

ひと、くらし、みらいのために

# 厚生労働省 総合職入省案内

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 2013

〒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)

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



この空の下に

# この空の下に生きる1億3千万人の ひと、くらし、みらいのために。

## はじめに

厚生労働省(Ministry of Health, Labour and Welfare)は、1億3千万の国民一人ひとりの人生を、「健康(Health)」「働く(Labour)」「福祉(Welfare)」を通じて支えることを使命とする。人々が、どんな状況になっても、人生の「主人公」として幸せをあきらめず、苦難を乗り越え、未来に希望を持ち続けられるように。国民一人ひとり、すべての子どもたちに、健全な発育の場と、能力を発揮する機会が与えられるように。すべての人が、この国に生まれてよかったと想いながら、死を迎えることができるように。

こうした我が国の姿を志向し、そのための政策を追求する。それが厚生労働省である。

### ▶ 社会保障を軸に、かつてない難題に取り組む

いまだ人類が経験したことのない少子高齢社会を迎える我が国は、かつてない難題に直面している。度重なる赤字国債の発行による債務超過大国でありながら、高齢化により社会保障費は毎年1兆円超の自然増。世界第3

位の経済大国という名目の裏で相対的貧困率はOECD諸国中第27位、ひとり親家庭に至っては同30位。グローバル化の中で、企業が海外に流出し、正社員の絞りこみと長時間労働をはじめとする労働環境の厳しさが増す一方、非正規雇用者の増加が続く。長期失業者、中年無業者、経済的理由による生活保護受給者などの増加の問題も大きい。長期的には少子化に伴う人口減少、高齢化に伴う人口構成の変化に直面し、今後の日本の経済・社会の活力低下が懸念される。様々な課題に国をあげて取り組む必要がある中、厚生労働省が果たすべき役割は、ますます重要性を増している。

### ▶ ここでしかできない仕事

例えば、少子高齢化・グローバル化により国家財政の右肩上がりが増収は見込めない中、特に医療・介護分野において、国民に安心・安全なサービスを提供しながら、いかにその費用の伸びを鈍化させ、持続可能なものとするか。また、労働力を確保するため、短期的には、いかに雇用のミスマッチの解消と労働環境の整備を図り、中期的には、いかにワーク・ライフ・バランスを進め、少子化を食い止めると

## 目次

はじめに	1
第1部 厚生労働省の挑戦	3
第2部 厚生労働省の職員たち	15
採用に関するQ & A / 活躍のフィールド	39
戦後復興から現在、そして世界へ	41

ともに、多様な人材が活躍する全員参加型社会の実現を図るか。加えて、国民の安心・安全を守り、財政を睨みながら、いかに医療・創薬などのライフイノベーション分野を安定期の成長分野として位置づけていくか。

さらに、国際社会の一員として、発展途上国への厚生労働行政のノウハウの提供、何より、少子高齢化のフロントランナーとしての日本モデルの提示などにより、いかに各国の国民生活の向上・さらなる発展などの国際貢献を果たすか。社会保障という軸を持つからこそ、ここでしかできない仕事

### ▶ 自由闊達に議論し、成長できる場

多くの課題に直面しているからこそ、厚生労働省では、若手に即戦力としての活躍が求められる。その仕事の一つひとつが、1億3千万の国民の生活、命に直結するものであり、常に1億3千万分の意見の中で、公平性と効率性のバランスを調整しながら、感受性や想像力を駆使して、解を導く必要がある。その労苦は並々ならぬものだが、成果にこだわる過程で得られる経験は何ものにも代えがたい。厚生労働行政の重

要性の高まりに伴い、活躍の舞台も広がっている。成長が、修羅場を潜り抜けた数や、若い時分に、身の丈以上の仕事にどれほど従事できるかに比例するのであれば、厚生労働省ほど面白い場はないのではないだろうか。

### ▶ 次代を担う、君たちへ

君自身の原点は何か、考えたことがあるか。就職は、君の人生を何に懸けるのか、突き詰めて考えることのできる貴重な機会だ。どのような組織に入れば将来が確約されるかなんて、誰にも分からないし、甚だ当てにならない博打のようなものだ。そうではなく、君自身の原点を問い、それを磨き上げるのにふさわしい舞台を選び取って欲しい。何が好きなのか。何を成し遂げたいのか。何に心揺さぶられるのか。そこから見える君の原点こそが、仕事を通じて実現していく、君自身の志ではないだろうか。

次代を担う、志高い君と出会うことを楽しみにしている。

厚生労働省 総合職事務系 採用チーム

成長社会から成熟社会へ—  
社会保障を軸に、  
かつてない難題に取り組む。

厚生労働省は、社会保障制度を守り、進化させ、受け継いでいくために、少子高齢化の進展、雇用環境の変化、格差の問題といった社会の変化や時代の流れを感じながら、様々な政策に取り組んでいます。

今、私たちが注力している5つの政策課題、「医療」「年金」「子ども・子育て」「ディーンセント・ワーク」「格差・貧困」と、これに取り組む職員を紹介します。

# 1. 医療

国民に安心できる医療を届けるとともに  
経済成長のエンジンに ▶ p5

# 2. 年金

公的年金制度を守る ▶ p7

# 3. 子ども・子育て

子育て支援 ▶ p9

# 4. ディーンセント・ワーク

「働きがい」のある社会 ▶ p11

# 5. 格差・貧困

制度の垣根を超えた新たな仕組み ▶ p13

# 1. 医療

厚生労働省の課題と  
目指すべき社会：

「国民に安心できる  
医療を届けるとともに  
経済成長のエンジンに」

現在、社会保障給付費は約109兆円。そのうち、医療費の占める割合は約3割(約35兆円)。これが、高齢化などにより2025年には60兆円を超える見込みとされている。また、医師などの人材確保や地偏在対策、救急・周産期医療などの地域医療の確保など、医療提供体制の課題もある。そして、成長分野として、医療関連イノベーションを推進する政策展開をいかに行うかという課題もある。これらの課題に向き合い、その人にとって適切な医療サービスが受けられる社会を目指している。



## 講じている施策

現在、政府一体となり社会保障・税一体改革を進めている。その中で、消費税をはじめとする税制抜本改革による安定財源の確保とともに、病床機能に応じた資源投入による入院医療の強化、在宅医療の充実などの対応を盛り込んでいる。

また、iPS細胞に代表される日本の高い医療関連技術を、迅速・安全に実用化につなげることが医療の質の向上とともに、医療関連産業の発展による我が国の経済成長にもつながる。こうした国家的課題も医療政策の範疇であり、他府省庁と連携し、取組を進めている。

医療は、人の生活の基礎を支えるものであるとともに、近年、高付加価値産業の創出が期待される分野でもある。この両者の実現が、我が省に課されている。

## 再生医療を迅速かつ安全に届けるために

医政局研究開発振興課課長補佐 千正 康裕

### 法制度のプロフェッショナルとして

「研修から帰ってきたら、再生医療の法案をやってくれ」在外勤務に向けた研修が終わる頃、唐突に、そう告げられた。

再生医療は、新しい分野であるが故に、現状、こうした技術を想定した統一的なルールなどない。研究を効率化するとともに、安全性を確保するための研究・診療にわたる統一的な法制度が必要とのことだった。

iPS細胞を発明した京大の山中教授のノーベル賞受賞もあり、難病の画期的な治療につながる再生医療に、大きな期待が集まっていることはもちろん知っていたが、医療政策は自分にとって全くの新しい分野だ。年金、雇用、児童福祉など、これまで様々な分野で5本の法制度立案に携わってきた自分は、何のプロフェッショナルかと言えば、「法制度を作る」プロなのだと思う。自分の



法律立案の技術と、医学・薬学など多くの優秀な技術系の職員の知見を融合させて、いかに一つの制度にまとめるかが鍵だと感じていた。

### 画期的な法律

法律の立案というのは、役所が独自に始めるものではない。国会、業界、国民など社会の機運がある程度高まって、初めてスタートできる。それゆえ、何か問題が起きてから法制度を求める機運が高まることも多い。しかし、今回は違う。これから日本が進めていく分野の法制度を新たに作る画期的なプロジェクトだ。

また、研究者や、業界、政権中枢、国会議員、メディアなど色々な人の話を聞くと、想像していた以上に、再生医療並びに法制度立案への期待の大きさを日々感じる。

これまで、自分が厚生労働省で学ばせてもらった技術を総動員しようと思った。

### 法律に魂が込められる瞬間

プロとしての仕事をしよう、そういう気持ち

が強かった今回のプロジェクト。動き出してしばらくして、身内に大きな難しい病気が見つかった。幸いにも医療というものは、これまでそれほど身近なものではなかったのだが、いやおうにも一患者側の立場で医療を見つめざるを得なくなった。頭では理解していたが、再生医療に期待したいという多くの人の気持ちが自分のものにもなった瞬間だった。

厚生労働省の分野は、どれも僕らの生活に密着しているため、自らが担当する法制度の立案という大きな仕事に、一国民としての生活の結びつきを感じる人が多い。ただ、実際に立案の作業を進めている最中に、個人的に強く感じる出来事に出会うことは、さすがに珍しい。「どうしても、自分の手で、この法制度をまとめたい」夏、大使館に向かう前に、なんとしてもやり遂げたいという気持ちが抑えられなくなった瞬間だった。

### 医療と国際貢献

私は、この夏にはインドの大使館に赴任予定である。近年、急激な経済成長を続けて

いる日本の10倍の人口を有する大国である。国民の半分が25歳以下であり、世界的にも巨大なマーケットとなることが予測されており、日本とのパートナーシップも強い。

富裕層は欧米並みの技術を持つ設備の整った病院に行くことができるが、一般国民がアクセスできる医療はとても貧弱だという。

世界的にも評価されている日本モデルの医療提供体制や医療保険制度の知見がインドの国づくりの一助となれば、多くのインドの人が必要な医療にアクセスできるようになり、また日本の医療関連産業も海外でもっと貢献できるのではないかと考えている。

今の法制度をまとめた後には、これが、自分の次のミッションになるだろう。常に新たな挑戦の場が待っている。

### PROFILE

平成13年厚生労働省入省。その後、年金局、職業安定局、労働政策担当参事官室、雇用均等・児童家庭局、政務官秘書官などを経て、現職。

## 誰もが安心して医療を受けられる「仕組み」をつなげていく

保険局国民健康保険課課長補佐 高橋 香苗

「保険証一枚で、誰もが、どこでも、いつでも、一定の負担で必要な医療を受けられる」私たちに今では当たり前のように感じられるこの「国民皆保険」という仕組みは、長い歴史を経て1961(昭和36)年に達成された日本が世界に誇る仕組みです。

この国民皆保険の基礎を支える国民健康保険の運営主体は市区町村。一口に市区町村といっても面積も人口も世帯構成も千差万別。しかしながら皆保険の基礎として抱える課題は同じ。共通して抱える課題には、限られた財源の中で公平性を考えながら国が制度的に対応する…。国民健康保険をめぐるこれまでの制度的な対応は、国民皆保険を堅持するために、国・都道府県・市区町村などの関係者が利害を乗り越え実現してきたものです。私がかかわった平成24年4月に成立した改正国保法も、多くの関係者のこうした思いが詰まったものでした。

社会経済情勢が変化していく中で、国民皆保険という仕組みが当たり前のようにあり続けることは、有り難い(有ることが難しい)ことなんだと肝に銘じながら、ずっと遠い将来までこの仕組みをつなげていくことは、一人の力では到底できなくても、厚生労働省で働くことを通じて実現できるのではないかと強く感じる今日この頃です。



### PROFILE

平成17年厚生労働省入省。その後、労働基準局総務課・監督課、健康局生活習慣病対策室、財務省主計局調査課、保険局総務課などを経て、現職。

## 超少子高齢社会を目前として

医政局総務課主査 金沢 侑加

学生時代、社会保障の問題が叫ばれる度に、「国は一体何をしているのだろう」とずっと疑問に思っていました。そんな私が厚生労働省に入省して一番驚いたことは、現行の社会保障制度が絶妙なバランスで成立しているということと、同時に、一人ひとりの職員が来たる超少子高齢社会に対する強い危機感を持ち、あるべき社会保障制度の実現に向けて、仕事に臨んでいるということです。

医療の提供体制については、高齢化の進展による医療ニーズの増大に対応するため、医療資源をより効果的かつ効率的に活用していく必要があり、改革待ったなしの状態です。その具体的な策として入院医療全体の機能強化などについて日々議論が行われていますが、医療はその政策が人の生命に直結することや、ステークホルダーが多いことなどから、前に一歩進めることが特に難しい分野でもあります。だからこそ、関係者が一堂に会した審議会において政策が合意に至った瞬間など、私自身が関わった政策が一歩前進をみた時の喜びはひとしおであり、そのような場面に立ち会えることに大きなやりがいを感じています。



### PROFILE

平成21年厚生労働省入省。その後、年金局総務課、同局企業年金国民年金基金課を経て、現職。

# 年金

## 講じている施策

現在、政府は社会保障・税一体改革を進めており、年金については、財政基盤の強化などによる現在の財政フレームの完成、より働き方に中立的な制度への改正、無年金・低年金の方への対応などを盛り込みました。昨年4つの年金制度改革法が成立し、現在はこれらをしっかりと機能させるための準備を行うとともに、残された課題を引き続き検討しています。国の歳入構造を補強し、年金制度を安定化させることは、国民の将来の安心を支えるとともに、経済活動に好影響を及ぼすことにもつながります。国としてあるべき社会保障の姿を追求することは、財政・経済を含むこれからの日本社会の在り方そのものを考えるとても大きな仕事であり、この舵取りが厚生労働省に期待されています。

厚生労働省の課題と  
目指すべき社会：

## 「公的年金制度を守る」

2012年の年金給付費は約52兆円です。国の一般歳出予算にも匹敵する極めて巨大な制度です。一方、それを支える日本の人口は長期的に減少が見込まれており、2042年に高齢化のピークを迎えることが見込まれています。長らく続いてきた経済不況の影響もあり、年金をめぐる情勢は厳しい状況です。こうした中で、この年金制度をどのように維持していくかが課題です。年金制度は、世代間の助け合いの仕組みです。年金制度を改革し、維持していくことで、次の世代の安心につなげ、全世代で支え合う社会を創り出す必要があります。

## 果てしない将来を考える

年金局年金課課長補佐 和田 幸典

### 総力戦で

年金局での日々は、社会保障を通じて日本社会の将来の在り方を常に考える日々です。一昨年から、官邸での会議や厚生労働省の審議会といった検討の場において、あるべき社会保障・税一体改革の姿について連日議論がなされました。年金制度改革案の検討に担当補佐として奔走する日々。その中で、各界の著名な有識者、また局内

の改正チームの仲間と、昼夜、休日を問わず議論を交わしながら、あるべき改革案を考えていました。現役世代と高齢者世代の両方を考える必要があり、気の遠くなるような作業の連続でした。年金改革案の概要ができあがると、そこから、息つく暇もなく法案作成作業と国会審議が始まります。法案作成というのは、関係省庁、関係団体と議論を交わし、議員の先生の下承を得て



政府として国会に提出するという極めて重大な作業です。加えて、年金の法案は1本1本が巨大な法案です。課内全員で向かう総力戦でした。

私は、4本の年金改革法案のうち、年金機能強化法と年金生活者支援給付金法という2本を主に担当しました。新しい制度を作る作業であり、果たしてこの考え方が成り立つのか、また年金の現場で施行できるのか、考えることだらけでした。朝から晩まで、文字通り寝る暇・食べる暇もなく悩み、作業に没頭しました。課長から係員まで、全員が1人で3人分くらいの仕事をし、社会保障、税一体改革法案の成立まで、ずっと走り続ける状態でした。

連日の国会審議、3党による調整、紆余曲折を経て、社会保障一体改革が形になった時は、文字通り涙が出る思いでした。最終的には年金関連で4本の法律を成立させる事ができました。巨大な作業をやり遂げる事ができたのは、課内のチームワークがあったからこそであると思います。

### 社会保障・税一体改革の経験

年金に関する政策を考えること、それを

実務に落とししていくこと、政治の中で調整していくこと、物事が決まっていくことというとてもダイナミックな流れを経験することができたことは、とても大きな経験でした。

年金制度をめぐる考え方は多様であり、様々な立場からの意見があります。多様な考え方を調整しながら、現状の中で今取り得る最適の解を見つけていく仕事と言えます。人に頼らず、自分の力だけで改革を成し遂げたいという人間には向かない仕事でしょう。一方、多様な意見に触れ、そうした意見を調整していくことに面白味を感じることができる人間には、これほど面白い仕事はないと思います。私自身この3年間を通じて、より成長できたと思うし、難局が来てても簡単には動かない精神を身に付けることができました。

### 不確かな真実の追究

今の年金制度は、過去からの大きな歴史の流れの中で形成されてきたものです。しかし、社会科学である年金において、制度の形についてベストの解はあり得ません。今、与えられた条件の中でどうベターな判断をしていく

かが求められます。また、改革案を検討する際は、必ずそれが実際に機能するかを考える必要があります。紙の上だけで書いた改革案は機能しません。大局に立った改革案から、業務を運用する方などの立場にも立って制度を作り、それが高齢者にどう利用されるかを考える仕事です。難しいことばかりですが、このような作業の連続は、きつと得難い経験になると思います。色々な人の営みを想像する作業の積み重ねによって、世代で引き継がれていく年金制度を作ることができると信じています。

制度に責任を持ち、将来のことを考えながら、現状ででき得る改革案を考えていくという仕事は、厚生労働省だからこそ経験できるものではないでしょうか。このような仕事を面白いと思える方の挑戦を待っています。

### PROFILE

平成13年厚生労働省入省。その後、保険局総務課、労働基準局賃金時間課・監督課、政策統括官付社会保障担当、健康局、財務省主税局などを経て、現職。

## グローバル化と社会保障

年金局国際年金課企画係長 安部 愛子

グローバル化と社会保障、どのような関係があるのでしょうか？キーワードは「人の移動」です。

人々は国境を超えて働き、生活します。一方、人々の働き方や暮らしを支える社会保障制度は国ごとに作られています。そのため、様々な国で働く人について、国ごとの社会保障の加入期間が短く十分な保障が受けられなかったり、企業が複数国の社会保険料の支払い義務を負ったりすることが起きます。このような問題を解決するため、私の課では、「社会保障協定」という二国間の国際条約の締結を進めています。

相手国との交渉では、お互いの国の制度を熟知した上で、結節点を探り、意見を戦わせながら、一つの条約を作り上げていきます。社会保障はその国の経済、文化、歴史の上に成り立っているため、それらの視点も欠かせません。私は配属された当初は、正直、厚生労働省に入ってこんなマクロな仕事をするとはいわず、驚きました。と同時に、世界の経済、外交などに興味を持つようになり、視野が広がりました。しかも、内容は社会保障であって、個人個人の人生にかかわる保障の権利に影響しますから、単に締結すれば良いのではなく、日本として、社会保障の在り方として、これで良いのかという視点・知識も欠かせず、日々勉強です。

交渉では、海外出張を行って対面で協議します。その過程で、相手国側の担当者や議論しつつ、お互いの国ごとに別々で用意した条文案を一つのものにする作業を終えた時は(作業中は間違いのないようにと必死なのですが)、充実感がありました。

社会保障協定の締結は、グローバルに活躍する個人を支え、企業を応援することにつながります。勉強すべきことは多いですが、一歩ずつ、確実に進めていくこの仕事にやりがいを感じています。



ブラジル・サンパウロにて

### PROFILE

平成20年厚生労働省入省。その後、労働基準局監督課、大臣官房総務課・人事課を経て、現職。

# 子育て

厚生労働省の課題と  
目指すべき社会：

## 「子育て支援」

子どもは社会の希望であり、子育て支援は、我が国の最大の資源である「人」づくりに資するものです。現在、我が国の出生率は1.39で、フランス(2.01)やスウェーデン(1.98)のように回復をみた諸外国と比較して、低水準にとどまっています。この背景には、仕事と子育ての両立の難しさ、子育ての孤立感と負担感の増加などの様々な課題により、家庭を築き、子どもを産み育てたいという若者の希望をかなえられていない現状があります。国民一人ひとりの希望がかなえられ、子育ての充実感を味わえるとともに、将来の労働力を確保するためにも、人々が安心して子どもを産み、育てられる社会を目指しています。



### 講じている施策

#### 「人生前半の社会保障」

社会保障・税一体改革の中で、幼児期の学校教育・保育・地域の子育て支援を総合的に進める新しい子ども・子育ての仕組みを構築し、保育などの量の拡充や質の改善のための消費税による安定財源を確保するなど、子育て環境の整備に向けた対応を進めています(人生前半の社会保障の充実)。また、いわゆる「M字カーブ」の問題(第一子を妊娠・出産後、女性の6割が離職)、男性の育休取得率の向上(男性の3割が希望、取得は3%)などに対応するため、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。子どもが健やかに育まれる環境の整備、男女が共に仕事と子育てを両立させて活躍できる社会づくりこれらのための施策を進めています。

## 目指せ！社会と我が家のワーク・ライフ・バランス

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐 山地あつ子

昨年4月、二児の出産に伴う育児休業から3年ぶりに職場復帰して間もなく、子ども・子育て関連法案の国会審議入りに伴う国会対応が始まりました。育児をしながら働くパパ・ママにとってまず必要なのは保育所。子どもを預けられる場所の量と質を確保することはもちろん大切ですが、親自身が子どものそばにいる時間を作っていくことも欠かせないことです。そこで保育所など子育て支援策の拡充と車の両輪で進めていかなければならないのがワーク・ライフ・バランスです。

働く女性が妊娠・出産後もやりがいのある仕事が続けられること、そして、子どもを持

つ男女が働きながら子育てを両立するためには、育児休業制度や短時間勤務制度、また子の看護のための休暇など、両立支援制度の整備や制度を使いやすい職場づくりが求められます。

私自身、子どもの急な発熱や急遽発生する国会業務などの残業へ対応するため、夫と調整しながら仕事と子育てを網渡りして両立する中、その重要性を痛感しています。

### 誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる社会のために

育児中の方が制度を利用しながら効率的に



業務を遂行し、ワーク・ライフ・バランスを図ることはもちろん、職場の誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備することにより、育児中の職員の仕事と家庭の両立も容易となります。育児だけではなく、介護、家族の看病など、多様な事情を抱える方が両立でき、また特段事情のない方も、仕事以外の充実した時間を過ごすことができるようになります。そうした社会の実現が目指す姿と考えています。

### 全国の雇用均等室からの情報や有識者との意見交換などを踏まえた施策立案

施策の制度改正や執行方法などの検討に当たっては、各都道府県労働局にある雇用均等室からダイレクトに、現場における事業主や労働者のニーズ、トレンドの変化などの情報を吸い上げ、より現場に即した制度づくりが可能で、また、有識者の意見を伺うことも多くあります。担当して1年目の自分が著名な先生に直接疑問をぶつけ、意見交換をしたり、時には、子育てNPOの方や取材に来た女性記者と、ママ友トークで情報・意見交換し、施策の方向性に頭を巡らせます。

### 自らの問題意識と政策が直結する職場

今後は仕事と介護との両立も大きな課題となっていくなど、ワーク・ライフ・バランスをめぐる課題、そして我々がすべきことは尽きません。制度のユーザーの一人として、自らの問題意識を直接政策に結びつけて実現させていくことが可能な職場で、一つひとつ、できることにチャレンジする日々です。

#### PROFILE

平成10年労働省入省。その後、大臣官房国際労働課、労政局勤労者福祉部企画課、法務省入国管理局、労働基準局、熊本県健康福祉部・環境生活部などを経て、現職。

## 日本の未来を形づくる子育て支援

雇用均等・児童家庭局総務課課長補佐 福井 香月

皆さんは、地域でどのような子育て支援策が行われているかご存知でしょうか。

自治体にとって人口減少は大きな課題であり、子どもを産み育てやすい環境づくりは、多くの自治体で最優先課題として取り組まれています。

自治体では、国の施策をベースとして、それぞれ特色ある面白い取組が行われています。

国は、このように自治体を実施する子ども・子育て支援施策の骨格となるものを検討し、制度化する役割を担っています。

新しい制度では、幼稚園との連携によって待機児童数を減らす取組や、多くの制度の中から、その子どもが利用できる施設・事業とのマッチングを行う取組など、自治体の先進的な取組をモデルとした制度化も行いました。

制度を検討する過程では、自治体のやる気とアイデアにあふれる行政マンや地域で活躍するNPOの方など何度も意見交換を行いました。国の制度がどのように地域で生きているか、また新制度に向けた課題は何か、生の声を直接聞くことができ、非常に刺激のある毎日でした。国、地域それぞれの立場から一緒に悩み、同じ方向に向かって考えることができるのは、この仕事の醍醐味だと思います。

この制度改正で、私自身は法律案の作成を担当しました。制度を一から作るための作業量は膨大で、また一筋縄にはいかない課題ばかりで、まとめ役としての力不足を痛感する毎日でした。法案作成チームの仲間、上司、同僚のアドバイスや励ましがなければ、最後まで乗り切ることができなかったと思います。いくら大変な仕事でも、心から尊敬できる多くの人に囲まれていることはとても幸せなことです。10年以上前の

採用面接で、面接官の前に「この人たちと一緒に働きたい！」と感じた直観は間違っていなかったと、今あらためて実感しています。

### 期待に沿う制度に！

新しい制度は平成27年度からの実施が予定されており、今後、詳細について検討が行われます。この制度は、消費税の引き上げを財源としています。消費税が上がることで自体を歓迎する方はいなくても、それが子ども・子育て支援(現役世代の社会保障の充実)に充てられるのであれば、とご理解いただいた方も多いのではないのでしょうか。法案成立までの間にも、多くの方から応援や励ましの言葉をいただきました。

今後は、そのご期待に沿うような成果が求められます。引き続き、自治体、事業者、子育て当事者などの関係者と実りのある議論を続け、自分自身も一人の「現役世代」として成果を感じられるよう、制度づくりに貢献していきたいと思っています。



#### PROFILE

平成14年厚生労働省入省。その後、年金局総務課、企業年金・国民年金基金課、職業安定局地域雇用対策室、大臣官房国際課、社会保険庁などを経て、現職。

## オレンジリボンが結ぶもの

雇用均等・児童家庭局家庭福祉課課長補佐 高松 利光

児童虐待というと酷い親の特殊な問題と思われるかもしれませんが。児童相談所での虐待対応件数は年間約6万件に上り、毎週約一人の子どもが虐待で命を失っています。ほかに頼る人もなく、泣き止まぬ乳児を激しく揺さぶったケース。妊娠を誰にも相談できず自宅出産後、遺棄したケース。我々の社会で実際に起きている現実です。

これらの背景には、地域や血縁のつながりが薄れ、人々が孤立しやすくなり、周囲も変化に気づき難くなっていることなど社会の変化があります。子どもたちがその犠牲となっているのです。

これに対し、厚生労働省は、子どもを守るための児童相談所の権限強化、親権を制限する制度などの法整備のほか、リスクの高い家

庭を早期に支援につなげ、虐待を予防するため、乳児のいる全家庭を訪問する取組や気がかりな妊婦や家庭の情報を関係機関が共有し、共に支援する取組も進めています。

成果は見えにくいものですが、子どもたちの姿、第一線の方々の思いに触れる度、責任の重さを痛感し、彼らの思いを形にすることが使命だと感じます。

#### PROFILE

平成13年厚生労働省入省。その後、職業安定局高齢・障害者雇用対策部、大臣官房会計課、社会保険庁、社会・援護局保護課などを経て、現職。



# ワーク・デーセント

厚生労働省の課題と  
目指すべき社会：

## 「『働きがい』の ある社会」

グローバル化の中で、企業が海外に流出し、正社員の絞りこみと長時間労働をはじめとする労働環境の厳しさが増す一方、非正規雇用の労働者は1,813万人と増加を続け、全労働者の3割超に上る。長期失業者は107万人となり、生活保護受給者増加の一因ともなっている。

こうした課題を超え、厚生労働行政が目指すのは、個人の可能性が最大限発揮され、一人ひとりの労働者が将来に夢や希望を持ちながら安心して生活していくことができる、「働きがい」のある社会です。



### 講じている施策

雇用が不安定、経済的自立が困難、能力開発の機会が乏しい、セーフティネットが不十分。これらの非正規雇用の労働者を取り巻く課題に対応するため、求職者支援制度の創設、雇用保険の適用拡大、労働者派遣法や労働契約法の改正など、法制面での取組を行うとともに、現在、総合的な若者・非正規雇用対策を省庁横断的に進めています。

日本の最大の資源は「人」です。このため、一人ひとりの労働者を「人材」として社会全体で育て、その付加価値を高めて処遇改善につなげ、働きがいや職業能力の向上を通じて、企業の生産性の向上、ひいては、日本経済全体の持続的な発展につながる好循環型社会にしていくことが、厚生労働省に求められています。

## 一人ひとりが「働きがい」を感じる社会に向けて

職業安定局派遣・有期企画課課長補佐 **渡辺 正道**

### 派遣・有期労働対策部という組織

私が今勤務している派遣・有期労働対策部は、非正規雇用対策を統括的に担う組織として、平成22年8月に設置されました。その契機には、平成20年の世界的な金融危機の際、「派遣切り」に代表されるような非正規雇用労働者の雇止めが社会問題となったことがありました。当時、私が勤務していたドイツでは、格差を是正するための方策として、最低

賃金制度の導入が真剣に議論されていましたが、日本でも、非正規雇用対策が喫緊の課題となっており、組織を上げて取り組もうとしているのを知りました。

### 組織横断的な業務

私の今の業務は、非正規雇用問題に係る部内や部局間の政策の調整が主な担当ですが、着任以来、雇用の不安定や処遇の格差



など、非正規雇用に係る課題に対して実効ある取組をどう進めるか、日々責任の重さを感じながら仕事をしています。そうした中、上司・部下の区別なく部内で議論を戦わせ、省内関係部局や労使とも調整を行い、時には学識経験者の方々の協力を得ながら、新たな取組を着実に進めていることが実感でき、やりがいのある仕事をさせてもらっていると感じています。

例えば、平成25年度から始めようとしている取組として、「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」があります。これは、非正規雇用の労働者のキャリア・アップを企業内で総合的に支援するため、「正規雇用転換、人材育成等に向けたガイドラインの活用」「事業主の取組を促進するための包括的な助成措置の創設」などの対策を組み込んだ総合的な取組です。

本プロジェクトを効果的に推進していくためには、そのコンセプトを労働行政の現場によく理解してもらうことが必要であり、労働局やハローワークとの緊密な連携に努めつつ、効果的に実施されるよう緊張感を持って注視しています。

### 求められる能力

労働施策の変わらぬ基本として、法案などの立案過程では、労働の現場で適切に実施できる施策になるよう、労使の方々との意見交換や調整が不可欠であり、誠意に加え、粘り強さと説得力が求められます。

また、変化の大きい時代に、労働施策を立案するに当たっては、世の中のニーズに素早く対応していくスピード感と同時に、問題の所在を冷静に分析する目も必要です。例えば、非正規雇用労働者には、有期契約労働者、派遣労働者、パート労働者といった形態があり、全労働者の3分の1超を占めるといっても、年齢層(学生、若年・壮年者、主婦、高齢者)によって働き方に関するニーズは異なります。施策を考えるに当たっては、本意のまま非正規雇用に従事している労働者はどの層に多いかなどターゲットを見定める必要があります。

さらに、労働行政の枠を超えた、教育政策や産業政策への働きかけも重要です。例えば、労働者一人ひとりが主体的に自らの働き方を選択できるようにするためには、労働政策によるマッチングに加え、キャリア教育の充実

や良質な雇用機会の確保も必要です。

### 終わりに ~皆さんへ

「働きがい」は、個人と社会の双方にとって活力の源泉であり、労働政策として「働きがい」を増進していくことは、社会・経済全体にとって重要な意味を持っています。

これまで、私はどの配属先でも困難に直面し、自分の力不足を感じるが多かったのですが、その度に魅力的で優秀な職場の人達に助けられ、成長させてもらえたと感じながら今日まで仕事を続けることができました。私にとって、厚生労働省は「働きがい」のある職場だと言えます。

これからも、労働者一人ひとりが「働きがい」を感じる社会の実現に向けて、厚生労働省で志を持つ人と一緒に働けることを楽しみにしています。

### PROFILE

平成9年労働省入省。その後、職業安定局障害者雇用対策課、内閣官房副長官補室、雇用均等・児童家庭局総務課、政務官秘書官、在独日本大使館などを経て、現職。

## 労働条件のルールから世の中を変える

労働基準局労働条件政策課法規係長 **大西 佑作**

私達の課では、期間の定めのある契約(有期労働契約)で働く人のため、労働契約法の改正という大きな目標に取り組んできました。主な内容は3つ。中でも大きな見直しは、5年を超えて有期労働契約で働いた労働者が、会社に対し、期間の定めのない契約(無期労働契約)への転換を申し込むことが可能となるというルールが新たに設けられたことです。

パートやアルバイトなど、いわゆる非正規雇用の労働者の多くは、契約期間に定めがあり、定期的に契約を更新する必要があります。繰り返し更新している方が抱える、一方的に契約が打ち切られる不安を取り除き、安心して働き続けられる世の中を実現することが見直しの大きな目的の一つです。また、企業にとっても、正社員へのステップアップの取組を促すものと考えています。

私は、法案提出手続に関する作業が主担当でした。日々刻々と変化する関係者のスケジュールを把握し、国会提出にこぎ着ける段取りを組み立てる、政治家が集まる検討の場で、一から法案の意義を伝える資料を作るなど、緊張感に満ちた業務を経験しました。何より、「立法」と「行政」という分野が交錯するリアルな場面を多く目撃できたことは、私にとって大きな財産です。



### PROFILE

平成21年厚生労働省入省。その後、保険局保険課を経て、現職。

## パート・アルバイト＝低待遇？！！

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課法規係長 **近藤 有希子**

パートやアルバイトといった労働時間の短い働き方である短時間労働は、育児や学業の合間などに時間的制約のある人にとっても働きやすい柔軟な働き方であり、今では全雇用者の約3割を占め、職場で基幹的な役割を果たす人も増えるなど、その働きは多様化しています。しかし、パートやアルバイトだからという理由で、年齢や勤続年数にかかわらず賃金はほとんど変わらず、正社員に対してのみ支給されている手当があるなど、その働き・貢献に見合った待遇を確保することが課題となっています。

このため現在、より一層公正な待遇を確保できるよう、正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員転換の推進などを内容とするパートタイム労働法の見直しを行っています。様々な立場や考えがある中で、審議会の取りまとめや法案化に向け、何度も議論や調整を重ね、政策を作り上げていく過程に携わることのできることは大きなやりがいがあり、短時間労働者自身がより自らの待遇に納得して働くことのできるよう見直しを進めることは、本人はもちろんのこと、ひいては企業や日本経済にとっても資することとなるということを意識しつつ、短時間労働をより魅力的な働き方の選択肢としたいという思いを持って、検討を行う毎日です。



### PROFILE

平成19年厚生労働省入省。その後、労働基準局安全衛生部計画課、年金局国際年金課を経て、現職。

# 格差 貧困

厚生労働省の課題と  
目指すべき社会：

## 「制度の垣根を 超えた新たな 仕組み」

平成24年12月現在、生活保護受給者数は215万人。戦後の混乱期の水準を超え、過去最高になりました。その背景にあるのは、知識や技能の不足、家族の問題、家計の破綻など、複合的な課題を抱え、これまでの支援策では十分に対応できない生活困窮者の存在です。今求められているのは、既存の制度の間で様々な問題を抱える人々に対し、生活面から就労面まで包括的に支援しながら、この国の担い手になるための人材育成を行う、これまでの制度の垣根を超えた新たな支援の仕組みです。

### 講じている施策

雇用のセーフティネットとして、主に雇用保険がその役割を果たしてきましたが、雇用保険を受給できない人に対するさらなるセーフティネットとして、職業訓練と生活支援をセットで提供する求職者支援制度を開始しています。これに加えて、教育、家計、家族など様々な面で複合的な課題を抱え、ただちに一般就労が難しい生活困窮者を支援するため、「福祉」の生活支援から一般就労に向けた「雇用」の支援まで一貫して行えるような新たな支援制度を、省内横断的に関係各省を巻き込んで検討しています。

そして、生活保護制度についても、国民の信頼に応えた制度となるよう、制度創設以来60年ぶりの見直しを検討しています。

## 「霞ヶ関」に挑む

社会・援護局保護課課長補佐 羽野 嘉朗

制度創設以来60年間行われてこなかった生活保護制度の見直しが、現在の私の役割ですが、その特殊性から、「霞ヶ関」そして自分自身の壁に挑戦する日々です。

### 自分の部署を超えた課題

生活保護は生活全般を支える社会保障制度であるため、例えば生活保護受給者に対する医療の在り方であれば医療保険制度と

の整合性、就労支援であればハローワークとの連携、資産調査であれば銀行との連携、不正受給対策であれば警察との連携など、省内にとどまらず様々な関係機関があります。また、生活保護に至る原因は、失業などの雇用の問題、不登校などの教育の問題、多重債務などの家計の問題など、我が国の社会が抱える課題全般に端を発しています。このため、生活保護制度を見直すために



は、関係者の協力が必要不可欠ですし、また生活保護受給者の抱える課題を根本的に解決しようとすると、生活保護制度だけでなく、その外の制度でも対応する必要があります。しかし、「関係省庁と連携して対応」と言うのは簡単ですが、それぞれの制度にはそれぞれの考え方で整理がなされており、一朝一夕で変えられるような問題ではありません。一から論理を組み立てて必要性を訴え、どうしたら味方になってもらえるか、粘り強い議論が必要となります。

### 壁に立ち向かう

生活保護については多くの意見があり、受給要件を厳しくすべきといったものから、支援を手厚くすべきといったものまで、多岐にわたります。しかし、の中で共通しているのは、「誰も今のままで良いとは思っていない」ということです。

常に様々な壁にぶち当たり、苦しいですが、支援の現場で抱える課題にどうにか応えたいという行政官としての思いと、「このままで良いわけがない」という一国民としての素直な思いがその支えになっています。

誰かがやらねばならない我が国の大きな課題について、半歩でも前に進められるよう、日々悩みながら霞ヶ関を走り回っています。

### PROFILE

平成16年厚生労働省入省。その後、医政局総務課、大臣官房総務課・人事課、労働基準局、職業安定局などを経て、現職。2ヶ月の育児休業を取得。

## 新制度を軌道に乗せる

職業能力開発局能力開発課課長補佐 火宮 麻衣子

雇用保険を受給できない求職者に、職業訓練の受講機会を提供し(要件に合えば給付金も支給)、その早期就職を支援する制度として、平成23年10月から求職者支援制度が始まりました。現在、私はこの制度の職業訓練(求職者支援訓練と言います)を担当しています。

### 多様な視点を大事にすること

新制度なので、ほぼ白紙からのスタート。どのような制度にするか、成果をどう出すか、ということ日々考え、職場の仲間と議論します。この時、訓練の実施機関、受講者たる求職者、行政機関など、様々な立場を考慮した方針となるよう検討します。また、生活困窮者をこの制度につなげることも重要であり、省内福祉部局との連携も欠かせません。利害関係が相反し、すべての関係者が満足する方針にならないときは、より社会の利益になること、という視点で次善策を選択します。

### やりがいを感じる

過去の蓄積がない分、試行錯誤して制度を運用していますが、霞ヶ関においては、現場に近い労働局・独立行政法人や一般の方の意見、また、他制度との整合性や自分の経験・考えを総動員し、不適切な点があれば改善するように努めています。自分がやらなければ物事が動かないため、重い責任を感じることもありますが、確立していない制度で自分に裁

量があるからこそ、自らの疑問をダイレクトに反映させられる点は、たとえ些細な変化であっても、仕事のやりがいや面白さを感じます。

### 満足しないこと

この制度の利用者は、開始から1年間で10万人超。この評価は人によって異なりますが、新制度故に知られていないということがないよう周知を強化し、利用者が使いやすいよう制度を見直すなど、改善を重ねていかなければならないと考えています。現状に満足せず、常に改善の意識で取り組み、「求職者支援制度があっただけよかった」と、一人でも多くの方の助けになっていければ、と思います。



### PROFILE

平成16年厚生労働省入省。その後、職業能力開発局総務課、医政局経済課、法務省入国管理局、社会・援護局援護企画課、同局総務課などを経て、現職。

## 最後のセーフティネットを守る責任

社会・援護局保護課 衣川 敬

「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」

日本国憲法の中で最も有名な、この憲法第25条に規定する理念に基づき行われている生活保護制度の企画・運営に携わっています。生活保護制度に対する国民の皆様に関心がかつてないほどに高まっており、各方面から多種多様なご意見をいただく中で、単なる経済的保障にとどまらず生活保護受給者それぞれの状況に応じた自立の助長を図るためにはどのような仕組みが求められるかなど、答えを模索する毎日です。

最後のセーフティネットである生活保護制度をより良いものにするという、非常に重い仕事ではありますが、「この国に住むすべての人の暮らしを支えたい」という入省当時の思いを胸に、生活保護制度ひいてはこの国の社会保障の目指すべき姿について、考え抜いていきたいと思っています。



### PROFILE

平成23年厚生労働省入省。その後、社会・援護局総務課を経て、現職。

## 2年目職員としてのやりがい

職業能力開発局総務課 岩田 実可子

労働行政のプロになりたいという想いから厚生労働省を志し、職業能力開発局に配属されてから2年が経とうとしています。現在は、再就職に向けて新しい知識や技能を身に付ける必要がある人などを対象とした公共職業訓練の担当として、年度計画の策定や省令改正作業を行っています。勉強し、上司と何度も議論を重ね、試行錯誤して作り上げた省令案が、審査を経て徐々に形になっていく過程は、困難を感じることもありますが、大きなやりがいや責任感が伴います。

人の生活に広く、そして深くかわる厚生労働省という職場は、組織としての歩みと自分自身の成長を重ね合わせることができる場所です。すべての人が自らの能力を高め、適した仕事に就くことができる社会づくりのために、日々業務に邁進したいと思っています。



### PROFILE

平成23年厚生労働省入省。その後、職業能力開発局総務課、年金局年金課併任を経て、現職。



自由闊達に議論し、  
成長できる場として。



## キャリアステップ

厚生労働省の仕事は、国民生活に大きく影響してくるので、過去の経緯、地方自治体でのサービス提供や企業就労の実態、政策変更の影響などをしっかり把握するなど、高度の専門性が必要になります。

一方で、厚生労働省の仕事は、人が生まれてから亡くなるまで、年金から医療・福祉、雇用・労働に至るまで、対象となる方も、業務内容もとても幅広いものです。

そのため、それぞれの施策の専門性を身に付けつつ、他の施策への影響や国民生活全体への影響を総合的に考えられる広い視野を身に付けられるよう、個々の職員が経験を積み、成長できるようにしていきます。

具体的には、若い頃は、幅広い業務を経験することにより厚生労働省の中核を担う職員として必要な資質を身に付けられるようにし、その後は徐々に、職員の適性・能力を踏まえて専門性を高めるような人事配置を行います。幹部職員には、専門性だけでなく社会保障・労働政策全体を幅広く見渡し、判断できる能力が求められます。

職員のキャリアパスはみな同じではありません。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、地方自治体や民間企業への出向のチャンスもあるので、それらの機会も通じて、職員の能力・適性に応じた人事配置を行っています。

### 1 係員・係長クラス

厚生労働行政を幅広く知るとともに、法令業務など多様な業務に従事し、省の中核を担う職員として必要な資質を身に付けられるよう、3～4ポストの業務を経験します。(海外留学、地方自治体、他省庁の機会もあります)

### 2 課長補佐クラス

それまでの業務経験や能力を踏まえて、過去に経験済みの分野やその関連分野に配属したり、留学経験を踏まえて国際業務に配属したりするなど、職員の専門性を高めるような、人事配置を行います。また、大臣官房や各局の総括補佐として総合調整的な仕事にも従事します。(国際機関、他省庁、大学など、在外公館、地方自治体、民間企業の機会もあります)

### 3 企画官・課長クラス

・これまで培った専門性を活かして、担当課室のリーダーとして制度改正や業務改善、危機管理などを担当。各政策分野のほか、研究・分析業務や国際業務などにおいてエキスパートとして活躍します。  
・なお、部局長級の幹部職員は、高い見地から、社会保障・労働政策全体に目配りした政策実現を進めます。(国際機関、他省庁、大学など、民間企業の機会もあります)

#### 1 係員・係長クラス

省の中核を担う職員としての基礎づくり

- ・幅広い分野を経験
- ・主体的なキャリア形成への支援

#### 2 課長補佐クラス

中核的な役割

- ・業務などを通じて専門性の向上
- ・総合調整的な仕事にも従事

#### 3 企画官・課長クラス

ジェネラリスト・エキスパート

- ・総合的視野で政策立案・実施
- ・高度の専門性・戦略的分析

キャリアストーリー p17

省内で活躍する職員 p21

省外で活躍する職員 p26

- 官邸 p26
- 他府省庁 p27
- 地方自治体 p29
- 国際機関・大使館 p31
- 留学 p33
- 民間・研究機関 p35

ワーク・ライフ・  
バランス座談会 p37



年金局長  
香取

照幸

(昭和55年入省)

## 80~ 国民健康保険課、 老人保健制度検討チーム

昭和55年の入省時は、保険局国民健康保険課に配属された。右も左も分からぬ中、前任者から渡された「国民健康保険基礎講座」という分厚い本を片手にOJTの日々。「なんて理不尽な会社だ」と思いつつ、国民健康保険制度は、現実社会に即して改革が積み重ねられた歴史ある制度だということと、組織で仕事をする基本的な姿勢を学ぶことができた。財政(負担金・補助金)、自治行政(市町村が保険者)などの視点から、担当者として他省庁、自治体などと調整する中で、度胸もついた。2年目には、老人保健制度の検討チームの一員にもなった。1年目からこれほど機会が与えられるとは思わなかった。

## 83~ 在フランス OECD 事務局 研究員

昭和58年にはOECD(経済協力開発機構)事務局研究員としてフランスに2年間出向した。当時のフランスは、若年失業問題が社会問題化する一方、病床規制など、医療供給側の規制を早く取り入れており、大いに参考になった。国際会議のレポートを書きまくった。直属の上司はベルギー人、同僚はカナダ人、スコットランド人、アメリカ人・・・という顔ぶれの中で、日本を外から見る経験を持つことができ、国際的な相互理解のいろはを学んだ。

## 85~ バイオテクノロジーの 実用化支援

昭和60年に帰国し、業務局経済課に配属された。バイオ技術の実用化のため、税制・業価をどうするかばかり考えた。医療・医薬品といった人命にかかわる分野については、我が省が主導する必要があった。民間企業ベースでの技術革新の推進のため、1社30万円の拠出を125社にお願いして財団を設立したり、官民共同で研究開発を行う仕組みづくりを進め、PMDA(独立行政法人医薬品医療機器総合機構)の前身となる組織も作った。一見業と関係のない企業が、業を創り始めるようになるのは、単純に面白かった。

イノベーションは世の中の秩序を変える。このことを身をもって体験した。

## 87~ 旧国鉄共済年金の処理

昭和63年には年金局年金課課長補佐を拝命した。昭和61年の年金大改正を終えていたからのんびりできていると思っていたが、2階建て部分の一元化、中でも旧国鉄共済年金の処理が残っていた。国鉄は民営化されたが、年金制度は未改正のまま。掛け金をちゃんと取らずに高水準の給付を続け、構成員の高齢化も進行。40万人いた職員を18万人に削減するため、退職金代わりに年金を早期支給一。

こんなパンク寸前の年金制度を被用者保険全体でカバーするというのだから、財政状況の良い年金制度側からの猛反発は必至。課長補佐ともなれば、課長に代わり他省庁や関係団体と調整する場面もある。どう反発を押し切ったのかはもはや覚えていないが、関係者の納得を取り付け調整法を策定し、国会を通した。

ぼろぼろになりながら本省近くのビルの地下でとんかつを食べている時に、テレビで小淵官房長官が額縁を持って、「新たな年号は『平成』」と公表していたことを覚えている。

## 90~ 埼玉県出向、デンマークへ

平成2年から2年間、埼玉県生活福祉部老人福祉課長を拝命した。当時の埼玉県は日本全国で一番若い県で、高齢化施策後進県日本一と言われ、高齢化に向け色々整備しなければならぬ状況だった。措置制度や家族介護には限界があると考え、当時の県知事を口説き、老人病院や社会的入院のない安心して年を取れる国、デンマークを訪ねた。そこで見たものはマジックではなかった。金をつけ、道筋をつければ、時間はかかるかもしれないが日本でもできる。そう確信した。

## 92~ 介護保険制度の創設

平成4年に埼玉県から戻り、国民健康保険制度の制度改正に携わった後、介護の世界に身を投じた。平成5年から2年間は老人保健福祉局において、新ゴールドプランを策定。平成7年から3年間は、介護対策本部で介護保険制度の創設に向けた検討に従事した。前例のない新たな制度を創り出すのだから、四六時中、寝ても覚めても介護保険法のことばかり考えていた。週末には、全国各地の介護現場を飛び回った。毎日ほぼ徹夜、未明から会議という日々。筆舌尽くせぬ経験は、最高の思い出となり、3年間の苦闘を乗り越えた、かけがえのない仲間ができた。

## 98~ 省庁再編、 経済財政諮問会議、官邸へ

介護保険法を衆院まで通した後、平成10年から1年間、大臣官房政策課組織再編準備室に配属された。当時の厚生省と労働省の組織統合を行い、その後、室長として児童手当法の改正を手がけた後、平成13年から内閣府に出向し、経済財政諮問会議の担当参事官として、骨太の方針2001を取りまとめた。小泉政権発足後、官邸に入りチーム小泉に加わった。1年半の中で、ハンセン病対応、BSE問題、9・11(アメリカ同時多発テロ)、北朝鮮問題など、政治の中枢で多くの関係者と思いを共有しながら、日本のために働くことができた。

## 02~ 社会保障改革、 その先を見つめて

平成14年に本省に戻ってからは、介護保険法改正、パート労働法改正、男女雇用機会均等法改正などの見直しに携わった。平成19年からは内閣官房内閣参事官を併任し、社会保障国民会議報告・安心社会実現会議報告にかかわり、民主党政権下では政策統括官として社会保障と税一体改革の実現に取り組んだ。

現在の業務とは全く関係がないが、最近では、医療を通じた成長戦略に関心がある。水道や新幹線のように、医療分野において、ハードだけでなくソフト・ノウハウをパッケージとして海外に売りに出す。アジアでデファクトをつくり、日本国内と同じようなマーケットを海外に作る。夢は尽きない。

### 33年間のキャリアを振り返って

厚生労働省の魅力は、やろうと思ったことは大体何でもできる、これからもっとそうなるということだろう。入省当時、小泉政権時、現在を振り返っても、行政課題に占める社会保障の比重は増している。

厚生労働省は、民間サービス、地方自治体、他省庁などのほか、子ども、高齢者、女性など、直接市民とかかわることから、現場の感覚やネットワークがなければ良い仕事ができないが、その距離感ゆえ、仕事に対する確信が持てる。自分なりに、物事を考え、会社の中で自己実現をすることができる。

いまや、医療、介護、子育てなどの社会保障は、政権の必須アイテムである。政策連携~コラボレーション~が永田町・霞ヶ関のデフォルトであり、その中心軸の一つが社会保障なのである。



# Career Story

キャリアストーリー

省内

職業能力開発局総務課長  
吉本 明子 (昭和60年入省)

## 85~ 労働経済の分析とプラザ合意

昭和60年の入省時には、労働経済の分析を行う部署に配属されました。同期が六法片手に法律の議論をしている中、「技術革新下の労働問題」をテーマに、電卓片手に関数分析をし、労働経済白書を執筆。プラザ合意後には急激な円高が進み、各種政策対応を求められましたが、労働分野においても、まずは円高の労働経済への影響を分析せよとの指示があり、緊迫感の中で課内一丸となり作業したことを覚えています。

## 87~ ハーバード大学へ留学

昭和62年には係長として職業安定局雇用保険課に配属され、雇用保険法上、新たに短時間労働者の被保険者区分を創設する改正に携わりました。

その後平成元年にハーバード大学ケネディスクール(公共政策大学院)に留学しました。大学時代の訪米以来ずっと、一度長期で留学したいと希望していました。授業は実務的かつ実践的。各国から集まった多様なバックグラウンドの学生が、自由闊達に意見し合う。日本の教育に慣れている私についていくのがやっとでしたが、支離滅裂とも思える議論の中から思いもよらない発想が生まれることを体感、大変有意義で、鍛えられました。

## 91~ 週休二日制の実現に向けて

帰国した平成3年には、基準局労働時間課係長を拝命しました。留学の折、アメリカを走る日本車の多さに驚きましたが、その頃日米貿易摩擦が悪化し、内需拡大型への政策転換の要請が高まっていました。その中で、競争条件としての労働環境を欧米並みにし、休暇を増やし消費を拡大させるため、週休二日制を目指す関係法令の整備に携わりました。経済団体の反対運動の中、中小企業への猶予措置の延長をめぐって、今度は労働側が猛反発し、審議会をボイコットするなど、騒然とした状況でした。結局、一部企業への猶予措置を残すことで決着。しかし、思いのほか早く週休二日制が浸透したところを見て、我々の施策は世の中の半歩先を行っていたのではないかと思ったものです。

## 93~ 自治省で地方公務員の再任用制度を創設

平成5年から1年間高齢者雇用対策に携わり、平成6年から2年間秋田県職業安定課長として出向、平成8年に本省に戻った後、平成9年には自治省行政局公務員課に出向しました。共済年金の支給開始年齢引き上げを見据え、地方公務員の再任用制度の創設に携わりました。地方公務員法で定める

制度は一つですが、実際の人事管理の運用は各自治体で様々です。方々の自治体に足を運び、人事管理の状況をヒアリングし、自身の現場感覚を頼りに制度の検討を行いました。

## 99~ 石川県小松市の助役に

平成元年に本省に戻り、二つの部署を経験した後、平成13年には石川県小松市に助役として出向しました。

出向した年から助役が二人体制となり、私は福祉・商工労働などの分野を担当しました。二度県に出向していましたが、県では「代表者」と話すことがほとんど。しかし小松市では助役といっても一市民に過ぎず、近所の「お姉ちゃん」として話しかけていただきます。駅前商店街の活性化のため、商工会議所の若者と膝をつき合わせて(時にはお酒を交わしながら)知恵を絞り、空き店舗を改装して起業スペースを創ったり、NPOの活動を支援するNPOセンターを設置したり。助役として自治体経営の視点も持ちながら、現場でまちづくりに取り組めたことはとても貴重な経験です。お陰で、霞ヶ関に戻ってからも現場との距離感がぐっと縮まり、小松市の方からは今でも現場の声を教えてもらっています。

## 03~ 日本版デュアルシステムの導入

小松市から戻った平成15年には、職業能力開発局基盤整備室長を拝命しました。若年無業者、フリーターなど若者雇用問題がクローズアップされる中、職業経験の乏しい若者に対する新たな職業訓練の仕組みの必要性を感じていました。そこで、座学と企業実習を組み合わせたドイツのデュアルシステムに着目。ドイツに飛び、大手自動車メーカー、地場の印刷所、商業高校などの実例を視察しました。そこで学んだものを持ち帰り、日本版デュアルシステムとしてアレンジし、文部科学省などと連携して実施。この後、企業実習を大幅に取り入れた訓練プログラムが次々導入されますが、その始めの一步を踏み出すことができました。

## 05~ 農林水産省で労働施策を展開

平成17年には農林水産省に出向し、経営局女性就農課長、翌年には同局普及・女性課長を拝命しました。農家は家族経営が基本ですが、後継者不足などから耕作放棄地の増加が問題となっていました。元々「雇用関係」「労働時間」などの概念もない分野ですが、ちょうど農業への新規参入を促進しようとする流れの中で、法人経営が増え、農外から雇用労働者として就農する人も増えつつありました。マッチングのため、全国農業会議所から農業法人への職業紹介や派遣の仕組みづくり、農業技術検定制度の立ち上げなど、厚生労働省における労働施策の知見を活かし、施策を展開しました。

## 09~ 2日間の徹夜を経てまとまった最低賃金の引き上げ

本省に戻り、平成19年から勤労者生活課長として、最低賃金法の約40年ぶりの改正法案の国会審議と、最低賃金の引き上げに携わりました。

法案の目玉は生活保護との逆転現象を解消するため、生活保護との整合性に配慮するという規定を盛り込むこと。この文言をめぐって修正協議が入り、難航しましたが、なんとか3年越しの検討の成果を無事結実させることができました。

また、最低賃金の額は、公労使による審議会で決定されるのですが、それぞれ背負うものがありますから、最後の最後まで妥協は許されず、毎度徹夜での対応となります。この時は2日間の徹夜。シナリオはあるようでなく、粘り強くやるしかない。出席した全員がへとへとになる中、遂に方針がまとまった瞬間は、チーム一同本当にほっとしました。政府の成長力底上げ円卓会議の決定などの追い風もあり、前例のない16円の引き上げが実現。出口の見えない中、夜明けが刻々近づいてくる緊張感は、後にも先にもなかなかありません。

## 11~ 職業能力開発の可能性

平成21年から3年間、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長を務めた後、現在は職業能力開発局総務課長として局の取りまとめをしています。我が国の競争力の源泉は人材の力であり、産業競争力会議、若者・女性フォーラムなどから職業能力開発分野への要請は高く、まだまだ可能性を秘めた分野であることを実感する日々です。

### 27年間のキャリアを振り返って

労働は経済の後追いという認識がありますが、雇用を生む新たな産業を作り出すのも、やはり人材です。そのような問題意識から、厚生労働省の門をたたいて早くも27年が経とうとしています。



これまでのキャリアを振り返っても、仕事にも恵まれるし、人にも恵まれる、若いうちからチャンスに恵まれて手応えを感じながら職業人生を歩んできたと感じています。厚生労働省は人々の生活の基盤、人間が安定して生活するための基盤づくりを使命としている、志のある集団です。

皆さんもこの集団の一員となって、前例のない問題に対する方針づくりに携わってみませんか。

省内



田中 奈緒子

雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策室

現在の仕事

平成27年4月に予定している子ども・子育て支援新制度の本格施行に向け、内閣府や文部科学省と連携して準備を進めています。新制度により子育て環境が確実に充実していくと、自分自身、今の仕事に期待しています。

Profile

平成22年厚生労働省入省。その後、社会・援護局障害保健福祉部精神・障害保健課を経て、現職。

この仕事をして、熱くならないわけがない

政策を進める  
エンジンとしての「思い」

印象深い仕事を一つ紹介したい。2年ほど前、労働問題としてのパワーハラスメント対策の立ち上げに携わることになった。当時はパワーハラという言葉は俗語で、一般的に合意された定義がなく、政府としてもこの問題に特化した取組を講じてはいなかった。

僕はまず、パワーハラに関する判例を読み出した。その中で一つの事件が目にとまった。市の水道局に勤めていた職員が上司、同僚からのいじめに耐えかねて自ら命を絶ったという事案だった。

この場で詳細には触れないが、故人には理解ある仲間があり、両親も健在だった。それでも彼は、その人たちを残して自ら死を選んだ。彼はなぜ死ななければならなかったのだろうか。その心境は推し量るに余りある。想像すると涙がこみ上げてきた。このとき僕は、パワーハラを根絶すると固く心に誓った。

政策が胎動する瞬間

それから、僕は上司とともに、パワーハラ対策の必要性や在り方を検討した上で、学識経験者、産業界、労働界などを駆け回り「とにかく関係者みんなでこの問題を議論し、対策を考えよう」と必死に説得を始めた。

最初は「そんなのは個人の問題だ」と取り合ってくれない人もいた。ただ、そこは「違う」と必死に食い下がり、パワーハラが企業の生産性にどのように影響するかなど、対策の重要性を訴えた。三顧の礼と言わず何度も何度も通い詰めたりもした。

その甲斐あってか、約半年後、関係方面の有識者に議論の席についてもらうことができ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の議論が始まった。我が国のパワーハラ対策が胎動を始めた瞬間だった。

政策担当者として  
伝えたい「思い」

僕は別の部署へ異動したが、この後この円卓会議で、「パワーハラスメント」という言葉が、我が国で初めて関係者間で定義された。

これにより、パワーハラについて、世間での認知が飛躍的に進んでいる。今後は、厚生労働省の対策の推進と併せて、各企業がより一層の取組を進めるとともに、労働者が適切な意識を醸成することで、パワーハラ問題が世の中から根絶されることを心から願っている。

それから、円卓会議の作業部会でのヒアリングの場で、とある企業の人事担当役員が残した言葉を紹介しておきたい。これが、僕を含め、パワーハラ対策に政府として取り組み出した政策担当者の総意だと思ってほしい。

「すべての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう」

志ある皆さんへ

厚生労働行政の相手は、人生そのものだ。人の数だけ生活があり、そして家族がいる。この行政には一人ひとりの思いが刻まれている。僕たち職員は、その人たちと共に喜び、悲しみ、やるせなくなると。心と心がぶつかり合い、魂が揺さぶられる局面にいくつも出会う。そんな仕事をして、熱くならないわけがない。

厚生労働省には、医療、年金、福祉、雇用、労働条件の問題など、この国で誰かがやらなければいけない難題ばかりで、息つく暇もない。安易に楽な職場とは言わないし、率直に大変なことも多い。

ただ、その分やりがいには溢れている。だから職員表情も明るい。これが7年間厚生労働省で働く僕の実感だ。その詳細はこの誌面では語りつくせない。興味を持った人はぜひ厚生労働省の門をたたいてみてほしい。そこで皆さんと話をしたい。

「やるかやらないか」という世界に身を投じてみる

世の中は意外と「やるかやらないか」できている？

「厚生労働省」に興味を持ったのは高校時代。クラブの恩師と共に障害者が働く事業所を回り、文化祭のバザーに出店してもらったら、売り上げが普段の数倍を記録。来年も是非お願いねと言ってもらい、恒例となりました。ここで、「意外と世の中って『やるかやらないか』という余地が残されているものなのでは」と気づいたのです。これをきっかけに、当時新聞などで注目され始めていた社会保障の分野でこそ、このような余地があるのではないか、将来は厚生労働省で働きたいと思うようになりました。

「やるかやらないか」きっとどちらでも理由はつけられるしかし、自分はどうかすべきかどうありたいのか

これは私が厚生労働省への入省を志した時に何回も自問自答した言葉です。仕事内容は魅力的でしたが、忙しそうだし、正直、志望するのは勇気が必要でした。

今はワーク・ライフ・バランスの時代。覚悟して入省した私にとって、厚生労働省も例外でなく、(まだまだ改善の余地はあるものの)職場環境も変化しつつあることは嬉しい誤算でした。

厚生労働行政分野の中には、報道などで大きく取り上げられるような待ったなしの課題のほかにも、問題点が指摘されながらも複雑な背景を持つことから解決が難しく存置されている問題も多数存在します。色々な理由をつけてやらないこともできますが、「やろう」という心意気で取り組み続け、実現させた、まさに「こうありたい」と思う上司の下で入省直後から働けたことは私の財産になっています。

具体的には、入省以来2年半携わっていた精神保健福祉分野では、約2年間に及ぶ検討会の末、時代との乖離が指摘されながらも100年以上続いていた制度を廃止するという結論に至り、改正法案が平成25年の通常国会に提出される見込みとなりました。

検討会では総論賛成、各論反対という中で関係者の思いがぶつかり合い、合意には至ら

ないのでは、と危ぶまれる局面が何度もありました。当初から周囲では「無謀だ」「無理だ」という意見が大勢でした。しかし、上司は、違和感のある現状に対し、「なるべくしてなっている」「そのような社会の仕組みだから」と思考を停止するのではなく、黙々と改善に向けて何が障壁なのかをあぶり出し、慎重に調整を続け、その結果、画期的な合意に至りました。

もちろん様々な要因が複雑に絡み合っただけでなく、逆になかなか進められない分野もあります。しかし、国の役人として、逆に色々な要因がうまく作用し、「今だ」というタイミングが生まれたのを逃してはいけない、そのためには常に初心を忘れてはいけないと日々自戒しています。

前述したように、厚生労働省にはまだまだ「やるかやらないか」という余地があり、「人」や「タイミング」次第で変わり得る分野が多く残っています。あなたに「自分こそ」という思いが芽生えたら、それがサインです。そのサインと向き合い、決断したあなたと一緒に働けるのを楽しみにしています。

現在の仕事

平成25年2月、生活保護法改正チームの一員として、今通常国会に提出すべく法案作成に取り組んでいる。より実効ある不正受給対策を法制化したいが、それが生存権を侵害することにならないかなど、憲法と背中合わせの議論が続く日々。

我が国のルールは法律で決められている。法案作成は、責任は重たいがエキサイティングだ。

Profile

平成18年厚生労働省入省。その後、老健局老人保健課、労働基準局賃金時間室、職業安定局雇用保険課などを経て、現職。昨年、一児の父となり約1ヶ月の育児休業を取得。

米丸 聡  
社会・援護局総務課企画法令係長



省内

省内

清野 晃平

社会・援護局障害保健福祉部精神・障害保健課課長補佐



現在の仕事

現在、精神保健福祉施策では、「入院医療中心から地域生活中心へ」という改革を進めています。その中で、精神疾患を持つ人の退院の支援や地域での生活における医療、福祉面での支援体制を整備するための法改正を検討しています。

Profile

平成14年厚生労働省入省。その後、労働基準局、健康局、米国留学、大臣官房国際課などを経て、現職。

厚生労働省の仕事で目標・軸にしていること

厚生労働省に入省したのは、約10年前。公務員としてはまだ半人前の手前ですが、その間の様々な経験を通じて、厚生労働行政の仕事をしていく上で、こういった要素が必要、重要ではないかと思い、自分なりに、日々、目標・軸にしていることがあります。自分もまだまだですが、厚生労働省に興味を持ってパンフレットをご覧になっている皆さんにも参考になるかもしれないと思い、簡単にご紹介できればと思います。

「想い」と「能力」

一つは、「想い」です。きっかけや動機は人それぞれですが、日本の社会保障制度の設計・運営に携わりたい、国民生活を支える仕事がしたい、日本をもっと良い国にしたい、だから厚生労働行政をやってみよう。厚生労働省の仕事は、精神的にも体力的にも大変なことがあります。その時に、何故自分はこの仕事をしているのかが、ぶれないことが重要だと思います。

一方で、その実現のためには「能力」も求められます。政策を設計する上では、既存制度の現状と問題を把握し、改善策を提案する必要があります。また、自分が今検討している法律改正でも、法令に関する様々なルールを基に、法令の解釈や新しい条文を作成します。ただ、国民生活に密接な厚生労働行政では、

労働者と経営者、医療・介護・福祉を提供する人と提供される人など様々な「人」がかかわります。その中で求められる重要な能力の一つは、相手の考えを理解し自分の考えを理解してもらうコミュニケーション能力ではないかと思っています。

「優しさ」と「強さ」

厚生労働行政は、「困っている人を助けた」という「優しさ」が原点にある気がします。現在の課でも、精神疾患で困っている人にどのようなことができるかという観点で政策の企画立案の一番の根幹にあると考えています。

一方で、予算と人員の制約の中ですべての人が賛成する政策を実現することは難しく、また国民生活に直結する厚生労働行政は、様々な指摘・批判を受けることが多いです。その状況の中で実現可能な最善策を考えていく「強さ」、また、日々の業務でも時には省内・省外で厳しい折衝をこなす精神的、体力的な「強さ」の必要性を感じます。

「真摯さ」と「要領」

一時期流行った言葉ですが、まじめに熱心に仕事に取り組む「真摯さ」は、当たり前のことかもしれませんが、重要であり、そこから、職場での信頼が生まれ、ひいては厚生労働行

政に対する国民からの信頼にもつながっていくのではないかと思います。

しかし、日々の業務や、政策を通していく上で、真正面から取り組んでもなかなか打開が難しい局面もあります。どこかの了解を先に得れば話が通じやすいか、どの関係団体とどのように調整するべきか、戦略を考える「要領」の良さが必要な場面もあります。

「バランス」

そして、最後は、これらの要素を「バランス」良く持つことです。

と、言いつつ、一番重要なのは、やはり最初の「想い」だと思います。自分は、数年前に2年間アメリカに留学する機会がありました。そこで公共政策を学べたことも大きな財産になりましたが、日本を離れ、日本の良さ、凄さを実感することができたことも貴重な経験でした。生活の安心、安全、衛生、便利さ、正確さ(一例ですが、子供の急な発熱で近くの小児科診療所に行った際、それでも予約が必要で、5分程度の診察だけで200ドルの請求でした)。そして、次世代のためにも、日本をもっと良くしていきたいと、あらためて思いました。日本のために頑張りたいという皆さんの「想い」に応える仕事が厚生労働省にはあると思います。

自ら考え、動くことで、制度や社会環境を変えていくことができる場所

私が就職活動をしていた1996年。就職超氷河期と呼ばれた時代で、地方出身で一人暮らしの4年制大学の女子学生であった私にとって、民間企業での門戸はとても狭く感じました。同じ女子学生でも、一部で希望の会社の総合職の内定を勝ち取った友人もいますが、大学まで同じ扱いだったのに、就職となると急に男子と女子の扱いが違ってくることを疑問に思ったのをきっかけとして、制度や環境に左右されて嘆くのではなく、制度や社会の環境を変えていくことができるような仕事をしたい、と思ったのが志望動機です。

青臭いことを書きましたが、果たしてその希望がかなえられているかというところ…半分Yesで半分Noと言ったところです。厚生労働省は大きな組織なので、自分が希望する分野の仕事ばかりに携わることができるわけではありません。しかし、自らが知恵を絞って考え、動くことで、雇用・労働や社会保障・福祉に関する制度や、ひいては社会の環境を変えていくことができる場所であるのは間違いありません。

また、私にとっては、入省前に漠然と考えていたのとは比較にならないくらい様々なことを経験するチャンスがたくさん準備されている場所でもありました。私は、地方研修、海外留学、他省庁や地方自治体への出向などの機会をいただき、その度、新しい場所で、新しい出会いがあり、自分の視野も広がったと思います。

それは同時に、成長する機会にも恵まれている場所でもありました。入省4年目の係長の頃、400人近くの聴衆の前で法律改正の内容を講演することになった時、課長補佐になり立ての頃、ILO(国際労働機関)の会議で日本政府の立場を説明することになった時(もちろん英語で)、産業界が難色をしていた改正法案の担当として、課長補佐の立場で、重鎮で経営者寄りの国会議員へのご説明に一人で行くことになった時…無我夢中で取り組んでいましたが、後から考えれば、上司や先輩達が経験のない私に挑戦の機会を与えてくれたのだと気づきました。それらを一つひとつクリアしていくうちに、できることが増え、

自分がどんどん成長していっていることが実感できました。

今、若手の育成について意を払う立場になり、先輩方から自分がそうしてもらったように、もしくはそれ以上に、後輩達が成長できるような機会を準備したいと思っていますし、厚生労働省の多くの先輩達が同じ想いを持っていると思います。

私のこれまでの15年間は、毎日お給料をいただきながら勉強しているような贅沢な時間であり、朝起きた時に、仕事に行くのが楽しみ!という日がほとんどでした。

厚生労働行政を取り巻く課題は幅広く、深く、そして常に変化しています。国民生活に密着しているだけに各制度の企画立案と運営には大きな責任があり、課題の解決のためには多くの人達と一緒に取り組んでいくことが求められます。ゆりかごから墓場まで日本で暮らす人々みんながハッピーに働き、暮らしていくことができるような社会を目指して、一緒に頑張ってください方の入省をお待ちしています。

前田 奈歩子

職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課



現在の仕事

雇用と年金の接続を図るための高齢者雇用安定法の改正(今年4月施行)を担当。今後は、働く意欲と能力のあるシニアのための就労環境の整備が課題。

高齢・障害者雇用対策部の総括補佐としての役割も担っている。

Profile

平成9年労働省入省。婦人局、大臣官房総務課、保険局国民健康保険課、米国留学、外務省専門機関課、新潟県労政雇用課長などを経て、現職。

熊木 正人

社会・援護局生活困窮者自立支援室長



現在の仕事

担当しているのは、生活困窮者への自立支援施策。不正受給対策などの生活保護制度の見直しに合わせて、生活保護に至る前からの支援を強化する、全く新しい法制度の創設を検討している。

Profile

平成5年厚生省入省。その後、保険局、在米企業福祉研究所、老人保健福祉局、在パリオECD日本政府代表部、障害保健福祉部、大阪府庁などを経て、現職。

困難に屈せず前に向かう意思を持って

安倍内閣が発足する前日に鳴った人事担当者からの一本の電話。そして官房長官秘書官として我が国の行政の中核である首相官邸での仕事が始まった。

官房長官秘書官に求められるもの

官房長官は内閣の要として重責を担い、その仕事は多岐にわたる。第一に政府の「スポークスマン」として、重要事項の発表や政府の公式見解の説明を行う。誤ったメッセージの発信は、無用な不安・混乱や外交問題につながりかねない。第二にTPP問題などの重要課題について政府内や与野党との調整を行っている。国益にかなう最善の道を探り、最後に決断するためには、きめ細かな配慮、明快な論理、周到な段取りが必要となる。第三に危機管理対応である。これまでアルジェリア事件や北朝鮮の核実験・弾道ミサイルなど次々と危機管理事案が発生し、さらに、社会保障関係でも中国の鳥インフルエンザ問題が生ずるなど、限られた情報の中で果敢な判断と迅速な対応が求められた。

こうした官房長官の判断が、内閣の命運に直結する可能性もあるし、それをサポートす

る秘書官次第で長官が判断を誤る恐れもある。秘書官は、日頃から主要紙などに目を通して世情や世論の動向を把握しつつ、各省庁から報告を求めるなど幅広い情報収集を行う。その上で、出身省庁で培った専門性を活かして、一方で省庁の枠を超えた多角的な視点で、問題の本質を捉えた的確な説明や時には瞬時の判断を求められる。長官と共に困難に立ち向かう勇気を持ちつつ、常に緊張感を持って対応する。その責任は重大である。

国民生活、税財政、経済への大きなインパクト

学生の皆さんは、厚生労働省の仕事をどう見ているのだろうか。国民生活に直結し関心も高い。それだけにシビアな仕事も多い。医薬品の承認では、新薬を待望する患者の“命”と副作用で失われる“命”の両方を考慮し、迅速な承認と安全性の確保という相反する命題をクリアする究極の判断が必要となる。

財政や税制への影響も大きい。平成25年度予算案では一般歳出に占める社会保障関係費の割合は54%と伸び続けている。昨年消費税の引き上げを決めたが、伸びの抑制は財

政健全化の最大課題である。もはや制度の充実だけを主張する時代ではない。我が国の財政のことも考えながら、制度の持続可能性を高めるべく給付削減につながる厳しい改革をやる覚悟が求められる。

経済面でも、直近の社会保障費用は110兆円に達するなどマクロ経済に大きな影響を与えている。一方で「知」に基づく付加価値を創出する医薬品・医療機器産業は、アベノミクスの成長戦略の核として位置づけられ、iPS細胞の実用化を含めた再生医療の推進など、期待される役割は大きい。

厚生労働行政に必要な人材とは

大きな期待と厳しい目を向けられる厚生労働行政に必要な人材とは何か。評論家のように批評することは誰でもできるが、いま必要なことはどんな困難に直面しても国民のために物事を前に進めていくことではないか。皆さんには欠点とともに素晴らしい能力と可能性がある。尻込みせずに前に向かって進んでいく意思を持ってほしい。そういう方々と一緒に仕事ができればと思う。

官邸

厚生労働省職員に必要なこと

時々学生諸氏に申し上げることだが、就職活動というのは、役所や企業から選ばれる側面もあって、しんどいものでもある。しかし、就職活動を通じて、自分が本当に何をしたいのか、極論すれば自分が何者なのかをじっくり考えることができる。めったにない機会だから、きつなくても、むしろ是非とも全力で悩んでほしいと思う。

国家公務員として求められること

この原稿を執筆するに当たって、国家公務員として求められることは何かとあらためて振り返ってみた。何が正解というたぐいの議論ではないが、今の自分が素直に思いついたことを記してみた。

まずオーソドックスに言えば、論理的な思考力、明快な説明力などが挙げられるだろう。さらに言えば、広く深い知識、作業に対する処理能力といったものもある。

これらも、もちろん重要である。

しかし、こうしたものは、一生懸命仕事に専心していれば、皆それなりに身に付くものである。したがってより重要なのは、専心する、すなわち努力できるということである。

「志」がすべての前提

努力を可能とする原動力は、いわゆる志、情熱だ。仕事は時に厳しい場合もある。物理的に忙しくなることもあるし、精神的にタフさが求められることもある。例えば生活保護について、「パチンコやお酒の消費に回っているならば給付水準が高過ぎるのではないか」との声がある一方で、「この生活費でギリギリの生活だ」という意見もある。こうした違いをどう考えどう調整するのか。難しい局面を乗り越えるエネルギーとなるのは、「絶対に世の中を良くしたい」という真っ直ぐな気持ちである。この思いがなければ仕事はできないし、すべきでない。医療も福祉も年金も、担当者の判断で、ひょっとすると大勢の人の生活が一変するかもしれないからである。

気持ちを真ん中に保つ

指揮官となれば、勝負をかけて今ここで一歩踏み込むのか、少し引いて体勢を立て直すのか、判断しなければならぬ時が来る。いつか来る、絶対に間違っはいけない局面で判断を誤らないために、私たちは日々研鑽する。その上で、冷静な判断を下すために必要

となるのは、ほんの少しの余裕だったりする。皆さんがもしこの役所に興味を抱くなら、多かれ少なかれハンデのある人たちを救う仕組みは大切だという考えがあるのだろう。その素直な気持ちを決して忘れず、一方で財源を負担する納税者にも思いを馳せる。給付と負担の間でギリギリの調整を図る厚生労働行政では、このバランス感覚が重要だ。加えて、私心は問題外として、焦りも、おそれも、はやる気持ちも、判断の際に雑味となって混じるから注意が必要だ。「大局的な志」と「独りよがりのやる気」も違う。

答えは楽しみ悩んで見つけよう

世の中を良くするために楽しみながら悩む。国民生活に直結する社会保障はそうして悩むだけの意義がある分野だ。そして、皆さんと働けることを楽しみにしている先輩たちには、悩んだ分だけ尊敬できる部分があるはずだ。

志を持つ真っ直ぐな皆さんが我が省の門をたたき、共に成長できることを心から期待する。



鹿沼 均

内閣官房長官秘書官

Profile

平成2年厚生省入省。その後、児童家庭局、香川県、副大臣秘書官、健康局、地方分権推進委員会事務局などを経て、現職。

竹林 悟史

文部科学省初等中等教育局幼児教育課幼児教育企画官



**Profile**  
平成4年厚生省入省。その後、年金局、水道環境部、大蔵省主税局、千葉県健康福祉部、社会保障担当参事官室、雇用均等・児童家庭局などを経て、現職。

他省庁

確かな軸を持って

私は、平成23年7月より文部科学省で、幼児教育を担当しています。「社会保障と税の一体改革」の一部として、平成24年8月、子ども・子育て関連3法が成立しましたので、現在、平成27年度からの本格施行を目指し準備を進めています。

この制度が立案された背景には、様々な社会的要請があります。

近年、核家族化や地域のつながりの希薄化の中で、子育ての孤立感や負担感が高まっています。保育所に待機児童が多く、仕事と子育てを両立できる環境はまだまだ不十分です。このため、「子どもを産み、育てたい」という希望をかなえられない人が多くいます。子育ては一義的には親の責任ですが、次の世代を担う子どもの育ちは社会全体で支えることも必要です。

また、近年、幼児教育の重要性は先進国で広く認識されており、我が国でも学校教育法の改正などにより幼稚園教育の充実に努めてきました。しかしながら、5歳児の半数弱は保育所に通っている現実があり、小学校教育にスムーズに繋げていくためには、「幼稚園」「保育所」の枠組みを超えた取組が求められています。

このほか、国民の安心の基盤である社会保障制度を将来世代に引き継いでいくために、安定的な財源を確保することが必要ですが、広く国民にご負担をお願いする前提として、高齢者に偏っていたこの国の財政資源投入を全世代対応型に改め、子育て世代にも受益を実感していただけるようにすることが必要です。

こうした様々な課題に 대응するため、幼稚園、保育所など子育て支援に関する制度・財源の縦割りを解消した上で、国民に負担をお願いして新たな財源を投入し、市町村が地域の実情に応じて事業展開する仕組みとして、子ども・子育て支援新制度が生まれたのです。

この仕事は、内閣府・文部科学省・厚生労働省の3府省でチームを組んで、進めています。霞ヶ関に、世に喧伝される「省益」はないと思っていますが、各々の役所で得られる行政経験は異なるので、物の見方や人脈には違いが出てきます。だからこそ、様々な役所がお互いの強みを持ち寄りて協力し合えば大きな力になります。私は、今回の法案が、複雑な政治状況の下で与野党の合意により奇跡的に成立したことは、3府省体

制だったからだと思えますし、出向者としてその連携に少しでも貢献できたことは誇りです。

私は、厚生労働省に入って20年余り、年金、福祉分野を中心に様々な行政に携わってきましたが、「自分の責任でない理不尽な理由のために、つくづく悲しい思いをしている方」がたくさんいらっしゃるということ、いつも実感してきました。

確かに「自ら働いて自らの生活を支えること」が社会の基本ですが、個人の努力で乗り越えられない「社会構造」の問題は、社会全体で変えていかねばなりません。忘れられがちな「理不尽な悲しい思い」を受け止め、社会の仕組みづくりに活かしたい、それが私の「軸」であり、厚生労働省を選んだ理由です。様々な行政に携わる中で経験を積み、視野を広げながらも、「軸」はぶれずにいたい、その思いは、教育行政に携わる今も、変わるところはありません。

皆さんは今、かつてない大きな人生の選択に、大いに悩まれていることと思います。迷った時こそ、自分の「軸」は何か、もう一度思い返してみてください。志あふれる皆さんと、共に奮闘できる日を楽しみにしています。

幸せへの目線を霞ヶ関全体に

民主党政権から自公政権への交代とともに、私の職場は名前も目的も新しいものとなりました。地方分権の分野は関係主体も多く、行政目標を立てるにも「正しい」解は一つではありません。現所属は、政治の動きを目的の当たりにながら自治体と国のそれぞれの視点を先入観なしに受け止め、行政事務の望ましい在り方を検討・実現するための組織です。

全省的視点は、個別分野の政策知識あってこそ

私は主に厚生労働分野を担当しています。出向者の役割は、担当分野の経験や知識があってこそ。本省での政策経験に加え、地方労働局での第一線経験や異なる地方自治制度を持つ外国での勤務経験も判断の一助としながら、全省的視点で今の仕事に取り組んでいます。

ところで、私自身、行政官である前に一人の生活者です。過不足ない安定した暮らしを送れるのであれば、行政主体がどこであるかはそれほど意識しません。行政主体はサービスの提供者に過ぎず、生活目的のものではないからです。

親元の厚生労働省では、日本に暮らす誰もが幸せで安定した生活を送れるようにとの思いで仕事をする姿勢を身に付けてきました。厚生労働分野出身だからこそ理解できる各自治体の切実な声もあれば、逆にやや思いつきめいた動きに危なっかしさを感じることもあります。ここ内閣府で必要とされる全省庁的視点は、ミクロの政策的視点と対になってこそ適切に機能するのでしょう。世の漠然とした感覚に流されず、国民の幸せに軸足を置いて是は是、非は非と言える、そういう政策官庁出身者としての今の役割を大切に思っています。

働くことは、自分のためでもあります

思えば十数年前、学生気分の抜けないままに官庁訪問を始めた私の目にも、当時の労働省は魅力的に映りました。働く人全般の切り口から幅広く社会にかかわれる組織であること、身近な女性の先輩たちから自分の将来像を想像しやすいこと、それから、何よりも官庁訪問で会った先輩たちが気負いすぎず自然体で仕事に取り組んでいたことが主な理由です。働くということは生活の糧を求めれば



中村 かおり

内閣府地方分権改革推進室企画官

りではなく、自己尊厳感を得られる過程でもあり、また自分が社会の一構成員であることを確認する作業でもあると思います。入省して十数年経ち、あらためてこの組織の良さを感じています。皆さんにも、自分の可能性を伸ばしてくれ、また必要としてくれる組織との出会いがあるようお祈りしています。

**Profile**  
平成6年労働省入省。その後、内閣府社会システム担当参事官補佐、職業能力開発局、長野労働局総務部長、在米国日本大使館一等書記官、大臣官房国際課などを経て、現職。

他省庁

2億人の失業者と厚生労働省の仕事

外務省に出向して

私は現在、厚生労働省から外務省に出向し、ジュネーブにあるILO（国際労働機関）の外交政策を担当しています。

厚生労働行政は、一見すると国際社会の動きとあまり関係ないように思えるかもしれませんが、グローバル化した世界では、一つの国でひとたび危機が健在化すれば、その悪影響は雇用などを通じて他国の労働者の生活を直撃します。平成20年に世界的な金融危機が起こった際、日本で失業者の増加やいわゆる派遣切りの問題が生じたのは記憶に新しいところです。

こうした中、ILOは、「労働条件の改善を通じた社会正義の実現」を究極の目標に掲げ、国際的な労働基準の設定、各国の条約遵守状況の監視、技術協力などを行っています。日本にも様々な雇用問題がありますが、世界には約2億人の失業者がおり、各国が抱える問題も多様です。ILOの会議には日本政府も出席し、意見を求められるため、業務上、ミャンマー、フィジー、パーレーンなど、見慣れない国の労働問題を調査し、日本が主導できることを検討したり、時には日本と近隣諸国との間の歴史問題がかかわる事案もあります。英語の

資料も多く、毎日が勉強ですが、日本を違った視点から見る機会に恵まれています。

厚生労働省で働くということ

2億の失業者がいる世界の労働問題を目の当たりにする中で、最近あらためて、自分が働く場所である厚生労働省とはどういうところなのか考えます。私は就職活動を始めた頃、やりたいことがはっきりと定まっているわけでもなく、漠然とした将来不安を抱えながら、派遣労働者として、建築現場で肉体労働をして過ごしていました。そこでは、仕事に誇りを持ち楽しく働く人もいましたが、中には病氣・障害や雇用情勢など、個人の努力では抗えない事情により、やむを得ずその仕事を選択している人や、将来に希望を持たずに不安を抱きながら働いている人もいました。

こうした経験の後、私は、人が生きていく中で、誰もが感じ得る将来不安を少なくできる仕事があったらいい、厚生労働省を志望するようになりましたが、実際に働けば働くほど、厚生労働省が扱うフィールドの広さ・影響力の強さを認識し、当初の思いを実現できる職場であるとの思いを強くしています。

少子高齢化が進み、経済成長が鈍化する中、



大野 希望

外務省国際協力局専門機関室

厚生労働省の政策は、必ずしも国民全員を満足させるものにはならないかもしれませんが。しかしながら、そうしたリスクを認識しつつも、個人ができるだけ将来不安を感じず自分らしく生きるためにはどうすればいいか、どういった社会になれば幸せか、といったことを、仕事を通じて深く悩み考えることができるのは、人の生活に密着した厚生労働省の大きな魅力であると思います。

**Profile**  
平成19年厚生労働省入省。その後、職業安定局、社会保障担当参事官室、健康局を経て、現職。



大分県中津市副市長  
海野 耕太郎



(左上時計回りで) 中津城たにし祭、由布岳、法華寺の椿、中津城

**Profile**

平成2年厚生省入省。その後、保険局、環境庁企画調整局、障害保健福祉部、健政局、岡山市保健・福祉部長、年金資金運用基金(年金積立金管理運用独立行政法人)、政策統括官(労働政策)付などを経て、現職。

地方行政の現場で

中津より

唐揚げ、はも、青の洞門、福沢諭吉、黒田官兵衛(平成26年大河ドラマの主人公)などで全国的(地元限りか?)にも有名な大分県中津市で平成24年9月から副市長として勤務しています。人口約8万3千人の比較的小さな都市ですので、副市長としてあらゆる分野についての対応を求められることになります。医療・福祉・水道に関することは当然ですが、土木・建築・農林水産業・商工業・観光・防災・消防・下水・廃棄物処理・税務・債権回収・情報管理・財政などに係る様々な課題があり、担当の部長や課長から毎日のように持ち込まれる案件に対して迅速に理解し、対処方針を決定するというような仕事をしています。時には、市長から直接に相談を持ちかけられたり、特定のプロジェクト(例えば、大河ドラマを機会にした市内観光の振興)の長

を命じられるなど、冷や汗を流しつつも、充実した日々を過ごしています。

厚生労働行政とのかかわり  
～懐の深さを感じて

平成2年の厚生省(当時)入省時から地方志向が強く、地方での行政経験が本省での業務に役立つと考えてきましたが、現在は全く逆の立場でこれまでの厚生労働省などでの経験が今の仕事に寄与していると実感しています。これまで社会保険・福祉・医療・衛生・援護・労働・環境の各分野での行政経験がありますが、同一の省の中でも規制行政・給付行政、政策立案・調整、法令運用など様々な経験を得ることができましたし、年金資金運用というおよそ一般の公務員ではありえない貴重な業務にも就き、「失われた20年」といわれる我が国の経済情勢についても自分なり

の見方・考え方を有することができました。

大袈裟ではなく、人生経験の幅を広げてくれた厚生労働省には感謝しています。副市長という立場上、何でも屋のように業務をこなす必要がありますが、土木・建築・観光など厚生労働行政以外の分野を含めて、このようなキャリアが役立っていると実感します。

学生の方々へ

最前線で地方行政を担当している現在でも、雇用・医療・社会福祉をはじめとする厚生労働行政が、国民に大きな影響を与えていることを日々実感するとともに、その重要性が今後一層高まることは必然だと感じています。高い志を持った多くの方々に当省の仕事に関心を持っていただきたいです。

東京都庁での勤務

厚生労働省から東京都への出向

私は、昨年4月より出向先の東京都で雇用就業対策を担当しています。

国では、雇用のセーフティネットとして全国的な対策を実施していますが、各地方公共団体ではそれぞれの実情に応じ、工夫を凝らした独自の雇用就業対策に取り組むことができます。

全国の事業所の約12%、就業者の約14%が集まり、日本経済の中心である東京都では、平成16年から東京しごとセンターを設置し、全く就職した経験のない若者から育児のため



一旦退職した女性や定年退職後の高齢者まで、一人ひとりの適性や状況を踏まえたきめ細かな就職支援サービスを、国の機関であるハローワークとも連携してワンストップで提供しており、開設以来の延べ利用者は120万人を超えました。

このほかにも様々な東京都独自の事業を展開しておりますが、首都東京から日本を良くしていこうという熱意ある職員の方々と議論をする毎日とはとても楽しく、刺激的です。

厚生労働省を目指す方へ

入省から17年が経ち、これまでも色々な方との出会いがありました。

厚生労働省内はもちろん、仕事上お会いした方々、また、大阪、佐賀といった地方勤務での出会いなどです。

厚生労働省の仕事は、「人の一生」の様々な場面にかかわる仕事で、非常にやりがいがありますが、困難に直面することも多々ありました。そのようなときも、これまで出会ってきた多くの方々に助けられ、乗り越えることができました。

地方から国を想う

柏における街づくり

私が出向している千葉県柏市は、戦後、東京のベッドタウンとして栄えてきた街ですが、現在、急激な高齢化に直面しています。市内にある豊四季台団地では、既に高齢化率が40%を超えており、将来の日本の縮図とも言われています。そうした街を舞台に、私は、地元医師会などと連携して在宅医療を普及させ、高齢になっても安心して住み続けられる街の日本モデルを作るというプロジェクトを担当しています。

現場か、会議室か

プロジェクトを遂行する市町村の現場は、地元の医師達と日夜議論する刺激的な毎日です。「通院できなくなっても住み慣れた地域でかかりつけ医が最後まで患者を診るシステムを柏でつくり、日本を変える。それが男のロマンだ」と応じてくれる医師達と酒を酌み交わし、私の目は輝きます。

では、厚生労働省の施策は、現場がすべてなのでしょうか。確かに、こうした個別の成功事例は現場でしか作れませんが、それを個別の事例で終わらせてしまうと、多くの方が幸せになることはできません。多くの人を幸せにするためには、そうした成功事例の要因を分析して論理化し、必要な

手順で関係者に説明し、それを制度的なシステムに仕立て上げることが必要です。そうしたスキルに長けた人間こそが官僚であり、厚生労働省の職員は、まさに現場と会議室の両方を知る人間でなくてはならないのだと感じます。

情理か、論理か

柏で在宅医療の在り方について議論している時、ふと故郷広島で祖母のことを思い出します。祖母は晩年、認知症を患いましたが、両親の9年間にも及ぶ在宅介護を受け、8年前に(最後は救急病院に運ばれて)亡くなりました。そうした両親の背中を見て、学生時代の私は、あるべき家族観や人に対する思いやりの心について考えさせられました。そうした家族を支えたのは、紛れもなく、当時、できたばかりの介護保険制度でした。今思えば、その時、さらに在宅医療が普及していれば、もっと違った最期があったのかもしれない。その時の想いが、今の仕事にエネルギーを注ぐ原動力にもなっています。

このように、厚生労働省に関する施策は、自分がこれまで生きてきた中で培った価値観や信念がそのよりどころとなることが多いと感じます。一見情緒的にも見えますが、そう



東京都産業労働局雇用就業推進課課長  
中條 絵里

「人」にかかわる仕事を行う厚生労働省では、「人」を大事に思う多くの人との出会いの機会があります。

少しでも興味を持たれた方は、是非、厚生労働省を訪ねてみてください。

Profile

平成7年労働省入省。その後、職業安定局、高齢・障害者雇用対策部、雇用均等・児童家庭局、財務省理財局、佐賀労働局総務部長、労働基準局などを経て、現職。



千葉県柏市保健福祉部福祉政策室室長  
松本 直樹

した数値化できない価値を大事にし、論理化するのも厚生労働省の仕事です。

地方と国とを股にかけ、情理と論理とを兼ね備えた制度づくりを通じて、人間が最も大切にすべき価値を守る。そんな厚生労働省の仕事、素晴らしいと思いませんか？

Profile

平成17年厚生労働省入省。その後、健康局、労働基準局、老健局を経て、現職。





野崎 伸一  
在米 国日本国大使館一等書記官

**Profile**  
平成11年厚生省入省。その後、児童家庭局、米 国留学、医政局総務課、障害保健福祉部精神・障害保健課、政策統括官付社会保障担当参事官室などを経て、現職。

## 厚生労働省の守備範囲

厚生労働省というと、ドメスティックな役所という印象をお持ちの方が多くはないだろうか。少なくとも15年前に就職活動をしていた頃の私は、「国民生活に密着している」という一点に厚生労働省への魅力を感じ志望したことを覚えている。しかし、今はその私の認識は大きく異なっている。私の認識が甘かったことによる部分もあるが、それに加え、経済活動のグローバル化の進展により、事実、厚生労働省の守備範囲は大きく広がってきている。

- 例えば—
- 2009年に発生した新型インフルエンザは、メキシコで発生した後、海外渡航者などを介して、アメリカ、カナダ、そして日本など、多くの国々に感染を広げていった。もしも、地球規模での人の移動が存在しなければ、おそらくその蔓延はメキシコ国内が狭い範囲でとどまったであろう。
  - 日本では国民皆保険制度の下で、医療に対する支払いを診療報酬において公定している。多くの医薬品・医療機器はアメリカやEUといった海外の企業が開発し日本市場に提供しているため、日本の診療報酬の改定は国内企業にとどまらず海外企業のビジ

ネスにも大きな影響を与えている。

- 自由貿易圏拡大の動きが世界各所で広がっている。日本とインドネシア・フィリピン・ベトナムとの経済連携協定(EPA)では、看護師と介護福祉士の日本への受け入れを合意し少しずつではあるが受け入れが進んでいる。

### 政策レベルでの協調の拡大

各国大使館への出向者(アタッシェ)は、日頃からの情報収集や任地国の関係者との人間関係に基づいて、このような日本と任地国との交渉・調整における接点としての役割を期待されている。こと厚生労働行政に関して言えば、在外アタッシェをはじめ国際的なレベルでの活動できる職員の養成が今後ますます重要となるのではないかと。それは、これまでの通商分野などでの協調に加え、社会保障の政策レベルでの協調の必要性が高まるだろうと考えるからである。

### 高齢化という共通課題

人口の高齢化は、年金や医療・雇用保険などへの財政的な影響にとどまらず、ニーズの増大による医療や介護の提供体制への負担な

ど幅広い影響を及ぼす。人口の高齢化は、先進国が抱える共通課題であり、新興国においても将来の高齢化社会の到来への懸念を強めている。そして、今のような水準の高齢化はどの国も経験したことがなく手探りで対応を図っている現状にある。一方、日本の高齢化のスピードは突出している。例えば、身近なアメリカを例に取ると、高齢化率(総人口に対する65歳以上の割合)は2010年13%でこれが2050年に20%を超えると推計されているのに対し、日本では2010年時点で既に23%、2050年には40%近くになると推計されている。人口の高齢化にどのように政策的な対応を図っていくか。日本が今後進む道程は、他の先進国や新興国にとって重要な示唆を与えるだろう。

### 広がる国際的な活躍の舞台

今後、厚生労働省は、従来からの国内政策での役割に加えて、その国際的な役割と職員の活躍の舞台も広がっていくことは間違いない。強い意欲と問題意識、広い視野を持った皆さんが厚生労働省を志望され、近い将来一緒にその役割を担っていただけることを強く願っている。

## 外交官の仕事

### OECDでの仕事

OECD(経済協力開発機構)は、パリに拠点を置く34の加盟国からなる国際機関である。私は平成23年からOECD日本政府代表部に出向し、OECDと厚生労働省とをつなぐ仕事をしている。主な仕事は二つ。一つは、雇用分野における日本の政策や考えをOECDの研究者に伝え、日本の政策立案に資する分析を行うよう働きかけること。もう一つは、加盟国間会議で他国の主張を聞きつつ、タイミングをとらえて日本政府の意見を主張すること。

ここでの私の仕事は、いわば「もの言う仕事」。語学は得意ではない。交渉やプレゼンの前は、いつも胃が痛くなるような気持ちになる。それでも、日本流の「言わずとも察する」美德が通じない世界で、日本の利益を実現すべく日々仕事をしている。

### 仕事の幅

平成18年から2年間、アメリカに留学する機会を得た。これが、国際交渉の仕事に携わりたいと考える動機となった。留学もそうだが、仕事を通じて新しいことに取り組むチャンスを得られるのは有り難い。

代表部の仕事の良い点は、加盟国政府や研

究機関とのつながりを通じて、自分で仕事の幅を広げられる点だと思う。例えば私の場合、加盟国政府の招きも含め、欧州域内のあちこちで日本の雇用政策について話をする機会に恵まれている。オーストリア・クラゲンフルト、イタリア・トレント、ポーランド・ウッチなど、いずれも欧州の小さな地方都市だが、福祉依存から就労への移行を促す地域独自の取組を知ることができた。

また、昨年末には、パリ第1大学教授の招きで、学生を相手に日本の労働人口の減少について話をする機会があった。日本の印象など「NARUTO」と村上春樹くらいだろうと思っていたのだが、予想に反して、若いフランス人学生から、日本の終身雇用は今後も続くのかとか、日本型社内教育の是非といった論点が飛び出すのは大変興味深かった。

### おわりに

パリに来て感銘を受けたことが二つある。一つは、OECDだけでなく、大学や民間シンクタンクも含め、女性と仕事をする機会が多いこと。もう一つは、私が暮らすパリ中心部でも、朝から子どもの姿をたくさん目にする。他方で、パリやその郊外を見る限り、人種



野澤 めぐみ  
在パ リOECD(経済協力開発機構)代表部一等書記官

や宗教によって住む場所も仕事もsegregateされているように感じるし、昼でも氷点下のパリの町角で寝袋を広げる人の姿を見ると、これが欧州福祉国家なのか、と悲しい気持ちになる。

どの国も悩みは深い。だからこそ、日本のために働こうという気概を持った若い皆さんに会えると嬉しく思う。

**Profile**  
平成12年厚生労働省入省。その後、労働基準局、大臣官房国際課、米 国留学、財務省理財局、医政局総務課などを経て、現職。

## 日本の人口高齢化に関する経験を世界に伝える

### タイにおける介護に関するプロジェクト

現在私は、JICA(国際協力機構)がタイにおいて実施する「要介護高齢者等のための介護サービス開発プロジェクト」の担当としてタイにいます。このプロジェクトは、タイにおいて、介護サービスのモデルを構築するとともに、その介護サービスを担う人材の育成、及び高齢者介護に関する政策提言を行うことを目的としています。

### タイの人口は急速に高齢化

このようなプロジェクトがタイで行われている背景には、タイの人口の急速な高齢化があります。タイでは、既に全人口に占める65歳以上の高齢者の割合(高齢化率)が7%を超えており、高齢化社会に突入しています。そして、今後10年前後で高齢化率は14%を超え、高齢社会となることが予想されており、人口高齢化のスピードは、日本を上回るものになるのではないかと見方もあります。

これまで、タイでは、高齢者の介護は、主に家族によって担われてきました。しかし、人口が急速に高齢化し、また、農村部から都市部への人口の移動などにより、子どもと同

居していない高齢者が増えていく中で、高齢者介護をプロの介護者が担う体制の整備が急がれています。

### 日本における人口高齢化対応

日本においては、人口高齢化はまだ進行中の課題ではありますが、タイと比べると、大分以前からその対応がとられてきています。タイの現在の高齢化率は9%台であると考えられますが、それは日本の1980年代の数字と同じくらいです。その頃、日本では、ゴールドプラン(高齢者保健福祉推進十ヵ年戦略)が策定され(平成元年12月)、在宅福祉の推進、施設の緊急整備が図られることになりました。そして、その後、平成12年には、介護保険制度が施行され、現在に至っているところ。今後のタイにおける人口高齢化への対応に当たっては、このような日本の経験が活かせると思います。

### 日本の経験を世界に伝える

今後、タイを含む東南アジア諸国は、遅かれ早かれ、人口高齢化という課題に直面することと思われます。その時、日本の人口高齢化への対応の経験は、他の東南アジア諸国に



榎本 芳人  
JICA(国際協力機構)専門家

おいても活かされることになるのではないかと考えています。

このように、日本の厚生労働行政の経験が世界に共有される機会は今後多く存在すると思います。厚生労働行政について関心があり、かつ、それを世界の人々と共有する意欲のある皆さんと会えることを楽しみにしています。

**Profile**  
平成6年厚生省入省。その後、年金局国際年金企画室長補佐、大臣官房国際課長補佐、和歌山県障害福祉課長、健康局総務課長補佐、消費者庁企画官などを経て、現職。



ワシントン大学  
倉吉 絃子

**Profile**  
平成16年厚生労働省入省。その後、労働基準局、医薬食品局、内閣官房、政策統括官付社会保障担当参事官室などを経て、現職。

## 厚生労働省で日本の未来を考えると、それは世界へつながる

### 乳児を連れての留学

平成23年の春、産休に入る直前、社会保障担当参事官室の上司や同僚は、赤ん坊を連れて留学すると決意した私を「行っておいで」と力強く送り出してくれました。夏になり、同じ厚生労働省の職員である夫に育児休暇を取得してもらい、生後2ヶ月半の娘を連れ、アメリカでの暮らしが始まりました。

ロースクールでの講義が始まってからは、夫に娘を見てもらい、私は朝から夕方まで学校で勉強しています。構内には、ママさん学生のために授乳室(搾乳室)が備えてあり、1年目は搾乳のためこの部屋に何度も足を運び、本当にありがたかったです。また、夫にとって、赤ん坊と一対一で向き合うのは大変だったと思いますが、娘の成長とともに離乳食作りなどにもトライしてくれてとても助かりました。

### まずは相手を深く理解すること

大学では保健衛生分野の法律や政策につい

て学んでいます。国内制度の検討に当たって、各国の政策研究は欠かせません。しかし、ただ文字を読むだけでは、制度の背景にある人々の価値観を理解することは難しく、今般留学の機会を得て、国際色豊かな友人達と直接議論できるのは大変刺激になり、知識と経験を深められていると感じます。

日本について尋ねられることもあります。「なぜ日本人は肥満が少ないのか?」「なぜ少子化なのか?」こうした質問を受けたときに心がけているのは、相手の価値観を理解し、相手の立場に立って求められている答えを返すということです。それは、まさに私が厚生労働省で学び、実践してきたことです。雇用、労働、医療、子育て、年金、介護など、我が省の所掌は多岐にわたり、医師、歯科医師、薬剤師、看護師など専門的な知識を持つ同僚や各分野の専門家の先生、業界の方々幅広く仕事をします。考えに相違があるときほど、相手を真摯に理解する姿勢を示せるかどうかで、本音で話し合い、納得のいく解決策を示せるかが決まると思います。

### 日本を世界に誇れる国に

めまぐるしく変化する国際社会の中で日本の良さはともすると埋没しがちです。しかし、私達は世界に誇れるものを数多く持っていると思います。その一つが社会保障制度です。他の先進国と比較しても、一人当たりの医療費はトップレベルの低さで、国民の平均寿命は世界一です。しかし、高齢化の進展はどの国よりも早く、若者を中心に非正規の働き方が増え、十分な保障を受けられない人が出てきています。厚生労働省では、今こうした問題に全力で取り組んでいます。日本が高齢社会の“perfect example”となる日はそう遠くないことでしょう。国民の生活を守る仕事は、同時に、世界各国も同様に抱える課題の解決に貢献するのです。皆が健康で幸せに暮らせる社会、その根底を社会保障が支えています。日本の未来についてとことん考えて政策を立案し、国内外へ発信したいというチャレンジ精神あふれる若い人たちと一緒に働くことを楽しみにしています。

## 誰もがチャンスを得られる社会を

### 社会の不平等に立ち向かう

生まれ育った地域は、裕福な場所とはほど遠かった。小学校の友人達も、多くは大学へ行かず、少なからずが非行に走っていた。「どこか違う」子供の頃にふと感じた。大学で学んだ社会学、そこでようやく理解した。「目に見えない不平等」が、そこかしこにある。

そもそも日本人は、互いの「差」を感じにくい土壌で暮らしている。政治的にも大きな課題と位置づけられてこなかった、平成17年末までは。当時は、構造改革が注目を浴びていた小泉政権。その中、これまでの政権の方向性とは異なる依頼が総理からあった。「日本の格差を知りたい」内閣府出向時、厚生労働省の担当者が適任ということで、私は様々な角度から日本の格差を調べ上げた。用意した資料は30枚ほど。それをおよそ1時間、総理は隅々まで見ていたと聞いた。最後に、「公表しよう」の一言。その後、社会に与えたインパクトは言うまでもないが、私自身、この問題をライフワークにしようと決意した時期だった。

### 守るべき価値を守る

「日本の経済社会の強みは何か?」私は「中

間層が作り出す団結力」と答えるだろう。社会の分断の恐ろしさ、それがいかに社会に非効率をもたらすか、アメリカにいて実感する。貧困層は生活圏で分断され、教育機会に乏しく、例え潜在的に能力が高くとも、良い職に就くことは少ない。病気になるば無保険のため、自己破産に陥る。自由主義がもたらした弊害だ。翻って、日本をみれば、こうした社会的分断はまずない。むしろ同質的な個人が集合することで生まれる「団結力」は、労働意欲が高く、自主性に富んだボトムアップ経済を可能としている。

人々に機会の平等を確保し、中間層の永続的な再生産を支えることこそ、厚生労働行政の本質であると私は考える。問題は、この価値が感じづらいうえに、短絡的な自由主義の発想にしばしば脅かされることである。欧米経済学では既に、自由主義の思想は必ずしも市場を効率化しないことは当然視され、これまで捨象されてきた制度や歴史、社会構成員の相互作用を組み込んだ理論・分析手法が数多く出てきているにもかかわらず、日本では古典的で、かつエビデンスに乏しい議論が時に政治で大きく取り上げられることは正直驚きである。それならば、自身の研究で日本



シラキュース大学  
井上 裕介

が守るべき固有の価値を証明しようではないか。それが経済学を志した理由であり、生涯の命題である。

### Profile

平成15年厚生労働省入省。その後、内閣府経済財政分析担当、職業安定局雇用政策課、大臣官房国際課などを経て、現職。

## フランスで社会保障を考える

### 留学の機会を得て

私は今、フランスで欧州の社会保障制度の研究を行っています。私はこれまで政策立案の第一線で働くことが多かったため、霞ヶ関を離れ、学問に専念できる留学はとても貴重な機会です。仏語と英語が飛び交う日々のセミナーは大変ですが、世界各地から集まる研究者や学生との議論は刺激に満ちており、自らの知識・経験を総動員して挑むことが求められます。

現在の私の関心は、欧州諸国の社会保障制度がEUの統一的な施策の中で、どのような変化をしているのかにあります。EUは域内における人やサービスの移動の自由化を進めています。それは各国の社会保障制度の調整の必要性を意味します。このような、国際的な枠組みにより国内の制度が影響を受け変化する過程の研究は、今後の日本の政策の在り方を考える上でも、大いに興味を湧くテーマです。

### フランスで感じること

フランスというと、グルメやファッションといったイメージが先行しがちですが、実際に暮らしてみると、確固たる価値観を

持ちながらも個人の自由な考えを尊重し、哲学的な議論をととても大切にしている国だと感じます。また、パリを離れると、農業国としての一面とともに、個性豊かな地方に出会うことができます。こうした精神的な豊かさや地方の多様性が、フランスという国の隠れた魅力ではないかと思えます。

一方で、フランスをはじめ欧州諸国では、程度の差はあれ、日本と同様の社会問題に直面していることが分かります。実際、こちらのメディアにおいても、医療へのアクセス、高い失業率、社会保障費の増加などが毎日のように取り上げられています。こうした問題について、日本の状況や対応を尋ねられることも少なくありません。社会保障制度は、その国の歴史、文化、生活などに深く根ざしたものです。グローバル化が進んだ現在、国際的な取組により問題の共有や解決を図っていく必要性を強く感じます。

他方で、世界を見渡すと、社会保障制度を備えている国は決して多くはありません。これから制度を構築していこうとする国々に日本の経験を伝えていくことも、今後の大切な役割ではないかと思えます。



フランス国立社会科学高等研究院  
國代 尚章

指導教官のYohann Aucante准教授と

### 共に考え、実現を目指そう

海外から日本を眺めると、厚生労働省の担当する分野は、国内のみならず国際的にも、ますます重要になっていることを実感します。この冊子を読んでいる皆さんと一緒に、より良い政策を考え、提案し、実現していければと思います。

### Profile

平成16年厚生労働省入省。その後、職業安定局需給調整事業課、大臣官房総務課、保険局高齢者医療課を経て、現職。

武内 和久

マッキンゼー&カンパニー・インク・ジャパン



**Profile**  
平成6年厚生省入省。その後、老健局、在英国日本国大使館一等書記官、大臣官房国際課、年金局総務課、医政局総務課などを経て、現在官民交流により出向中。  
著書:「公平・無料・国営を貫く英国の医療改革」(集英社新書)(2009.7)

自分の人生をどう使いたいですか？

20年の厚生労働省人生で、日本と世界／官と民、を掛け合わせた「4つの次元」を体験してきた。厚生労働省(日本・官)をベースにしつつ、アメリカのシンクタンクやイギリスの大使館勤務(世界・官)で多様性に向き合い、四十を過ぎて、外資系コンサルティング企業(世界・民)というビジネスの最前線に挑戦し、日本企業(日本・民)の経営戦略に深くタッチしてきた。だからこそ見えてきた光景がある。人は人生を何のために使うのか。あるいは使われるのか。可能な限り自分の人生を能動的にデザインしたい。だが、絶対的な解は当然ない。厚生労働省を選択したことが最適解だったと押し付ける気もない。ただ、私が「4つの次元」を泳いできて分かるのは、厚生労働省という場が、どの次元にもひけを取らない、価値ある人生の選択肢だということ。もし、これから述べる3つの座標軸が、あなたの人生の目的と一致する部分があるなら、厚生労働省は期待を裏切らない。

1. とことん自分の成長を追求して生きる

マインドセット次第で、どこまでも自分を

伸ばし続ける環境には事欠かない。分析力、表現力、交渉力、説明力、統率力、企画力、実行力。しかも、理想と現実の狭間でもがき続ける我慢とリアリズムの世界が広がっている。そこに対峙することで、他の職業にはない、成長を一人ひとりに強いてくる。しかも音速の成長を。論理で物事が収まるなら学者が行政を担えばいい。力で合意が得られるなら政治だけが決めればいい。実務者たる行政は、そのアンビバレンスの実現を担う。特にあらゆる利害と要求がまみえる社会保障政策の過程に身を置くことは、自分をどこまでも成長させる。頭を絞って戦略を練り、体を張って合意を得る。目立たないが、この仕事は際限なく人としての力を伸ばす。

2. 自分の価値観に従って生きる

社会保障や雇用が背負うのは、「効率」と「公平」という価値の相克だ。年金や医療は、手厚い給付をばら撒くのが目的ではない。安心とともに、個人の自立、社会の発展に貢献するための繊細緻密な作業の積み重ねだ。経済成長を優先軸とすべき産業界とも、正義を優先軸とすべき法曹とも違う苦しさがある。故

に、個人の確固たる価値観、国家観を背骨として、個々の事象に当たっていくことが求められるし、それができる稀有な職業領域だ。

3. 社会と国家を救う仕事をして生きる

年金、医療、福祉、少子化対策といった社会保障は、日本の浮沈を左右する圧倒的な規模感を持つ。これらは、今や単なるヒューマン・イシューではなく、日本の命運を握る財政・経済イシューだ。多くの辣腕経済人やベンチャー起業家とも出会うことが多いが、功成り、彼らが結局目指すのは、決まって「公」、即ち「日本の将来」を考える仕事だ。ここに、最初から身を投じ、職業人生を懸けることは、人生に至上の価値と充足感を与えてくれるに違いない。

若い人達への期待

東京を離れ、京都の空の下から厚生労働省を見つめています。日々若い人達と接することで新たな発見もあります。

誠意を持って行政にあたる人に

経済学部や大学院の専門教育に加え、全学共通科目(一般教養課程)では経済学の入門講座も担当し、あどけなさの残る新入生達と話し合っています。そして、大きな世代ギャップも感じています。私の学生時代は四半世紀前ですが、かつて経済学にはマルクス主義の影響が残り、教員側にも「すべてを疑え」といった突き放した感じがありました。学生も学生でソ連や中国など社会主



シンポジウムへの参加

官民の壁を越えて

「公務員の常識は、民間の非常識」  
「所詮、公務員には分からない」  
「公務員は、民間に行ったら使えない」  
そんな言葉を聞くたび、霞ヶ関の世界に凝り固まりたくない。民間企業の視点を養いたい。想像力を駆使するだけではなく、そこで働きたいという思いを抱くようになった。医療介護連携を重点に置いた介護報酬改定を終え、平成24年8月、富士フィルムに出向命令。私にとっては、絶好の機会だった。

「富士フィルム」といえば、写真、フィルムというイメージが強いかもしれないが、現在は、ヘルスケアを重点事業に据えたトータルヘルスケアカンパニーに変貌を遂げている。私が現在取り組んでいるのは、地域医療連携サービス(病診連携)の医療介護連携への展開だ。

事業の企画、全国展開に向けたビジネスモデル立案など、オフィスで同僚と頭をひねっては、病院、診療所、介護事業者、自治体などを訪問する毎日。手触り感がなんとも快感

義の機能不全を良く知っていましたから、「なに言ってんだ」という感じです。ところが、今は皆素直で肅々と経済理論を学び、そのモデルを使って現実を理解するよう勉強しています。現代経済学ではネオクラシカル(新古典派)が強いという心配はありますが、物事を正面からとらえようとする姿勢そのものは、人を大きく伸ばすでしょう。相手の目をまっすぐ見て誠意を持って行政にあたる若者が、これからもどんどん輩出される予感があります。

労使関係行政の新たな意義

私が労働省に入った頃は、くせ者も多く、



石水 喜夫

京都大学教授

ストレートに説明しても曲がって出られたり、皮肉を言われたり、悔しかった思い出があります。しかし、それは過去のもので。時代は、米ソ冷戦構造からグローバリズムの時代へ大きく転換しました。新たな時代に日本の針路は如何なるものか。労使の間で誠意を持って意見集約を行い、日本の産業、経営、労働の姿を定めねばなりません。法律、政治、経済、国際関係を広く学んだ学生諸君が、この行政で力強く活躍されることを心より期待致します。

**Profile**  
平成元年労働省入省。その後、職業安定局地域雇用対策課、政策調査部労働経済課、経済企画庁、秋田県商工労働部職業安定課長、日本労働研究機構などを経て、現職。



田口 悠紀

富士フィルム株式会社ヘルスケア事業推進室

まれてきている。最近、再び2年後に霞ヶ関に戻るのが、楽しみになってきた。

**Profile**  
平成16年厚生労働省入省。その後、健康局、大臣官房国際課、米国留学、食品安全部、老健局などを経て、現在官民交流により出向中。

# ワーク・ライフ・バランス座談会

特集

厚生労働省は激務、土日休みなく働いている…。そんなイメージをお持ちの方は多いと思いますが。確かに、課題が山積しているため、業務は多忙です。しかし、その一方で、厚生労働省では平成31年度までに男性の育児休業取得率30%を目標に掲げるなど、男女問わず、ワーク・ライフ・バランス、特に仕事と家庭の両立に取り組んでいる省でもあります。ここでは、そんな厚生労働省の魅力について、新人から先輩に話を聞いてみたいと思います。

## 仕事と家庭の両立の実態は？

森下 厚生労働省には仕事と家庭の両立を実践されている先輩が本当に多くいますが、実際のところ、大変ではないのでしょうか。仕事の上で目に見えた変化はありましたか？



岡部 私の場合、子どものために外せない時間ができた、というのが大きな違いかな。どんなに帰りが遅くても、朝は子どもを保育園に送らなきゃならない。それでも、保育園で多くの子どもを見ることで、仕事につながる刺激を受けることも多いです。

坂本 私の場合は、家に早く帰りたいという気持ちが強くなって、一層効率的に仕事をするようになりました。平日夜に子どもの顔を見るには、子どもが起きている時間に帰らないといけないので、週の中で、極力定時に近い時間には帰る日と残業する日を使い分けるなど、メリハリをつけています。

立石 そうそう、子どもができるのがらっと生活が変わるから、より時間にシビアになりますね。私は今、育児時間という制度を使って、週の半分は定時より1時間早く帰り、もう半分は残業ができる日として、夫と協力して保育園の送り迎えをしているんですが、子どもの病気などでどうしても早退しなければならない時に備え、前倒しにやっておくべき仕事を、残業ができる日にまとめてやるようになりました。

安里 確かに、無駄な仕事は前以上にしなくなりますよね。私は、通勤時間も活用しています。仕事の段取りやアイデアをメモしておいて、出勤後にメモをコピーして打ち合わせをしたり。ただ、今の部署は、日々突発的な事案が起き、作業も多いので、通勤時間は休憩に充てるが多くなっています(笑)。

青野 なるほど、周囲の理解を得ながら、皆さんうまくやりくりされているんですね。

## 産休・育休の良い連鎖がある

岡部 うん、子育てしている職員の前例ができてきたからか、人事のパリエーションも増えてきているし、周囲の理解も進んできていると思いますね。

坂本 私の場合も、半年くらい前から上司に育休のことを相談していたけれど、直前に担当業務が国会などで大きく取り上げられることとなり、正直、育休取得は諦めようかと思っていたんです。それでも、直属の上司がご自身も育休を取った経

験があったため、仕事は他の職員で協力してなんとかするから、育休は絶対取れと強気にバックアップしていただき、おかげで安心して育休を取ることができました。そんな経験があるので、私も自分の部下が育休を取りたいと言ったら、確実に取れるようバックアップしたいと思いますし、良い連鎖を作っていきたいですね。

安里 出産直後の1ヶ月に旦那にいてくれると本当にありがたい。それだけで旦那さんの株が上がりますので、世の男性には是非そうしてほしい(笑)。人事の配慮という点では、私の場合も、職場に復帰する際、手厚めの人員配置をしてくれ、理解が進んできていることを実感するな。

岡部 いつも職員みんな揃って当然という職場文化では、女性が職場復帰するのは難しいこともある。通信技術が進み多くの仕事がリモートでも何とかなるようになってきているので、オフィスにいなくてもいいんじゃないかと思うことがありますね。

安里 確かに、私も東日本大震災が発生した頃、お腹に二人目がいたので、1ヶ月間沖縄の実家に戻ってテレワークさせてもらいました。

ただ、テレワークは、一定期間まとまってというより、こまめに使える形になって欲しいですね。今日はどうしても早く帰らなければいけないので、続きは帰宅後にテレワークしますとか、今週は水曜日はテレワークしますとか。テレワーク用のPCを十分に用意するとか、自宅PCからアクセスできるようにするとか、より活用しやすくなるというと思います。もっとも、自宅に仕事を持ち込まないことも大事だと思いますが。

立石 そうですね、日常的に工夫することが必要ですね。育児中の職員に優しいことは育児中ではない一般の職員にも優しいことでもありますよね。

## 素朴な問題意識を政策に結びつけられる魅力

森下 皆さんのお話に出てきた仕事と家庭の両立や誰もが働きやすい職場づくりなどは、まさに厚生労働省の所掌分野だと思います。子育て経験が、政策の企画立案に生きたな、という実感などはありますか？

立石 そうですね、私は、本気で少子化対策をするならば、労働時間を短縮するのが一番だと強く思うようになりました。先般、割増賃金率の引き上げが行われましたが、次世代育成という観点からも、労働時間問題は、必ず取り組まなければならない課題だと感じています。

坂本 うちはお産の際に帝王切開だったので医療

保険の高額療養費が適用されたのですが、計算が月頭からの1ヶ月単位となっており、月をまたいで入院だった我が家の場合、医療費が合算できないということがありました。このように、自分が施策のユーザーとなることによって、制度を作るときの見方、想像の幅が広がったと思います。

青野 まさに生活に密着した分野を所掌しているからこそ、素朴な問題意識を政策に直結できることは、厚生労働省の魅力ですね。

安里 そうだね。私は、つどいの広場事業という育児中のお母さんたちの居場所をつくる厚生労働省の事業を利用して、これはありがたいなと。厚生労働行政が人の人生の質に直接かかっていると実感しました。

それから、子どもを産んでからは、健全に子どもを育てられる環境整備が日本で最も重要な課題で、親が子供に十分な愛情を注げるよう、親を家庭に帰してあげなきゃいけない、と、労働行政に大きな関心を抱くようになりました。

岡部 僕も、東日本大震災の時に、親が帰宅できない中で多くの保育所が翌朝まで責任を持って子どもを守っているのを見て、子育ての環境がいかに大切なものかを痛感しました。

赴任していたスウェーデンは、子ども中心に回っている社会で、どうすればそれを日本でも実現できるかが目下の関心事ですね。前の部署の年金局では、年金を守るためには制度をどんなにいじってもそれだけでは意味がなく、子どもを安心して育てられる社会をつくっていかねれば本末転倒だといつも言っていました。

目の前の仕事に留まらずに幅広く考えるためには個人的体験も重要だと思っています。

立石 今の部署では、育児中の職員の状況をきめ細かく把握しながら、より職員が能力を発揮できる配置に活かしていけるよう、「育児シート」の作成などの取組を行っています。管理職の方々の意識も変わってきているし、厚生労働省から、世の中のモデルとなるような取組を広げていければと思います。

森下 育休・産休の制度を持ちつつ、厚生・労働と一貫貫通してかかわれるのが厚生労働省の魅力ですね。

坂本 まだまだ課題はあると思うけど、時には有休を活用して、お子様の発表会に行かれる上司もいたり、お手本となる先輩が多いことはありがたいなと思います。

青野 私も先輩方を見習いながら、充実した職業人生と幸せな家族生活を実現していきたいです。本日はどうもありがとうございました。



### <職員紹介>

- 岡部 史哉(平成8年入省。大臣官房国際課課長補佐) 在スウェーデン日本国大使館勤務を経て、現在は国際課において厚生労働省の国際関係施策の総合調整に従事。スウェーデンで二児が誕生。
- 坂本 裕一(平成20年入省。大臣官房総務課法令審査第二係長) 労働者派遣制度、生活保護制度など、その時々話題の施策を担当。長女の誕生の際、2ヶ月間の育休を取得。育休中に基本的な家事をすべてマスター。
- 立石 祐子(平成10年入省。大臣官房人事課課長補佐) 5年目で男女雇用機会均等法の改正業務を担当。二児の母で、現在は人事課で省内の女性の登用や、育児中職員の活躍方策などを検討中。
- 森下 宏樹(平成24年入省。労働基準局総務課) 局の総括課で日々奮闘。働くすべての人々の仕事と家庭の両立を目指し、労働条件の改善に関する業務に取り組んでいる。
- 青野 恵里子(平成24年入省。労働基準局安全衛生部計画課) 児童福祉、女性の労働環境の整備、子育て支援などに関心が入省。現在は、女性や子育て中の方に限らずすべての労働者が労働災害などによって家族との絆が断たれることのないように、業務に励む。
- 安里 賀奈子(平成12年入省。労働基準局監督課中央労働基準監察監督官) 保育所関係の法改正、がん対策、新型インフルエンザ対策などを担当。二児の母であり、定時退庁を基本にしている。子どもはもう一人欲しいと思っている。

### 立石人事課長補佐の

## W L B ワーク・ライフ・バランス



- 6:15 起床。夫が朝食の準備+夕食の準備。その間に私は出勤準備。
- 7:00 子ども達起床。朝食、着替えなど。
- 7:50 子ども二人を連れて出発。別々の保育園に通う子ども達を送り届けると、すでに一仕事した気分。
- 9:30 登庁。着いたらすぐにメールチェック。仕事の優先順位付け。
- 10:00 昨夜残業して上司に提出していた資料について、打ち合わせ。
- 12:00 省内の先輩とランチ。
- 13:00 省内の育児中職員の状況調査の分析結果・活用方針について打ち合わせ。
- 15:00 採用パンフレットで企画したワーク・ライフ・バランス座談会を開催。各家庭での子育て論から政策論議まで。
- 16:30 省内の女性活用について、大臣にご説明。
- 17:15 退庁(今日はお迎え当番の日なので、定時より1時間早く退庁)。
- 18:15 子ども達の保育園をまわり、お迎え。
- 19:00 夕食、子ども達と遊ぶ。息子は戦隊ごっこがブーム。
- 20:00 入浴(二人の子どもを一緒にお風呂に入れるのは結構重労働)。子ども達と遊ぶ。
- 22:00 子ども達の寝かしつけ(なかなか寝てくれない)。
- 22:30 食洗機、洗濯機のセット、諸々の家事。明日の保育園の準備。
- 24:00 就寝。



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の、命・生活に直結したものです。その中で長期的展望を持ち、あるべき国の姿に向けて舵を取ることは、難しく、骨の折れる仕事です。少子高齢化・グローバル化の中で、前例のない難題の解決を求められることも多くあります。困難にぶつかっても折れず、人々の幸福を願う「志」、多様な意見に耳を傾け、人々の思いに心を寄せられる「想像力」、前例のない難題に立ち向かう「勇気」と「創造力」。これらを持つ仲間を求めています。

■ 近年の採用実績(総合職事務系)

年度	H20	H21	H22	H23	H24	H25
採用人数 ( )は女性	28 (10)	30 (9)	27 (10)	25 (8)	27 (9)	20 (7)

出身地、出身大学とも全国に広がっています。学部卒(教育や国際関係、農学部なども)、大学院卒(公共政策大学院、ロースクール、経営管理なども)、社会人経験者など、幅広く採用しています。

Q 研修制度について教えてください。

A 厚生労働省では、職員の知識・能力向上のため、研修には特に力を入れています。まず、入省直後に行われる各府省合同の「国家公務員合同初任研修」に続き、厚生労働省独自の「新規採用職員研修」が行われます。ここでは、省内職員や現場の方による講義、ディベート演習、福祉施設研修などを通じて、知識を深めるとともに、厚生労働省職員としての自覚・一体感の醸成を目指しています。その後も、人事院の研修(初任行政研修などの役職段階別研修、派遣研修など)のほか、様々な研修が用意されています。霞ヶ関を離れ、月単位で一人の現場職員として業務に携わる、福祉事務所等研修や労働局研修のほか、医療、ワーク・ライフ・バランス、子どもの貧困など、様々な分野の第一線で活躍する外部有識者による講演会など、国民生活に密着した分野を所掌する厚生労働省だからこそ、現場感覚に磨きをかける仕組みが特徴的です。職員有志による勉強会も多く、自己啓発の機会には事欠かないでしょう。

Q 海外勤務、地方勤務や他省庁、民間企業への出向は多いですか。

A 留学、他省庁出向、国際機関勤務を経験する人、入省3年目という若さで地方自治体へ出向して現場を経験する人、留学、省内勤務を経て民間企業へ出向する人、霞ヶ関で数多くの制度改正に携わり、大使館に出向する人など、厚生労働省職員のキャリアは様々です。社会における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が広がっています。多様な機会を活用し、あなた自身のキャリアを形成することができます。

海外

ニューヨーク	ジェトロ・ニューヨークセンター、シラキュース大学	ブリュッセル	在ブリュッセル EU 日本政府代表部
ワシントン	在米国日本国大使館、EBRI (企業福祉研究所)、アメリカ保健社会福祉省	ジュネーブ	在ジュネーブ国際機関日本政府代表部
ミシガン	ミシガン大学	パリ	在パリ OECD 日本政府代表部、在フランス日本国大使館、フランス国立社会科学高等研究院
シアトル	ワシントン大学	北京	在中華人民共和国日本国大使館
ストックホルム	在スウェーデン日本国大使館	バンコク	在タイ日本国大使館、JICA タイ国・保健省
ロンドン	在英国日本国大使館、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス	シンガポール	リー・クアンユー公共政策大学院
エジンバラ	エジンバラ大学	インドネシア	JICA インドネシア共和国
ベルリン	在ドイツ連邦共和国日本国大使館	マレーシア	JICA マレーシア王国女性・家族・社会開発省
		キャンベラ	オーストラリア教育・雇用・職場関係省



日本

都道府県	長寿社会局長、経済部労働局長、子ども子育て支援課長、障害福祉課長、就業推進課長、労政・能力開発課長
市町村	副市長、保健福祉局長、子ども未来部長、経済観光局雇用推進担当部長
労働局	労働局長、総務部長、職業安定部長
民間企業など	コンサルティング会社、保険会社、メーカー、大学院教授



### 厚生労働省設置

内務省の社会局・衛生局を前身として、1938年に厚生省が創設される。戦前から保健所法、国民健康保険法、労働者年金保険法などを整備する。戦後、1947年に労働省が創設され、2001年の省庁再編時に両省が統合され厚生労働省が設置される。

年	主な出来事	世界と日本の時代背景
2012	子ども・子育て新システム、年金各法改正、適用範囲の拡大など、若者雇用戦略「望ましい働き方ビジョン」の推進、介護保険法改正、求職者支援法「日本はひと」プロジェクト	社会保障制度改革推進法成立、消費税の段階的引き上げ、社会保障改革国民会議設置、生活保護受給者過去最多を記録
2011	子ども・子育てビジョンの策定	東日本大震災、「IPS細胞」ノーベル医学生理学賞受賞
2010	労働基準法改正、割増賃金率の引き上げ	高齢化率23.1%に
2009	新雇用戦略、「緊急人材育成・就職支援基金」の創設	リーマン・ショック、年越し派遣村、社会保障国民会議設置
2008	日本年金機構法、労働契約法、最低賃金法改正、生活保護との整合性に配慮	2007年問題（団塊世代の退職）、郵政民営化
2007	改正高齢者雇用安定法、65歳までの継続雇用を促進	
2006	災害医療派遣チーム発定	
2005	次世代育成支援対策推進法、少子化社会対策基本法	合計特殊出生率が1.26に
2003	厚生労働省発足、社会保障改革大綱	失業率が過去最高の5.4%に
2002	社会福祉法、労働契約承継法、児童虐待防止法	省庁再編、1府12省庁へ、9:11
2001	緊急雇用対策、新エンゼルプランの策定	就業形態が多様化、個別労働関係紛争が増加
2000	日独社会保障協定署名	国際高齢者年、派遣労働の原則自由化
1999	臓器移植法、介護保険法、男女雇用機会均等法改正、女性に対する差別の禁止など	完全失業率の急上昇（有効求人倍率0.8）、就職氷河期に突入
1998	育児・介護休業法	社会保障構造改革、アジア通貨危機、大手金融機関の破綻
1997	21世紀福祉ビジョン、エンゼルプランの策定、新ゴールドプランの策定、60歳定年義務化	阪神・淡路大震災
1995	パートタイム労働法、労働基準法改正、週40時間労働制原則化・変形労働制導入	高齢化率14%を超える、税制改正、地方消費税の創設・消費税5%に
1994	育児休業法、中小企業労働力確保法	バブル崩壊、湾岸戦争、ロシア連邦など誕生
1993	老人福祉等福祉関係8法改正、高齢者等雇用安定法、65歳までの再雇用の努力義務化	イラク・クウェート侵攻、統一ドイツ誕生
1991	労働基準法改正、週40時間労働制を目標	改元、合計特殊出生率が1.57に
1989	労働者派遣法、男女雇用機会均等法	税制改革、消費税創設
1988	児童福祉法改正、延長・夜間保育の実施	旧日本国鉄道の民営化
1987	第二次国民健康づくり対策	ブラザ合意
1985	労働基準法改正、週40時間労働制を目標	日米貿易摩擦
1981	児童福祉法改正、延長・夜間保育の実施	ベビーホテル問題、第二臨調（財政再建）、失業率が過去最低の20%に
1980	薬事法改正、医薬品副作用被害救済基金法（PMDAの前身）	国際児童年、第2次オイル・ショック
1979	老人福祉法・健康保険法・年金制度改正	福祉元年、第1次オイル・ショック
1973	児童手当法、高齢者等雇用安定法	沖縄返還、日中国交正常化、「恍惚の人」出版、介護が社会問題化
1972	廃棄物処理法、社会福祉施設緊急整備5か年計画、水質汚濁防止法	ドル・ショック、第2次ベビーブーム
1971	公害対策基本法、第一次雇用対策基本計画	高齢化率7%を超える、日本万国博覧会開催
1970	母子福祉法、特別児童扶養手当等法	東京オリンピック開催
1967	老人福祉法	所得倍増計画
1964	児童扶養手当法	三井三池炭鉱争議、労働争議が最高潮に
1963	薬事法	
1961	国民年金法、国民皆年金を実現、最低賃金法	
1960	国民健康保険法改正、国民皆医療保険を実現、職業訓練法（現職業能力開発促進法）	
1958	厚生年金法改正、支給開始年齢を60歳に引き上げ	厚生白書「国民の生活と健康はいかに守られているか」創刊、徐々に公害問題が顕在化
1956	戦傷病者戦没者遺族等援護法、スト規制法	国際職業訓練協議会設立
1954	労働組合法	サンフランシスコ講和条約
1949	予防接種法、医療法、医師法	朝鮮戦争（特需ブーム）
1948	労働省創設、児童福祉法、労働基準法、労働者災害補償保険法、失業保険法（現雇用保険法）、食品衛生法	第1次ベビーブーム
1947	職業安定法、労働安全衛生規則	日本国憲法公布、退役軍人の失業問題
1946	生活保護法、労働関係調整法	終戦、国際連合発定
1945	厚生省復活、引揚者・退役軍人対策	

## 2012

### 社会保障・税一体改革始動、日本モデルの確立へ

日本は、高齢化のフロントランナーとして、持続可能な社会保障制度を確立するとともに、日本経済のドライブとしてライフィノベーション分野を位置づけ、日本モデルを世界に示すことが求められている。2012年には社会保障制度改革推進法が成立し、今後の社会保障改革の第一歩を踏み出した。世界が注目する中、さらなる積極的な取組が必要である。

## 2008

### 「全員参加型社会」の実現に向けて

1990年代からの景気低迷に続き、2008年秋のリーマン・ショック以降の急激な雇用情勢の悪化により、いわゆる「派遣切り」など、派遣労働者の雇用環境をめぐる問題が社会問題化した。このため日雇派遣の原則禁止などを内容とした労働者派遣法改正など対策を実施。2012年には「全員参加型社会」、「人材立国」「ディーセント・ワーク」の実現などを盛り込んだ「望ましい働き方ビジョン」を取りまとめた。日本が成長期から安定期に移行し、働き方が多様化する中で、あるべき「働く」姿の再構築が求められている。

## 1998

### グローバル化への対応

1980年代以降、グローバル化の進展により、海外諸国との人的交流が増加するとともに、企業の国際競争力の向上が求められるようになる。そこで、公的年金制度への二重加入などの問題解決のため、1998年に日本初の社会保障協定である日独社会保障協定の署名を実現。国際競争を阻害しないよう、企業の合併の際に円滑に労働契約が承継されるよう新法を制定するなどグローバルな課題に対応。これらにより、人的交流の円滑化、経済交流を含めた両国間の関係の一層の緊密化に貢献するとともに、日本企業の国際競争力向上を下支えすることとなった。

## 1952

### 労働環境の改善と健全な経済発展の促進、国民皆保険

1950年代から、新産業の発展による新たな科学技術などの労働現場への導入により、労働災害が急速に増えるとともに、賃上げを求める労働争議が過激さを増し、電気、エネルギー産業などにおけるストライキは国民生活に重大な影響を及ぼした。そこで、労働安全衛生規則などの数十回にわたる制定改廃、スト規制法や最低賃金法の制定など、国民の労働環境の改善と健全な経済発展の促進に努めた。また、同時期に医療・年金の国民皆保険を実現。戦後まもなく、日本の社会保障の礎が築かれた。

## 1946

### 国家基盤の立て直し

敗戦後、憲法にうたわれた最低限度の生活の保障、戦争孤児の保護、衛生的な食料の確保、各種疾病への対応、また、窮乏生活の中で「生活できる賃金」を要求して行われた生産管理などの過激な争議行為、退役軍人の失業対策など、山積した課題に対し、生活保護法、児童福祉法、職業安定法などの制定、労働関係調整法などによる労使間の合意・争議解決の促進など、一つひとつ施策を打ち、国家基盤の立て直しに大きな役割を果たした。

## 戦後復興から現在、そして世界へ

厚生労働省はこれまで、その時々の国民生活に寄り添い、あるべき日本の姿を創造するために力を注いできました。戦後復興から現在まで、私たちの存在意義は揺るぎなく、いまや、少子高齢社会の日本モデルは、世界が注目するものとなっています。共に次代の厚生労働省の歴史を築いていきたいと思います。



※本パンフレットでの個人の文章は各個人の見解であり、本文の記述もあえて分かりやすい表現にしています。また、本ページの沿革は主要な法令・出来事などを一部抜粋して作成しています。