

# 厚生労働省 採用案内

Ministry Of Health, Labour and Welfare

— 人間科学職を目指す方へ —

「人」の幸せを支える

# Contents

- P3～4 1年生へインタビュー
- P5～12 先輩からのメッセージ
- P13～14 政策ができていくまで
- P15～16 キャリア・ストーリー
- P17 ワークライフバランス
- P18 研修制度
- P19 幹部からのメッセージ
- P20 キャリアパス（人間科学職に求められること）
- P21 採用の流れ
- P22～23 Q&A
- P24 職業安定行政の紹介
- P25～26 組織図

※本パンフレットの内容は、平成26年9月現在のものです。









職業安定局  
首席職業指導官室  
**井上 昂明**

## Q. 現在担当している業務

私が所属している首席職業指導官室職業紹介係は、職業紹介そのものを行っているわけではなく、全国のハローワークで行われている職業相談や職業紹介業務のコントロールタワーとしての働きをしています。わかりやすく言えば、現場で職業相談に従事する専門官のみなさんの業務の実態や課題を把握し、それに対して的確に処方箋を出していったり、雇用情勢や就職環境の変化に合わせて職業相談の手法について指示を出したりする仕事です。

## Q. 学生時代に勉強したこと

臨床心理学の中でも、特に、発達障害（主に自閉症スペクトラム）と就労支援について学びました。卒業論文の研究で行った調査では、自閉症スペクトラムの特徴傾向が強いと、就職に関する展望についてイメージすることが難しいことが示唆され、こうした研究を通して、発達障害をはじめとした困難を抱える方を就労面から支援する仕事につきたいと考えるようになりました。

## Q. 入省前の印象と、実際に働いてみた印象

デスクワークが多い仕事という印象を持っていましたが、現在の係が、省内だけでなく、各都道府県の労働局や一般の方とのやりとりが多い係ということもあり、パソコンに向かって仕事をするだけでなく、“人”と相対することが多く、その分、大学で学んだ臨床心理が生かされていると感じる場も多くあります。

## Q. 今後の目標

当面の目標は、係長、課長補佐の視点で、自分の業務を俯瞰することができるようになることです。上司の視点で仕事ができるようになると、ただ仕事がスムーズになるだけではなく、自分がその立場になったときに、動じないと思います。現在は社会人1年目でとても覚えることが多く、戸惑う毎日ですが、同時に自分の成長を実感することのできる貴重な時期でもあると思っています。たとえば、電話を一本とって10分話すだけで、電話対応が上達するだけでなく、話した内容に関して、より詳しくなります。

このような毎日の業務の積み重ねが、係長、課長補佐の視点につながっていくと考え、日々努力しています。



職業安定局  
派遣・有期労働対策部  
若年者雇用対策室  
**山下 由佳**

## Q. 現在担当している業務

若年者雇用対策室の窓口係として、他課室や他省庁からの作業依頼を室内の担当者につないだり、作業してもらったことをまとめたり、といった業務をしています。また、ハローワーク新卒応援通信というメールマガジンの発行や、ホームページを取りまとめている部署への更新内容の指示等、広報関係の業務も担当しています。メルマガは大学の就職支援窓口の方や新卒者・既卒者などに配信されており、掲載内容について先輩・上司と相談しながら考えます。

## Q. 学生時代に勉強したこと

社会福祉士の資格が取得できる学部にも所属し、社会福祉・社会保障制度について幅広く勉強していました。その際、制度面だけではなく、実際の相談援助の技法についても学びました。また、医学・福祉学・教育学的な観点から発達障害を持つ子どもの支援のあり方を探る児童福祉系のゼミに所属し、学童保育での発達障害児の受入れ状況についての研究を行っていました。

## Q. 入省前の印象と、実際に働いてみた印象

予想以上に多様な業務に関わる機会のある仕事だという印象です。公務員というと、定型的な業務が多い印象を受けるかもしれませんが、他部署から来る作業依頼も、公表資料の作成依頼や英訳の確認、一般の方からの質問への回答作成など多様で色々な仕事に関わっていることを実感します。自分一人でやり遂げるには難しい業務もたくさんありますが、先輩方にも質問しやすい雰囲気職場だと思います。

## Q. 今後の目標

大学時代、福祉事務所での実習や児童養護施設での学習支援活動などに関わる中で、困難を抱えている方々の共通の課題は就労にあると感じ、そういった方々を制度面から支援できる仕事に関わりたと思っていました。今後は、福祉と雇用の連携について勉強しつつ、困難を抱える方の就労支援に取り組んでいきたいという思いがあります。

今は目の前の仕事に精一杯という状況ですが、5年後、10年後には自分の芯を持って強みや専門性を高めると同時に、周りの力を借り、また自らも周りを助けながら職務に臨みたいと思います。

### 1日の大まかなスケジュール

- ▶ 9:30 登庁・メールチェック
- ▶ 11:00 資料作成（毎月定期的に更新する資料の修正をします。）
- ▶ 12:00 昼食（お弁当を持ってきたり、買ったり、また、上司の方と外へ食べに行ったりとバリエーションが多いです。）
- ▶ 13:00 各労働局へ依頼していた案件についての問い合わせ
- ▶ 15:30 ハローワークの求人票の記載方法について、疑義回答の作成
- ▶ 19:00 退庁準備（今日やらなければならないことと、明日やるべきことを最終確認します。）
- ▶ 19:30～ 飲み会（新橋で飲むことが多いです。）

### 1日の大まかなスケジュール

- ▶ 9:30 登庁、メールチェック
- ▶ 10:00 他の課室からの作業依頼を室内の担当者へ依頼します。
- ▶ 11:00 一般の方からのお電話での質問にお答えします。
- ▶ 12:00 昼食
- ▶ 13:00 引き続き、メールチェックをしつつ作業依頼に対応します。来たメールについて、室内に情報提供をし、ホームページの更新の依頼などを出したりします。
- ▶ 14:00 若者のための新制度を創設してほしいという団体からの要望への対応。
- ▶ 15:00 室長の副大臣への「新卒応援ハローワーク」のご説明に同行します。
- ▶ 16:00 定期的に発行している「新卒応援ハローワーク通信」というメールマガジンの内容について上司と相談しつつ作成します。
- ▶ 19:00 退庁





職業安定局  
雇用開発部 高齢者雇用対策課  
**細川 拓郎**

## 1日の大まかなスケジュール

- ▶ 9:30 登庁・メールチェック
- ▶ 10:00 電話対応（企業の方や一般の方からの質問にお答えします。）
- ▶ 11:00 資料作成（各種会議等の資料を作成します。）
- ▶ 12:00 昼食（上司や同期と外に食べに出ることもあります。）
- ▶ 13:00 メールチェックの後、依頼されている作業を行ったり、他の係に作業を依頼したりします。
- ▶ 15:00 時間のある日は関係法令について勉強します。
- ▶ 16:00 課内回覧で回ってきた記事等に目を通して、厚生労働行政に関する記事をチェックします。
- ▶ 17:00 係内外で調整が必要な案件について、課内の方々と話し合いをしたりします。
- ▶ 18:00 資料の整理・翌日の業務について確認
- ▶ 18:30 退庁

## Q. 現在担当している業務

労働局や一般の方からの高齢者雇用制度に関する問い合わせ（定年後の再雇用制度など）に回答しています。きちんとわかりやすく説明できるよう、上司に確認するほか、法律の読み方についても学んでいます。また、「高齢者雇用安定法」の英訳等も担当しています。英訳の外注に当たって、決裁と呼ばれる上司の許可をとらなければなりません、上司から説明を求められるときは、緊張します。

## Q. 学生時代に勉強したこと

認知心理学、その中でも特に記憶を専門に研究しました。また、統計を積極的に学ぶよう心がけていたのですが、仕事を行う上で大いに役に立ちそうです。また児童相談所や重症心身障害者のための施設でアルバイトを行っていました。そこで様々な方の就労について考える機会があり、その経験が厚生労働省での業務に活きていると思います。

## Q. 入省前の印象と、実際に働いてみた印象

入省前は、官庁訪問時の対応から、職員の方が親切で、非常に働きやすい環境であるという印象を受け、ここで働きたいという気持ちを強く持ちました。実際に働きはじめてからは入省前の印象に加えて、元気な方が多く、意見の交換も活発だと感じています。何か私が困っている様子がないか等、上司の方々が1年生職員に気を配ってくださるので、様々な面で働きやすい職場だと思えます。

## Q. 今後の目標

もともと厚生労働省に入省したら、労使の適切なマッチングを基盤とした雇用の安定を目指し、主に企業に対する政策を考えていきたいという思いがありました。入省後は、企業に対する政策を考える場合にも、そこで実際に働く方の立場を考えることの必要性を強く感じています。そのため、ハローワークや労働局での研修等を通して、働く方がどういった要望を持っているのかということにも常にアンテナを張り、広い視野で政策立案ができるようになりたいと考えています。また、様々な理由から職を失ってしまった方や、転職を希望する方に対して、本人の能力を伸ばして再就職できるような支援制度を整備したいと考えています。



職業安定局  
雇用開発部 障害者雇用対策課  
**脇阪 理沙**

## 1日の大まかなスケジュール

- ▶ 9:30 登庁
- ▶ 10:00 メールチェック
- ▶ 11:00 労働局からの問い合わせ
- ▶ 12:00 昼休み（同期や先輩と省外でお昼ご飯です。頑張って日比谷公園を抜け、銀座まで行くこともあります。）
- ▶ 13:00 電話対応（企業の方や一般の方からの質問があります。）
- ▶ 14:00 資料作成・省内の他局へ電話（労働局や一般の方からの質問への回答を作成します。自課内で作成できない点は、担当する課に回答協力を仰ぎます。）
- ▶ 16:00 「指導島通信」作成（障害者に対する職業紹介の好事例などを紹介するメルマガです。毎月1通、全国の労働局に送っています。）
- ▶ 17:00 疑義解釈集作成（労働局からの質問に対する回答をまとめたものです。過去に回答した分もあわせて、わかりやすくまとめます。）
- ▶ 19:00 退庁

## Q. 現在担当している業務

厚生労働省の出先機関である全国の労働局と連絡を取りながら業務を行っています。例えば、労働局からの障害者雇用に関する事業・制度への質問に回答することも重要な仕事の一つです。上司に相談したりしながら的確な回答を行うよう心がけています。また、全国のハローワークにおける障害者の就職件数などを取りまとめるという仕事もしています。

## Q. 学生時代に勉強したこと

社会学を専攻し、人々が社会的排除と呼ばれる（生きづらさを抱えた）状態に陥ってしまうメカニズムとその対策について学びました。ホームレスの方、障害のある方、難病を抱えた方やそのご家族などのお話を伺うこともありました。生活や将来への不安をどうすれば取り除けるのか、どのような支援が必要なのかなどについて考える中で、生活の基盤である「働くこと」の重要性を認識するようになりました。

## Q. 入省前の印象と、実際に働いてみた印象

1年目の職員ができる仕事は限られているだろうと考えていましたが、予算要求や国会対応など、ニュースや書籍でしか知ることのなかった行政の仕組みに携わることができ、やりがいを感じています。私個人の判断のみでできることは多くはない一方、労働局からの制度運用についての質問など1年目の私が考えて回答することも少なくありません。回答が全国の基準となる責任のある仕事ですが、先輩や上司と相談しできる安心感もあり、日々自分の制度に対する理解が深まっていることを実感しています。

## Q. 今後の目標

常に先の見通しを持ち、多様な視点に立てるようになりたいです。厚生労働省の業務は、常に政策の見直し、現状に合った施策の実施が求められますが、幅広く影響を及ぼすだけに慎重に考えることが必要です。それを的確に行っていくためには、これまでの対応やその経緯などについて詳しく知ることが重要です。また、現在の判断が未来に影響するため、見通しをもって取り組む必要があります。

今後は高齢者、若年者等様々な対象者への支援にも携わりながら、職業安定行政の全体像を掴める業務も経験していきたいです。



職業能力開発局 キャリア形成支援室  
キャリアコンサルティング係長

遠藤 徑至

## 経歴

- 平成22年：厚生労働省入省  
～職業安定局 首席職業指導官室に配属、北海道労働局での地方研修～
- 平成23年：職業安定局 派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室  
～若年者雇用対策の国会対応、広報業務、委託事業など～
- 平成25年：職業安定局 地域雇用対策室  
～地域雇用対策の新規施策の立ち上げ・国会業務・法令改正など～
- 平成26年：現職（平成26年9月現在）

## 志望動機

大学院で臨床心理学専修課程を修了後、非常勤で発達障害を持つ子どもを支援する仕事などをしていました。このときの経験がきっかけとなり、それと同じような勤務内容の常勤を目指していましたが、採用情報を調べる中で、国家公務員として厚生労働省で働くという選択肢を知りました。さらに、官庁訪問などを通じて詳しく業務内容を知り、この仕事への興味が強まってきたのです。

厚生労働省の人間科学職は、国の行政の枠組みの中で、国民一人ひとりが能力を活かして働けるよう、支援の方法を考えるのが仕事であり、私はこれが、とても面白いと思っています。

## 現在の職務内容について

職業能力開発局という、職場で働く上で求められる能力（職業能力と呼んでいます）に関する取組を担当する部局の中で、特に「キャリア・コンサルティング」に関する業務を担当しています。

キャリアという言葉、学生のみなさんであれば、「キャリア教育」や「キャリアセンター」という言葉で馴染みがあるかもしれませんが。

「キャリア」とは、簡単に言うと、1人1人の職業経験や、身に付けた職業能力、それから今後どのような働き方をしていくか・していきたいかといった希望や見通し、などを全部ひっくるめた言葉です。また、キャリア・コンサルティングとは、個人が自分のキャリアについて振り返ったり、気づきを得たりしながら考えられるよう、相談などによって支援することです。

私の所属する部署では、誰もが自分のキャリアを形成していけるよう、キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントの資格を整備したり、調査研究を行ったりしています。係長という立場は、個々の事業について詳しく知ることができ、また、事業の枠組みの中で裁

量を与えてもらえるなど、責任とやりがいのある仕事ができます。

## 職場の雰囲気について教えてください

日常の業務は職場の同僚や上司と行うことが多いですが、他省庁や民間企業の方と仕事を進めることもあります。また、法律に限らず文書を取り扱う業務が多いので、細かい文言の使い方や実現したいことがきちんと伝わる文章になっているか、に注意するようにしています。

人間関係という点ではとても恵まれていると思います。相談に乗ってくれる上司に頼もしい同僚、という褒めすぎな気もしますが、実際とても仕事がやりやすいです。

時には、突発的な案件が発生し、残業になることもあります。しかし、互いにフォローしあったり、仕事にメリハリをつけたりして、早く帰れるときは帰るようにするなど、組織単位で工夫をしています。

入省して間もないときは、平日の仕事で疲れ切ってしまい、土曜は起きたら夕方・・・ということもありましたが、最近は仕事をきっかけに関心を持ったテーマの勉強会に参加するなど、仕事の内外が繋がっていく感覚があります。

## 受験生に向けてのメッセージ

世の中には色々な仕事、働き方があります。自分がやってみたいと思える仕事、自分に合う仕事を見つけるのは、簡単には行かない場合も多いと思います。就職活動は、それらを探すプロセスの一步であり、自分と社会について多くを学べる非常に良い機会だと思います。どうか就職活動を楽しんでください。そして、将来一緒に働けることになったなら、その時はどうぞよろしく願います。



## 経歴

平成22年：厚生労働省入省

～職業安定局 派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室に配属、  
大阪労働局での地方研修～

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

～法令業務、ハローワークで行う職業相談、雇用率達成指導に関わる業務など～

平成25年：現職（平成26年9月現在）

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

小林 良美



## 志望動機

もともと臨床心理士として働くことを希望していたので、大学院で臨床心理学を専攻しました。修了後、心理士としてクリニックなどで働きましたが、医療機関ではある程度症状が固定化した人へのアプローチしかできないことを実感し、医療機関を受診する前の段階で予防的なアプローチをしたいと考えるようになりました。安定した就労について支援することで、精神面の健康そのものに寄与していきたいと考えるようになったのです。

## 現在の職務内容について

平成25年度から、東京障害者職業センターに出向して、就職を希望する障害のある方への支援や、障害のある方を雇いたい又は雇っている会社への支援、地域の支援機関への助言などを行っています。

昨年度は、障害のある方への支援を中心に担当しました。支援の中では、本人の希望を聞いたり、作業評価を実施したりすることを通して、課題を明らかにし、対応と一緒に検討したり相談を重ねたりしていきます。こちらの意図をうまく伝えることができなかったり、本人が自分の課題に向き合うのに時間がかかったりと、難しさを感じることはたくさんありましたが、考え方が少しずつ変わっていき、就職して一生懸命働いている姿を見たりすると、感慨深いものがありました。

今年度は会社への支援を中心に担当していますが、貴重な経験をさせていただいていると感じています。

## 行政官とカウンセラー業務の両方を経験して感じたことを教えてください

障害者職業カウンセラーとして働く中で感じていることは、労働分野は人材が要だということで

す。たとえば、会社への支援を行う場合、会社が何を求めているのか、どこに不安を感じているのかを聞き取り、必要な支援制度を的確に案内できるかは、カウンセラーにかかっていると思います。良い人材をいかに採用し、育て、モチベーションを維持していくか、そうした現場の人材採用・育成に係る方針の策定も、当省の重要な仕事の一つではないかと感じています。

また、現場に出てみて、こういう資料があったら便利だな、この制度がこう変わったらよりうまくいくかもしれない、など現場だからこそ気づける発想があることがわかりました。労働分野のニーズは時と共に移り変わります。それを最初にキャッチできるのは現場です。そのような情報を素早くみ取り、反映していくためには、現場が意見を発信しやすい体制を作るとともに、有益な情報を見抜く目をもつことが重要だと考えています。

## 受験生に向けてのメッセージ

厚生労働省では、現在の私のように直接現場で支援をする機会は限られていますが、現場では手出しできない制度などの枠組みにアプローチすることができます。法律のことや国の制度の仕組みなど、学ばなければいけないことがたくさんあるので初めは大変かもしれませんが、全体像が見えてくると、自分の感じている課題がどこに端を発しているのかが見えてきますし、配属によってはそこに直接アプローチすることもできる、やりがいのある仕事だと思います。



東京労働局 職業安定部  
職業安定課長  
**石井 悠久**

## 経歴

- 平成17年：厚生労働省入省  
～職業安定局 若年者雇用対策室に配属、福岡労働局での地方研修～
- 平成18年：職業安定局 総務課  
～局内・他部局との調整など～
- 平成20年：東京労働局 池袋公共職業安定所 職業相談第一部門  
～リーマン・ショック後の大量の失業者への職業相談・職業紹介など～
- 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  
～法令や制度改正などの取りまとめや障害者団体等との調整業務など～
- 平成25年：職業安定局 首席職業指導官室 職業紹介係長  
～ハローワークの職業紹介業務の企画立案や各方面との調整業務など～
- 平成26年：現職（平成26年9月現在）

## 志望動機

この仕事を志望したのは、単純に、普通では経験できなさそうなことが色々経験できるといったことと、漠然としながらも「働くこと」を支える厚生労働行政に魅力を感じたからです。また、官庁訪問等でお話を伺う中で、そのように感じさせてくれた人間科学職の先輩方にとっても魅力を感じたからです。

実際、私自身、まだまだ行政経験は浅いですが、色々な業務を経験する機会に恵まれ、新しい業務に就く度に“ワクワク”しながら仕事をしています。

## 現在の職務内容について

現在、東京労働局で職業安定課長として、都内17か所のハローワークの実情を把握した上で、ハローワークに対して各政策に関する具体的な指示を行う仕事をしています。「東京」と一言と言っても、都心とそれ以外では管内の情勢も大きく異なり、課題も様々であるため、局として、どのようにメリハリをつけて、各種の雇用対策を実施するか作戦を立てる必要があります。

また、新たな事業を展開する際など、東京で全国に先駆けて実施し、ここで得られた成果や課題等を踏まえ、全国実施につなげていくことも多くあります。このため、職員とともに、より良いものとするために何が必要なかをよく議論します。地方支分部局にしながら、本省の企画・立案作業を担っているという感覚を持って仕事をしています。

## 課長業務を通じて感じたことを教えてください

職業安定課長は、都内ハローワークの所長に対して、各所が抱える実情を踏まえつつ、個別具体的な業務指示を行い、それを実行に移してもらう立場にあります。その指示は、上司である労働局

長や職業安定部長等からの大局的な見地からも納得いくものである必要があります。要するに、“現場”と“会議室”の両方を十分に知っておかなければなりません。また、この両方がきちんと“耳”に入ってくるよう、労働局内や各所との信頼関係を構築することも重要です。私は、（こう見えて）生まれも育ちも東京なのですが、東京の職業安定課長に着任し、自分がいかに（地元である）東京のことを知らなかったかということを感じました。この職務を進めていくためには、各地域の歴史や人口・産業構造、交通インフラの状況に始まり、待機児童数や生活保護率等の各自治体の抱える課題や首長の政策方針等、各ハローワークを取り巻く状況を幅広く知る必要があります。

一日でも早く、東京労働局の「雇用対策のプロ」になれるよう、労を惜しまず、様々なことに触れたいと思っています。

## 受験生に向けてのメッセージ

私自身が、この仕事を進めていく上で重要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。これらのことは、この職場に限ったことではないかもしれませんが、厚生労働省で働く人間科学職の先輩方は、一様にこれらを実践していると感じます。「人」や「社会」といった目に見えないものを捉えようとしてきた皆さんであれば、既に実践されている人も多いと思います。「働くこと」を支える行政に少しでも魅力を感じ、色々な経験をしてみたいなら、気軽に厚生労働省の門を叩いてみてはどうでしょう。



## 主な経歴

- 平成16年：厚生労働省入省  
～職業安定局 需給調整事業課に配属、福岡労働局での地方研修～
- 平成22年：職業安定局 派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室 若年者雇用対策係長  
～文部科学省・経済産業省と連携した大卒新卒者等の就職支援をスタート、  
新卒応援ハローワークを全国に新設～
- 平成24年：職業安定局 首席職業指導官室 職業紹介係長  
～がん患者等の長期療養者に対する就職支援モデル事業創設など～
- 平成25年：現職（平成26年9月現在）



職業安定局 首席職業指導官室  
中央職業指導官  
**堀場 絵里香**

## 志望動機

学生時代（精神分析・精神医学専攻）の精神科クリニックでのアルバイトの経験から、「働くこと」のやりがいやストレスが、その人の日々の生活での満足感や幸福感に大きく影響していることを知り、労働を人間科学的な視点で扱うこの職業を志望しました。カウンセラーのように個人の悩みを心理学的アプローチで対個人として対処するだけでなく、「行政」という大きな社会的枠組みの中で、個人の抱える問題を社会問題として捉え直し、様々な組織や人を巻き込んで解決していくところに魅力を感じたのです。

## 現在の職務内容について

私が担当する職業紹介の業務は、ハローワークのコア業務であると同時に、人間科学職のキャリアが活かせるヒューリスティックな仕事です。企業は、事業活動の中で効率・効果的に能力を発揮できる労働者を探し、一方求職者は自分の経験や知識を活かし、生活の糧となる仕事を探しています。誰でも手軽に大量の情報にアクセスできる世の中でも、求人・求職者双方が、求める人材・仕事を見つけられず、雇用のミスマッチが生じています。このミスマッチを解消するために、ハローワークが日々行う求人者サービスや求職者への職業相談・職業紹介についてノウハウを蓄積し、精度を高めていくのが私の職務です。

## 海外と関係する仕事もされているそうですね

「世界から見た日本のハローワークの強みって何だろう？」それを探るために、世界中の労働行政の専門家にコンタクトをとって海外比較の調査をしたり、海外で見聞を広めたりする機会をいただいています。ドイツ・デンマーク・ベルギーには日・EU の若者雇用対策についての意見交換・

現場視察に、スイスには ILO 総会で日本政府の取組みの発表を行うために、トルコ・モルドバ・韓国には世界共通のハローワークの課題についての議論・プレゼンのために、それぞれ現地を訪れさせていただきました。また、日本の雇用政策の視察にいらっしゃる専門家（OECD、タイ、トルコ、ヨルダン等）との意見交換などの対応もしています。「世界の労働問題を日本の専門家として見る目」と「海外の仲間とシェアすることに対するワクワク感」を持たば、霞ヶ関からグローバルな舞台に、日本のよさを発信し、世界中に仲間を作ることができます。

## 受験生に向けてのメッセージ

ハローワークの職業紹介業務は、法律や制度の枠組みを根拠にしながらも、目の前にいる様々な状況におかれた求人・求職者を相手にしています。人間を中心に考える心理学の視点や、本省の指示を受け止めて実行していく現場感覚を活かし、チャレンジしていけるのがこの仕事の魅力だと思います。

## ILO 国際研修センター 雇用政策・能力開発部門 プログラムオフィサー 東良 史絵

### 主な経歴

- 平成13年：厚生労働省入省
- 平成14年：職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課  
～国会関係業務、炭鉱離職者の雇用対策等を担当～
- 平成16年：千葉労働局 船橋、松戸公共職業安定所 職業指導官  
～職業相談を担当（キャリア・コンサルタント（標準レベル）の資格を取得）～
- 平成18年：職業能力開発局 キャリア形成支援室 キャリア・コンサルティング係長  
～キャリア・コンサルティングの普及促進など～
- 平成21年：人事院行政官短期在外研究員制度により英国短期留学
- 平成21年：職業安定局 公共職業安定所運営企画室 広報担当官  
～雇用対策の広報、ハローワーク職員向け WEB 情報の編集、個人情報保護等～
- 平成25年：現職（平成26年9月現在）

### 志望動機

学生時代は心理学の勉強が楽しく、カウンセラーになりたいと考えていました。しかし学部の専修課程において、実際の職場候補として病院やカウンセリングオフィスなどを見学した際に、できれば心理学の知識を生かしつつ、より多くの困っている人の問題を何とかしたいと考えようになりました。そこで選んだのが、職業相談の技法研究も、それを包括する雇用対策の企画立案も行うという厚生労働省の人間科学職です。実際に先輩の体験談などを讀んだり、受験して話を聞いたりして、ここで働きたいと強く思うようになりました。

### 現在の職務内容について

イタリアのトリノにあるILOの国際研修センターという機関で、各国の政府機関、使用者団体、労働者団体の職員などを対象に研修の企画や実施などを担当しています。雇用政策と能力開発政策を扱う部署にいますが、私が主に携わっているのは日本でいうところのハローワークとキャリア形成支援施策の研修です。

研修はトリノで行うことが多いのですが、出張研修も多く、これまでエジプトとヨルダン、タイに行きました。

### 海外での仕事について感じたことを教えてください。

出張の際、タイの労働省の方から公共職業安定所についての業務説明を受ける機会がありました。職員の方は、私が日本人であることを知らなかったのですが、「今度、日本から学んだノウハウを生かして「ハローワーク」というサービスを始めるんですよ」と突然言われたので驚きました。ハローワークというのは、日本の厚生労働省がオリジナルでつけた和製英語の愛称だからです。サービス

の特徴は IT 技術の活用や効率性であるということで、面映くも大変誇らしい気持ちになりました。

厚生労働省の仕事は、国内向けの仕事を中心だと思って働いてきましたが、私たちが日々国内で行っていた仕事は、こうして世界中とつながっていたのだと気づきました。また一方で、多くの国から注目されている日本は国際基準に照らして決して恥ずかしいことはできないと思うようになりました。

### 受験生に向けてのメッセージ

厚生労働省は、いろいろな業務を経験できる場所です。私も、厚生労働省に入るまでは、自分が、外国で研修を企画するようになるとは思っていませんでした。実は、省内結婚をしているのですが、夫は今、在カナダ日本大使館に勤務しています。国際的な遠距離結婚をするなんて…と思ったこともありますが、夫だけでなく、厚生労働省は女性がチャレンジをすることに積極的で、理解があると思います。やりがいを求めてこられる受験生のみなさんをお待ちしています。



## 主な経歴

- 平成 7年：労働省入省
- 平成 11年：大臣官房国際労働課 ILO 担当係長  
～ILO の理事会・総会への対応～
- 平成 13年：職業安定局 業務調整課 職業紹介係長  
～ハローワークの職業紹介関係業務など～
- 平成 15年：人事院行政官短期在外研修制度により英国短期留学
- 平成 17年：大臣官房国際課 OECD 担当課長補佐  
～厚生労働省の OECD 関係業務全般～
- 平成 24年：職業安定局 農山村雇用対策室 室長補佐
- 平成 25年：現職（平成 26年 9月現在）



厚生労働省 職業安定局 雇用開発部  
地域就労支援室長補佐  
**近藤 麻生子**

## 志望動機

学生時代は社会心理学を専攻し、マスコミや広告が与える影響等について学びました。私の就職活動の頃は、景気が悪化し、学生の就職が氷河期といわれるようになった時期で、自分を含めた就職、職業人生といったことに強く関心を持ち、多くの人の職業人生を豊かにできるような仕事をしたいと思うようになりました。労働者や求職者の立場に立って、支援をするものであったことにも強く惹かれました。

## 現在の職務内容について

地域就労支援室は、障害者が就労する際に地域に必要な支援が受けられるようにするための業務を行っています。私が担当しているのは、「ジョブコーチ」という障害者の職場定着を支援する専門家に関する制度や、難病の方の就労支援などです。室長補佐として、係長が企画・立案した事業等について、さらに広い視野に立って、他施策・事業との整合性や問題点について検討するほか、他の障害者関係の施策を行っている部署との調整等を行っています。

## 現在携わっている業務のおもしろさについて

障害者雇用は、労働市場の中でも特に就労の難しい方を支援対象とすると同時に、この分野に一生を捧げる熱心な支援者もいる、やりがいのある分野です。

私は、昨年度、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の事務局を担当する機会に恵まれました。研究会では、「ジョブコーチ」と、身近な地域で障害者や企業に就業面、生活面の相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」という2つの制度を中心に、これらをどう改善し、地域で就業する障害者の支援を進めていくかについて検討しました。事務局としては、まず、自らそ

の分野について深く勉強し、有識者である委員の先生方の知見をよく吸収して、大きな全体像を持つことが必要です。その上で、どのような問題があり、それを解決するためにどのような方向に向かうべきかを、先生方とともに考えるのです。先生方の意見はとても深く、お話をお伺いし、一緒に方向性を考えさせていただく機会は、実に貴重で充実した経験でした。

その後は、こうして研究会でまとめた方向性について、実現していきます。1つ1つの改善は小さくとも、それによって世の中がよりよいものとなることを願いつつ仕事を続けられることが、この仕事のよいところだと思います。

## 受験生に向けてのメッセージ

厚生労働省の人間科学職は、担当業務の課題を特定し、これに対応すべく、制度や仕組みを考え提供し、それによって多くの人を支援するという経験ができます。影響力が大きい分、納得いくまで突き詰めることが必要ですが、とてもやりがいがあります。

仕事と家庭の両立という意味でも、厚生労働省は先駆的な省庁だと思います。女性の先輩も多く、仕事と家庭の両立に悩めば相談に乗り、対応策を教えてください、ロールモデルとなる先輩もたくさんいらっしゃいます。人生、ずっと仕事一筋に走り続けることができるとは限らないと思いますが、厚生労働省には、一時的にスピードを緩めたとしても、長い目で見て良い仕事をすれば、それを認めてくれるようなところがあると思います。

自分の志向が厚生労働省に合うのなら、是非とも、皆様の能力をここで活かしていただけると嬉しいです。



広島労働局 職業安定部長  
國分 一行

### 主な経歴

- 平成 5年：労働省入省
- 平成11年：外務省 在大韓民国日本国大使館 経済部二等書記官
- 平成14年：職業安定局 産業雇用構造調整室 室長補佐
- 平成16年：秋田労働局 職業安定部長
- 平成18年：職業能力開発局 キャリア形成支援室 室長補佐  
～キャリア・コンサルティングの普及促進、地域若者サポートステーション事業の立上げ等～
- 平成20年：独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 業務部 公共サービス改革業務室長
- 平成23年：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 企画部 企画調整課長
- 平成24年：職業安定局 首席職業指導官室 室長補佐
- 平成26年：現職（平成26年9月現在）

### 志望動機

学生時代は対人認知や産業・組織などの社会心理学を専攻しており、人と人とのコミュニケーションや、組織の中で人がどのように役割を果たすかという「仕組み」に関心がありました。就職に当たり、学んだ心理学を活かしながら、自ら直接的に対人支援を行う専門家としてではなく、人と社会とのつながりを担う幅広い仕事がしたいと考えました。他の官庁や地方公務員も視野に入れましたが、ハローワークにおける職業紹介といった現場指導や各種雇用対策の企画・運用など、多様な業務を担えるという点が自分の関心と志向に最も合うと考え、この仕事を選びました。

### 現在の職務内容について

都道府県労働局は、働く人や働きたい人のための厚生労働省の地方機関で、県内にある労働基準監督署とハローワークを統括しています。職業安定部はハローワークを統括していますが、私はその責任者として、組織内部のマネジメント（実施方針の検討・策定、実績管理、職員への叱咤激励）と外部機関とのコーディネート（県庁や業界団体などへの協力依頼、情報提供、調整）を行うほか、マスコミ・県民への情報発信などを行っています。第一線と本省を双方向につなぐという役割も果たしています。

### やりがいを感じるタイミングについて教えてください

たくさんありますが、最近の例としては、「がん」などにより長期間の療養が必要な方の就職支援を行うモデル事業の創設があります。

広島赴任直前の首席職業指導官室時代に関わったのですが、事業創設にあたっては、医療関係者や当事者の方々から意見を伺ったり、各地の医療機関を訪問し協力をお願いしたりしました。この

領域の一番の専門家と言えるくらい一生懸命取り組み、26年度は全国で5か所から12か所に拡充しました。

新たに行うこととなったうちの1か所はたまたま広島だったのですが、広島労働局の担当者は、事業の趣旨をよく理解して、連携先となる医療機関と調整を進め、部長である私が口を出さなくとも5月には出張相談などを開始することができました。当地の新聞やテレビでも取り上げられ（最初のテレビ取材は私が受けました！）、成果も出始めています。

自分自身が創設に関わった事業を、現場の担当者が実際に実施していく様子を目のあたりにして、改めて「事業を育てる」という感覚を実感しました。

### 受験生に向けてのメッセージ

心理学や社会学などの人間科学は「学際的」な学問と言われますが、私たち人間科学職が担う雇用対策は、福祉、医療をはじめ、教育、産業、保護・矯正、最近では消費者政策など、さまざまな行政分野・関係機関との接点があり、「職際的」な仕事だと言えます。人と社会の「つながり」や「広がり」を追求する好奇心旺盛な方をお待ちしています。



## 主な経歴

昭和61年：労働省入省  
 平成8年：秋田県 商工労働部 職業安定課長  
 平成10年：職業能力開発局 民間訓練促進室 室長補佐  
 ～教育訓練給付制度の対象コースの指定制度の創設など～  
 平成16年：兵庫労働局 職業安定部長  
 平成23年：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター  
 職業センター長  
 ～障害者の就労支援に係る支援ツールの開発～  
 平成24年：職業安定局 派遣・有期労働対策部 就労支援室長  
 ～生活保護受給者等の就職困難者に係る就労支援～  
 平成26年：現職（平成26年9月現在）



厚生労働省 職業安定局 雇用開発部  
 地域就労支援室長

畑 俊一

## 志望動機

民間企業もいくつか受けましたが、大学で学んだ心理学が少しでも生かせる仕事がしたいなという思いがありました。採用面接時に、職業に関する研究に従事することもあると聞き、「職業」というものに関する研究に携わり、さらに、その研究を生かすための政策運営に携わることができるかと考え、現在の仕事を選択しました。

## 現在の職務内容について

地域就労支援室では、障害者のうち、ハローワーク等の支援により、最近めざましく就職が増えている精神障害者や発達障害者のほか、難病の方の就労支援を担当しています。雇用対策としては比較的新しい分野ですので、新たな取組みの企画や、従来の施策の改善など、動きのある分野です。

室長という立場で最もリーダーシップが求められるのは、関係者の利害調整場面です。通常の雇用施策では使用者側と労働者側がステークホルダーとなり、両者の意見を調整しながら事業を進めていきますが、障害者雇用の分野では、さらに当事者団体との調整がとて重要で、また、業務を進める中で、部下職員との議論・検討を通じて、その育成に努めていくことも重要な役割です。

## 思い出深い仕事のエピソードについて

前職の就労支援室では、生活保護受給者、刑務所出所者といったさまざまな対象者に対する就労支援策の企画立案・運営管理の業務を担当しました。この数年間では、生活保護受給者の就労支援が最大の課題であり、ハローワークと地方自治体の福祉事務所が連携して、生活保護受給者等の就労支援を進めていく事業を抜本的に拡充することとなりました。この事業では、福祉事務所が支援対象者を選定し、ハローワークへ送り出すのですが、生活保護の実施主体である自治体の考え方に

よって、福祉事務所側の取組みにはかなりの温度差が見られました。

事業の実施には、福祉事務所の協力が不可欠なので、私も生活保護世帯の多い政令市の福祉事務所等にかかり足を運び、所長や担当課長などと意見交換を重ねました。本省から担当室長が来るということで、こちらの熱意も伝わり、財政的な効果の説明にも耳を傾けていただいた結果、多くの福祉事務所から前向きな回答をいただきました。ようやく目標を上回る実績があがる状況となってきましたが、時間や手間をかけ、直接会って意見を交わさないと、物事は前に進まないと感じました。

## 受験生に向けてのメッセージ

国で行う事務は、法令に基づきさまざまな制度を創設し、それを的確に運用することです。しかし、いくら「綺麗な」仕組みを構築したとしても、社会の中で生きている個々人が、その仕組みによって本当に幸福になるとは限りません。人間科学職を目指している方は、「人間」に興味・関心を持っていると思いますが、社会的な仕組み作りには、社会や地域といった観点に加えて、「生活している人間」という視点が必要不可欠です。厚生労働省は、国民生活に直結した業務を行う官庁なので、「人間」という視点を持った方が活躍できる場面が数多くあります。厚生労働省は、「人間」に興味・関心を持つ、人間科学職の皆さんを求めているのです。

# 政策ができあがるまで

## 政策の企画立案とは～若者雇用対策について～

厚生労働省の人間科学職としての業務の重要な要素の一つに「政策の企画立案」があります。この「政策の企画立案」について、国の若者雇用対策を例に、政府による本格的な若者雇用対策として位置づけられる「若年者雇用対策室」の初代室長と、リーマンショック以降、若者雇用対策が強化された当時の担当者の方々にインタビューをしました。



初代若年者雇用対策室長  
(現：厚生労働省 職業能力開発局 能力評価課長)

**伊藤 正史** (昭和59年入省)

### Q 「若者雇用対策」という言葉が使われ始めたのはいつですか？

意外に思われるかもしれませんが、労働行政には元々「若者雇用対策」という言葉や概念はありませんでした。新規学卒者の大量採用慣行の下で、若者は、経験能力を備えなくとも就職機会に恵まれた環境にあり、新規学卒者の適性に基づく進路指導や、就職秩序維持の取組みに対応していれば足りていたのです。私が現在の首席職業指導官室の前身の業務調整課(平成2年)で「若年者雇用対策係長」を命じられたのが最初と思います。

時あたかも「バブル時」の人手不足。特に産業界から「若者の職業意識の変化が安易な離職、ひいては社会経済的な損失を生んでいる。これを防ぐため国も若者の職業意識啓発に取り組むべき」という声が高まったことが背景です。

### Q その後生まれた若年者雇用対策室での一番の課題は？

平成16年に、若者雇用対策を担当する初めての本格的な組織として「若年者雇用対策室」が生まれました。その背景は、就職氷河期といわれる、上記と対極の経済環境や企業の「即戦力志向」の下での、学卒未就職者、フリーター・ニートといった不安定雇用・無就業問題の顕在化です。これら各層の課題に応じた就職支援策として、ジョブカフェなどの支援拠点整備、フリーターの「お試し雇用」導入や、連日の国会審議の対応、また、「若者人間力国民会議」開催のため、労使やメディア、自治体等、各界トップへ依頼に回ったことなども忘れられない思い出です。

### Q 人間科学職が若者雇用対策に関わってきた観点は？

若者雇用対策は、若者の「発達課題」に即し、教育行政と密接連携し展開されるべきもので、教育学や心理学と本質的に親和性の高いものです。歴史的にも、学卒者の進路指導の不可欠のツールである職業適性検査の開発や、ハローワーク等の現場での活用指導に、人間科学の専門家が連綿と関わってきました。

### Q 若者雇用対策の政策立案はどのように行うのでしょうか？

政策立案で重要なプロセスとして、文献等での勉強に加え、データ分析や外部識者とのディスカッションが挙げられます。例えば、学卒就職者の離職状況を正確に把握するために雇用保険データの活用を提案し、システム担当と議論を重ね「七五三」(就職後3年間の離職率が中卒7割・高卒5割・大卒3割)データを初めて算出し、離職率は景気動向に左右されるもので傾向的増加は認められないことを発見しました。K先生、G先生など、学生の皆さんも名前を御存じの若者雇用分野の第一人者と議論を重ね、ニート自立支援対策の重要なヒントをいただいたことも貴重な経験です。

### Q 政策の実行のポイントは？ また、その効果・反響は？

業務の性格に応じ、ハローワークが担うべきもの、NPOなど多様な専門性を有する機関が担うべきものなどの判断をし、各々の強みを活かせる分担やルールを設定することがまずポイントとなります。予算をはじめとする事業資源の確保に向けた関係省庁との折衝も不可欠です。若者雇用は労働行政でも常に最も社会的関心の高いテーマの一つで、若者自身や自治体等関係者に評価される経験もありました。他方、平成21年「事業仕分け」の初日に、合宿型のニート自立支援事業「若者自立塾」に廃止判定がなされるなど、政策として重要でも、厳しい評価に接する経験もしました。無念な思いと、支援者等からの熱い期待を受け止め、その日のうちに善後策を取りまとめたことは、強烈な印象として心に刻まれています。

### Q 今後の若者雇用対策の課題と、人間科学職に期待されることは？

若者雇用対策を進めていく上で、若者自身のポテンシャルを引き出す支援を行いつつ、採用選考のルール整備を図ることが必要です。労使や教育関係者の納得感を得るプロセスも重要です。福祉施策と重なる課題も広がっています。こうした複合的課題解決には、人間諸科学の知見と「ひと」に関わる洞察力が不可欠です。当省志望者の皆さんが、ご自身の就職活動の経験も踏まえ、この重要な課題にチャレンジしてくれることを期待します！

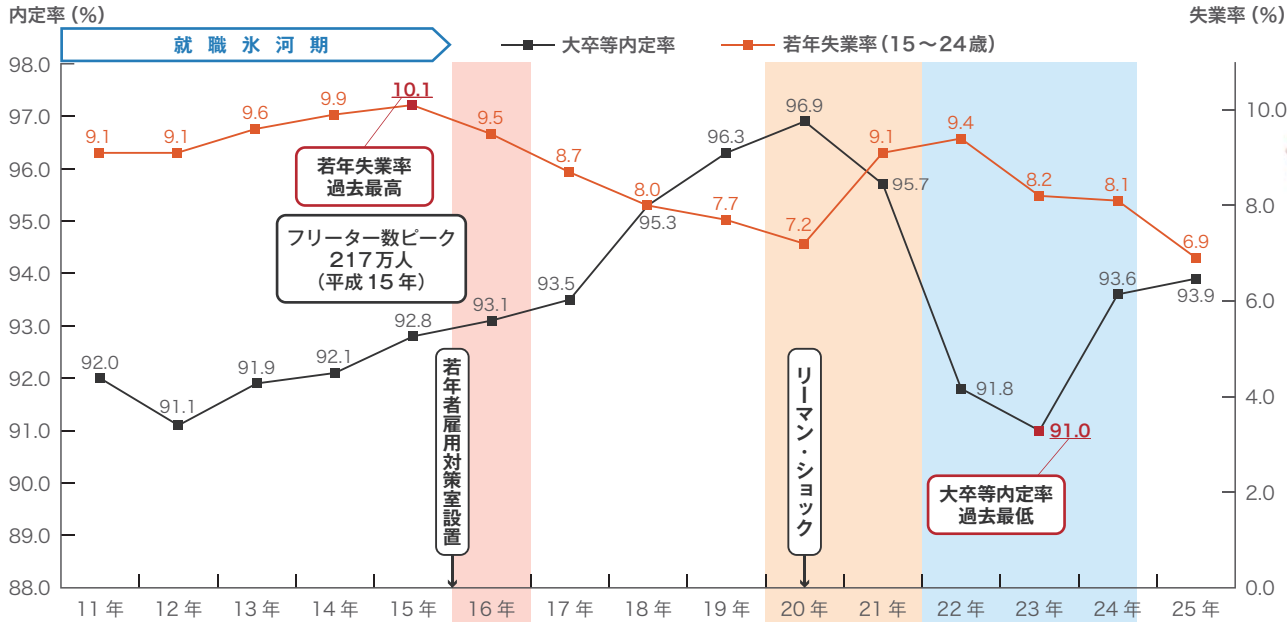


## ■若年者の雇用状況の推移

伊藤若年者雇用対策室長

田中若年者雇用対策室長補佐

仙田若年者雇用対策室長補佐



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」・「大学等卒業者の就職状況調査」(厚生労働省・文部科学省)  
 (注1) 若年失業率は年平均。大卒等内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。(3月卒。4月1日現在。)  
 (注2) グラフ内のコメントについて、若年失業率は昭和43年、大卒等内定率は平成8年の調査開始以降の記録。



### 仙田 亮 (平成13年入省)

・新卒応援ハローワーク  
 ・「若者応援企業宣言」事業などを担当

田中さんからバトンを受けた後も、新卒者の就職環境はさらに悪化し、内定率は、過去最低水準まで落ち込みました。このため、新卒者を中心とした対策を抜本強化する作業で、毎日がこれまで経験したことのない忙しさでした。対策の企画～予算要求～労働局などとの調整～対策の実施、といった、通常は1年かける作業を数ヶ月で実施したものもあります。

若年者については様々な雇用問題がありますが、政府として対策を講ずべきは大きく2つと考え、それぞれ対策を講じました。

- ①「学校から職業への移行段階で失業させないこと」
  - ・担当者制により未内定者、未就職卒業者を支援するジョブサポーターの抜本増員
  - ・大卒者など専門の「新卒応援ハローワーク」の立ち上げなどを実施
  - ・「卒業前の集中支援」などを開始
- ②「情報不足によるミスマッチを起こさないこと」
  - ・企業に若年者が求める情報開示を促す「若者応援企業宣言」事業を企画

とにかく毎日忙しく、連日の国会質疑に加え、マスコミによる就職環境の悪化の大々的な報道など、精神的プレッシャーも強くなりましたが、重要な分野に関わっているという自覚を持つことができ、また、多くの対策を一から立ち上げていく充実感もありました。日頃から専門の研究者の著作や各種データには目を通し、何が問題となっているか、どのような取組が必要か、といったことをシュミレーションしておくことの重要性を痛感した2年半でもありました。



### 田中 里枝 (平成10年入省)

・ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握  
 ・採用内定取消しを行った企業名の公表などを担当

リーマンショック後の急激な雇用情勢の悪化を背景に、新卒予定者の採用内定が取り消されるという重大な問題が発生しました。若年者雇用対策室では、直ちに全労働局に指示して、ハローワークに特別相談窓口を設置。不安を抱える学生に新たな就職先を紹介するほか、内定を取り消す企業を指導しました。しかし、その後も内定取消し事案が絶えず、内定辞退を強要するような悪質な事案も聞かれるようになりました。

そこで省令等を改正し、企業が内定取消しを行う際は、ハローワークに取消し理由等を事前に通知するしくみを設け、すぐに企業への指導や学生への支援を行えるようにしました。さらに、内定を取り消す際に学生への支援を行わない企業を公表するしくみを創設するなど、矢継ぎ早に対策を打ち出したのです。

省令改正によって把握できるようになった情報をもとに、現場のハローワーク職員が懸命に地道な指導を続けて内定取消しを撤回させた、学生に新たな就職先を確保した、といった報告を受けたときは、わがことのようにうれしく感じました。

1分1秒でも早く手を打たねばとの思いで、文字通り奔走しましたが、現場でしっかり運用してくれる様子を目の当たりにして、現場を信頼し、現場の状況をしっかり踏まえて業務を進めることの大事さを実感した2年間でした。



職業安定局  
首席職業指導官室  
次席職業指導官  
**松瀬 貴裕**  
(平成2年入省)

### 韓国の熱気に酔う — 韓国日本大使館二等書記官 (平成8年~)

韓国では1987年(昭和62年)の民主化以降、労働運動が急激に活発になっていきました。私が赴任した1996年(平成8年)当時は労働運動を抑え込む法改正等が断行されており、労働組合側の反発も激しさを増していた時期です。不安定な情勢の一方で、日本では体験できない活気を感じることができた3年間でした。

1997年(平成9年)にはアジア通貨危機が起こりました。韓国では、大財閥の倒産や国自体が債務不履行寸前となる等

社会全体が騒然とした状況の中で仕事をする毎日が続きました。当時は日本からも多くの要人が訪れ、支援策の協議などが繰り返し行われました。私がアテンドを務める中で印象に残った方は、大蔵省国際金融局長(当時、現日銀総裁)の黒田東彦さんです。とっても気さくな方で、同行中はご自身の若い頃の事など楽しい話をしていただきました。韓国政府要人との協議は大変スリリングな内容で(中身は書けませんが)、まさに血湧き肉躍る思いで随行したのを覚えています。

### 現場で思いっきり仕事する — ハローワーク渋谷所長 (平成15年~)

第一線機関で勤務する醍醐味は、①自分のアイデアを実現できる、②利用者の反応をダイレクトに感じることができる、ということでしょう。私が赴任直後に職員に伝えたことは「失敗を恐れず何でも全力でやってみよう」ということでした。

サービスの質を向上させようと、利用者により優しいレイアウトを工夫したり、色んなイベントに取り組んだり、さらには一人一人の相談スキルを磨くために産業カウンセラー試験の勉強会を開催したりと、職員全員がまさしく一丸となって「サービス向上」に向かって頑張りました。このときの経験は、今でも私にとっての貴重な財産となっています。

当時、渋谷所には若者雇用対策のモデル的存在であった「ヤングハローワーク」という施設がありました。単にお金をかけるだけではなく、できるところは手作りで備品などを工夫しましたし、なにより職員一人一人が施設を大事にしていましたので、とてもきれいな施設でした。「これがハローワーク？」と誰もが驚くような華やかさ・温かさがあったからでしょうか、マスコミや全国の自治体等からの取材や視察が絶えませんでした。ちなみに、若年者雇用対策として全国的に設置された「ジョブカフェ」は、このヤングハローワークを参考にして作られたものです。

### 現場を支える、現場から学ぶ — 次席職業指導官 (平成25年~)

首席職業指導官室は、第一線機関であるハローワークの職業紹介をレベルアップさせるための様々な業務指導を行っています。職業相談スキル向上のための指導を行うだけでなく、業務の効率化が図られるようなツールの開発も行っています。人間科学職の専門性が最も活かせる分野の一つと言ってもいいでしょう。

また、首席職業指導官室には全国のハローワークの情報が集まってくるので、その中からベストプラクティスといえる取組みを普及させていくのも重要な任務です。仕事の中で多くのことを学ぶことができるポジションであるともいえます。

都道府県労働局やハローワークはその地域における政策課題に対応することが求められています。私が北海道労働局で職業安定部長として勤務していた頃は、北海道庁や札幌市役所が雇用対策に大変熱心だったので、共同で若年者や就職困難者の就職を支援する施設を立ち上げるなど、一緒になって雇用対策を実施するたくさんの機会がありました。そうしたときに、物心両面で支えてくれたのが本省の担当者達です。現場のために、というマインドは、本省のどの部署にいても常に念頭に置いておかなければならないことだと考えています。



# キャリア・ストーリー Career Story

## ここ（職業安定行政）で仕事をするんだ — 大阪レディス・ハローワーク所長（平成3年～）

「大阪レディス・ハローワークの所長をしてもらいたい。」平成3年、人事院短期在外研究員としてアメリカで留学中だった私（当時30歳）は、1本の国際電話を受けました。

レディス・ハローワークは、現在のマザーズハローワークの前身で、北條雇用開発企画課長が係長時代に企画・新設したものです。女性の働きたいという声と女性労働力への期待を背景に、きめ細かな再就職支援メニューを揃え、働きたい女性を応援するというコンセプトを持った新しい安定所でした。前年に決まった「ハローワーク」という愛称を広めて、安定所のイメージアップを図ろうという考えもありました。

事前のPRのおかげで、初日からレディス・ハローワーク

は大変な賑わいでした。古くて暗い「職安」とは違うということで、マスコミもこぞって取り上げてくれました。

頻りに取材を受けましたが、印象に残っているのは取材のあとのことです。職員の方と一緒に窓口で職業相談にあたり、これからについて話し合いました。再就職セミナーや広報紙、仕事のミニ解説など、一つ一つ実現していったことは忘れられません。

当時はまだ女性のポストが限られていたこともあり、これでいいのか悩んだこともあったのですが、ここでの仕事を通じて、心の底から、自分はここで仕事をするんだ、この人たちと一緒にやっていくんだ、という気持ちになりました。

## 全国の仲間とのつながりを実感 — 広報担当官（平成7年～）

平成7年、職業安定局の広報担当官となり、職員向け広報誌の編集にあたりました。

忘れられないのは、阪神・淡路大震災特集号です。震災半年後に、現地に行き、何日もかけて職員の方から話を聞きました。震災後は、職員の安否や被害状況の確認が終わるか終わらないうちから、兵庫労働局と厚生労働省の協議が始まりました。翌週には特別相談窓口が設置され、被災企業への助成金や震災で失業した方の失業給付期間延長など、緊急対策が次々に講じられました。全国のハローワークからも職員

が続々と応援に駆けつけ、激増する業務の処理に当たりました。非常事態を前にしたときの使命感の強さ、全国の仲間との連携の強さなど、話を聞いて、これは残さなければいけない、と思いました。

一方で、広報担当官は、計画的に業務を行いやすいポストで、この時に妊娠・出産を経験しました。子供の写真を撮るうちに、好きだったカメラにますます凝るようになり、何度か広報誌の表紙を飾ったのも懐かしい思い出です。

## 責任者の立場で — キャリア形成支援室長（平成23年～）

平成23年、キャリア形成支援室長となり、キャリア・コンサルティングの普及促進、ニート支援、厚生労働省のキャリア教育施策などの責任者という立場になりました。

キャリア・コンサルティングというのは、職業についての専門的な相談支援のことで、これに取り組むたくさんの方にお会いしました。また、NPO法人の方が体当たりでニート支援に取り組む姿を目の当たりにしました。キャリア教育に取り組む先生方にもお会いしましたが、職業情報や働く上でのルールなど、厚生労働省がサポートすべきことは多いと思

いました。

室長として仕事をする中で感じたのは、出会いの大切さと、バランスを取ることの難しさです。現場を含め、いろいろな方に会える、これは大きな魅力です。また、労働行政の推進には、働く側、雇用する側双方の立場を踏まえた舵取りが必要ですが、責任者として、どういう者にどこまで支援するか、企業に何をどこまで求めるかなどについて考える中で、改めてバランスを取ることの難しさや大切さを学んだ気がします。



職業安定局  
訓練受講者支援室長  
浅野 浩美  
（昭和58年入省）

# ワークライフバランス



職業安定局 公共職業安定所運営企画室  
広報担当官

**村田 裕香** (平成11年入省)

## 子育ても仕事も楽しんで！

毎朝、子どもたちをなだめすかしながら、慌ただしく朝御飯や身支度を終え、パパ、小学校2年生のお姉ちゃん、3歳の妹、1歳の弟の家族5人で出発です。下の子たちは、自分であんよしたい日もあれば、ベビーカーに乗りたくない日もあり、お姉ちゃんは、下の子の気分に合わせて、手を繋いでくれたり、ベビーカーを押してくれたりしてくれます。途中、小学校に向かうお姉ちゃんとは「今日も保育

園集合ね」と、皆でハイタッチしてお別れします。ダンゴ虫やたんぼぼを愛でながらの登園時間が、家族皆で過ごす一番楽しい時間です。

1時間の勤務時間短縮制度を利用しているので、時間内に仕事を捌けるよう、職場までの電車の中で、その日やるべき仕事を、頭の中でリストアップします。始業から終業までは、あっという間です。同僚と引き継ぎをすませ、帰りの電車の中では、今日終えた仕事の反省会と明日以降やるべき仕事のリストアップ。仕事のことで頭が飽和状態のまま、保育園まで走ります。

保育園前で手をふるお姉ちゃんが見えてきて、園に着いたらハイタッチ。妹、弟が「ママ～」とジャンプしながら興奮ぎみに抱きついてくると、頭の中はすっかり空っぽになります。子どもたちとの触れ合いが、私の仕事のオン・オフのスイッチです。

家に着くと、空腹と眠気でご機嫌斜めになった子どもたちに、嵐のように慌ただしく、ご飯を食べさせ、お風呂に入れ、眠りに就かせると、これまた一転、天使のようです。

子育ては大変ですが、子どもがいることで、24時間や1年…それぞれの時間が、本当に短く感じられ、仕事においても、時間を意識するようになりました。ぜひ、皆さんも仕事も子育ても楽しんでいただけたらと思います。



職業安定局 首席職業指導官室  
職業紹介係長

**日高 幸哉** (平成18年入省)

## 子どもを介して世界を広げる

私は、毎日、もうすぐ2歳になる息子を保育園に送り届けてから出勤しています。

2歳ともなれば、いわゆるイヤイヤ期という、その名の通り何でも「イヤ」という2文字で片付けられてしまう日々を迎えているわけですが、段々と会話が成立してくるのも実感できるので、それだけで楽しいものです。

我が家は夫婦共働きなので、仕事と育児の

関係で最もよく起きるのは、子どもの急な発熱などの際、どっちが休むか？という問題です。

なかなか難しい問題ですが、例えば、丸一日休むことにお互い支障があれば、午前と午後で交代するという工夫もしています。一日中子どもと家で二人きりだと、それはそれで仕事以上に疲れるので、意外にも良い作戦なのです。もちろん、職場の上司、同僚、部下などの理解があってこそその話なので、感謝の気持ちとともに、仕事でしっかり返していくことを常日頃から意識することが必要だと思っています。

子どもを持つことになるかどうかは人それぞれであり、育児の在り方も家庭によって様々で良いわけですが、子どもを持ったならば、男性も育児に参加することをお勧めします。育児に参加することで、それまでの生活では接することのなかった人たちと交流を持つことができるので、新たな価値観に触れたり、視野が広がったりします。

厚生労働省の仕事を遂行する上では、常に「人」を見つめる必要がありますが、子どもを介して自らの世界が広がっていくことで、とても貴重なものがもたらされていると感じます。

多少苦勞はありますが、職業人としてよりよい仕事ができるように、また、子どもに愛想を尽かされないように、仕事にも育児にも取り組んでいきたいです。



# 研修制度



職業安定局 派遣・有期労働対策部  
民間人材サービス推進室

**赤羽 幸治郎** (平成 25 年入省)

## 労働局研修について

私は、大阪労働局及びハローワーク大阪西で研修を受けました。

私の研修先である大阪は、熱意ある取組みをたくさんしている、と先輩から聞いており、実際に労働局での1か月の研修期間だけでも、障害者の雇用に関係した企業実習受け入れ依頼、障害者雇用が十分でない企業への局からの指導といった取組みに立ち会うことができました。厚生労働省本省で立案された制度や施策を、各都道府県の現状に合わせ、労働局がリーダーシップをとって各ハローワークに指示し、実行に移していく様子を見ることができたことは、貴重でした。今は本省で、労働局のあの方だったら、この制度をどう運用するだろう、と思いつかべながら、制度の企画・立案をするのにやりがいを感じています。

## ハローワーク研修について

私は、北海道労働局とハローワーク札幌で半年間研修を受けました。ハローワークでの5か月の研修のうち3か月は、職業相談窓口で来所される求職者の方に職業相談と職業紹介を行っていました。来所される方の年齢や背景は様々ですが、真剣に仕事を探しているということは皆さん共通です。そうした方々に向き合い、求人者に労働条件の緩和を掛け合ったり、スキルの欠ける求職者については、別の長所を売り込んだり・・・自分なりに創意工夫を凝らして1件1件職業相談・職業紹介を行う中で、本省の作った制度は、窓口の職員の方の1つ1つの丁寧な運用で活かされているのだなという実感を持つことができました。



職業安定局 総務課

**浦上 晴香** (平成 25 年入省)

## 全体を通じて

私は、半年間福岡労働局とハローワーク福岡中央で地方研修を受けました。研修の中で、一番心に残ったのは、自分の業務で忙しいはずの職員の皆さんが、研修で行った1年目の自分に、本省からの指示を現場でどのように運用するのか、一から丁寧に指導くださったことです。こうした職員の皆さんのおかげで不安なく研修期間を過ごせただけでなく、霞ヶ関に戻って施策の企画・立案に携わる自分への期待とともに、責任の重さも感じました。

今後は、この研修で築いた関係を大切に、常に現場を意識しながら仕事をしたいと思います。



職業安定局  
公共職業安定所運営企画室

**武内 俊也** (平成 25 年入省)

## 人間科学職の研修について

入省1年目では以下のような研修が実施されています。

### 4月～5月：厚生労働省内研修

約1ヶ月間は厚生労働省内での研修があります。厚生労働省の職員として働く上で必要になる基本的な教養や知識を学びます。グループディスカッションやディベートなどの実践的な研修もあります。また、座学のみならず、ハローワークなどの施設の見学にも行きます。

### 5月～7月：人事院の初任行政研修

5月～7月の間に5週間、人事院主催の全省庁合同の研修があります。1週ごとに異なるメンバーで班を構成し、それぞれの班の構成員である様々な省庁の同期とディスカッションをしたり、介護施設などで実際の仕事の体験や施設の方との意見交換を行ったりします。ここで得た知見や経験、他省の同期との交流は、行政官として働く上で大きな糧になります。

### 5月～7月：人間科学職研修

人事院の初任行政研修終了後、厚生労働省内で人間科学職だけの研修が数日間あります。人間科学職の先輩方から、人間科学職としての心構えやこれまでの経験などをお話いただき、人間科学職の仕事やその役割への理解を深めます。

### 10月～3月末：地方研修

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ある現場で働き、職業相談、職業紹介や事業主への指導・助言などを通して、雇用保険制度や職業紹介事業など職業安定行政施策の運用を、具体的に学ぶことができる貴重な機会です。また、労働局やハローワークの職員との繋がりを作ることができる機会でもあります。

■1年目の研修以外にも、3年目研修や係長研修、さらに、職業安定行政の動き等について学ぶ人間科学職の勉強会など、その時々に応じて必要な知識をつけるための研修が実施されています。

## 北條 憲一

職業安定局 雇用開発課長  
雇用開発部

### 主な経歴

- 昭和59年：労働省入省
- 昭和60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の企画と実査を担当
- 平成 2年：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 4年：ハローワーク釧路所長
- 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、日比谷派遣村政府側対応、住居喪失不安定就労者に対する就職安定資金制度の創設、生活保護受給者や刑務所出所者の就労支援事業を担当
- 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26年：現職（平成26年9月現在）

### ■人間科学職とは

厚生労働省の「人間科学職」は、昔「心理職」といいました。戦後、公的な職業紹介機関における職業相談をアメリカにならって科学的に行うための専門職として採用され始めました。わかりやすく言えばカウンセリングのテクニックや職業適性検査を研究してそれを現場に生かせるよう実践的な指導を行うという役割です。しかしその後、その職域は人間と職業との関わりに関する幅広い範囲に広がっていきました。

例えば「キャリア・コンサルティング」。これは、人が学

生生活から職業生活に入り、その中でキャリアを形成しながら人生を全うしていくというプロセスの中で、その各場面で様々な相談支援を行っていくことに関する広い概念です。職業相談もその中に含まれるのですが、この分野はまさに現在の人間科学職の重要な仕事のテーマの一つです。そのほか、障害者の方などに対する就労支援、フリーター・ニートなどの若年者の職業問題、職業能力の評価・開発など、人間科学職の専門分野は幅広く多岐にわたっています。

### ■広がる担当分野

近年心理職は人間科学職へと衣替えをしましたが、この背景には、職業の分野と「福祉」「教育」「社会」などの分野との間の連携を求められていることがあります。例えば、障害者や生活保護受給者の方の職業的自立をどうやって支援するかという観点から、近年「福祉」と職業の連携が求められています。まさにここは人間科学職の出番です。また人が自分の可能性を生かせる適職を見つけるためには、学生の頃から適切な職業意識を身につけることができるようキャリア教育を推進していく必要がありますが、ここには「教育」と職業の連携が求められます。また人と職業の関係を考えるためには、職業を探す個人の自己理解を支援するというアプ

ローチだけでなく、企業が労働者をどのように雇用していくのかという面も考えなければなりません。その意味で職業が「社会」の中でどう変化していくのか、例えば終身雇用制はどう変化していくのか、そのために私たちはどういう新しい社会の仕組みを作っていかなければならないのか・・・ということを考えることは大変重要なことです。こういう意味で、厚生労働省の人間科学職は、個人の意識・適性・能力などを深く掘り下げて考えることのできる「心理」の分野を専攻した方のみならず、「福祉」「教育」「社会」などの分野を専攻した方などの幅広い視点や能力を求めています。

### ■人間科学職の仕事はおもしろい

私は学生時代心理学を勉強していましたが、心理学専攻の学生の多くがそうであるように個人の心理プロセスに興味があり臨床心理学系の仕事を志していました。いろいろ考えた末、労働省を選んだわけですが、実際にこの仕事に就いて、人間に関わるいろんな仕事ができ本当におもしろいなあと思います。

職業相談やカウンセリングの技法開発やその現場指導・実践の仕事もありますが、研究的な仕事もできますし、組織の管理者になってどうやって職員の意欲を引き出すかという産業心理学の実践によるマネジメントの仕事もあります。留学や外国の日本大使館に勤めたり、出向してカウンセラーの仕事をすることもできます。それから何よりも、世の中の動きをよくみて現場の関係者からいろんな話を聞いて、物事を良くするためのいろいろな制度（例えば新しいサービスや事業で

あったり、新しいルールや組織であったり、補助金や助成金の制度であったり、関係者が交流して新しい価値を生み出せる「場」であったり・・・）を作り出し改善していく企画的な仕事—これを「政策立案」といいますけれども—そういう仕事を自分からどんどんできる、任せてもらえるというところが大変な魅力だと思います。人を幸せにするためには、課題を抱えた個人に対して相談していくアプローチもおもしろいですが、じゃあどういふ人にどういふ相談をすればよいかを考えてそれを実現するためにどんなしくみを整えていったらよいかを考えていく—対個人のアプローチを対社会システムのアプローチに結びつけていくような仕事もとてもおもしろくやりがいを感じます。

これをご覧になっているあなた！私たちと一緒に仕事をしませんか！



# キャリアパス（人間科学職に求められること）

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」をめぐる、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ます。

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。

## 課長・首席職業指導官クラス以上

都道府県労働局長として地方労働行政の総責任者となる場合もあります

## 室長・企画官クラス

## 課長補佐クラス

都道府県労働局や独立行政法人の管理職としてマネジメント業務に従事する場合があります。

## 係長クラス

（5年間程度～）

## 係員クラス

（4年間程度～）

（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。）

# 採用の流れ

## 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 | 22年度入省 | 23年度入省 | 24年度入省 | 25年度入省 | 26年度入省 | 27年度入省 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人数   | 2人(1人) | 2人(1人) | 4人(2人) | 3人(1人) | 4人(2人) | 4人(2人) |

(注：( )内は女性の内数。27年度は内定者数)

## 採用スケジュール

- 平成28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NAV1」(<http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.html>)や、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka1/shinri.html>)に掲載されますのでご覧ください。  
※平成28年度採用予定者から試験日程の後ろ倒しが行われます。スケジュールの最新情報については特に、こちらにて必ず確認してください。
- 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27年3月11日～27年3月20日に各地で開催。
  - ・「霞ヶ関OPENゼミ」：平成27年3月4日(水)・5日(木)のいずれかに開催。
- 前回(平成27年度入省者対象)は平成26年1月17日に厚生労働省主催の「職種合同業務説明会」を開催しました。今回(平成28年度採用予定者対象)も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27年度入省者対象)の実績は以下のとおり。





# Q & A

## < 職務の内容について >

### 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、職業能力開発局、大臣官房、政策統括官(室)などを中心に、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、職員の能力・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」「職業能力開発(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、その本省内で人間科学職としても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事が不可欠です。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いますが、厚生労働省の人間科学職からも、例年1~2名ほどの出向者を出しています。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います。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。

## 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（夏期休暇、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います。

## 結婚後、旧姓で働けますか？

旧姓使用は可能です。実際、結婚後に旧姓で働いている職員の方が多いかもしれません。



# 職業安定行政の紹介

## ■雇用のセーフティネットを担うハローワーク

厚生労働省では、ハローワーク（公共職業安定所）を、全国 544 か所に設置しています。ハローワークは、職業紹介と雇用対策（事業主指導など）を一体的に実施することで効果を上げ、自治体等と連携し、全国ネットワークによる雇用のセーフティネットとしての中核的な役割を担っています。

## ■若者の就職促進

少子化に伴い、若年労働力が減少する中で、我が国の将来を支える若者が、その能力を有効に発揮できるよう、環境の整備が重要となっています。新卒者やフリーター等の方々に対する就職支援などを推進するため、新卒応援ハローワークやわかものハローワーク等を設置し、若者が安心して働ける社会の実現に向けた取組みを行っています。

## ■子育て中の方々の就職希望の実現

「女性が輝く日本」を目指すとともに、活力ある社会を維持するためには、子育てと仕事の両立を望みながらも、求職活動を行っていない女性への再就職支援が必要です。厚生労働省では、子供連れで来所しやすいマザーズハローワークなどを全国に設置して、きめ細かな職業相談・職業紹介や保育関連サービスの情報提供などを行い、子育てしながら求職活動をされている方々一人ひとりの希望や状況に応じた就職の実現を支援しています。

## ■高齢者雇用対策

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口の減少が見込まれる中、我が国の経済社会の活力を維持するためには、年齢等に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「全員参加の社会」の実現が重要です。このため、高年齢者雇用安定法に基づき、継続雇用制度などの雇用確保措置の義務づけ、シルバー人材センターによる多様な就業機会の確保など、生涯現役社会の実現に取り組んでいます。

## ■障害者雇用対策

「全員参加の社会」実現に向けて、障害者雇用促進法に基づき、企業に一定割合（法定雇用率：2.0%以上）の障害者雇用を義務付けています。一方、これを満たさない企業から徴収した納付金をもとに、障害者を雇用するために必要な設備費用の助成などを行っています。障害者本人に対しては、それぞれの障害特性に応じ、職業訓練や職業紹介、職場適応支援、職業リハビリテーションを実施するなど細やかな支援を行っています。

## ■生活保護受給者などへの就労支援

生活保護受給者数が高止まりしている中で、これらの方々だけでなく、生活保護受給に至る前の段階から安定した就労を支援することが重要になっています。こうした状況を踏まえ、ハローワークでは、地方自治体と連携して、地方自治体にハローワークの相談窓口を設置するなど体制を整備するとともに、両方で「就労支援チーム」を設置し、支援対象者の選定、支援プランの策定、担当者制による個別支援など、一貫した就労支援を実施しています。

## ■求職者支援制度

非正規雇用で働く方や、長期失業者など、雇用保険を受給できない方が職業訓練によるスキルアップを通じて早期の就職を目指すための制度です。ハローワークでは、そうした方に、能力・適性に応じた無料の職業訓練の受講を斡旋するとともに、訓練期間中の給付金の支給やきめ細やかな就職支援を行っています。

## ■雇用保険制度の適切な運用

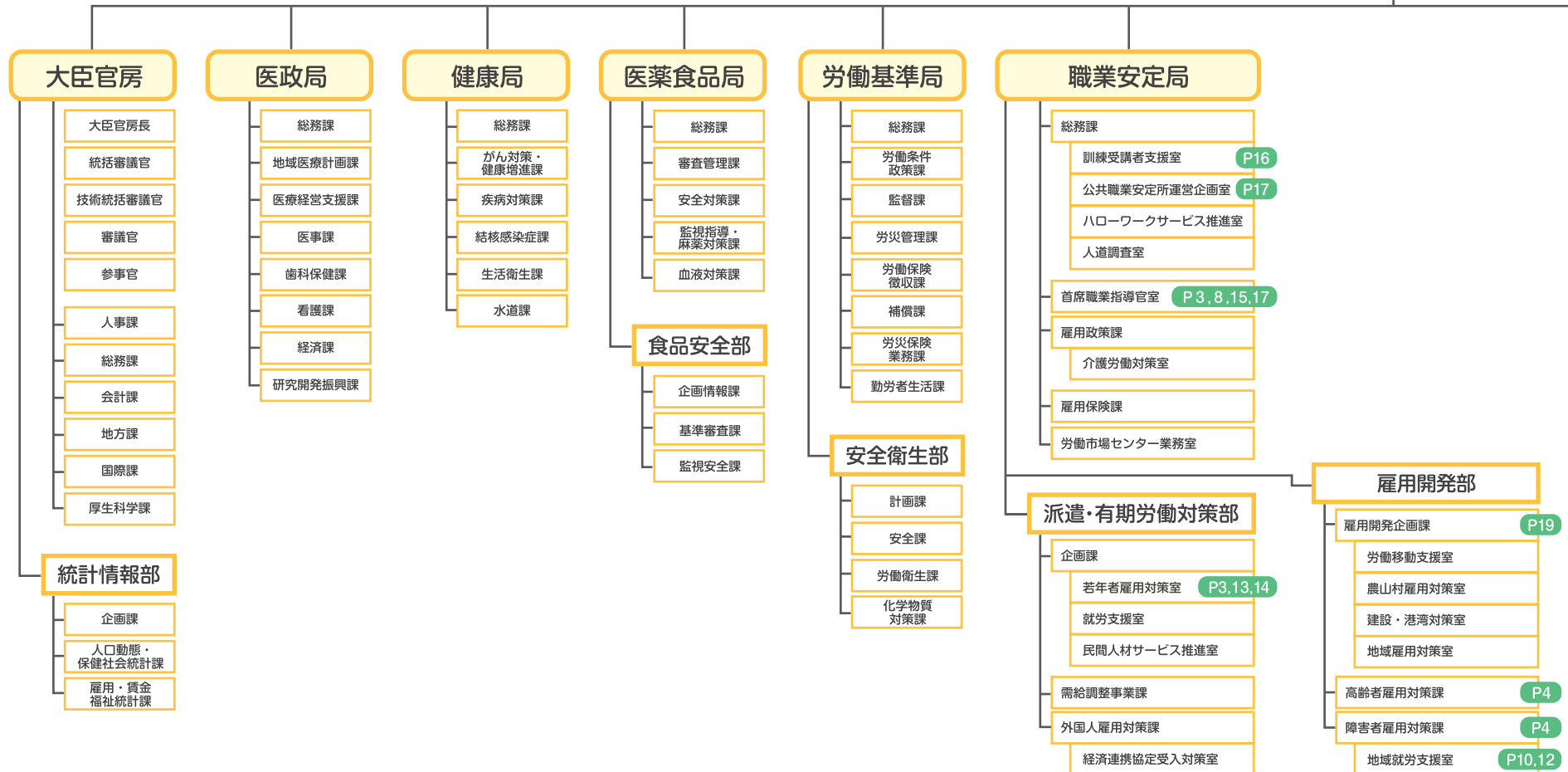
雇用保険は、労働者が失業などにより所得を失った場合に、一定の生活保障及び再就職の促進のために支給されるもので、雇用のセーフティネットとして重要な役割を担っています。就職意思のない者への支給を防ぐとともに、受給者の早期再就職のため、職業紹介と一体として運営しています。



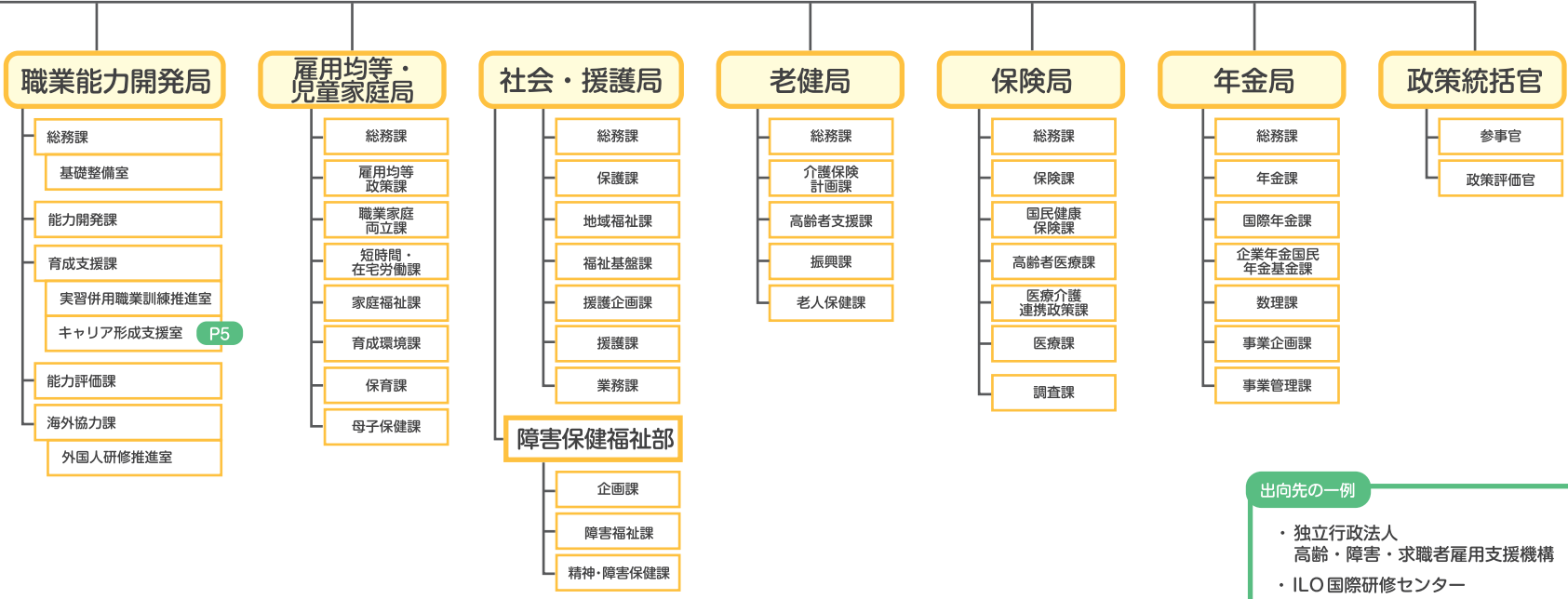
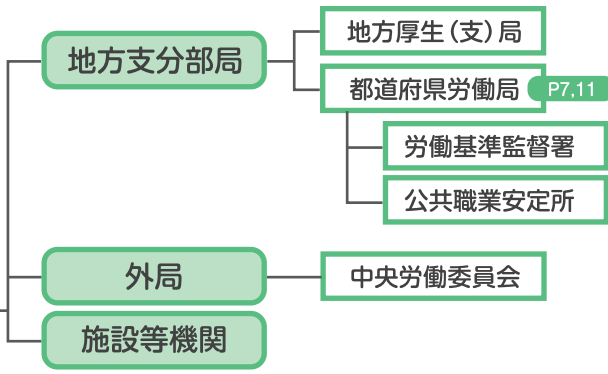
本省

- 大臣
- 副大臣
- 政務官
- 事務次官
- 厚生労働審議官

組織図







出向先の一例

- ・ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 P6
- ・ ILO 国際研修センター P9

平成 26 年 9 月現在



**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/>