▶ 合同初任研修

全省庁合同で行われる3日間の宿泊研修。講演やディスカッション、公務員倫理の学習等を通じて、国家公務員としての心構えを学ぶ。

▶ 厚生労働省内研修

厚生労働省新任職員対象の約3週間の研修。省が所掌する幅広い業務内容を学びながら、行政官としての基礎を身に付ける。またハローワークなどの関連施設の見学も行う。

5月～7月

▶ 人間科学職研修

厚生労働省の人間科学職新任職員を対象とした数日間の研修。労働行政の概要に加えて、人間科学職としての心構えなどについて学び、人間科学職の役割への理解を深める。

▶ 人事院初任行政研修

全省庁合同の5週間にわたる研修。政策に関する講義や討論に加え、介護施設や地方自治体での見学・実習を行う。様々な省庁の同期と親睦を深めるとともに幅広い知見と繋がりを得る機会となる。

娘の存在が仕事の原動力！

皆様こんにちは。昨年7月に待望の第一子となる娘が生まれ、その際に2週間ほど育児休業等を取得させていただきました。上司・同僚をはじめとした周りの皆様になるべく迷惑をかけないよう仕事を前倒しで進める努力をしましたが、きっと少なからず周りの皆様の負担を増やしてしまったことと思います。改めて、嫌な顔一つせず育児休業に送り出してくれた周りの皆様のご理解と、「育児休業は絶対取得するべき」という職場の温かい雰囲気感謝します。

育児休業期間中に、家族と時間を共にし、娘の将来のこと、これからの仕事と育児のことなどを一緒に考えました。その結果としてたどり着いた、我が家なりのワークライフバランスの在り方を、娘へのメッセージという形で、紹介させていただきます。

「娘へ。ようこそ我が家に。家族会議の結果、ママはキミと一緒にいる時間を最優先にして、当面は仕事から離れることとなり、パパはこのお休み(育児休業)が終わったら、いつも通り働き始めることにしました。パパと一緒に時間を過ごせるのは、平日の朝と週末がどうしても多くなってしまうけど、パパもできるだけ平日1日は個人的な『育児デー』を設けて、早く帰るようにするので、一緒に夕食を食べたりお風呂に入ったりしようね。平日はなかなか十分に一緒にいる時間が確保できないけど、パパは職場で、若者が、自分の望む仕事、自分が望む働き方が実現できる環境を作るため、日々頑張っているんだよ。将来のキミが笑顔でいきいきと働いている未来を想像してね。」

育児については、それぞれの家庭でそれぞれのやり方があるのだと思いますが、育児休業の取得促進を目指す厚生労働省だからこそ、それぞれの育児事情に応じた選択ができるのだと思います。厚生労働省の仕事は、いずれも育児をするパパ・ママにとって大事なもののばかりです。これからも娘の存在は仕事の原動力となるのだと思います。



人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当
参事官室室長補佐

はやし みき お
林 幹雄

初めてのチャレンジ～子育て・仕事の両立～

入省7年目に長男(現在2歳)を出産し、その後続けて長女(現在1歳)を出産しました。育児休業は3年近く取ったので、仕事復帰するにあたってはかなりの不安がありました。いざ復帰して約3ヶ月になりますが、毎日が怒涛のように過ぎていきます。

朝は反抗期真っ盛りの子供たちを起こしてご飯を食べさせ、洗濯物等の家事もすませ保育園へ送りに行きます。そして仕事に向かい、あっという間に時間は過ぎ、すぐにお迎えの時間がやってきます。今は1時間の勤務時間短縮制度を使っているのですが、なんとか時間内に業務を済ませる様にしますが、終わらない作業があれば係内や上司に引継ぎをお願いします。そして、私は保育園へ子供を迎えに行きます。

子どもを育てながら仕事をする上で心がけていることは、上司や部下とのコミュニケーションを怠らず、自分だけで仕事を抱えないで必ずどの案件も共有することです。基本的なことですが、急な休みを取らなければならない場合、周囲への負担を極力減らすためにも重要です。また、子どもが産まれる前と比較して、格段に時間の制約があるので、周囲の方の協力なしでは仕事がまわりません。感謝の気持ちを常にもつとともに、仕事で返していけるよう日々頑張っていこうと思います。

まだ復帰して3ヶ月ですが、子どもが病気をしたり情緒不安定になったりと様々なことが起こりますが、仕事と子育てを両立されている先輩方の話を聴いたり、相談にのってもらっていたりしていると、不思議と「なんとかやるしかない」「やるだけやってみよう」という気持ちが湧いてきます。

厚生労働省は女性も多く、両立を支える制度が充実しているので、先輩のモデルを参考にしつつ、仕事と育児の両立ができる職場だと思っています。



人材開発統括官付
特別支援室 障害者企画係長

た な か ま り
田中 茉莉

略歴

昭和59年	労働省入省
平成16年	職業安定局 若年者雇用対策室長 ～新設の室長として、ジョブカフェをはじめ新卒、フリーター等の若者の雇用対策の基盤整備に取り組む～
平成24年	職業安定局 首席職業指導官 ～ハローワークの基本業務の責任者～
平成27年	職業能力開発局 キャリア形成支援課長 ～キャリアコンサルタント国家資格の創設、働き方改革の一環での社会人の学び直しに資する教育訓練受講支援の制度設計等に取り組む～
平成29年	組織新設に伴い現職(平成29年7月現在)

この間、地方自治体(兵庫県産業労働部参事)、労働行政の地方機関(愛知労働局職業安定部長)の管理者も経験



人材開発統括官付参事官
(若年者・キャリア形成支援担当)

い と う ま さ し
伊藤 正史

厚生労働省の人間科学職とはどのような職種なのでしょうか。

端的に申し上げると「人と仕事に関わる政策立案と実行を担う行政官」です。心理学、教育学、社会学をはじめとする人間科学の専門性を活かし、統計学、語学等の付帯する能力も時に駆使して、雇用政策、人材育成政策といった政府全体の最重要の行政領域で、マクロ、ミクロ両面からの政策課題の発見、制度・事業の立案、関係者との調整、さらに業務の仕組みの構築、実行まで一貫した役割発揮が期待される職種です。

具体的にはどのような仕事をするのでしょうか。

職業安定局、人材開発統括官をはじめとする本省各部署、また、労働局や関係団体で、●労働行政の第一線機関であるハローワークの職業相談・紹介業務、●若者、高齢者、障害者、生活困窮者等の対象各層の特性を踏まえたきめ細かい就職支援、●企業への雇用管理指導、助成、監督等の政策手段を組み合わせた雇用対策、●職業生活設計やこれに応じた職業選択、能力開発等の実現に導くキャリア支援、●これらと連動した職業訓練等の能力開発促進施策等の分野での政策立案、業務指導等に当たることになります。これら領域は、労働政策の中でも特に重要性が高まっている分野と言えます。さらに、近年、障害者福祉、職場のメンタルヘルス対策など、活躍の場も広がっています。

人間科学職の仕事の一つに「政策の企画立案」がありますが、どのように行われるのですか。

国の政策は、法令に基づく制度や、予算等の裏打ちを伴った事業といった形で具体化するものです。労働政策は、国民生活、経済にそれぞれ直結する行政分野ですので、経済環境や、社会情勢の変化の下で、労働者個人の視点(例:失業の予防、再就職の機会確保)、経済活動等企業の視点(例:必要な人材の確保・養成)それぞれの観点から政策課題が生まれます。当事者の声の聞き取り、科学的調査分析などを通じ～現在、EBPM(Evidence Based Policy Making)の必要性が唱えられ、まさに人間科学職の出番と言えます～これを汲み上げ、実施効果、財政効率性を含めた最適の政策手段を選択し、要件・手続きなどの具体的な仕組みを作り上げ、労使等関係者と粘り強く調整する中で、納得感を醸成し、法案であれば国会審議、予算であれば財政当局等との調整を通じ形作られる、さらには政策効果の検証・見直しまでやりきる、息の長いプロセスです。

厚生労働省の人間科学職の魅力とは。

厚生労働行政の重要な政策課題に関わる立案や施策実行に中心的役割を担うことは、総合職各区分共通、また、人間科学の専門性を活かすことは各省の人間科学職共通ですが、雇用対策、人材育成対策といった、人と仕事に関わる分野に一貫して軸足を置き、「専門性」を実践的に活かし「深める」ことができること、「詳細設計や実行」まで責任を持って携わり(第一線・関係者との意見交換、データ解析、施策意義のプリゼンなど、多面的な活動を伴うもので、学びと新たな経験の連続です)、広く国民の「役に立った」とその成果や手ごたえを「体感」できること、その過程で省内外の幅広い立場の方々と「信頼関係構築」ができることが挙げられます。

最後に受験生へのメッセージをお願いいたします。

自分の場合、特に、若者雇用、人材育成・キャリアに関わる分野を中心に、いわば「スパイラル型」で、基盤となる制度・事業の創設、その見直しを繰り返し行う経験を積み、その過程で、省内外の多数の方々から啓発を受ける、貴重な財産を得ることができました。当職種の職員一人一人が、携わったそれぞれの分野でこうした「物語」を備えています。一人でも多くの方が、こうした厚生労働行政、人間科学職の魅力に関心を持ち、志望いただくことを大いに期待しています。まずは各種説明会に足を運んでいただき、諸先輩の「物語」に耳を傾け、「自分がこの道を選択したら」とイメージを膨らませてみてください！



採用窓口

職業安定局総務課人事給与係 **03-5253-1111**（内線 5714）

採用実績

入省年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
人数	3人(1人)	4人(2人)	4人(2人)	6人(4人)	4人(1人)	4人(2人)

採用スケジュール

- ♣ 平成31年度採用予定者を対象とした、業務説明会や採用手続きのスケジュールは、人事院の「国家公務員試験採用情報NAVI」(<http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.htm>)や、厚生労働省ホームページ(http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka1/ningen_kagaku.html)に掲載されますのでご覧下さい。
- ♣ 試験申込日以前の人事院主催の業務説明会等の予定は以下のとおりです。
 - ・「総合職中央省庁セミナー」：平成30年3月1日(木)～30年3月23日(金)に各地で開催。
 - ・「霞ヶ関OPENゼミ」 ：平成30年3月13日(火)・14日(水)のいずれかに開催。
- ♣ 平成31年度入省者対象の厚生労働省主催「職種合同業務説明会」については、開催が決まり次第ホームページ等で告知します。
- ♣ 前回(平成30年度入省者対象)の実績は以下のとおり。

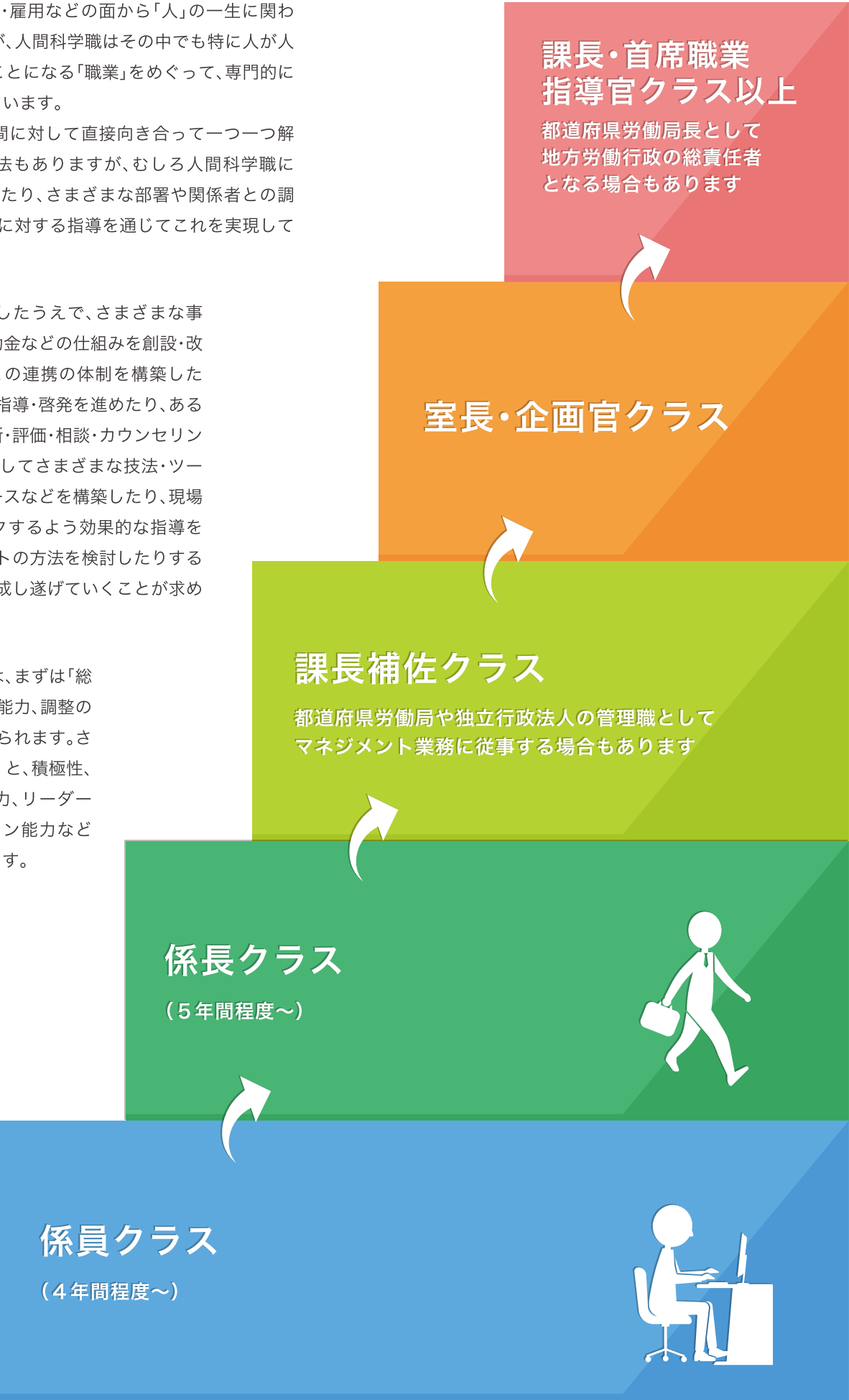
平成29年3月31日(金)～	平成29年4月10日(月)	平成29年5月15日(月)～	平成29年5月28日(日)	平成29年5月30日(火)～	平成29年6月16日(金)	平成29年6月9日(月)～	平成29年6月30日(金)	平成29年7月5日(水)	平成29年7月19日(水)	平成29年10月1日(日)
試験申込期間	第1次試験	本府省合同業務説明会	第2次試験(筆記)	大卒程度	院卒者	第2次試験(人物)	最終合格発表	官庁訪問	内々定	内定

厚生労働省は福祉・医療・雇用などの面から「人」の一生に関わる仕事を担当していますが、人間科学職はその中でも特に人が人生の時間の多くを費やすことになる「職業」をめぐって、専門的に追求していく仕事を担っています。

課題を抱えた個々の人間に対して直接向き合って一つ一つ解決していく個別支援の手法もありますが、むしろ人間科学職には、公共政策を企画立案したり、さまざまな部署や関係者との調整を行ったり、現場の業務に対する指導を通じてこれを実現していくことが求められます。

個別支援の手法を理解したうえで、さまざまな事業・業務・制度・助成金・補助金などの仕組みを創設・改善したり、関係団体などとの連携の体制を構築したり、事業主や国民に対する指導・啓発を進めたり、あるいは現場で用いられる診断・評価・相談・カウンセリング・指導などの手法を開発してさまざまな技法・ツール・マニュアル・データベースなどを構築したり、現場の相談機能がうまくワークするよう効果的な指導を行ったり、組織マネジメントの方法を検討したりすることなどを通じて、それを成し遂げていくことが求められているのです。

このため人間科学職には、まずは「総合職」としての企画立案の能力、調整の能力、指導能力などが求められます。さらにこれを突き詰めていくと、積極性、理解力、説明力、論理構成力、リーダーシップ、コミュニケーション能力などが求められることになります。



（注：この図は一例であり、本人の能力・適性、勤務成績、希望などにより異なります。）

配属先はどのようになっていますか？

採用後の最初の配属先は、主に、雇用対策を所管する本省の職業安定局の各課室となります。その後、さまざまな職務を経験しながら総合的かつ専門的な能力を身につけていくことができるよう、基本的には、約2年ごとに異動があります。異動先は、本省内の職業安定局、人材開発統括官、大臣官房、政策統括官などを中心に、都道府県労働局、関係の独立行政法人等を含む幅広いものとなっており、今後は、福祉関係分野等においてもさらに人間科学職が活躍する可能性が広がるものと考えられます。

人事異動時に個人の希望は反映されますか？

主体的なキャリア形成についても支援しますが、省内外での研修や海外留学、国際機関、地方自治体等への出向のチャンスもあるので、それらの機会も通じて、職員的能力・適性に応じた人事配置を行っています。

配属先・異動先での職務の内容はどんなものですか？

人間科学職の職務は、総合職として、主に政策の企画立案・調整の業務や、現場に対する業務運営の指導の職務に従事することが基本となります。若いうちから、責任ある仕事や自分のアイデアを活かして政策立案をする仕事をどんどん任せられますので、やりがいを感じることができます。

具体的には、「職業相談・職業指導」、「キャリア形成支援(キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリングなど)」、「障害者雇用」、「若年者雇用」、「福祉から雇用への就労支援」「人材開発(職業訓練など)」といった分野が中心となりますが、実際は、これ以外にも幅広い業務に従事しています。

研究的な職務に就くこともありますか？

本省内および関係の独立行政法人には、人間科学関係の研究的な職務を担当するポストがいくつかあり、能力と適性に応じてそこに異動することがあります。ただし、研究的な職務ばかりを担当することにはならない点に留意してください。

地方勤務はありますか？

厚生労働省の人間科学職の職務は、本省勤務がベースになります。しかし、その本省内での人間科学職としての職務の質を向上させるためには、実際に対「人間」業務が行われている現場の現状を自分の肌で感じて知ることが不可欠です。そのため、採用1年目に、ハローワークや都道府県労働局において、地方研修生として第一線の相談業務等を経験するとともに、その後についても、ハローワークや都道府県労働局などの相談担当職員や幹部職員として勤務する機会があります。

海外勤務はありますか？

在外公館(大使館等)においては、各省庁からの出向者が、その国における各省庁に関係する案件を担当するために一等書記官や二等書記官として職務に従事しておりますが、厚生労働省の人間科学職からも、定期的に出向者を出しております。事前の意向調査を踏まえて配置される者が決まりますが、事前に十分な語学研修も行われますので心配はいりません。

そのほか、ILO、OECDなどの国際機関における勤務や、JICAを通じた発展途上国における雇用支援・人材育成の職務に従事することもあります。

また、配属先によっては海外出張の機会のあるところもあります。

海外留学の機会がありますか？

国際化する行政に必要な各分野の研修に従事させることにより、複雑、多様化する国際活動に対応しうる行政官の育成を図ることを目的として、職員を諸外国の大学院、研究機関、政府機関、国際機関に派遣する、人事院の「行政官在外研究員制度」があります(短期(6ヶ月)・長期(2年))。

採用に当たって既卒者は不利ですか？

採用選考は本人の意欲・希望と能力・適性を総合的に判断し、人物重視の面接により行っております。出身校、学部、卒業年次、年齢、性別、職務経歴の有無などは採否に影響しません。

採用後の研修はどのようになっていますか？

採用後はまず、国家公務員としての心得や厚生労働行政の基礎知識を習得するために、厚生労働省の総合職全体を対象とした初任研修を約1ヶ月行った上で、人事院主催の初任研修を約1ヶ月ほど行います。

その後それぞれの配属先で約4ヶ月間勤務する合間に人間科学職としての初任研修を行い、1年目の後半6ヶ月は、都道府県労働局およびハローワークにおいて、相談業務などの第一線の実務に従事することを通じた地方研修を行います。

そのほか、人間科学職の先輩や外部講師による人間科学職としての専門性向上を図るため定例研修会を2ヶ月に1回程度実施しているほか、新任係長、新任課長補佐や地方転勤者などを対象とした、その職務に対応した研修を実施しております。

また、自己啓発に役立つ各種テキスト、資料をシステム上に蓄積し、自由に自習できる環境を整えています。

公務員試験の順位や資格の有無は採用に影響しますか？

影響はありません。

休日・休暇・休業の制度としてどのようなものがありますか？

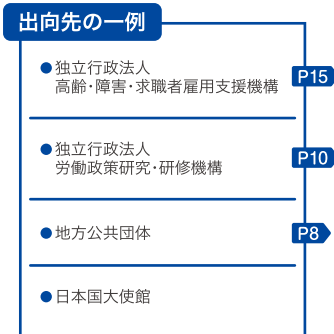
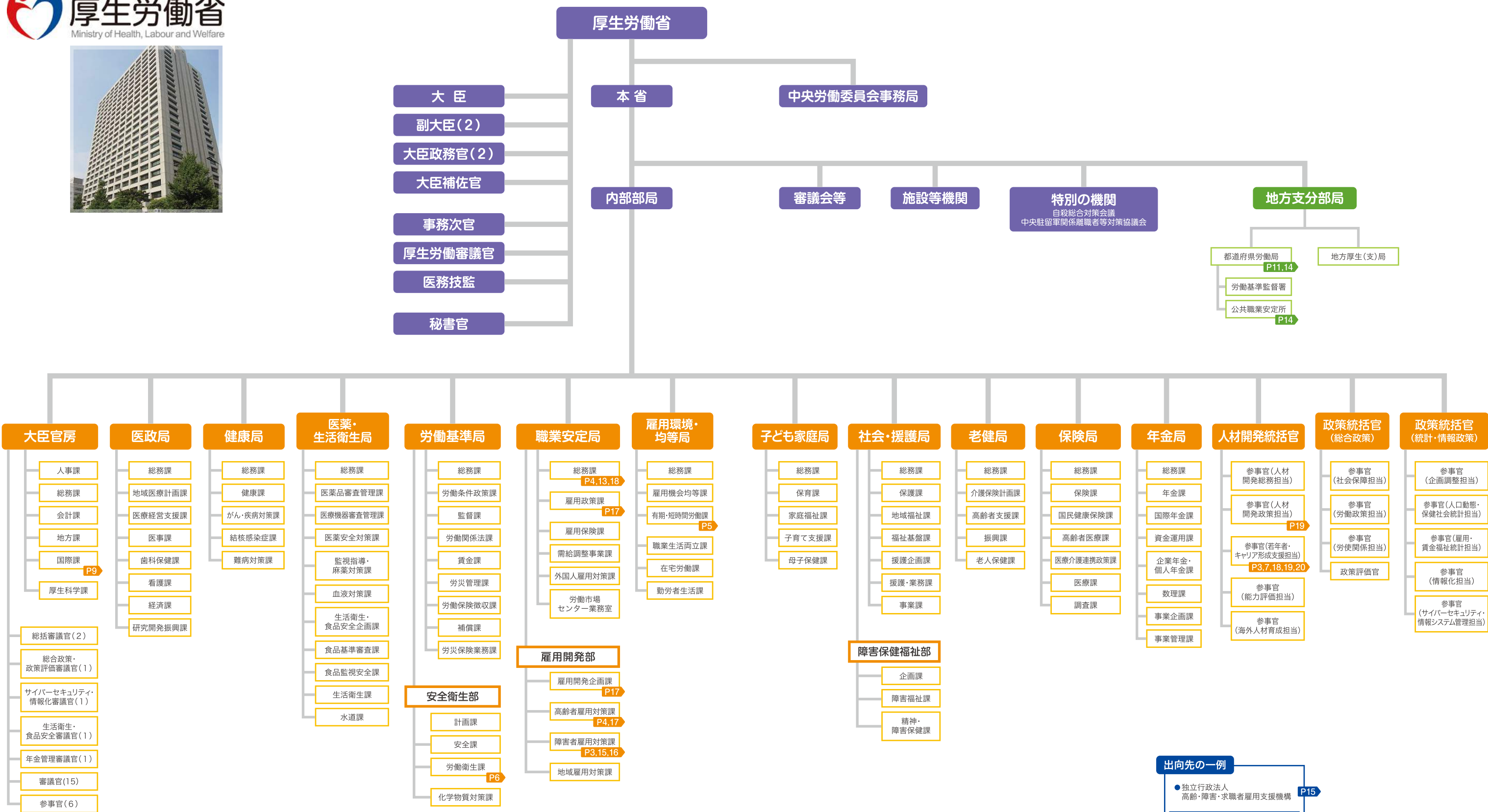
土曜・日曜・祝日、年末年始(12月29日～1月3日)の休日のほか、年次有給休暇(年20日／ただし4月1日採用者は採用年は15日／残日数は20日を限度に繰り越し)、特別休暇(夏季休暇、結婚休暇、忌引休暇、産前産後休暇等)をとることができます。

さらに、厚生労働省では、節目となる機会に計画的に休暇日を指定できる仕組みを設けているほか、月1日以上年次有給休暇を取得する運動を行うことなどにより、心身のリフレッシュを図り、十分な休養をとれるような環境づくりを進めています。

また、育児休業制度など子育て支援制度も整備されており、男性の育児休業取得者も増えてきています。

福利厚生としてはどのようなものがありますか？

厚生労働省共済組合制度により、人間ドックや検診などへの医療費補助、メンタルヘルスカウンセリング、団体積立年金、団体生命保険、住宅資金などの貸付、介護・住宅などの情報提供サービスなどの各種福利厚生制度が用意されております。





ひと、暮らし、
みらいのために



厚生労働省 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
電話 03-5253-1111(代表) ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>