

にし うら のぞみ

西浦 希

(平成12年入省)

職業安定局 雇用開発部 地域就労支援室 室長補佐

入省8年目に長男(現在9歳(小学校3年生))を出産。その後、主人が小笠原諸島の父島に異動となったため、当初半年を予定していた育児休業を3年に延長し、家族3人で2年間、青い空と海が美しい島での生活を楽しみました(快く延長を認めてくださった当時の上司や人事に心から感謝)。

育児休業を3年取得したのは人間科学職で私が初であり、復帰にあたっては不安もありました。しかし、長男が3歳(当時)で、聞き分けの良さも体力もある程度備わっていたこともあり、想像していたよりも問題はなし。仕事面では、人間科学職は職業安定局をベースに仕事をしているため、業務の基礎となる知識・経験が多少はあったこと、そして、人的ネットワークの存在(私の場合、復帰後の業務では上司も同僚も人間科学職)がありがたかったです。

その後、次男(現在3歳)を出産。兄弟の年齢が6歳開いてしまったことも当初の予定どおりにはいかなかった点ですが、結果的に、長男が小学校にあがるタイミングで次男の育児休業を取得でき、PTAの委員を引き受けたり、宿題・習い事などを含めた小学校生活のフォローをしつつ、1年生の壁を乗り越えました。

現在は、上司・同僚の理解・協力があり、育児時間を取得することで、17時過ぎには退庁させてもらっています。忙しい時期は、主人や両親に子どもの世話を頼み、朝早く出勤したり、残業デーを作ったりして対応。家では、マイペースで忘れ物が多い長男と気が強くせに甘えん坊の次男に振り回される毎日ですが、兄弟で大笑いしながら遊んでいるのを見るのが幸せ。

出産や育児は思い描いたとおりにはいかないことも多い。でも、両立を支える仕組みが充実してきている今、必要なときには思い切って制度を活用することで、仕事も家庭も楽しみつつ充実させていくことができる職場です!



つる かわ やす お

鶴川 泰生

(平成23年入省)

職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 調整係長

平成28年2月に子どもが生まれ、里帰りしていた妻が家に戻ってくる3月に、2週間育児休業を取得しました。

これまで仕事ばかりで、家事はほとんどやっていませんでしたが、この育児休業期間は、妻の栄養に配慮した「添加物0」のご飯作りなどの家事に加え、子どもをお風呂に入れたり、おむつを替えたり、泣きわめく時は抱っこしたりと、楽しみながら子どもの世話をすることができました。

子どもが産まれるまでは、「こんなに仕事が忙しくて、ちゃんと子育てできるのか?」と不安に思うこともありましたが、育児休業期間に子どもと向き合う中で、自然とそのような不安は消えていきました。

育児休業の頃と比べると、今は子どもに会える時間は減っています。ただ、その代わりに休日は子どもと一緒に遊び、一緒に昼寝をし、一緒にお風呂に入るなど、平日一緒にいられない時間を埋められるよう、過ごす時間の質を高めるようにしています。

さて、子育てと仕事を両立するためには上司、同僚の協力が不可欠です。私の場合、子どもが産まれた直後、上司から「育児休業はいつにする?」と聞いてもらいました。私は、国会関係の

仕事をしているので、育児休業など「夢のまた夢」と思っていたのですが、上司から育児休業の提案をしていただき、同僚からも「仕事は任せて。」と言ってもらえたことで、安心して育児休業をとることができました。男性も子育てに関われる時代へと確実に変わってきたのだと改めて思いました。

子どもが産まれた時、「この子が幸せと思える社会を作りたい。」と思ったことを覚えています。厚生労働省は国民1人ひとりの生活に密接に関わる仕事をしています。そのため、自分たちの頑張りがいつかは子どもに還ってくると信じ、日々の仕事をこれからも頑張っていきたいと思えます。



 職業能力開発局 キャリア形成支援課長

いとう まさし 伊藤 正史



経歴

- 昭和59年 労働省入省
- 平成10年 職業安定局 庶務課長補佐
～ハローワークのマネジメント全般を担当するとともに、都道府県労働局の新設、省庁再編という組織の大改革に関わる～
- 平成16年 職業安定局 若年者雇用対策室長
～新設の室長として、ジョブカフェをはじめ新卒、フリーター等の若者雇用対策の基盤整備に取り組む～
- 平成24年 職業安定局 首席職業指導官
～ハローワークの基本業務の責任者～
- 平成25年 職業能力開発局 能力評価課長
～サービス分野の新たな能力評価の仕組み整備や、技能五輪などを通じた技能の振興に取り組む～
- 平成27年 現職

Q1 人間科学職とは どのような職種なのでしょうか。

厚生労働省の人間科学職採用は、旧労働省の心理職に起源があります。心理学、教育学、社会学をはじめとする人間科学を学び、人や人の集団、社会のあり様に深い関心と洞察力を有す専門家集団として、人と仕事に関わる行政領域で、マクロ、ミクロ両面からの政策課題の発見、制度立案、労使はじめ関係者との政策調整、さらに業務実行まで一貫して責任を持つ、いわば「専門行政官」としての役割発揮が期待される職種です。

Q2 人間科学職が就く仕事は どのようなものですか。

人間科学職の諸先輩が、その専門性を発揮し実績を残してきた主な行政領域として、◇ハローワークの基本業務と言われる職業相談・紹介業務、◇若者、高齢者、障害者、生活困窮者等の対象各層の特性を踏まえたきめ細かい就職支援、企業指導・助成等の政策手段を組み合わせた雇用対策、◇個人個人の適性や志向を踏まえたキャリアデザインの支援、これと連動した能力開発施策、等が挙げられます。

Q3 他の職種と比べて厚生労働省における 人間科学職の業務の魅力とは どのようなものなのでしょうか。

厚生労働行政の重要な政策課題に関わる立案や施策実行に中心的役割を担うことは、総合職各区分共通ですが、国民生活や経済活動に直結する、雇用対策、人材育成対策といった、人と仕事に関わる分野に一貫して軸足を置き、「専門性」を活かし「深める」ことができること、政策のコンセプトや制度の大枠を整備することに止まらず、「詳細設計や実行」まで、若手の時代から責任を持って携わり（第一線・関係者との意見交換、文献の読み込みやデータ解析、通達や報告書の執筆・取りまとめ、施策意義のプレゼンなど、多面的な活動を伴うもので、日々、学びと新たな経験の連続です！）、広く国民からの「役に立った」との反応などから成果や手ごたえを「体感」できること、その過程で省内外の様々な立場の方々と丁々発止のやり取りや「信頼関係構築」ができることではないでしょうか。

Q4 現在の仕事内容と人間科学職である ことはどのように関わっていますか。

私は、現在、昨年新設されたキャリア形成支援課の課長として、キャリアコンサルタント国家資格の立上げや、社会人の学びの機会の整備、ニートと称される無業の若者の就労自立支援といった施策の責任者の立場にあります。「キャリア」は、働く人個人の主体性に着目した、時間軸を伴う新たな政策概念で、その支援の理論的バックボーンにはカウンセリング心理学等があり、学識者や実践家にも、心理学や教育をバックグラウンドとする方々が多く、人間科学を共通言語・概念の一つとしながら（もちろん、行政官として法律、経済等の観点も併せ持ち）、日々の仕事を進めています。

Q5 受験生へのメッセージを お願いいたします。

現時点で自分の職業人生を振り返ると、人と仕事に関わる幅広い政策課題～自分の場合特に、若者雇用や、人材育成・キャリアに関わる課題が中心です～に深く関わり、具体の事業ベースで「足跡」を残すことができたこと、その過程で、省内外の極めて幅広い方々との議論を通じ人間関係を構築できたことは、何ものにも替え難い財産と認識しています。一人でも多くの公務員志望者が、こうした厚生労働行政、人間科学職の魅力に関心を持ってもらい、門戸を叩いていただくことを大いに期待しています！

