



女性地方公務員の
ワークスタイル
事例集

平成31年3月

はじめに

平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、各地方公共団体においても、女性職員の採用・登用の拡大や、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進められています。

総じて見れば、地方公共団体における女性職員の採用割合は3割を超え、各役職段階に占める女性割合も着実に増加するなど、女性職員の採用・登用は進みつつあります。

一方で、女性職員は、仕事と家庭の両立について様々な不安を抱え、悩んだり迷ったりしながら日々の業務や生活を送っているという話も伺います。

また、総務省が実施した「女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査」(平成28年)の結果においても、女性職員の活躍に関する課題として、「ロールモデルの不足」や「リーダー候補の女性職員の少なさ」を挙げる団体が一定規模見受けられます¹。

そこで、総務省では、地方公共団体で活躍する女性職員にインタビューを行い、仕事への取り組み方や、困難に直面した際の乗り越え方などを語っていただき、「女性地方公務員のワークスタイル事例集」として取りまとめました²。

本事例集が、全国で働く女性地方公務員の皆様にとって、自らのキャリア形成の一助として活用いただけるものとなれば幸いです。

最後に、本事例集の作成に御協力いただいた関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成31年3月
総務省自治行政局公務員部

1 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」
(平成30年3月 総務省)

2 掲載した記事は、平成29年6月から11月までに行ったインタビューを基に作成したものです。

目次

01	武者 元子	仙台市教育局市民図書館長	01-02
02	松田 智子	仙台市まちづくり政策局政策企画課長	03-04
03	鷹野 優貴	山形県山形市環境部ごみ減量推進課課長補佐 (計画担当)(兼)計画係長	05-06
04	西 千代美	岐阜県教育委員会事務局教育管理課管理指導監	07-08
05	廣瀬 暁子	岐阜県各務原市会計課会計係長	09-10
05	清水 徳子	岐阜県各務原市市民生活部医療保険課主任主事	09-10
06	山田 美智子	静岡県三島市計画まちづくり部長	11-12
07	小林 知子	静岡県島田市総務課政策法務担当係長	13-14
08	竹本 充代	京都府木津川市教育委員会教育部長	15-16
09	荒木 和美	大阪府寝屋川市教育次長(理事待遇)兼学校教育部長	17-18
10	田嶋 安紀子	和歌山県商工観光労働部観光局観光交流課 環境づくり班長	19-20
11	片山 圭子	岡山県保健福祉部障害福祉課長	21-22
12	谷名 菜穂子	岡山県赤磐市保健福祉部介護保険課長	23-24
13	宮脇 美智	高知県いの町町民課保険医療係長	25-26
14	有吉 佳代子	長崎県県民生活部男女参画・女性活躍推進室長	27-28
15	土谷 晴美	大分県国民文化祭・障害者芸術文化祭局長	29-30
16	前門 尚美	沖縄県農林水産部園芸振興課長	31-32

仙台市教育局
市民図書館長



むしや もとこ
武者 元子

<プロフィール>

昭和 63 年	仙台市入庁 衛生局 ダイケアセンター主事
平成 4 年	長男出産(育児休業約10ヶ月)
平成 8 年	宮城野区保健福祉課主事
平成 8 年	長女出産(育児休業約10ヶ月)
平成 10 年	総務局広報課主任
平成 13 年	総務局広報課主査
平成 14 年	次女出産(育児休業約10ヶ月)
平成 15 年	建設局緑化推進課主査
平成 16 年	総務局広報課広報係長
平成 18 年	企画市民局男女共同 参画課企画推進係長
平成 20 年	健康福祉局高齢企画課 在宅支援係長
平成 22 年	健康福祉局高齢企画課主幹
平成 23 年	市民局男女共同参画課主幹 (せんだい男女共同参画財団派遣)
平成 25 年	ポスト課長 総務局広報課課長
平成 28 年	まちづくり政策局震災 復興室室長
平成 30 年	教育局市民図書館長

可能性を信じて、臆せず チャレンジしてみよう



若手職員の頃

昭和 63 年に採用になり、初めは保健福祉関係の現場で、市民の方々に直接対応する仕事に携わりました。当時は、見様見真似で、先輩から OJT で教わりながら仕事を覚えていきました。若さ故の怖いもの知らずのお陰で、様々なことを吸収したり、周りから教えてもらえることも沢山ありました。

仕事はずっと続けたいと思っていましたが、係長や課長は非常に遠い存在で、目の前の仕事をやっていくので精いっぱいでした。

周囲のサポートで乗り越えられた 子育て期

子どもが生まれた後は、早く帰らなければならず、時間内に業務を終わらせることに気をつけました。また、どうしても周りの人にカバーしていただくが増えるので、自分がいないときに書類を見て確認していただけるようにはしていました。

子どもの病気でお休みをいただく際も、「気にしなくていいよ。早くしっかり治して、心配ない状態でちゃんと仕事をしてほしい。」と声をかけていただいたことは本当に感謝しています。そういう声かけがありがたかったですね。

主任になったのは平成 10 年です。職位が上がると責任も出てきますし、業務も残業も増え、両立ができるのかなという心配はありました。

当時、広報の仕事で広報誌づくりを主にやっていました。スケジュールが決まっております、特定日が忙しいということが何回か繰り返されますが、繁忙期がはっきりしていたので、どうしても残業しなければいけないという日は宣言して、夫に早く帰って来てもらっ

たり、実家に助けってもらったりと、夫婦や家族の間で協力してやっていました。

平成 13 年に主査になりました。係長の昇任試験が導入された年で、初めての制度に戸惑いもありましたが、いろいろな方面から説得されて受験し、何とか合格しました。試験勉強の際は子どもの寝かしつけや、休日に子どもを遊びに連れて行くことなど夫が協力してくれました。

大変だったのは、係長になりたての頃に約 3 ヶ月入院してしまったときです。退院してからも自宅療養をしていたので、仕事は 3 ヶ月以上お休みをいただき、本当に申し訳なかったです。課長や係のみんなに迷惑をかけてしまったという自責の念に駆られました。治ることが先決と支えていただきました。そういった周りの方々に恵まれて仕事を続けていくことができたと思います。

仕事を動かせる課長職の魅力

係長になると、自分だけでなく部下にも出産や子育て期の人が出たので、応援する立場にもなり、みんなでやっという気持ちで仕事をしていました。

係長だとやはりプレーヤー的な意味合いも非常に強いですが、課長への報告など調整機能の役割も少しずつわかってきました。また、予算や議会、組織管理など、別の切り口の仕事も入ってきましたが、何かと課長が教えてくださって、係長同士の情報交換や助言もあり、日常の業務についてはあまり困らずにやっていけました。

その後、課長に昇進しましたが、実際に仕事を動かしているのは課長だということを感じます。課長は第一線を仕切っている責任もあるし、それだけ活躍でき、実力を発揮できるポストだと思います。

ただ、人事や議会対応等、課長が主として担わなければならない業務には不安や戸惑いもありました。

男性だと、飲み会がちょっとした情報交換の機会になっている面もありますが、子どもがいると、やはり参加しにくいものです。こういう場での横のつながりも案外大事で、幸い、女性の係長職、管理職のインフォーマルなネットワークがあったので、そこを活用して勉強会に参加したり、先輩職員にアドバイスをいただくなどしていました。

女性職員へのメッセージ

仕事と子育ての両立で経験値が広がるというのは間違いありません。地域とのつながり、学校や行事、子どもの友達等、仕事だけでは得られない様々な経験をすることができるので、自分の仕事に照らすと、発想の広がりに影響しているのではないかと思います。

私自身は、今後も与えられた役割を果たしていきたいと思いますが、係長や課長にしても、ある程度長く経験してきたことを組織に還元するという意味で、決して特別な立場ではないと考えています。若い人たちに仕事を教えて一緒にやっという、その繰り返し組織の継続性につながると思います。

皆さんは、いろいろな可能性をお持ちだと思うので、臆せずチャレンジしていただきたいです。

何か困ったときにはとにかく周りに相談してください。助けてくれる人がいますので、声を上げていくことで、突破できるきっかけが必ずあると思います。

仙台市まちづくり政策局 政策企画課長



まつだ ともこ
松田 智子

<プロフィール>

平成 5年 仙台市入庁
総務局人事課主事
平成 7年 衛生局管理課主事
平成 11年 泉区まちづくり推進課主事
平成 12年 長男出産（育児休業約
10ヶ月）
平成 14年 泉区まちづくり推進課主任
平成 15年 次男出産
（育児休業約10ヶ月）
平成 17年 都市整備局開発調整課主任
平成 18年 都市整備局開発調整課主査
平成 21年 子供未来局
保育環境整備課主査
平成 24年 議会事務局調査課調査係長
平成 25年 議会事務局調査課主幹
平成 27年 議会事務局調査課課長
平成 29年 まちづくり政策局
政策企画課課長

等身大の自分のまま でも、キャリアを重ねていける



若手職員の頃

入庁して、最初は人事課に配属されました。当初はできないことが多く大変でした。また、新人の頃は市役所全体の組織や動きが分からなく、柔軟に対応することが難しかったです。

その後、衛生局管理課で診療所に関する業務に携わり、少しずつ外部の方や他課とのやりとりをしていく中で、説明の仕方や、資料のつくり方はこうするといいのねという、いわゆる技術的なところを学んでいきました。

管理課の2年目からは、診療所の新築という少し大きな仕事をやらせていただいて医師会の方々との折衝等があり、大いに学ぶところがありました。その辺りから、仕事が面白いと思う余裕が出てきた気がします。

結婚し、2人の子供を出産・育休取得後に、まちづくり推進課へ復帰しました。復帰してからは、今まで休んだ分を取り戻さなきゃと思っているところに、頻りに子供の病気があって休まざるを得ず、迷惑をかけてしまい申しわけないという思いが日々ありました。

ただ、職場の雰囲気としては、一致団結してやろうという部署だったので、私が欠けても仕事の内容をあらかじめ皆さんにわかるようにしておけば、手伝ってもらえることはたくさんあり、そういう意味ではとても助かったと思います。

上司の方々は、少々の戸惑いがありつつも、実際はしっかりサポートの体制をつくってくださいました。

係長試験の受験

育児が大変で、係長試験を受けるという気にはなかなかありませんでしたが、大学同期の職員が先に受かり、いきいきと仕事をしているのを見て、「このままではいけないのではないだろうか、そろそろ自分もチャレンジはしなきゃいけないのではないか」と思い始めました。

そんなとき、「自分たちが入庁して皆さんにご迷惑をかけていたときに、自分が知らないところで上司がいろいろとフォローしてくれていたはずであり、次は自分たちがチャレンジして引き受けていこうと思わないと、組織は回らない」という言葉を同期から受け、背中を押されて試験を受けることにしました。

時間の使い方を意識する

管理職になり、所属には育休明けの部下等もおりますが、悩みや相談に対しては、「わかるよ」と共感し、寄り添って話を聞くような心がけています。「大変だよ、わかるよ、完璧にいかないよね、もどかしいよね」ということは受け止めて理解した上で話をした方が、良い関係を築くことができると思います。

職場によっては子供の話をしない方もいるかもしれませんが、普段からお互いのことを知っておいたほうが、何かあったときにもサポートできますし、仕事もスムーズにいくのではないかと思います。

また、管理職になってからは、時間の使い方を意識して変えるようになりました。

子育てをする中で、先を見越して、スケジュールを前倒して仕事をするという習慣が身につきましたし、家に帰ったら気持ちを切りかえて、家のことを集中してやるようにしています。

そして、余計なことでは残業しないうけれども、残業しなければいけない時期には家族に協力してもらいました。例えば議会等がある時には、何があっても大丈夫なように、お姑さんをお願いしておき、その代わりに早く帰ることができる日は、はりきってご飯をつくるようにしています。

さらに、今の職場は特にディスカッションする機会が多いですが、課長職になってから、

だらだらせずに、1時間と決めたら1時間で終わるようにし、時間外には入れないようにしています。こういった時間の使い方は、これからも徹底していきたいなと思うところです。

子育ての経験が役に立つ

子育てを通して、何事も思いどおりにはならないというのを痛感しました。

そういった経験があるからこそ、部下に指示を出し、うまく伝わらないときには、部下の思いを尊重しつつ、理解してもらうことができるようになりました。この忍耐強さは、子育て前の自分にはなかったと思います。

女性職員へのメッセージ

私が20歳だったとき、45歳の女性というのはすごくしっかりしていて、きちんとわきまえて、そつがなく対応できる人かと思っていました。でも、今の私は、その頃とおそらく中身は感覚的には変わっていないと思います。

管理職となった今でも、対応に困ることや、慌てるところもあるし、自信がないところや不安なところも新人の頃と変わらないと思います。

皆さんも、こうなったら上を目指そうとは思わず、そのままの自分でいいので、チャレンジしてみたいかがでしょうか。



山形県山形市環境部ごみ減量推進課
課長補佐（計画担当）（兼）計画係長



たかの ゆき
鷹野 優貴

<プロフィール>

平成 7年 山形市入庁
農林部農政課
平成 10年 総務部国際交流課
平成 14年 健康福祉部介護保険課
平成 19年 第一子出産
(育児休業約1年半)
平成 23年 農林部農政課
平成 25年 農林部農政課
地域農業係長
平成 29年 環境部ごみ減量推進課
計画係長
平成 30年 環境部ごみ減量推進課
課長補佐
(計画担当)兼計画係長

日常のコミュニケーションは仕事と子育ての大きな支え



市民生活の「当たり前」を支える仕事

今の職場であるごみ減量推進課では、ごみ処理基本計画などの各種行政計画の策定をメインに担当しています。

新しい清掃工場のオープンに伴ってごみの分別方法などこれまでの色々なことが変わっていく、ちょうど節目のところにいるのですが、清掃工場で燃やせる量におさまるためには、ごみの量はこれぐらいでなければいけない、そのためにはこういう施策をして、ごみを減らしていかなきゃいけないなどの検討を行っています。

今の仕事を担当するまで、ごみのことにあまり興味はなかったのですが、ごみが燃やせなくなったり溢れたりすることは市民生活にとって大変なことですので、市民に見えないところで色々なことをしているわけです。ごみが何事もなく回収されていくところを目にすると、自分のやっている仕事が順調に進んでいるのかな、市民生活を裏でしっかり支えることが出来ているのかな、とやりがいを感じますね。

仕事の整理整頓 ～誰が見ても分かりやすく～

これまで仕事をしてきた中で大変だった時期は、他の方もそうかもしれませんが、育児休業から復帰した時期です。

子どもを保育園に入れての復帰だったので、集団生活の中で熱を出すことも多く、保育園から電話がかかってくると仕事を休んで迎えに行き、お医者さんに連れて行かなければならないこともたくさんありましたので、やはり大変でした。実際、職場の戦力としては、ある程度は落ちると思うんです。

どうしても急に帰ったりしなきゃいけないときもあります。ただ、当時所属していた介護保険の部署は人数が多く、急に休むことになっても調整して他の方に仕事をかわってもらえることができました。また、保健師さんも身近なところにいるので色々理解もしてくれましたし、アドバイスをいただくこともできました。

ただその分、急に何か頼まなければいけなくなった時にスムーズに引き継げるよう、自分の仕事を分かりやすく整理するようになりました。時間的制約がある中で、仕事でも少しずつ色々工夫するようにしています。

日常のコミュニケーションが 不安の解決につながる

私の場合、主事、主任、主査、主幹を経て、平成25年度に係長になりましたが、議会や予算との関わりも出てきますので責任の度合いが今までは違うなどというのは実際になってみて感じています。ただ、身近な女性の先輩が係長として仕事をしている姿も見えてきましたし、普段からよく喋っていましたので、自分が係長になったらこんな感じのかな、と自然と意識することもでき、係長になることに対する不安はさほどありませんでした。

係長は担当業務の中では一番責任があり、最終的には自分で何とかしなきゃいけないという責任があると思うのですが、自分の中で大きい問題になる前に、普段から「これはどうしたらいいかな」という話を周りの人と普通にしてきたので、すごく不安になることはさほどなかったように思います。

育児でもそうですが、普段の何気ない会話の中にヒントが出てきたりするので、普段から色々な方と話をすると、色々参考になりますよね。

女性職員へのメッセージ

今は、育児休業制度や子育てアドバイザーなど妊娠や出産、子育てを応援する制度が色々整ってきています。

自分のことを振り返ると、もちろんそういうものがあれば利用したかもしれないですけど、普段から職場の同期や先輩と何気なく話している中で、色々なアドバイスや情報ももらったり、大変な時は「大丈夫だよ」と言っていたいただきました。

身近な人から「大丈夫だよ」と言っていたと、根拠がなくても大丈夫な気がしてくるということがあります。どこかの人に「大丈夫だよ」と言われるよりも、周りで自分より大変な感じで働いているように見える人から、「大丈夫。それはこうして乗り切ったから」みたいな話を普段の会話の中で聞けるのが、すごくありがたいし、安心感もあります。さらに、具体的に聞きたいところがあれば「ここはどうやっているんですか？」と聞くと、また教えてくれます。

制度を使っていくのももちろん大事なんですけど、普段から見本になる方はたくさんいると思うので、ぜひ多くの先輩と、同僚と、普段からコミュニケーションをとるとというのがいいんじゃないかなと思います。



岐阜県教育委員会事務局 教育管理課管理指導監



にし ちよみ
西 千代美

<プロフィール>

平成 5年	岐阜県入庁 総務部総務県民課
平成 8年	(財)ソフピアジャパン派遣
平成 10年	企画部地域振興課
平成 12年	神奈川県派遣
平成 14年	農林商工部情報産業室
平成 17年	知事公室総合政策課
平成 20年	人事委員会事務局 第一子出産(育児休業約2年)
平成 23年	商工労働部中小企業課
平成 24年	商工労働部商工政策課
平成 25年	総務部人事課係長
平成 27年	林政部恵みの森づくり 推進課係長
平成 29年	総務部行政管理課 管理調整監
平成 30年	教育委員会事務局 教育管理課管理指導監 ※経歴一部省略

“ちょっとした勇気と チャレンジ”が、自信につながる



私の好奇心をくすぐった 公務員の仕事

私が岐阜県庁に入庁したのは平成5年でした。私は学生時代、学校の先生になろうかと思っていました。幼い頃から学校の先生を見ていて、あんな人になれたらいいなあと思っていましたし、女性でも長く働いている先生もいらして、私にとってはとても魅力的な職業でした。

でも、塾の先生を経験する中で、教えることの難しさを痛感しました。元々公の仕事には興味があって、大学生の夏休みも図書館でアルバイトもしていましたので、能力さえあれば男女の差なく仕事していける公務員という職業を考え始め、挑戦してみようと思ったんです。

地元市の役所も受験したのですが、岐阜県は非常に広い県ということもあり、ちょっとした冒険心というんでしょうか、県の方が幅広く、物理的にも広域に仕事ができそうという魅力を感じたのを覚えています。

できないかもしれないけど、 やってみよう

私のキャリアを振り返ってみると、女性が経験することが少ない部署に配属されることが多かったように思います。

総合政策課にいた頃は、庶務担当を除けば女性は私ともう一人くらいだったと思います。周りは本当に仕事ができる人ばかりだったので、最初の1週間ぐらいは「何でこんなところに来ちゃったんだろう」と、涙が出そうな気持ちで座っていたのを思い出します。

今考えてみて、30歳になる少し前に、2年間神奈川県庁へ出向したことが自分にとっての転機になったように思います。

そのお話をいただいた時も、ここで出向したら婚期を逃してしまうのではないかと結構

悩みました。でも、神奈川県のような都会で2年間、よその組織で仕事を経験できるチャンスは逃してしまうのはもったいないなあ、と思ってしまったんです。

女性って、自分に完璧を求めてしまうというか、やるからにはこれもあれも上手にやりたいっていう部分があると思うんです。だから、ちょっと難しいな、できそうにないなっていう話になると、チャレンジを躊躇してしまうといいますか、今までの経験値の範囲で十分にできるといったところで仕事をしていくことになりがちなのかなと思うんです。

私は欲張りな部分があるので、どうしてもかなって思っても、おもしろそう、神奈川県に行ってみようという気持ちが勝ってしまったのですが、実際に尊敬できる女性の先輩方との出会いもあって、得難い経験になりました。そういう気持ち、ちょっとやってみよう、やっぱりやってみよう、難しいけどやってみようという気持ちは大事にした方がいいんじゃないかなって、思いますね。

夫婦で協働

私が係長に昇任したのは入庁から20年を経過した時でしたが、その間に結婚、出産、育児休業を経験しました。育児休業から復帰して2年で係長になったのですが、内示を受けた時はびっくりしてしまい、自分に出来るのかなど不安な気持ちにもなりました。

残業しなければいけない時期もあり、夫に子どもの御飯を作ってもらい、お風呂に入れたりしてもらいながら、なんとか乗り切っている状態です。

昔に比べれば、今は男の人も家事や育児に積極的に関わる時代になっているように思います。ただ、男性と女性って、例えば、掃除や皿洗いにしても、その完成度についての水準が違ったりしますよね。でも、そのことを

ストレートに言ってしまうと、男性もカチンとなってしまいます。せっかくやったのにな。

なので、子育てについても同じですが、夫がしてくれていることを認めるという言葉をかけてから、ここはこうやってもらえるありがたいなあというような言い方を意識するようにはしています。今でも協働を巡っては意見がぶつかりあうことも多いですが、ありがととか、相手のやってくれていることを認める、承認するということは、家族の中でも必要なことだと思っています。

女性職員へのメッセージ

子育てが一段落した女性職員と話していると、自分は今まで子育てに重きを置いてきたけど、職員として今、これでいいのかなって、少し後悔じゃないですけど、そんな気持ちを持った方とお会いすることがあります。

若いうちは、後悔といってもなかなか想像できないと思うのですが、後悔がなるべく少なくなるように、若いうちから仕事にチャレンジしてみることもやっておいたほうがいいのかなって思います。

ちょっと難しそうかな、できなさそうかなって思っても、今までの自分よりも少しチャレンジしてみるっていう気持ちでやってみようと思うと、例えば、仕事にしても、育児にしても、何か工夫ができるところが生まれてくるかもしれない。そういう経験をして、ちょっと苦労した、大変な思いもした、でもそこを乗り越えられたというのが一つ、成功事例となって、自分の中にそれが蓄積していくと、不安なことがあっても、ちょっとだけ自分を信じられるようになる。あれも頑張れるかもしれない、もっと頑張れるかもしれないという自信が持てるようになるんじゃないかなって思います。

岐阜県各務原市 会計課 会計係長

ひろせ あきこ
廣瀬 暁子

<プロフィール>

平成 9年 各務原市入庁
企画財政部秘書広報課
平成 11年 総務部税制課
平成 24年 総務部契約管財課
平成 26年 会計課
平成 29年 会計課会計係長

市民生活部医療保険課 主任主事

しみず のりこ
清水 徳子

<プロフィール>

平成 12年 各務原市入庁
経済部商工観光課
平成 22年 健康福祉部子育て支援課
平成 26年 都市建設部都市計画課
平成 30年 市民生活部医療保険課

仕事でも育児でも、

大好きな人たちがいる
各務原で働き続けたい

(清水) 私は大学卒業後、民間企業に就職したのですが、働き続けたい思いがあり、転職を決意して各務原市役所に入りました。

転職先を考えた時、就職した企業での最初の配属先が各務原だったこともあり、結婚や家を建てることや将来のことを考えると、地元がいいなと思いました。

(廣瀬) 私も、清水さんと同じで、仕事は続けたいと思っていました。ずっと各務原に住んでいたの、学生の頃は他のところで暮らしてみたいと思ったこともありましたが、やっぱり家族や友達など、大好きな人たちがそばにいる愛着のあるまちの市役所で仕事ができるというのはすごく幸せなことになって、今は思いますね。

係長になって思うこと

(廣瀬) 私は、平成 29 年度に係長に昇任しました。2人の子どもはもう手のかからない年になりましたので、仕事に専念しやすい状況ではあるのですが、係長昇任のお話をいただいた時は、本当に驚いてしまって、自分でいいのかと不安と緊張で眠れなくなりました。

会計課では、支出命令書の審査や支出、収入業務を主に行っています。その中でも審査業務についてですが、係長、課長は、7人の係員が審査した全ての命令書に目を通さなければなりません。これが本当に大変で、審査量の多くなる出納整理期間中はどうなることかと思ったのですが、周囲の助けをもらいながら、なんとか乗り越えることができました。

それでも、やっていくうちにだんだん要領も分かってきますし、今ではたくさんの資料を机に置かれても、あまりプレッシャーに感じることなく処理できるようになりました。

自分が経験したことは必ず力になる



あと、私の前任の係長が今の課長なのですが、子育てをしながら仕事も手を抜かずに行われてきた方で、色々相談にのっていただいたのも助かりました。係長になったからといって自分一人で抱え込まず、周りの人に助けてもらうのも必要なことではないかと思えます。

育児を通じて得られた人との
つながり。
この経験を活かしたい

(清水) 私は子どもが3人いるので、育児休業は5年間取得していました。5年間も仕事から離れていて不安はなかったのか、気になる方もいると思うのですが、私にとっては非常に貴重な期間でした。

というのも、育児休業を通じて多くのお母さんたちとのつながりが出来たからです。仕事を離れて一市民として生活していく中で、色々な人に出会い、お付き合いをし、色々な人に助けていただきました。

やはり、こういったつながりの中で育てられる感覚というのもあって、育児休業を通じてこれまでの見方が変わりましたし、人間としても成長できたかなと思っています。この経験を、こういった形になるかは分かりませんが、仕事に活かしていきたいですね。

(廣瀬) 清水さんは、旦那さんも育児休業を取得されているんですね。

(清水) 2ヶ月間育児休業を取得しましたが、そこでスイッチが入ってしまったのか、その後も保育園の送迎は夫が行ってくれたり、自信をもって育児に関わっています。

私としては非常に嬉しかったのですが、夫の会社では最初の男性の育児休業取得者だったので、仕事に影響がないのか、本人以上に私の方が心配になりました。まだ男性が育児休業を取得するのが当たり前の社会とは言え

ないので、男性も普通に育児休業を取得できる、そんな社会になってほしいと思います。

女性職員へのメッセージ

(廣瀬) 仕事と家事育児の両立はやはり大変で、私も親に頼ったり、職場の上司や同僚からの助けをいただきながらの毎日でしたし、完璧にはできませんでした。

なので、1人で抱え込まずに、周りに助けてくれる人がいるなら、どんどん助けてもらえばいいと思うんです。全て完璧を目指さなくてもいい。疲れたら少し休んだりしながら、頑張してほしいなと思います。

あと、人それぞれ環境が違うので、子どもが小さいうちは育児に専念するのか、それとも仕事を優先するのか、色々な選択があると思うのですが、自分がこうと決めたら、それを人と比べることはせず、頑張っていくほしい。そうすれば、絶対に後で報われると思います。どんな選択をしたとしても、何かを経験したということは、必ず後で力になりますよね。

(清水) 廣瀬さんのお話にもありましたが、人には色々な生き方があって、自分はこうしたいと決めていても、何か思わぬところで違う道に行ってしまうこともあります。

でも、それはそれで1つの経験だし、自分が経験したことというのは、やっぱり何かの力になると思います。

多分、思い通りにいかない経験をした先輩たちもたくさんいると思いますし、皆さん悩みながら進んできたんだと思います。

あれもこれもやりたい、でも1つしか出来なかったという経験をするのも今後あると思いますが、そう卑下することもないですし、周りからどう言われても気にする必要はないので、自分の気持ちを大切にしながら、頑張りたいと思います。

静岡県三島市 計画まちづくり部長



やまだ みちこ
山田 美智子

<プロフィール>

昭和 56 年	三島市入庁 企画調整部企画調整課
昭和 62 年	財政部課税課
平成 4 年	建設部都市計画課
平成 8 年	中郷中学校
平成 10 年	土木建築・都市整備部 都市計画課
平成 14 年	建設部都市計画課主任
平成 18 年	建設部都市計画課主幹 計画係長(扱)
平成 19 年	建設部都市計画課長補佐 都市計画係長(扱)
平成 20 年	建設部都市計画課副参事 課長補佐・計画係長(扱)
平成 22 年	建設部都市計画課長
平成 26 年	都市整備部参事 都市計画課長(扱)
平成 28 年	都市整備部計画まちづくり 統括監都市計画課長(扱)
平成 29 年	計画まちづくり部長

「できない」ではなく、「できる」ようにするためにどうするか



若手職員の頃

私は昭和 56 年の採用です。最初は企画調整課の消費者生活係に配属となり、婦人団体や消費者連絡協議会といった団体の所管と、訪問販売等に関する相談業務を担当していました。

当時、私たちの先輩は、女性は経理、庶務が中心でした。私ももちろんやりましたが、様々な団体に対して消費者教育をする仕事を与えられて、新聞に掲載されるような企画にも取り組みました。当時の女性職員としては珍しかったので、周りの先輩方からは、「あなたは恵まれている」と言われたり、中傷されたこともありました。

ある時、「山田さんみたいな、そういう姿勢のある女性職員というのはまだなかなかいないんだよ」と言われたことがありますが、「それは違うと思います。これまで、組織の中で女性職員を育ててこなかった、経験の場を与えてこなかったから、そういう人がいないのであって、いきなりやろうと思ってもできないのでは」と上司に言ったことがあります。

その後、課税課へ移って、土地家屋等の資産税業務を 5 年間担当しました。資産税には財産の権利関係が絡んでいますから、脅しも含めて様々な意図を持った方がやってきます。しかし、そういった圧力に対しては抵抗するという性格なので、たじろぐことなく対応することを心がけました。

公務員人生で一番しんどかった時

その後、都市計画課へ異動になりましたが、ここで 2 度病気をしたため、一番大変な時期を経験しました。当時、ある場所の土地区画整理事業の都市計画変更手続を担当して

おり、県や隣接市町と協議をしている最中に手術をすることになりました。大変な仕事で、他の職員には容易にはできないため、手術した後、麻酔から覚めて動ける状態になってからは、病院の公衆電話で職場に連絡をして、「今日はこれをやってください」、「明日はこれをやってください」と男性の職員に伝えて、夕方に進捗を確認するなど、毎日、職場との連絡を取りながらやっていました。

目の前の障害を乗り越える方法

何か目の前で障害が起きてても、それをクリアするためにはどうするかを考えるようにしています。とにかく後退するのは絶対に嫌な性格なんです。

あのとき勉強しておけばよかったとか、もっと頑張れば自分の人生が変わっていたんじゃないとか、だけど、後ろを振り返っても元に戻らない、そういった思いが学生の頃からあって、後悔しないためにも前を向いていこうという気持ちが原動力になっているんだと思います。

三島スカイウォークという日本一長い人道つり橋が数年前にできました。その計画を初めて業者が持って来た際、様々な法律を所管している関係者が集まって、企画部長が筆頭になり協議しましたが、山の中にとっても長い人道つり橋を作るのは三島市として経験したことがない開発でしたので、「この法律があるから難しい」とか、「これをどうやって許可していいかわからない」という流れになったんです。そうしたら、部長が、「できないとか、難しいとかじゃなくて、できるようにするためにはどういうようにするか、どうしてそういうように考えられないんだ」とおっしゃって。その時の部長の言葉が、今、自分が職員に対して言う台詞になっています。

また、普段から職員とのコミュニケーションも積極的に取るようにしています。些細なことでも自分から出向いて話しかけることで、課全体が笑いに包まれることもあります。仕事自体は大変ですが、壁をつくらずに、周りともコミュニケーションをとっていくことが良い職場づくりに繋がると考えています。

女性職員へのメッセージ

都市計画や土木の世界では、女性は管理職に就けないだろうと思われてきましたが、結果的に、私が部長になったことで、女性でも都市計画とかのいわゆる男性職員の世界でも昇進していけるという道しるべを作ったつもりです。今後、私と同じようなコースを歩んでくれる女性が出てくることを望んでいます。

そのためには、男性の多い職場では、性差なくフランクにつき合えるようなコミュニケーションが求められると思います。

女性だから、管理職だから、こんなことは聞けないとは思わず、積極的に質問をしたり、意見交換をしたりすることで、新たな視点から決断することもできると思います。

やはり、仕事においてはコミュニケーションと良好な人間関係の構築が重要になりますね。



静岡県島田市
総務課政策法務担当係長



こばやし ともこ
小林 知子

<プロフィール>

平成 5年 島田市入庁
総務部税務課
平成 7年 水道部下水道課
平成 9年 教育委員会生涯学習課
平成 13年～第一子育児休業
(約7ヵ月)
平成 15年 民生部福祉課
平成 18年～第二子育児休業
(約11ヵ月)
平成 19年 健康福祉部
介護保険課
平成 20年 企画部企画課
平成 23年 企画部財政課
平成 26年 総務部総務課
平成 29年 行政経営部
経営管理課 係長

男女でチャンスは平等、元気ある女性の活躍を期待



女性初の法規担当係長

私は平成5年に入庁して、直近では企画課、財政課を経た後、平成26年4月に総務課文書法規係に異動となりました。条例や規則といった例規の制定改廃に関する審査を担当しており、平成29年4月より係長となっています。

もともと法規担当は女性が少なく、女性が担当係長になったのはおそらく私が初めてだと思うのですが、男性が多い中で女性係長として苦労があるかという、特に苦労を感じることはありません。確かに昔は男女間の役割意識のようなものはあったように思いますが、今は仕事をするうえで男女は平等です。

ただ、係長に昇任することには不安を感じていました。それでも、やるしかないという思いはありましたし、新任係長研修で係長はマネジメントするための一つの機能に過ぎないというお話を伺って、そういう考え方もあるのかと、少し気が楽になりましたね。

将来、課長補佐や課長になりたいかということ、人前で話すのが苦手なこともあって、積極的になろうという思いは今のところありませんが、市民のためにできることをやりたいという気持ちは昔も今も変わりませんし、任された仕事は期待に応えられるよう頑張りたいということでしょうか。

女性の配置が少なかったポストを経験して

平成23年4月より3年間在籍した財政課は、今でも女性の少ない部署だと思います。財政課に配属された女性は私でおそらく3人目くらいだったと思いますが、それなりに期待されているのかなと思うと、頑張らなければと思っていました。

男性が多く、これまで女性の配置が少ない部署に来て、女性目線で感じることはというと、仕事をするうえで特に感じたことはありませんでした。

私自身、女性だからという目で見られたくありませんでしたし、女性であることを理由に逃げたくないという思いがありましたので、性別については意識しないよう、させないように仕事をしてきました。でも、周りが男性ばかりだと、自分が女性だっという感覚が薄れてくるような感じが当時はしましたね。

家庭内の基盤づくり ～仕事と育児を両立するために～

私は、平成11年に配属された生涯学習課在職中に第1子を出産、育児休業を取得して生涯学習課に復帰しました。

今までを振り返って一番大変だった時期はやっぱりその時期で、生涯学習課に復帰してしばらくした後、平成15年に福祉課に異動したのですが、当時は大変忙しく、みんな残業しているような状況でした。

子どもがまだ1歳で大変手のかかる時期だったので、とにかく早く帰りたい、昼休みも仕事をしたり、自分の裁量の範囲内ですがやらなくていいだろうという部分は思い切ってカットしたりと、色々工夫していました。

それでも定時退庁とまではいかなかったのですが、同じ市役所職員の夫が早く帰って子どもの面倒を見たり、実家が近かったので保育園の迎えを両親にお願いしたりと、周囲のサポートをいただきながら乗り切ったのを覚えています。

特に夫の活躍は非常に大きかったです。夫は非常に協力的なタイプでして、第1子の時に育児休業を3ヵ月取ってくれたんです。事務職で男性が育児休業を取得することはこれまでなかったのですが、「まず自分が取得して、徐々に男性の取得者が増えてくれたら」と言ってくれて、理解のある夫が支えてくれたので本当に助かりました。

それでも、結婚当初の夫は協力的なタイプ

ではなく、どちらかという家事をしないタイプでした。それを私が見るに見かねて、「同じ仕事をして給料をもらっているんだから、家事は半々にしようよ」と話し合いをして、そこからちよつとずつ変わっていったものですから、やはり家庭内で基盤を整えることは、まず重要なことだと思います。

女性職員へのメッセージ

私が入庁した頃は、男女平等と言える状況ではなく、お茶くみや雑用は女性の仕事という雰囲気でしたし、管理部門に女性はほとんどいないような状況でした。

そんな男女差があることは当時から感じていましたので、認めてもらうためには実力をつけるしかないと思って、負けず嫌いなものあって人一倍頑張ろうと思っていました。実際に出来たという自信はありませんが、そういう思いは持ってきました。

今は本当に男女平等だなんて思いますし、今の若い職員は能力がすごくあって、どちらかといえば女性の方が元気があるぐらいですから、子育て期など大変な時もありますが、それを乗り越えて頑張ってほしいなっています。

女性って男性よりも細かなところに気がつく傾向がありますよね。事業の抜けているところとか足りないところとかを、男性よりも女性のほうがよく気がつくというのは思いませんので、そういうところを生かしていけたらいいですよ。



京都府木津川市
教育委員会 教育部長



たけもと みつよ
竹本 充代

<プロフィール>

昭和 60年 加茂町入庁
平成 5年 長男出産
平成 10年 次男出産
平成 16年 企画調整課財政係長
平成 19年 合併 木津川市
総務部財政課財政係長
平成 21年 総務部財政課管財係長
平成 22年 総務部財政課課長補佐
平成 23年 保健福祉部国保医療課
主幹
平成 25年 教育部学校教育課長
平成 26年 教育部次長
平成 29年 教育部長

信頼できる職員に支えられながら、困難を乗り越える



これまでの経歴を振り返って

私は昭和60年に、旧加茂町に入庁しました。若手職員の頃は、町全体のこととかはあまり考えられず、目の前の仕事を一生懸命やっていたわけですが、今思い起こすと、上司や先輩には恵まれていたような気がします。失敗しても上司がフォローしてくれましたし、安心して仕事ができる環境だったと思います。

そして、係長や課長補佐になるとある程度の責任が出てくるわけですが、組織における係長や課長補佐の役割や重要さは今になって分かるので、大変ではあるけれど「あなたたちの働きによって、組織がうまく動くか、動かないかというのが決まってくるのよ」という話は若い職員と話す機会には伝えるようにしています。

そんな私も管理職になりたいとは思っていませんでした。議会対応などを行っている部長や課長の姿を見ていると私には絶対無理と思っていたのですが、年月を重ねていくなかで課長への内示をいただいた時は「えーっ」と思い、同じ時期に課長になった一つ上の先輩女性と「えらいことになった」と話していました。ただ、役所で働いている以上、なったからにはやらなければいけませんので、半分不安に思いつつも半分腹をくくりました。そんなことを繰り返しながら、今は部長になっています。

役所の転換期をみんなで乗り越えて

今思うとどういう訳か、担当する業務で国や府の制度が大きく変わる転換期にその担当にいて、ということが何度かありました。今までと同じ進め方ではいけなくなって、でも期日までに仕上げなくてはいけなくて、みん

なで協力しながら乗り越えてきました。

あと、一番大変だったのは合併の時でした。合併の前後1年間は夜も遅くて土日出勤もあったりと本当に大変だったのですが、そこで何で乗り越えられたかという、やっぱり人かなと思いますね。話を聞いてもらえる人や相談できる人、質問したら適切な助言をいただける人など、人とのかわりというか、信頼できる人が周りにいてくれたということは大変だと思います。

私のロールモデル

私自身にロールモデルとなる先輩がいたかということ、男性の先輩なのでロールモデルには当てはまらないかもしれませんが、仕事に対する考え方に共感できる部分があった先輩がいたということは大きかったかなと思います。

女性職員が少ない課への所属が多かったからか、女性同士で仕事についての考え方を議論することはほとんどなかったので、自分が仕事をしていく上で、行き詰まった時に助言をもらっていたのは男性の先輩でした。

その一方で、自分の今置かれている状況ですとか、あれが大変、これはどうしようなど、色々な愚痴を含めて話せるのは、やっぱり同年代の女性です。そこで自分の気持ちを受けとめてもらっていました。

ですので、私には仕事の考え方について話せる先輩と、何でも話せる同僚女性の両方がいてくれたのが大きかったと思いますし、両方が必要でした。

若手女性職員への期待

管理職になるのをためらう女性職員が多いという話は耳にしますが、私は組織の中で男性ではなく敢えて女性を登用するというのは、

ちょっと違うかなと思っています。優秀な方は、男性でも女性でも上へ上へ行ってほしいと思いますし、その中で管理職になりたい、自分で仕事を動かしたいという女性もいると思いますので、そういう方にはどんどん機会を与えてほしいと思います。

木津川市には政策会議や調整会議といった、市の方針を考えたり新しい施策を提案していく場があるのですが、所属する課によって、参加する機会が多いところと少ないところがあるのが現状です。例えば、主に国の制度で決められた仕事を行う課では、一生懸命仕事をやっても、自分の考えを外や上に向けてアピールする場がなかなか与えられないので、そうなると同じように仕事を積み重ねてきても、なかなか目にとまりにくくなってしまっている人もいるのではないかと思います。

では、男性と女性でそういう機会に差があるかというそうではなくて、機会はみんなにあると思うんです。ただ、チャンスが目の前にある時に、「はい、やります」と言うか、「私はちょっと…」と言うかで、そこでちょっと一つ変わってしまう。それでも、いざやるとなれば若い職員は自分なりに資料をまとめてくるし、市長や副市長の前に自分なりの考えを話しているのを私も見てきているので、こういう経験は、是非みんなにしてほしいなと思っています。



大阪府寝屋川市教育次長
(理事待遇) 兼 学校教育部長



あらかき かずみ
荒木 和美

<プロフィール>

- 平成 5年 寝屋川市入庁
市立教育センター
- 平成 11年 企画財政部企画室
(平成 14年、15年
大阪府派遣)
- 平成 17年 企画財政部企画政策室
兼 市長室係長
- 平成 21年 まち政策部
都市計画室課長
- 平成 22年 総務部人事室長
(次長待遇)
- 平成 24年 総務部長
- 平成 27年 総合調整監 兼
経営企画部長
- 平成 30年 教育次長 (理事待遇)
兼 学校教育部長

地方公務員の仕事は 面白い。悩まずにまずはやってみる



不安を乗り越えるために勉強を重ねる

地方公務員の仕事は幅広く、人事異動や昇任は、仕事上の大きな転機となります。私自身は、最初の異動がそうで、企画室で総合計画を担当していた当時、大阪府市町村振興協会の職員研修センターや外部の様々な勉強会に顔を出すようになりました。そこでできたネットワークは仕事そのものにも非常によい影響を及ぼしたと思っています。

管理職になっても勉強は続きます。

今でも環境が変わるたび、私が管理職として何を言えるのだろうかという思いが沸き上がってくる時があります。その時は、頭を切り換え、自分がリーダーとして自信を持って采配を振るえるように、自分に力をつけるために、実務的なことはもちろん、制度、背景、課題、トレンド、市民意識と、多角的に当たるようにしています。今でも、日々、勉強だと思っています。

また、女性であることを言い訳にはしないということはずっと思っていました。できる・できないに関わらず、全て男女同じように関わろうとしていました。例えば、夜の住民説明会や災害対応ですが、そういう時でも、必ず男性と同じように行動しようとしていました。役割分担として直接的には動けないところもありましたが、例えば、外には行けないが、電話番号や指示はできる。自分でできることをしっかりこなす。そういうことを繰り返していました。

その姿勢を職員は見えています。「やっぱり女は」とは言わず、その頑張りやちゃんと見てくれています。最初は意識しすぎて、力が入りすぎていたかもしれませんが、頑張っただけで踏みとどまったことが次につながり、職員との信頼関係や自分の居場所につながったのだと感じました。

女性初の大阪府への派遣研修にチャレンジ

企画室で3年勤務した後、平成14年度に大阪府へ派遣研修に出していただきました。当時は寝屋川市としては、派遣研修に女性を出すということではなく、私が最初の女性研修生でした。

派遣研修を希望した理由は、派遣研修を経験している企画室の先輩と話をすることで、市町村の仕事だけでなく、他の組織を見た人の幅の広さを感じ、私も行きたいと思ったことでした。

自分なりの基準を作る ～仕事と子育ての両立～

大阪府へ派遣された時は、上の娘が小学校2年生、下の娘が年長で、まだ保育所の送り迎えが必要な時期でした。送りは私ができるのですが、迎えに行くのは難しいので、近くに住んでいる母に助けをもらっていました。また、夫の勤務先が家から近く、当時は定時に帰れる部署にいたため、このタイミングだったからこそ大阪府へ行くことができたのだと思っています。

仕事と子育ての両立は、正直なところ出来ていたとは言えません。どちらかという仕事に軸足を置いていたので、娘たちには負担をかけていたと思います。

とはいえ、家庭生活の中では、母親が前面に立たなければいけない場面もあり、自分なりに基準を決めていました。例えば、平日の夜はいないが、土日は必ずいる。お弁当は必ず作る。学校行事は必ず自分が行く。朝の保育所は送っていく、などです。自分の中で、これは自分がやろうという基準を作っていました。あとは、人の力を借りられるものは借りようと思っていました。昔は完璧主義なところがあって、子どもに対して自分なりの母

親像がありましたが、それは現実的に、仕事をセーブしない限りできません。基準を決めたことで、自分の気持ちが守れたし、自分としてはその中で最大限やれたのではないかと思います。

女性職員へのメッセージ

私は、当初の目標とは違う地方公務員の職に就きましたが、こんなに美しい仕事はないと思っています。今日より明日、明日よりも明後日と、世の中を良くしようと思って仕事ができる。日常的には、いろいろな人にお叱りをいただくたり、クレームがあったり、うまくいかないこともあって大変です。しかし、社会に関わることができる、すごくいい仕事だと思います。

女性はコミュニケーション能力も高く、市民生活に関わる市役所業務には、とても向いていると思います。やれることも多く多いため、女性がどんどんやりがいをもって仕事をしていけたらいいと思っています。

折に触れて思い出す、市役所の大先輩から教えていただいた言葉があります。「助走して、助走して、思いきりジャンプして、違う世界が見えれば愉快だ。」

仕事も人生もすべて思い通りにはいきません。どんなにリスクヘッジをしても、思いがけないことは起きます。逆に予想もできない新しい世界を見ることで得る気づきもあります。いつも「愉快だ」と思えることばかりではないかもしれませんが、キャリアを積むということ言えば、深く悩まずにとりあえず目の前に来た仕事をやってみる。やる以上はとことんやる、ということが次につながっていくような気がします。

もう一つは、出産・育児・介護というのは順番であり、組織の中での役割やポストも順番だと思うのです。お互い様という気持ちと、バトンをつなぐという気持ちでやっていくことが大事だと思います。

和歌山県商工観光労働部
観光局観光交流課 環境づくり班長



たじま あきこ
田嶋 安紀子

<プロフィール>

平成 元年 和歌山県入庁
県立医科大学事務局主事
平成 4年 総務部総務課主事
平成 8年 秘書課主事
平成 12年 秘書課副主査(1月)
平成 12年 総務部人事課副主査(4月)
平成 15年 福祉保健部健康局
医務課副主査
平成 18年 福祉保健部健康局
医務課主査
平成 20年 企画部企画政策局文化
国際課主査
平成 26年 海草振興局地域振興部
主任
平成 28年 企画部企画政策局
文化学術課主任
平成 29年 商工観光労働部観光局
観光交流課環境づくり班長

女性も様々な業務の 経験を



出産前後の業務

平成 11年 4月に1人目を出産しました。当時は、満1歳まで育児休業を取得できたので、平成 12年 4月1日に、復帰しました。

産休前が秘書課勤務で、秘書や庶務業務を行っていましたが、育休明けとともに、人事課に異動し、組織と定員管理などの業務を担当しました。

2人目は医務課在籍中の平成 16年 1月に出産しました。出産前後は医務課で同じ業務でしたので、復帰がしやすかったです。

様々な業務の経験

ジョブローテーションを行い、できる範囲で様々な経験をした方が良いと思います。子育て期間中は、女性に負担がかかり、時間的制限などでなかなか難しい面があると思いますが、その時々でできることを経験していけば良いと思います。

私も採用されてからは、給与関係業務など庶務業務が多かったのですが、採用から6年目に、当時の課長（総務省からの出向者）が、別の仕事もしてみたらとおっしゃってください、新しい業務に就くことができました。その経験がその後の仕事に生きてきたと思います。

育児休業等の制度について

夫も県職員で人事課OBでしたので、2人目が生まれた時は、是非、男性職員の育休取得者第1号にと期待されていましたが、業務の都合で取得しませんでした。

当時は、その後の昇給や昇格にも関わってくる状況でしたし、夫との給与の差もあり、私が取得しました。

現在では、給付面にしても、昇給や昇格面にしても、制度的には整ってきたと思います。また、育休を取得してから仕事に復帰し、仕事を続けやすくなったとも思います。

民間企業と違って、必ず戻れる、戻りやすい環境ではあるのではないのでしょうか。

女性が管理職になることについて

家庭の中での家事分担や仕事でのフォロー体制などができれば、男性だから女性だからということではなく、管理職になっていけると思います。

ある一定の年齢まで、一つの業務経験しかなかった場合、急に全く新しい仕事に、それも管理職でとなると、なかなか難しいものがあるのではないのでしょうか。

今の時代は男性だから女性だからということではなく、配置等を考えていくことが必要であると感じます。

メッセージ

子育てしている時に、例えば宿泊を伴う出張が難しいなど業務の面で、皆さんに迷惑をかけていると思ったのですが、その時、子育て経験者の上司から、「それは今だけで、自分の子育てに余裕ができた時に、次に子育て中で大変な人を手伝ってあげればいい。大丈夫。みんな順番だから。」と言っていただきました。

本当にそのとおりだと思いました。職場の職員が、そういう気持ちで接していけば、復帰もしやすく子育てもしやすい、働きやすい環境ができると思います。

また、業務のやり方等の見直し、改善は、絶対大事だと感じています。男女を問わず自分の体を守る上でも、超過勤務を減らす上でも、常に無駄なことがないかと考え、改善すべきところは、改善したほうが良いと思います。



岡山県保健福祉部 障害福祉課長



かたやま けいこ
片山 圭子

<プロフィール>

昭和 63 年 岡山県入庁
人事課
平成 10 年 高梁地方振興局地域振興室主任
平成 17 年 産業企画課総括主査
平成 19 年 対外戦略推進室主幹
平成 21 年 市町村課主幹
平成 22 年 地方分権推進課主幹
平成 23 年 医薬安全課総括副参事
平成 26 年 中山間・地域振興課総括参事
平成 27 年 新エネルギー・温暖化対策室室長
平成 29 年 行政改革推進室室長
平成 30 年 保健福祉部
障害福祉課長

自分らしさを認めて、自分らしく仕事を楽しんで



現在の仕事

岡山県庁に入庁してから 30 年近くが経りましたが、入庁当時を思い出すと、両親が働いていたこともあり、女性が働くことについて、自分の中では既に当たり前の感覚であったと思います。

1 年目に配属された人事課からスタートし、土木部局や企画部局など、これまでに色々な部署を経験することができました。現在は、入庁以来の総務部局で、職員定数の管理や指定管理制度、業務の改善等を担当しています。

所属長（課室長）を命ぜられたのは、平成 27 年からになります。何か長けているわけでもなく、能力的に務まるのだろうか、という不安は常につきまといま。ただ、少人数の職場で、私にとっては、ざっくばらんに話ができる環境だったので、とても助けられました。

“女性らしさ”より“自分らしさ”？

入庁して以降、女性職員の採用は随分増えてきましたが、当時はまだ圧倒的に男性が多く、そのため当然ではありますが、「この席に女性が就くのは初めてだよ」という場面も幾度もありました。

「女性ならではの視点を生かして」といった激励とも取れる言葉をかけていただくこともあったのですが、私自身は、むしろできるだけそのことは意識しないようにしていました。無理せず自分らしく、と自分に言い聞かせていたように思います。

そもそも、求められる「女性ならではの」とか「女性目線」という意味があまりピンとこなかったのかもしれませんが。女性も男性も同じ職員であることに違いはなく、女性であることを強調されるよりは、一職員として捉

えられる方がしっくりくる、という気持ちでした。

仕事にも子育てにも自信を失いそうなとき

仕事と子育ての両立についてですが、育児休業から復帰して間もなくの頃と、子どもが小学校低学年くらいまでの期間が、特に大変だったかなと思います。

1 年間の育児休業を終えて職場に戻りましたが、復帰直後は「両立」などという余裕は無く、終業と同時に猛ダッシュで帰宅する毎日でした。育児休業期間中は、べったり子どもと一緒に過ごしていたのに、復帰した途端に手を放さないといけない状況に、想像していた以上のつらさがありました。朝、仕事に出る時の子どもの表情が、なんとも寂しそうに見えて、自分の子なのに自分で育てられないジレンマと罪悪感がありました。

入庁 1 年目、当時まだ少なかった女性の先輩から「結婚したときか出産したときが仕事を辞めるタイミングよ。」と言われたことがあります。その先輩の時代は、まだ育児休業制度もなく、色んな思いが詰まった言葉でした。職場復帰した際に、そのことを思い出していたのですが、別の先輩にその話をすると、「でも『子どもに悪い』とか『つらい』とか思っただけだと、その後ろ向きな気持ちがそのまま子どもに伝わってしまうよ。働く以上は自信をもって堂々と働かないとね。」とってくれ、少し吹っ切れた気がしました。

それでもなお、どうしても残業しないといけない日など、帰宅して子どもの寝顔に涙の跡を見つけたりすると、ああ母親失格だ、と自責の念にかられることもしばしばでしたが、話を聞いてくれる先輩が近くにいることで、気持ち的に随分助けられました。

もしも、子育てと仕事の間で悩むことがあれば、先輩ママに話を聞いてもらったり、同じ立場の人の経験を聞いたりすると、見方が変わり、ふっと気持ちが楽になるかもしれません。時に子どもとの時間が十分に取れなくても、一緒にいられる時間、没頭して子どもと関われば、きっと大丈夫。仕事にも子育てにも、自信をもって自分らしさを大切に。

次代を担う若手女性職員のみなさんへ

今の若い方々の意見を聞くと、そもそも女性が働くことを殊更に云々すること自体不思議そう、時代とともに意識も随分変わってきたんだなあ、と思ひ知らされます。家事も育児も夫婦で上手く分担し、プライベートな時間を大事にされていますよね。

ですので、これまでの自分の経験で言うのは、少し噛み合わないのかもしれませんが、これから活躍の場を広げていく若手女性職員のみなさんに何かエールを贈れるとしたら、「自然体でいいよ」ということでしょうか。

私自身、初心を忘れそうになったり、自信を失いかけていたりすると、「気負わず、萎縮しすぎず、傲らず」と自分に言い聞かせます。メリハリをつけながら、仕事も、子育てやプライベートも、しっかり楽しむ！くらいの心持ちでいい、と。

そして、信頼できる先輩や気の合う仲間を見つけ、たまに愚痴や弱音をこぼせる場があれば、何かあったときも、元気回復の大きな力になると思います。

私も、これからも、若手職員のみなさんに刺激を受けながら、一緒に頑張っていきたいと思っています。

岡山県赤磐市保健福祉部 介護保険課長



たになおこ
谷名 菜穂子

<プロフィール>

昭和 60 年	山陽町入庁 衛生課 保健師
平成 6 年	保健福祉課主任
平成 10 年	保健福祉課主査
平成 20 年	吉井支所健康福祉課 主幹
平成 24 年	保健福祉部介護保険課 副参事
平成 27 年	保健福祉部健康増進課 課長
平成 30 年	保健福祉部介護保険課 課長

出会った人との縁を大切に、仕事も家庭も生き生きと



地域の方と触れ合える保健師の 仕事

私は昭和 60 年 4 月、旧山陽町に保健師として入庁しました。保健師の就職先には、行政以外にも企業・病院・学校など色々な活躍の場があるのですが、通っていた学校の市町村実習の中で、地域の方々と密着して色々な事業ができ、すごく楽しかったと感じましたので、市町村に入りたいという思いを強く持つようになり、入庁してからも、たくさんの地域の方と触れ合え、広がりのある大切な仕事だなということを強く実感しましたね。

学ぶチャンスは逃さない ～介護保険制度立ち上げの経験から～

課長職に就いたのは、平成 27 年度からですが、昇任にあたっての不安については、「全くない」というわけではありませんが、「年数を重ねていくと、それなりの役割を持つもの」という思いを持って仕事をしてきていたので、あまり意識しませんでした。私の場合は幸いなことに、課長になった際、前任の課長が参与として上についてくれたので、直接近くで色々教えていただくことができました。私が専門職であることへの配慮もあったのかもしれませんが、非常にありがたかったですし、役職に対してストレスを感じることはなかったように思います。

その時よりも、私が一番ストレスに感じたのは、管理職云々ではなく、専門職として一生懸命専門分野に取り組んできた中で経験した、平成 11 年度の介護保険制度の立ち上げの時でした。

制度立ち上げのタイミングで介護保険担当に異動になったのですが、全国一斉に出来た制度なので見本となるものも、時間もない中で、条例や規則、特別会計など保健師がやっ

たことがない業務が一度にやってきたので、本当にしんどい思いをしました。

それでも、法令に詳しい総務課の方に色々教えていただいたり、県との調整に助言をいただいたりと、課を超えて手伝っていただいたので本当に助かりましたし、嬉しかったですね。

この経験を通じて今感じるのですが、専門職といえども行政に就職した以上は、法令や予算といった事務分野も、最低限のことは経験し、知識を持っていないとやりたい政策に関わっていくことが難しいと思いました。

現在も、市の重要施策の一つである介護と福祉の複合型施設の立ち上げに関わっていますが、PFI で出来ないかとか、合併特例債を使えないかとか、さらには建設関係など初めてのことだらけなのですが、こういう機会だからこそ、今まで知らなかったことを知ることが出来るので、「学ぶチャンスがあったときには、しっかり学ぶ」とこの大切さを感じています。

制度は完璧ではない

第一子が産まれた当時は、まだ育児休業がない時代でしたので、本当にどうしようかと思っていました。そんな時、独身時代から担当していた地域の愛育委員（岡山県内全域に保健師と一緒に活動している母子保健・健康づくりの組織があります）のご夫婦に相談したら「いいよ、見てあげるよ」って。夫も早く帰宅できる環境ではなかったので、本当に助けていただきました。

今は色々な制度がありますが、どの制度も完璧なわけではありません。自分の思う子育てに合う合わないというのものもあるかと思いますが、私は仕事も続けたかったし、後悔する子育てもしたくなかったので自分なりに一生懸命考え、幸い子どもを見てくれる方との出会いを得ました。しかし、出会いのないお母さ

ら方もいるかと思うので、これからも仕事を続けたい思いをサポートできるような仕組みは必要だと思いますし、保育園や地域の NPO の協力も必要だと感じています。

女性職員へのメッセージ

私の経験から思うことですが、仕事でも仕事以外でも、出会った人との縁を大切にして、頑張してほしいなって思います。

地方公務員は、色々なところで色々な人と出会うチャンスがたくさんあります。民間団体や NPO など、行政がカバーしきれない分野で、協力やサポートしてくれる方がたくさんいますので、そういった方との人脈を大切にしてほしいし、育児の時も、ただゆっくり子供と触れ合うだけじゃなくて、子育てをする上で積極的に同じ立場のお母さんたちと知り合いになり子育て支援センター等にも出向けば、先生から色々な情報をいただくことも出来ますので、自分から外に出ていくことも大切だと思います。

それに、私が一番支えられたのは、信頼できる同僚の存在でした。仕事や子育てでつまづいた時には、同僚に色々な話を聞いてもらったり、お互いしゃべり合ったりすることで、自分の気持ちを整理することができ、後の仕事にも大いに生かされました。やっぱり自分が元気でないといい仕事が出来ませんよね。

今、改めて感じるのですが、若い時にしか出来ないこととか、若いからこそ許されること、受け入れられることがありますので、今与えられた仕事を大切にして、失敗を恐れず、生き生きと仕事をしてほしいなと思います。



高知県の町 町民課保険医療係長



みやわき みち
宮脇 美智

<プロフィール>

平成 11 年	伊野町入庁 住民課
平成 14 年	～長女出産 育児休業 約 1 年
平成 15 年	町民課主事
平成 16 年	～長男出産 育児休業 約 1 年
平成 17 年	町民課主事
平成 20 年	町民課主幹
平成 21 年	～次男出産 育児休業 約 1 年
平成 24 年	上下水道課主幹
平成 28 年	町民課保険医療係長

みんなは一人のために、一人はみんなのために



入庁のきっかけ

関西の大学に進学したのですが、両親から一度は高知県から出て様々なことを勉強して見聞を広げて戻るという約束で、入庁しました。

地元もいの町で、実家が農家ということもあり、役場や農協は身近な存在でした。

公務員としての志がどこまであったか自信がありませんが、やるからには、いの町が発展していくように、恩返しをしたいという気持ちがあり、今に至っています。

やりがいを感じる時

やはり窓口にいらっしゃったお客様の満足を得られたときにやりがいを感じます。役場においてになる時は、何かお困りでこられています。お問い合わせがあったことについてしっかりと説明し、納得してお帰りのとき、また納得されていないにしても了承を得ていただいたときに、職務を全うできたのではないかと感じます。

大変だった時期

第2子を出産して戻ってきた17年10月以降、国保の給付と予算と補助金の担当になりました。当時は、高額医療に該当したお客様に毎月案内を発送して、申請をいただき、支払いをする月次業務と他の業務がよく重なりました。要領が良くない事もりましたが、業務が煩雑で量も多く、残業が非常に多かったです。疲労がたまり、次の日起きても頭がすっきりしない日が続いたため、ラジオ体操をするなどして気分転換をしていました。その頃が一番きつかったのですが、前任者の方が快くフォローをしてくださいました。

その方は非常に優秀な先輩で、気にかけて内容確認をしてくださる方でした。

平成16年10月に伊野町と本川村と吾北村の3つが合併したのですが、年度途中の10月に合併だったので、毎月報告をしないといけない国保の月報を3市町村分それぞれの係に出してもらい、それをまとめて県へ報告することや、それに伴う補助金業務も先輩がされていたこともあり、仕事のノウハウをたくさん教えていただき、助けていただきました。

心がけていること

私が今心がけていることは、1人の職員に負荷がかかり過ぎないようにということです。1年目はどうしても、誰がやっても不慣れですが、みんなは1人のために、1人はみんなのために、という精神で、困ったときは助け合っています。1人にさせないように連携してやろうと思っています。

メッセージ

仕事を持ちますと、妊娠時期について皆さん悩まれるのではないかと思います。私は、子どもは授かりものなので、そんなことを気にしないでいいと言いたいです。私がいなくてこの職場は回らないとかいうことはありませんでした。

また、戻ることができる職場なので、3年間でも更新して育児休業を取得してもいいと思います。子どもは日本の宝ですから、育児休業等の制度ができて、子育てができるということは素晴らしいことだと思います。

子育てと仕事の両立は、理想と現実が違い、悩んだ時期もありましたが「親育ち・子育て」で自分も子どもと成長すればいいことに気づ

きました。何とかなるものなので、ぜひチャレンジしてもらいたいです。

子供ができたことによって広がる世界がありました。PTAや少年野球で別の小学校のお母様と出会えたり、そこから新しい人間関係も広がりましたし、いろんな情報が入ってきたりもします。

これは子育てをしなかったら得られなかった環境かなと思います。ですから、人生を楽しんでいただきたいと思います。

また、相談相手がいるといないとでは全く違うので、困ったことがあったら相談してください。世代が違うと相談しにくい方もいるとは思いますが、でもコミュニケーションをとる能力は自分で磨くべきだと思います。自分から相談できる能力があったほうがいいと思うので、困ったときは勇気を出して誰にでも相談してみてください。別の課の職員でも構わないし、同期もいると思うので、悩まないようにしてください。相談することによって、きっと心が楽になると思います。



長崎県県民生活部 男女参画・女性活躍推進室長



ありよし かよこ
有吉 佳代子

<プロフィール>

昭和 59 年 長崎県入庁
昭和 59 年 東彼北高福祉事務所
昭和 62 年 保健環境部原爆被爆者対策課
平成 2 年 対馬福祉事務所
平成 5 年 大瀬戸保健所
平成 8 年 島原温泉病院
平成 11 年 五島保健所
平成 14 年 農林部農産園芸課
平成 15 年 農林部農産園芸課主査
平成 18 年 総務部学事振興課係長
(県立長崎シーボルト大学 派遣)
平成 21 年 地域振興部新幹線・
総合交通対策課 係長
平成 24 年 総務部情報政策課係長
平成 26 年 企画振興部文化観光物
産局国際課課長補佐
平成 27 年 文化観光国際部国際課課長補佐
平成 28 年 総務部情報政策課
総括課長補佐
平成 30 年 県民生活部男女参画・
女性活躍推進室長

選択肢が2つあると したら、必ず前に進む選択を



家族の理解

夫は同じ長崎県職員で、女性が男性同様に仕事をする事に対し、理解があります。私が40歳の時、大学統合を控えた県立長崎シーボルト大学に3年間の期間で派遣されました。統合に向けての膨大な業務量を前に、仕事と家庭の両立が不可能となり途方に迷っていた私に、「3年間、自分が家事を頑張ればいい」と夫は言い、家事に加え、受験期の子どもの三者面談等にも行ってくださいました。家のことを全て引き受けてくれた夫に感謝しながら、仕事だけに打ち込みました。夫のサポートがなかったら、当時はとてもじゃないけどやっていけなかったなと思っています。

また、夫の両親とは、上の子が保育園年長の時から同居し、育児も全面的にサポートしてもらいました。

私は、夫や夫の両親のサポートを受けながら、これまで仕事を続けていくことができましたので、非常に恵まれていると思っています。

家事を手伝ってくれた夫には、必ず「ありがとう」と感謝の言葉を伝えるようにしていました。洗濯物がシワになったまま干してあっても、食器の洗い残しがあっても、感謝の言葉を毎回伝えるようにしていました。そして時々タイミングを見計らって家事のアドバイスをすると、夫も少しずつ家事が上手くなり、3年を越えた後も、共に家事を担ってくれています。

職場の理解

私の子育て中は、職場の方々に温かく接していただきました。

特に、2人目の子どもを出産した時の上司(男性)は共働きの方で、働く女性にとっても理解がありました。生後6ヶ月で育児休業か

ら復職した私は、近くの保育園に乳児を預け、1日2回(各45分間)の育児休暇をいただき、保育園に授乳に通っていました。育児休暇の承認は口頭でよいのですが、周囲の目もあり、なかなか言い出せない私に、上司のほうから、そろそろ行かなくていいの?と声をかけていただいたり、私の仕事を引き取ってくれたり、温かい心遣いに心から感謝しました。

この御恩は、別の形で返そうと思い、その後の職場では、育児休業で復帰してきた女性職員を、今度は私が全面的にサポートしようと心がけました。

経験になったこと

地方公務員の立場でありながら、地方行政だけではなく様々な仕事をさせていただきましました。

自分の中でかけがえのない経験になったのは、病院に勤務し、経営サイドの視点を果たしたこと、大学に勤務し、日々の大学運営を行いながら大学統合をなし得たことです。公務員の身分のままで病院や大学を経験し、行政組織の中では知り合えない方々とのネットワークができたことが、大きな財産になったと感じています。

管理職への昇任

課長級への昇任選考は、希望者が試験を受ける試験方式から、部局内で内申した職員に意向を確認し面接を行う選考方式に見直されました。試験方式では、女性職員がなかなか手を挙げないという状況もあったようです。

私は部局内で内申されましたが、一旦お断りしました。しかし、悩むだけ悩み、考え抜いた後、登用されたら頑張るしかないと感じ、再度の内申で面接を受けることにしま

した。私には、これから不安を抱えながら登用される女性職員のロールモデルになる役割も課されていると考えたからです。

思いやりのある職場を

平成30年から管理職となり、これまでと違う立場で仕事に向き合うことになりました。常に全体を俯瞰する視点で判断するよう心がけています。

また、風通しのよい職場環境づくりにつながるようコミュニケーションを大切にするとともに、イクボス宣言を行い、職員のプライベートを含めた総合的なマネジメントを行っています。今では、職員同士が自主的にサポートしあい、忙しい中にあっても、笑い声と思ひやりがある職場になったと感じています。

メッセージ

自分自身のモットーですが、いろいろな人生の局面において、悩む場面になったとき、選択肢が2つあるとしたら、必ず前に進む選択をするようにしています。管理職昇任の時もそうでした。

その場に留まらずずっと悩むより、一歩前に進んで、次の悩みに出会うほうが良いと思うからです。

「静」ではなく「動」の選択をするように心がけることで、自分自身の視野が広がり、いろいろなことが回り始めましたので、ひとつの生き方としてご紹介させていただきます。



大分県国民文化祭・障害者 芸術文化祭局長



つちや はるみ
土谷 晴美

<プロフィール>

- 昭和 55 年 大分県入庁 国東土木事務所
- 昭和 57 年 自動車税事務所
～長女出産
- 昭和 63 年 企画総室地域振興課
- 平成 6 年 玖珠九重地方振興局
総務課主査
- 平成 11 年 企画部文化振興課副主幹
- 平成 13 年 企画文化部文化振興課主幹
- 平成 18 年 生活環境部生活環境企画課
企画管理班課長補佐(総括)
- 平成 19 年 豊肥振興局地域振興部長
- 平成 21 年 生活環境部生活環境企画課
総務企画監
- 平成 23 年 企画振興部広報広聴課長
- 平成 25 年 豊肥振興局長
- 平成 26 年 企画振興部
芸術文化スポーツ局長
- 平成 29 年 国民文化祭・
障害者芸術文化祭局長

たくさん人に会い、話を して、自分の視野を広げよう



これまでのキャリアパス

昭和 55 年に採用になり、翌年に結婚、入庁 3 年目には子供を出産しました。当時は育児休業制度そのものが無く、産前産後休暇の後元の職場へ復帰しました。子供は、2 歳前までは母に見てもらい、その後保育園へ入園しました。

様々な部署へ異動しましたが、中でも大変だったのは地域振興課の時です。

私は子育て中ということもあり、当初周りの男性職員は気を使って「定時になったら帰っていいよ」と言ってくれました。しかし、翌朝来ると夜の間に物事が進んでいる、いない間に方針変更があったというのが分かり、上司と話し合いました。「(男性と)同じく扱ってください」、「いや、困るだろう。並じゃないぞ」、「いえ、構いません」と。

家庭でも話し合いをして、「私は普通に働きたい」と。そうすると、夫にも母にも加勢してもらわないといけないので、お願いしました。その結果は、すごく大変で、夜中まで残業することもありました。

ただ、そういうことをしていくうちに、無駄なことが多いのも分かるんですよ。今ではあり得ないようなことに時間をかけていたり。そういう意味で、働き方も、古い時代から、今の進んだところまで、全部体験させてもらった気がします。

管理職になったのは、平成 19 年に先機関の地域振興部長になった時です。

現職は、平成 30 年に国民文化祭を開催するために新しくできた部の局長です。基本的には国民文化祭と障害者芸術文化祭の準備や推進を担当する部局です。

文化振興の仕事は 15 年程前にも担当しており、当時つき合いのあった民間の方と再会するなど以前の人脈や経験も生かしている仕事です。

私が心がけてきたこと

ロールモデルというのは本当に人それぞれです。だから、たくさんさんのロールモデルの中から自分にちょうど合う形を見つけて、自分の中で試して、消化していくというプロセスが必要になります。

私自身、心がけてきたことは、上司とはたくさん話をするということです。ある程度の役職になると、私と上司の間で意思疎通ができなければ下の職員の迷惑になるので、そういう時間をたくさん持ちました。その中で、上司からはたくさん教えていただいたし、生意気なことも言ってきましたが、男とか女とかよりも、何かをなし遂げることについて、たくさん話をしてお互い理解して進めることの重要性を感じています。

庁内の自主勉強会

数年前から県庁内で自主勉強会を開催しています。発案は私ですが、課長級の女性達にも賛同いただいて始めました。ものごとを俯瞰して考えることのできる基礎知識を手に入れようと思ったのがきっかけですが、それは管理職に限らないから、みんなで勉強しようという話になりました。特に子育て中、育休中というのは、どうしても勉強時間の確保が難しい、ネットワークが広げられないんですね。だから、数ヶ月に 1 回、みんなで広く勉強する場があったほうがいいと思いました。

昔よりも国の動きをダイレクトに県の施策に反映しないといけない時代なので、国の動向を見据える必要があります。また、どうやれば議会の答弁がうまく書けるとか、どうやったら予算がつくのかといった技術的なことも、財政課長に来てもらって話を聞いたりしました。

民間の方にもお願いしましたが、たくさん

の人と知り合ううちにいろんな知識が入ってくるので、そうした積み重ねによって、物事を広く見るようになるのかなと思います。

育休に入る職員へのメッセージ

私はこれまで産休、育休に入る女性に必ず言ってきたことが 2 つあります。長い期間お休みすると、戻ってきた時に、母親になるという意味で前よりプラスになっている部分がありますが、それと引きかえに、失っているものもあるわけですね。その幅を小さくしましょうねということです。

また、育休などの長期休業でないとできないこともあるはずでしょうから、それをしましょうねとも伝えています。

これを実行するための方法の 1 つは、育休中でも情報はきちんと収集するようにしましょうということです。ただ、時間も限られるでしょうから、2 週間に 1 回、知事の定例会見がホームページにアップされるので、それを必ず読もうと。そうすると、大分県が今、何をしているかというのが、凝縮して分かります。これが今話題になっているんだと。これを見て、興味がある内容は深掘りして調べればいい。とにかく 2 週間に 1 回、それを読むことだけはしましょうというのが 1 つです。

それともう 1 つは、絵を見たり、音楽を聞いたりといった時間を持とうということです。1 日ぐらいはつれあいが子供の面庞を見てくださいから、そういった時間を持つことは、きっとプラスになると。それは見えないけれど、仕事以外にも、情緒面や心のゆとり等、きっとプラスになるから、その 2 つだけして、あとはしっかり子供を産んでいってほしいと。これが毎回、私が育休で休む人に送り出す 2 つのメッセージです。

沖縄県農林水産部 園芸振興課長



まえかど なおみ
前門 尚美

<プロフィール>

昭和 62 年	沖縄県入庁 農林水産部中部農業 改良普及所配属
平成 10 年	農林水産部北部 農業改良普及センター 主任技師
平成 23 年	農林水産部営農支援課 班長
平成 27 年	農林水産部営農支援課 副参事
平成 28 年	農林水産部 中部農業改良 普及センター所長
平成 29 年	農林水産部 園芸振興課長

頑張ること、そして、時には肩の力を抜くことの大切さ



若手職員の頃

私は昭和 62 年の採用で、当時、農業職の女性は数名でした。

大学では農学部農学科で園芸専攻だったので、行政であれば試験研究や現場での農業改良普及などの仕事ができる点や、島によっては多様な農業が行われており、そういったことに関わることができるという点に魅力を感じ、公務員を目指しました。

採用当初は、中部農業改良普及所に配属され、農家へ直接技術指導するなど、現場に出る仕事が多かったです。

育休という概念がなかった時代

農業職で、当時、職場には女性の先輩がいなかったこともあり、平成 3 年、4 年に出産した当時は、育児休業をとるという考えは浮かびませんでした。

出産後は産後休暇のみ取得し、元の職場へ復帰しましたが、幸い夫が平日休みの仕事であったこと、実母、義母も近くにいたため、サポートしてもらうことで、なんとかやりくりができました。

今は、もっと様々な制度があると思いますが、やはり、いざという時の病児保育やベビーシッターのようなものがあると心強いと思いますし、周囲のサポートというのも重要になると思います。

復帰後の仕事は農業普及指導員として花の栽培指導や花農家さんに対する巡回指導の業務が中心でしたが、3名のチームで動くことが多かったため、フォロー体制が構築されており、チームの方に助けられることが多かったです。

人との繋がりに支えられている

平成 27 年に営農支援課の副参事になったのが、初めての管理職ポストでした。専門職であったこともあり、これまで経験した仕事と同じ分野の管理職になれたので、先輩方の対応も身近で見ることができましたし、管理職になっても違和感なく仕事を進めていくことができました。経験がある分、自分でやることをやろうと言う気持ちで、気負わずにやれたと思います。

また、自分の経験から、班長が悩んでいることへの解決策も分かるので、アドバイスもしやすかったです。

所属以外での繋がりとしては、私の採用年では、全職種共通の同期会があり、年に 1 回程度飲み会や親睦会などを継続して行っています。その中で、仕事やプライベートも含めて様々な情報交換ができ、とても参考になっています。

また、女性管理職の集いもあり、いわゆる女子会ですが、各部署をまたいで年に 2 回程度、近況報告をする機会があります。部を越えてそういった話が聞けるので、管理職になった今はとても助かっています。先輩達からよく言われたのは、「一つ上の役職で考えなさい」とか、「5 年後どうするかを見据えなさい」といったことです。

こうして自分の経験を後輩へ繋いでいくということは、女性管理職を増やしていくためにも有効だと思います。

やはり、女性も働きやすい職場にしていくには、ハードの部分と、ソフトの部分（インフォーマルなものも含めて）、両方が必要だと感じています。

女性職員へのメッセージ

現在は課長として、課を束ねる立場となっており、部下には女性職員も増えています。

例えば、職員が妊娠初期の頃、体調が悪く休む必要がある場合にも、周囲に気兼ねしている様子がありました。ちょうど転勤してきてすぐということもあり、本人は体調面と仕事を覚えなさいといけなさいというプレッシャーの板挟みになっていたようだったので、「体が一番だよ」ということを伝えました。

ちょっとしたことでも相談できたり、仕事の進捗を報告しやすい雰囲気と、何かあったらすぐ周りの人がフォローできるような体制があれば、子供がいても仕事を続けていきやすいと思います。

また、女性は、仕事も育児も頑張り過ぎてしまう部分があると思います。自分に高い水準を求めることも大事ですが、時にはふっと肩の力を抜いて、自然体で自分も楽しむ部分があってもいいのかなと思います。

