

# 女性国家公務員の 活躍事例集



総務省

## はじめに

この活躍事例集は、各府省の協力を得て、女性国家公務員としての様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデル（お手本）を体現している 16 人の女性職員を選び、ご本人からのインタビューの他、同じ職場で働く同僚や人事担当者からのインタビューも盛り込んで取りまとめられています。

本事例集については、女性国家公務員のライフスタイルを通じた人材育成や女性自らのキャリア形成を図る上でのご参考としていただくことはもとより、各府省の人事担当者にとっても男性女性を問わず働きやすい環境整備を図る上でのご参考に資するものと考えております。

また、これから国家公務員を目指す女子学生にとって、本活躍事例集が公務の魅力をより一層ご理解いただくものとなれば幸いです。

本事例集の作成にご協力いただいたインタビュー対象者及び各府省人事担当者の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成 24 年 2 月  
総務省 人事・恩給局

## 目 次

はじめに

本活躍事例集の活用の仕方 -----	1
ロールモデル要素の索引 -----	4
不安・ニーズ要素の索引 -----	13
コラムの索引 -----	17
女性国家公務員の活躍事例 (敬称略・五十音順) -----	18
秋元 京子 農林水産省 消費・安全局 農産安全管理課 課長補佐 (生産安全担当)	19
飯見 有花 国土交通省 運輸安全委員会 事務局総務課 専門官	26
池田 美穂 財務省 函館税関 札幌税関支署 旭川空港出張所長	32
石川 真由美 外務省 国際情報統括官組織 第四国際情報官室 課長補佐	37
岩木 郁子 経済産業省 大臣官房 調査統計グループ 経済解析室 参事官補佐	44
近藤 かおる 経済産業省 関東経済産業局 地域経済部 地域経済課 産業立地室長	50
佐藤 仁美 外務省 総合外交政策局 国際安全・治安対策協力室 首席事務官	56
佃 千加 国土交通省 関東地方整備局 港湾空港部 品質確保室 課長補佐	63
寺本 千景 厚生労働省 広島労働局 広島公共職業安定所 就職促進指導官	70
中山 直子 農林水産省 近畿農政局 企画調整室長	77
西岡 潔子 法務省 矯正局 少年矯正課 法務専門官	84
肥田木 多恵子 防衛省 航空自衛隊 第4術科学校 業務部長・1等空佐	91
本多 則恵 厚生労働省 大臣官房参事官 (賃金時間担当), 労働基準局 労働条件政策課 賃金時間室長併任	98
松下 陽子 防衛省 人事教育局 人事計画・補任課 男女共同参画推進企画室長	105
山口 朋美 財務省 長崎税関 三池税関支署 総括審査官付 審査官	111
吉田 京美 東京入国管理局 上席入国審査官	118

(※ 所属・肩書は取材インタビュー実施当時のものです。)

## 本活躍事例集の活用の仕方

今回作成した女性国家公務員の活躍事例集では、全国各地に勤務する計 16 人の女性国家公務員の活躍ぶりを紹介しています。

本事例集に掲載されている女性国家公務員の活躍ぶりから自分にとってのロールモデル（お手本）を得たいときは、数ある事例の中から自分に合う人物を 1 人だけ選ぶだけでなく、例えば、「Aさんの境遇・経験」「Bさんの仕事へのこだわり」「Cさんの時間の使い方」「Dさんの職場での人間関係」など、自分に役立つ要素を部分的に取り出せるような切り口があれば、活用する上でより便利であろうと考えられます。

また、活躍している女性国家公務員といえども、様々な不安・ニーズを抱え、悩んだり迷ったりしながら現在の地歩を築いています。本人が仕事を続ける中でこういった問題に直面したか、そしてそれをどう乗り越えてきたかは、貴重な実践論として多くの方々の関心に応えるものと思われれます。

こうした考え方から、本事例集では、16 人の女性国家公務員の方々から伺ったお話の内容から計 16 個のロールモデル要素及び計 12 個の不安・ニーズ要素を抽出した上で、個々の事例に該当するロールモデル要素等を文中に適宜記載することにより、読者に解りやすく伝える工夫をしています。

### 【女性国家公務員の活躍に係るロールモデル要素】

16 個のロールモデル要素は、大別すれば「本人要素」と「環境要素」に分けられます。また、本人要素は「意識」と「行動」に、環境要素は「制度」「家族」「職場」「その他」にそれぞれ分類されます。（表 1 参照）

### 【女性国家公務員が仕事を続ける中で持つことのある不安やニーズ】

12 個の不安・ニーズ要素は、大別すれば「キャリア形成をめぐる」発生するもの、「仕事と生活の調和をめぐる」発生するもの、及び「その他」に分けられます。

不安・ニーズには女性特有のものもあれば男女共通のものもあり、男女共通の不安への対処方法は男性国家公務員にも役立つ情報です。（表 2 参照）

表1 女性国家公務員の活躍に係るロールモデル要素

ロールモデル要素		内 容	
本人要素	意識	こだわり	国家公務員として、（民間とは異なる）目的意識を持っている。
		やりがい	仕事に張り合いや達成感を感じている。
		自分らしさ （女性ならではの）	職業人として、または女性社会人としての「自分」を持っている。
	行動	リーダーシップ	職場の中心的存在としてリーダーシップを発揮しつつ働いている。
		経 験	多様な業務・部署を経験しながらキャリアを積んでいる。
		自己研鑽	自分の得意分野・専門性を磨いたり、資格を取得したりしながら働いている。
		開 拓	これまで女性の登用が多くなかった分野・立場で働いている。
		仕事と生活の調和	仕事と私生活のバランスの取れた充実を目指している。
		コミュニケーション	職場の同僚らとの相互理解を図りながら働いている。
環境要素	制 度	スキルアップ制度	仕事に関わる知見やスキルを高めるための研修等を活用できる。
		両立支援制度	仕事と育児・介護等の両立を支援するための各種制度を活用できる。
	家 族	家族との役割分担	育児・介護等に係る役割（負担）を家族が分担してくれる。
	職 場	職場の人間関係	職員同士のコミュニケーションが取りやすく、相互理解できる職場である。
		同僚らの支え	何かあったとき、同僚らからサポートしてもらえる職場である。
		仕事のやり方	仕事の質と効率性を高める工夫がある（無駄な残業がない）職場である。
	その他	相談相手	家族・知人・職場などに、良き相談相手（メンター）やお手本となる人がいる。

表2 女性国家公務員が仕事を続ける中で持つことのある不安・ニーズ要素

不安・ニーズ要素		内 容
キャリア形成 をめぐって	職域・昇進	「女性を大切に」「女性に無理をさせない」という配慮はありがたいけれど、それを理由に、女性職員の職域や昇進等が制約されるべきではない。「マイナスの特別扱い」はしないでほしい。
	いっそうの学び	自分は、大学院進学や留学等を通じて、仕事に関わる知見やスキルをもっと身に付ける必要があるように思う。自分の専門性を高め、キャリアアップを図るためにも、できることならもっと勉強したい。
	未知の業務分野	異動などに伴い、これまで経験したことのない未知の分野の仕事を担当することになったとき、自分が任務を全うできるかどうか自信がない。
	職責・マネジメント	昇進などに伴って仕事上の責任が増したとき、自分が職責を全うできるかどうか自信がない。特に、(中間)管理職となって部下を持ったとき、慣れないマネジメントをきちんとこなせるだろうか。
	仕事の比重配分	育児・介護中は仕事より家庭を優先せざるを得ない場面が多いけれど、時がくればもっと仕事に打ち込みたいし、遠方への転勤もいとわない。でも、その「時」っていつなのだろう。遅すぎると自分のキャリアに影響するかもしれない。
	キャリア設計	どういったキャリアを積むことが自分に向いているのだろうか。与えられた目の前の仕事をこなすだけでなく、自分の適性や専門性を踏まえて主体的に判断したいけれど、どうやって決めればいいのか分からない。
仕事と生活の 調和をめぐって	仕事と家庭の 両立	家庭生活(とりわけ育児や介護など、これまで女性がより多くを担ってきた活動)と仕事を両立できるかどうか、不安だ。
	勤務地と居住地	自分または同居家族(配偶者等)が遠隔地に転勤することになったとき、できれば離れて暮らすことは避けたいが、どうしたらいいだろうか。特に公務員は海外勤務も含め転勤が多く、人生設計にも関わる。
	休業・休暇期間	育児休業・介護休暇の取得期間はどの程度にすべきだろうか。できるだけ子どもに寄り添ってあげたいが、長すぎると仕事の面で後れを取り、職場の「浦島太郎」になってしまうのではないか。
	途中退勤	保育園に預けている子どもが熱を出し、仕事中に迎えに行くことがたびたびある。仕事を途中で抜けることで、同僚らに迷惑をかけていないだろうか。
その他	妊娠中の体調	妊娠中(特に安定期に入る前)は体調に波があり、やむを得ず仕事を調整したり休んだりすることがある。同僚らに迷惑をかけたらいだろうか。
	周囲からの共感	仕事を一生懸命やることに対し、周囲(同じ女性も含む)から「あそこまで頑張るのはやりすぎ」と見られているのではないかと疑心暗鬼になることがある。自分は、女性社会人として共感されざるケースなのだろうか。

## ロールモデル要素の索引

本事例集で紹介する16人の女性国家公務員の活躍ぶりには、表1(p.2)に示したような、様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデル要素がちりばめられています。

以下の索引で、どのロールモデル要素が、本事例集のどこに記載されているかが分かります。これを活用して、あなたが見つけたいロールモデル事例にアクセスして下さい。

### ■ こだわり

国家公務員として、(民間とは異なる) 目的意識を持っている。

該当事例	掲載頁
“国家公務員の仕事は社会的に影響が大きいので、日頃から勉強することが大切です。”	21
“国家や世界といった、より大きな枠組みを変えていく仕事に携わりたい。”	27
“公務員のなかでも、より公共性の高い国家公務員の仕事に強く惹かれました。”	32
“国家公務員は常に勉強して自分を高める必要があり、そういう環境に身を置いていた。”	38
“困っている人のために何かしたい、人の役に立ちたいという動機から公務員を志望しました。”	45
“生涯にわたり、国という大きな枠組みに関わる仕事をやり、多様な経験をしたい。”	51
“海外で仕事をやりたい。発展途上国のために開発関係の仕事をしたい。”	57
“「安心して暮らせるまちづくり」に関心を抱き、それに関わる政策を担っている国土交通省を選びました。”	64
“人が生きていく上で切り離すことのできない、「職業」に関与する仕事をしたい。”	71
“大学で6年も勉強したのだから、ちゃんと仕事に就くのは当然なこと。”	78
“自分の専門を活かせる法務省の「心理職」に就き、仕事を通じて成長していきたい。”	85
“戦争体験者である父から聞かされた「国を守ること」の影響で、自衛官を志しました。”	92
“学生時代から労働問題を追いかけてきた私といまの職場は、直線でつながっている。”	99
“就職難の時期にあって、安定的で、働き続けられる職業として国家公務員を選びました。”	106
“父の推薦で税関職員を志しました。自分の専門知識(化学)を活かす道もありました。”	111

該当事例	掲載頁
“国民の安全、国民生活を守る仕事に就きたい。”	119

## ■ やりがい

仕事に張り合いや達成感を感じている。

該当事例	掲載頁
“ルーチンの業務だけでなく、新しい分析方法の開発というクリエイティブな仕事ができるところに、魅力を感じました。”	20
“長期的視野での国の土台作りが、国家公務員にとっての大きなやりがいです。”	27
“一から勉強し、ひとつの仕事を自分のものにしたとき、ハードルを越えた充実感と、手ごたえを感じます。”	33
“クラスター爆弾使用禁止条約をめぐる英国の考え方を聴取・報告した際等に、外交官としての醍醐味とやりがいを覚えました。”	38
“小さな前進を感じながらこつこつと積み上げていく充実感が、仕事の原動力です。”	45
“何年経っても人間関係の続くような仕事が出来たとき、やりがいや達成感を覚えます。”	51
“自分のやってきた仕事を外相会談や首脳会談での成果に結びつくことが醍醐味です。”	57
“悩みながらも、人の役に立つ仕事をする事が出来た経験が、いまでも印象に残っています。”	64
“お客様のために努力し、心のこもった「ありがとう」をいただいたとき、やりがいを感じます。”	71
“プレッシャーを感じつつもやり遂げた仕事が報われたときに喜びを感じます。” “国家公務員の仕事には、多くの可能性と挑戦の機会が用意されています。”	78
“職域が広く、現場勤務と施策の立案業務の両方に関与できるところに醍醐味があります。”	85
“自衛隊は男女同等で、頑張っただけ、性別に関係なく評価してもらえる職場です。”	92
“参事官（課長）になり、社会的影響力のある政策に関して自分が最終責任を負う自覚を持って仕事をやる中で、やりがいを感じています。”	99
“常に、国民や国家という視点で物事を考えられる立場にあることにやりがいを感じます。”	106
“国際交渉の対象となる最先端分野の仕事であること、取締役業務も担っているところなどが、税関のやりがいです。”	112
“立入調査などの際は、恐怖心よりも職務への使命感の方が優っています。”	119



## ■ 自分らしさ（女性ならではの）

職業人として、または女性社会人としての「自分」を持っている。

該当事例	掲載頁
“得られたデータがどのような意味を持つのか考えることが好きな私に、いまの仕事は合っています。”	20
“努力して身に付けてきた知識や経験を活かして仕事という社会との関わりを維持していきたい。”	38
“自分のことは自分で出来る、自立した人間になりたかった。”	45
“私は女性だから、この程度までやればいいや」という発想はしません。” “女性の立場や子育て経験を踏まえ、女性ならではの感性を活かす場面はもっとあるはず。”	52
“仕事をしていると自立できているという満足感が得られます。仕事を続けていられるということ自体が、自分にとってすごく嬉しいことです。”	64
“ずっと障害者の相談窓口業務をやりたいと思っていて、いまその夢がかなっています。”	71
“公務員にとって転職は新しい仕事に出会えるチャンスという前向きな面がある。”	82
“面接などで女性職員は男性とは違った接し方ができる。面接者が女性である方が話しやすいという場合もある。”	86
“自衛官として、いざというときには家庭を差し置いても国民のため職務を全うする。”	95
“人は労働から充足感を得られないと幸せになれない」と考えたのが私の出発点です。”	99
“私を受け入れてくれた方々を「この人を取るんじゃなかった」と失望させないようにしたい。”	109
“家庭内に関する相談に、同じ女性として親身に話を聞いたり、アドバイスしたりできません。”	119

## ■ リーダーシップ

職場の中心的存在としてリーダーシップを発揮しつつ働いている。

該当事例	掲載頁
“管理職としての職責については、常に意識しています。”	80
“個々の業務が組織全体にどのような意味を持つかを考えています。” “スタッフ一人一人の個人的事情に応じて、相談に乗ることができるよう心がけています。”	87
“基地業務全般を運営する業務部の責任者です。200名ほどが業務部に所属しています。”	93
“部下が達成感を得られるよう、気持ちを鼓舞することに努めています。”	108

## ■ 経 験

多様な業務・部署を経験しながらキャリアを積んでいる。

該当事例	掲載頁
“教師をしていましたが、もっと難しい化学分析に取り組んでみたいという気持ちから、転職することにしました。”	19
“かつての経験を仕事のしやすい現場づくりに活かすことができればと思っています。”	33
“外務省の大切な業務の1つであるロジを、駆け出しの頃に幾つか経験できたことは大変勉強になりました。”	39
“多様な経験の積み重ねが、地域に役立つ企画立案や事業実施に生きてくる面があります。”	51
“自分の専門地域、英語圏、本省の3カ所を回りながら色々な仕事をしてきました。”	58
“検査指導機関での家畜衛生業務、農政局での企画・調整業務など、色々な業務を経験してきました。”	79
“色々な職場で多様な業務を経験し、キャリアを積んできました。”	86
“様々な経験をさせてもらい、場数を踏ませてもらったおかげで、いまの自分があります。”	107
“庶務、旅客検査、通関、取締りなどを担当し、刺激を受けました。”	112

## ■ 自己研鑽

自分の得意分野・専門性を磨いたり、資格を取得したりしながら働いている。

該当事例	掲載頁
“異動したら一から勉強。最新知識を得るには勉強してキャッチアップしなければなりません。”	34
“自分の仕事に関わる専門性を高めていけば、男女関係なく評価につながると思います。”	58
“妊娠中に「産業カウンセラー」資格を取得しました。業務に生きています。”	73
“役所はもっとエビデンスや論理を重視すべきと思い、時間があれば勉強しています。”	100

## ■ 開 拓

これまで女性の登用が多くなかった分野・立場で働いている。

該当事例	掲載頁
“函館税関で、女性の出張所長は初めてのケースです。”	35
“先輩職員の中にロールモデルを見つけることが難しい中で、無我夢中で、ある意味で先頭に立ってやってきました。”	46
“農林水産省で行政職の「畜産職」に就いた女性職員は、私が初めてです。”	79
“航空自衛隊で初の、「男性幹部候補生を教育する女性区隊長」を務めました。”	93
“男女共同参画推進企画室長として、子育て支援など勤務環境の部分にも配慮しながら、防衛省としての新しい施策を考えていきたい。”	108

## ■ 仕事と生活の調和

仕事と私生活のバランスの取れた充実を目指している。

該当事例	掲載頁
“介護をしています。が、辛い仕事と両立できているので、このまま仕事を続けていきたい。”	22
“「育児を言い訳にしない」という気持ちで仕事に取り組んでいます。”	29
“仕事と家庭について、どちらかを選び、どちらかを犠牲にすべきとは思っていません。”	35
“仕事は「子どもがいるからできない」ではなく、「子どもがいても頑張ればできる」と前向きに捉えています。”	42
“仕事に対する情熱があれば、育児休業を取った後でも、復帰後に自分が望むキャリア形成に入っていけると思います。”	55
“パワフルな先輩女性職員と同じスタイルは難しいかもしれないが、自分は自分のやり方で、仕事と育児を両立していきたい。”	65
“この仕事に就いたからこそいまの自分がある。これからもそれを大事にしていきたい。”	88
“平時には家庭を大切に。仕事に集中するためにも、家庭が充実していることが大切。”	95
“人事には「子どもが小さいので突然休むことがあります」と伝えていました。”	101
“早くに結婚・出産しましたが、周囲のサポートと自分の努力で仕事を続けてきました。育児を理由に、好きで就いた仕事を辞めたくありません。”	113
“職域を広げていきたい。「母としての自分」だけでなく「職業人としての自分」も大切にしたい。”	123

## ■ コミュニケーション

職場の同僚らとの相互理解を図りながら働いている。

該当事例	掲載頁
“組織で動いている以上、悩みや問題があれば、周囲に早めに相談することが大切。”	28
“職場内だけでなく職場外でも、関係者同士が気軽に話せる雰囲気を作るようにしています。”	52
“月曜の定例ミーティングで室内でのコミュニケーションや情報共有を積極的に行っています。”	108

## ■ スキルアップ制度

仕事に関わる知見やスキルを高めるための研修等を活用できる。

該当事例	掲載頁
“研修で自分がやってきたことをチェックでき、マネジメントのシミュレーションが業務に役立った。”	59
“実務に役立つスキルを身につけるため、入省後に国内留学を志望し、大学院で学んだ。”	65
“上司の勧めで国際研修を受け、自分の仕事を見つめ直す良い機会になりました。”	88
“育児中だからこそ、経験や知識を補うために研修が有効かもしれないですね。”	115

## ■ 両立支援制度

仕事と育児・介護等の両立を支援するための各種制度を活用できる。

該当事例	掲載頁
“産前・産後休暇と育児休業に加え、仕事復帰後は早出勤制度を活用しています。”	28
“子どもの発熱時に看護のため時間休を取る際は、「子の看護休暇」制度を活用しています。”	40
“ベビーシッター、保育園、育児休業等のサービスや制度を活用することで両立できました。”	53
“産前・産後休暇と育児休業を取ったほか、「早出A」や「育児時間」制度を活用しています。”	67
“充実している育児支援制度を活用し、夫婦で育児を上手に分担したい。”	73
“産前・産後休暇と育児休業のほか、必要や状況に応じて「育児時間」制度、「赤ちゃんホーム」、ベビーシッターなどを利用。”	81
“24時間保育やシルバー人材センターの家事代行を利用しました。”	102

該当事例	掲載頁
“子の看護休暇」や「育児時間」といった制度を目いっぱい活用して、仕事と育児を両立しています。”	121

## ■ 家族との役割分担

育児・介護等に係る役割（負担）を家族が分担してくれる。

該当事例	掲載頁
“家族が一丸となり、みんなで協力して介護をしています。”	23
“夫は遅出勤務で子どもを保育園に送り届け、私は早出勤務で迎えに行く。その他にも夫婦で色々分担しながら育児をしています。”	29
“子どもの保育園送迎を分担しており、送りは夫、迎えは私が担当しています。”	40
“働きながらの子育ては、やはり夫の理解と協力がなければ難しかったと思います。”	48
“朝の娘の世話と、保育園に送るところまでは夫にやってもらい、ずいぶん助かっています。子どもが熱を出したときの保育園のお迎えは、行ける方が行くというやり方にしました。”	67
“本当に仕事が多忙なときは親にも育児に協力してもらいました。” “同じ官舎の女性自衛官と交代で、保育園の送り迎えをしたりもしました。”	94
“1人目が生まれたとき、私が半年間の育児休業をした後に、夫も半年間休業しました。”	102

## ■ 職場の人間関係

職員同士のコミュニケーションが取りやすく、相互理解できる職場である。

該当事例	掲載頁
“つらいと感じるときもあるけれど、「また一緒に仕事をしましょう」と言い合える職場を目指したい。そういうことが仕事への原動力になる。”	24
“同僚たちが私と同じ子持ちで共稼ぎなので、互いの状況や苦勞を理解し合っています。”	30
“理解ある上司、育児中の女性職員が身近にいて心強いです。自分自身、他者に配慮できるようになりました。”	41
“子どもの体調など、自分の状況を気にかけて理解してくれる人がいると、仕事へのモチベーションも上がります。”	47
“子どもがいる同僚や先輩が多く、境遇を解り合える方々に相談したり、励ましの言葉をかけてもらったりしています。”	121

## ■ 同僚らの支え

何かあったとき、同僚らからサポートしてもらえ職場である。

該当事例	掲載頁
“業務判断に際し、部下が選択肢などを示し、決断しやすいよう配慮してくれました。”	34
“子どもの迎えのため定時で帰っていたので、それ以後の業務には同僚が対応してくれました。”	47
“やむを得ず早退するとき同僚に嫌な顔する人はいなかったです。皆さん早く仕事をシェアして下さったので助かりました。”	54
“子どもの病気などで休む際、快諾してもらえます。子育て期の女性職員も多く、育児に理解があり、お互いにカバーし合っています。”	74
“子供の学校行事がある週末などは、他の方に勤務を代わっていただくことがあります。”	115
“業務終了時間に「仕事を引き継ぐよ」と声をかけていただいたりして、帰宅しやすいです。” “上司が子どもの学校行事や健康状態に理解があり、申し訳ないと思う反面、仕事へのモチベーションが高まる。”	121

## ■ 仕事のやり方

仕事の質と効率性を高める工夫がある（無駄な残業がない）職場である。

該当事例	掲載頁
“平時の残業を減らすよう、業務を効率的に終わらせる方法を採用したい。”	24
“時間が限られているので、やるべきことの優先順位をつけるとともに、「隙間時間」を活用するよう意識しています。”	41
“残業ができない場合でも、情報共有で抜けがないように合理的でお互いにカバーし合える体制を作るよう努めています。”	60
“仕事のことで自分にしか分からない状況を作り出さないようにし、自分の不在時に誰も事情が分からないという事態を回避しています。”	67
“お客様ひとりひとりの台帳に事跡がすべて記録されており、誰が見ても分かるので、私が不在でもフォローしてもらえます。”	74
“常にタイムリミットと優先順位を考え、仕事にメリハリをつけています。” “仕事中に思い浮かんだアイデアなどをメモに取っておくようにしています。”	89
“パートナーと情報共有を密に行っています。自分の不在中に対応していただけるよう、資料の該当箇所に付箋を貼っておくといった工夫を励行しています。”	122

## ■ 相談相手

家族・知人・職場などに、良き相談相手（メンター）やお手本となる人がいる。

該当事例	掲載頁
“夫は私を一職業人として尊重してくれて、良き相談相手にもなってくれました。”	48
“夫は単身赴任で離れていても、いつも一番応援してくれて、相談にも乗ってくれました。”	53
“先輩や同期に相談したり、励まし合ったりすることで解決できる悩みは少なくない。”	89
“子を持つ先輩女性自衛官が「できるわよ」と励まして下さり、私にもやれるかなと思いました。”	95
“当省の代々の女性先輩方がメンターのように接して下さったことは、ありがたかったです。”	103
“上司も含め、「その分野に長けているな」と思える人を捕まえて話を聞くのが一番。”	109
“夫は育児や仕事のことで、私がやる気を持って取り組めるような言い方で助言してくれます。”	116

## 不安・ニーズ要素の索引

16人の女性国家公務員への取材を通じ、その活躍と表裏一体で、表2(p.3)に示したような、様々な不安・ニーズ要素がある(あった)ことが分かりました。

以下の索引で、どの不安・ニーズ要素が、本事例集のどこに記載されているかが分かります。これを活用して、あなたの参考になると思われる事例にアクセスして下さい。

### ■ 職域・昇進

「女性を大切に」「女性に無理をさせない」という配慮はありがたいけれど、それを理由に、女性職員の職域や昇進等が制約されるべきではない。「マイナスの特別扱い」はしないでほしい。

該当事例	掲載頁
仕事では男か女かは関係ない。性別の観点ではなく、職業人としての観点で見てほしい。	93

### ■ いっそうの学び

自分は、大学院進学や留学等を通じて、仕事に関わる知見やスキルをもっと身に着ける必要があるように思う。自分の専門性を高め、キャリアアップを図るためにも、できることならもっと勉強したい。

該当事例	掲載頁
「仕事に活かしていくための学び」が課題である。	59

### ■ 未知の業務分野

異動などに伴い、これまで経験したことのない未知の分野の仕事を担当することになったとき、自分が任務を全うできるかどうか自信がない。

該当事例	掲載頁
初めての空港取締りで、知識と経験の不足を痛感。	34
かつて、専門知識を持たないメンタルヘルス分野の初代担当部員を命じられた。	108



## ■ 職責・マネジメント

昇進などに伴って仕事上の責任が増したとき、自分が職責を全うできるかどうか自信がない。特に、(中間)管理職となって部下を持ったとき、不慣れなマネジメントをきちんとこなせるだろうか。

該当事例	掲載頁
自分より知識も経験も豊富な部下を、責任者として指揮していけるだろうか。	34
管理ポスト(首席事務官)への着任に際し、初めてでもあり、不安を感じた。	59
管理職でありながら、仕事をつい自分で片付けてしまう傾向がある。	80
ポストが変わる度に不安を感じ、難しい仕事を自分ができるだろうかと思った。	101

## ■ 仕事の比重配分

育児・介護中は仕事より家庭を優先せざるを得ない場面が多いけれど、時がくればもっと仕事に打ち込みたいし、遠方への転勤もいとわない。でも、その「時」っていつなのだろう。遅すぎると自分のキャリアに影響するかもしれない。

該当事例	掲載頁
育児中で、深夜勤務や出張・残業の多い部署での勤務は当面は難しい(内心ではもっと貢献したい)。	42
育児休業による仕事のブランクを埋めたい。「育児で仕事は二の次」と思われたくない。	72
仕事で色々経験を集みたいが、育児を優先しなければならないことに葛藤を覚えた。	114
責任が増していく中で、育児と仕事をどう両立していくか、不安がないわけではない。	123

## ■ キャリア設計

どういったキャリアを積むことが自分に向いているのだろうか。与えられた目の前の仕事をこなすだけでなく、自分の適性や専門性を踏まえて主体的に判断したいけれど、どうやって決めればいいのか分からない。

該当事例	掲載頁
国家公務員Ⅱ種の先輩女性職員がほとんどおらず、参考となるキャリア設計が見つけれなかった。	46
キャリア形成のため異動は必要と理解しつつも、転勤を重ねる中で「このままでいいのか」という気持ちになった。	88

## ■ 仕事と家庭の両立

家庭生活（とりわけ育児や介護など、これまで女性がより多くを担ってきた活動）と仕事を両立できるかどうか、不安だ。

該当事例	掲載頁
介護で色々大変だったが、仕事を続けたかった。	23
産後休暇を終えて職場に復帰した後、育児をしながら仕事をこなせるだろうか。	47
夫の単身赴任など、一人で子育てをしなければいけない場面が多くあった。	53
仕事と育児の両立について、参考となる先例やモデルがあまり見つからない。	66
当時は育児休業制度もなく、仕事で自宅から離れることも多く、両立に不安を感じた。	94
子育てと仕事の両立は、夫婦の努力だけでは無理な部分がある。	102
親が近くに住んでいないこともあり、いざというときに頼れる人が少ない。	121

## ■ 勤務地と居住地

自分または同居家族（配偶者等）が遠隔地に転勤することになったとき、できれば離れて暮らすことは避けたいが、どうしたらいいだろうか。特に公務員は海外勤務も含め転勤が多く、人生設計にも関わる。

該当事例	掲載頁
転勤により配偶者と離れたら仕事と育児の両立に支障が生じる。	30
夫の単身赴任中は、子どもの世話をすべて自分一人でしなければならない状況に。	53
自宅から遠い場所に転勤したら、子育てと仕事の両立に支障が出るかもしれない。	113

## ■ 休業・休暇期間

育児休業・介護休暇の取得期間はどの程度にすべきだろうか。できるだけ子どもに寄り添ってあげたいが、長すぎると仕事の面で後れを取り、職場の「浦島太郎」になってしまうのではないかと。

該当事例	掲載頁
育児休業を取ることで仕事にコミットできず、「置いていかれている」と感じる。	73
仕事でブランクを作らないため、育児休業などは早めに切り上げるべきだろうか。	114

## ■ 途中退勤

保育園に預けている子どもが熱を出し、仕事中に迎えに行くことがたびたびある。仕事を途中で抜けることで、同僚らに迷惑をかけていないだろうか。

該当事例	掲載頁
子どもの看病で早退や休暇が続くと、仕事に支障が出る。	48
子どもの突発的病気で、月に何回か早退したり仕事を休むことがあった（申し訳ない）。	74
定時に退庁しつつ急な早退もたびたびあることについて、同僚たちに申し訳ないと感じた。	120

## ■ 妊娠中の体調

妊娠中（特に安定期に入る前）は体調に波があり、やむを得ず仕事を調整したり休んだりすることがある。同僚らに迷惑をかけないだろうか。

該当事例	掲載頁
妊娠中（特に初期）は体調がすぐれないが、周囲に遠慮して言い出しづらい。	28
つわりがひどく、満員電車で通勤できない。周囲にも「つらい」と言えない。	40

## ■ 周囲からの共感

仕事を一生懸命やることに対し、周囲（同じ女性も含む）から「あそこまで頑張るのはやりすぎ」と見られているのではないかと疑心暗鬼になることがある。自分は、女性社会人として共感されざるケースなのだろうか。

該当事例	掲載頁
生まれて間もない子どもを預けて働くことについて「子どもがかわいそう」と言われた。	47
子連れの単身赴任をやってきた自分は、周囲の女性職員からどう見られているのか。	82
女性として「頑張り過ぎ」で「望ましくない前例」と見られるのではないかと思った。	116

## コラムの索引

本事例集の文中に、インタビュー内容と関連するテーマについてのコラムを掲載しています。統計データによる過去と現在の比較、アンケート結果から窺われる国民意識、仕事と育児の両立をサポートするための各種制度など、テーマは多岐にわたっています。

下表に、各コラムのタイトルと掲載頁を記します。

### コラム一覧

タイトル	掲載頁
コラム①：介護休暇	25
コラム②：早出・遅出勤務	31
コラム③：国家公務員管理職に占める女性割合	36
コラム④：育児短時間勤務	43
コラム⑤：女性の年齢階級別労働力率	49
コラム⑥：病児・病後児保育制度	55
コラム⑦：自己啓発等休業制度	62
コラム⑧：「保育時間」「育児時間」制度	69
コラム⑨：女性の職業意識	76
コラム⑩：ベビーシッター利用補助制度	83
コラム⑪：ワーク・ライフ・バランスのための仕事のやり方	90
コラム⑫：「夫は外、妻は家庭」への意見	97
コラム⑬：男女の育児休業取得率	103
コラム⑭：男女共同参画社会とは	110
コラム⑮：国家公務員の研修制度	117
コラム⑯：子の看護休暇	123

---

## **女性国家公務員の活躍事例**

---

つらいこともあるけれど、  
「また一緒に仕事をしましょう」と  
言い合える職場を目指したい



## 秋元 京子 (あきもと けいこ)

農林水産省  
消費・安全局  
農産安全管理課  
課長補佐(生産安全担当)

- これまでのキャリアで、農作物や飼料原料の重金属等による汚染防止に関するリスク管理など、食品の安全確保に関わる各種業務を担当。
- 現在も食品安全の分野で、農作物の生産段階における病原微生物やかび毒による農作物の汚染防止を担当。
- 趣味はハイキング。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になる前に、民間にお勤めだったそうですね。

一度、民間に就職した経験があります。私立の中高一貫校で2年間、理科を担当していました。

もともと化学分析が好きだったものですから、授業で生徒たちと実験をしているうちに、もっと難しい分析や検査に取り組んでみたいという気持ちが大きくなっていったんです。それで転職することにしました。

### 【ロールモデル】 民間から国家公務員への転職の「経験」

“教師をしていましたが、もっと難しい化学分析に取り組んでみたいという気持ちから、転職することにしました。”

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、農林水産省を選んだのはなぜですか？

転職活動をしたときは好景気でしたから、食品会社の検査部門や研究部門など民間企業もあちこち訪ねましたが、同時に国家公務員も転職先として視野に入れていました。父が公務員だったので公務員という職業を身近に感じていて、自然と選択肢に入ってきた感じですね。

訪問したいいくつかの行政機関の中に、肥飼料検査所（現在の独立行政法人農林水産消費安全技術センター）という、肥料と飼料の安全を確保するために検査などを行う、農林水産省の機関がありました。そこを見学させていただいたとき、当時自分が仕事に求めているものにとっても合致するなど感じるものがありまして、そこに勤めることに決めました。いまは人事異動で農林水産省の本省に勤務しています。

—— 転職し、農水省の検査機関で新しい仕事に取り組んで、どうでしたか？

肥飼料検査所では飼料の仕事にすごく魅せられました。飼料中の残留農薬、かび毒、病原微生物などを分析・検査したり、飼料工場へ立入検査をしたりする仕事ですが、さらに、これらの仕事の合間に新しい飼料の分析方法を開発するというのもやっていました。ルーチンワークで検査を行うだけでなく、自分たちで分析方法を開発するというクリエイティブな仕事ができるところに、大変魅力を感じました。

私は自分で分析や検査をして、その結果得られたデータがどんな意味を持つのか考えることが好きなので、そういう私には飼料の検査業務もいまの仕事も合っていますし、楽しいですね。

#### 【ロールモデル】仕事の「やりがい」、職業人としての「自分らしさ」

“ルーチンの業務だけでなく、新しい分析方法の開発というクリエイティブな仕事ができるところに、魅力を感じました。”

“得られたデータがどのような意味を持つのか考えることが好きな私に、いまの仕事は合っています。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 秋元さんは、専門性を持って仕事をするという明確な姿勢を持っています。しかも好奇心が旺盛ですね。社会人になると現実問題として好奇心を持ちながら仕事をするのはなかなか難しいです。でも秋元さんは好奇心を持ち続けて、自分の専門性を高めるエネルギーにしています。[上司の男性]

—— 民間と国家公務員の違いは何でしょう。

国家公務員になって痛切に感じたのは、自分が思っていた以上に、国家公務員の仕事は社会への影響力が大きいということです。例えば法令を施行したり改正したり、ルールを変えることができます。過去に飼料の安全を確保するための基準値を作るポジションにいましたが、基準値の設定することが飼料の輸入、生産や流通などに大きな影響が及ぶことを強く感じました。

社会への影響が大きいので、すごく注意深くやらなくてはいけないなと思っています。生半可な気持ちやいい加減な知識ではできませんし、やってもいけないと思います。知識は急に身に付くものではないので、なかなかできませんが、日頃から勉強することが大切だと思います。

国家公務員の仕事は緊張感が伴いますし、プレッシャーで怖いと感じることもあります。それだけに、周囲からよかったねと言われるだけでなく、消費者や国民に還元できるような仕事を上げることができたときの喜びはひとしおですね。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“国家公務員の仕事は社会的に影響が大きいので、日頃から勉強することが大切です。”**

—— 印象に残っている業務は何ですか？

1つだけご紹介しますと、東京電力福島第一原子力発電所事故の直後、消費・安全局担当の審議官（当時）を中心として、「農地土壌中の放射性セシウムの濃度」と「その土壌で育った農作物中の放射性セシウムの濃度」の比、これを「移行係数」と言いますが、この係数について国内外の分析データや文献を調査し、あくまでも目安ですが、「指標」として係数を公表しました。もし私が生産者だったら、農作物を育てたいけれど放射性物質による汚染が心配なので、放射性物質の影響の小さい農作物を選んで育てたいと思うでしょう。この指標は農作物を選ぶ際の参考に使っていただけます。あるいは、既に収穫を待つばかりの農作物中の放射性物質の濃度が食品の規制値を超えていないかどうか確認するため、その濃度を測定すべきかどうか迷ったときには、土壌中の放射性物質の濃度を測定して指標を活用することによって農作物中のおおよその濃度が推定できるので、農作物の調査が必要かどうか判断できるでしょう。自治体や生産者にとっては営農に役立つ情報、消費者にとっては食品の安全に関する情報として、実際に活用されたことを願っていますし、また、そう信じています。

このような災害は起こって欲しくないですが、国の機関に働く者として、関連する色々な情報やデータを集め、それを分析することによって正確な情報を国民に提供していくことは大



切な役割だと認識しています。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 科学的な知見を仕事に活かすには、自分自身の勉強で専門性を高めていけばいいので、出産などで多少キャリアに中断があったとしても、復帰してから取り返せるんじゃないかと思います。そういう意味で、科学的知見に基づく業務はワーク・ライフ・バランスに馴染みやすい面があり、女性の登用を進める上でのキーポイントの1つになり得るのではないのでしょうか。[上司の男性]

—— 仕事を続ける中で直面した困難や問題はありますか？

私の場合、毎週末、実家に通って親の介護をしています。家族が一丸となって親の面倒をみているので、私は幸いなことに仕事と両立できています。

介護を始めた当初は、これからどうなるのかな、といろんなことに不安になりましたね。真偽のほどは分かりませんが「介護中に夫婦や兄弟の仲が悪くなることが多い」という話を聞いていたので、介護をきっかけに家族が仲たがいがいしないように注意しようと思いました。おかげで介護への心構えみたいなものができたと思います。また、介護がそれほど大変なら、大変なものとして受け入れた上で、仕事もして、両方ともほどほどに頑張ろうって思いました。「家族と一緒に介護する」、「がんばりすぎないようにする」のおかげで、介護と仕事を続けられている気がします。

#### 【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求

“介護をしています、幸い仕事と両立できているので、このまま仕事を続けていきたい。”

—— 介護ではどんなご苦労がありましたか？ また、仕事を辞めようと思ったことはありますか？

当初は自治体がどのような介護支援制度を用意しているかもよく知らなかったもので、妹と手分けして調べました。だんだん使えるものと使えないものがわかってきましたが、何とかやっていけそうだと自信を持って思えるまでには2、3カ月かかりました。

数年間は休みがちで残業もあまりできないかもしれないけれど、仕事は続けたかった。現実問題として介護にはお金がかかるだろうし、収入を確保しておきたいということもありました。

### 【ニーズ】「仕事と家庭の両立」の実現

内容：介護で色々大変だったが、仕事を続けたかった。

対応：後述のように、上司・人事への相談や家族との役割分担を通じて、両立を実現。

—— 実際に仕事と介護を両立するために、どうしましたか？

介護を始めた当時の上司には、すぐに相談したと記憶しています。自分自身がどの程度忙しくなるのか全く分からなかったので、看病や色々な手続きなどでとにかく休むことが多くなるということを告げ、理解と協力を仰ぎました。最近では私も家族も介護に慣れてきたので、現在の職場の上司・同僚には介護のことを話してとりたてて協力をお願いすることはしていません。

しかし、自分の希望を伝える機会があるときは必ず人事担当に家庭の事情を伝えています。現在の職場も、おそらくそういう配慮があつての配属だと思います。

家族みんなで協力して、また、できるだけデイケアなど自治体の介護支援制度を活用して介護しています。いざというときには夫も身軽に動いてくれますのでとても助かっています。おかげで、この数年間は、私は毎週末に実家に帰るだけで、平日に休むのは1年間に何日もありません（⇒コラム①：介護休暇）。

おかげさまで、これまで“仕事か介護か”という二者択一を迫られるようなことはなく、なんとか両立してこられました。先ほど、「介護中に夫婦や兄弟の仲が悪くなる」という話を人から聞いたとお話ししましたが、実際は、家族でこのことをよく話題にしますので、良い方向に転じたこともけっこうありますよ。

### 【ロールモデル】介護での「家族との役割分担」

“家族が一丸となり、みんなで協力して介護をしています。”

—— 働きやすい職場づくりに向けて、何か実践しておられますか？

現在、私の周囲には育児や介護をしている人はいないんですが、職場の雰囲気として、体調が悪い人がいたら「早く帰って休んで下さい」と声を掛け合うようにしています。もし今後、育児・介護をしている職員がいらっしゃったときは、やはりみんなでサポートしたいと思います。

平常時の残業時間をもっと減らすように、自分たちの仕事のやり方を見直さないといけない

と思います。ただ「減らしましょう」と呼びかけるのではなくて、業務を効率的に終わらせるために上司も自分自身も考え、より良い方法を採用する必要があると思うんです。私たちの給料は国民の税金ですから、同じ成果が上がるなら短時間で済んだ方がいいと思います。

私は上司・同僚となるべく密にコミュニケーションを取ることを心がけています。人間関係は仕事の基盤ですし、互いの意見を理解する努力は惜しみたくありません。その結果、例えば「秋元さんと仕事ができてよかったです」って言われると嬉しいです。仕事ではつらいなあと感じるときもあるけれど、最後には「また一緒に仕事をしましょう」と互いに言い合えるような職場を目指したいですね。そういうことが仕事への原動力になるので。

#### **【ロールモデル】「仕事のやり方」と「職場の人間関係」**

**“平時の残業を減らすよう、業務を効率的に終わらせる方法を採用したい。”**

**“つらいと感じるときもあるけれど、「また一緒に仕事をしましょう」と言い合える職場を目指したい。そういうことが仕事への原動力になる。”**

#### **【職場の同僚らのコメント】**

- 秋元さんはもともと後輩を熱心に指導する人で、課長補佐となった現在も、部下と丹念に打ち合わせをしたり、モチベーションを高める配慮をしたりと、非常によくやっているといます。[上司の男性]
- 秋元さんは気配りとコミュニケーション力がすごいなと思います。お互い誤解がないようにして進めるということも徹底していますし、同じ部署の職員だけでなく、カウンターパートや事業者と接するときも上手にコミュニケーションしつつ、相手の意図を引き出す点が、とても参考になります。[部下の男性]

### <コラム①:介護休暇>

- 国家公務員の「介護休暇」は、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母などで、負傷、疾病または老齢により 2 週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合に付与される休暇です。介護休暇を取得できる期間としては、連続する6か月の期間内において必要と認められる期間取得できることとされています。
- 介護休暇の単位は、1日または1時間であり、1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ始業時刻から連続した、または終業の時刻まで連続した4時間の範囲内です。
- さらに、「短期介護休暇」という制度を利用することもできます。これは、職員が、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護や必要な世話を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合に付与される休暇で、原則として年5日利用できます。利用単位は1日または1時間です。

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「介護休暇とは(Q&A)」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/kai-gokyuka-hyoudai.html>)及び「短期介護休暇とは(Q&A)」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/tankika-igokyuka-hyoudai.html>)の記述に基づいています。

#### <参考>

- 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)
- 人事院規則 15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)

# 職場では「育児を言い訳にしない」 という気持ちで 仕事に取り組んでいます



## 飯見 有花 (いみ ゆか)

国土交通省  
運輸安全委員会  
事務局総務課  
専門官

- これまでのキャリアで、交通バリアフリーの推進、海事関係法律の改正、国土交通省海事局組織改正などを担当。
- 現在の担当は、運輸安全委員会の業務改善(ミッション作成、事故調査報告書の記載見直し、情報発信のあり方検討)など。
- 趣味は山登り。一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、国土交通省を選んだのはなぜですか？

もともと環境問題に関心があり、環境保全のために取り組める仕事に就きたいと大学時代から思っていました。最近では民間企業も何らかの形で環境に対する取り組みをしたり、環境そのものをビジネスにしていたりして、それは個別の対策としては重要ですが、国家や世界といった、より大きな枠組みを変えていく仕事に携わりたいと思い、国家公務員を目指しました。

環境省や経済産業省など環境問題を扱っている府省は多々ありますが、自分は、環境だけに目を向けた取り組みよりも、経済性や暮らしの利便性とのバランスを考えることに魅力を感じました。それが国土交通省を選んだ理由です。国土交通省は、環境保全と経済性・利便性の両立を考えた施策を実施したり、モーダルシフトなど環境負荷の少ない運輸システムを検

討しています。そういうところに魅力を感じています。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“国家や世界といった、より大きな枠組みを変えていく仕事に携わりたい。”**

—— どんなどきに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

国家公務員の仕事は、はっきりとした成果が見えにくい面があります。例えば民間のメーカーなら、新製品を開発し、それがヒットして売れる、というように比較的スピーディかつ客観的に成果を確認できます。でも国家公務員の場合、綿密な制度設計や多数の関係者との調整、そして法改正などによる制度改正を行い、さらにその成果が現れるのは数年またはもっと先だったりします。ですので、即時かつ明確に成果を感じる機会はさほど多くありません。

そもそも政策というのは、じわじわと時間をかけて社会に影響を及ぼしていくものです。苦勞して練り上げた新しい政策が、賛否両論を含め社会的な評価を受けつつ、着実に社会に影響を与えて国民生活をより良いものへと変えていく。そういう長期的視野での国の土台作りが、国家公務員にとっての大きなやりがいだと思っています。

そういう中でも、かつて担当した駅構内等交通分野のバリアフリー推進の取組は、比較的成果が見えやすいものでした。例えば、駅ホームで内方線付き点状ブロックを敷設し、目の不自由な方にも線路がどちら側にあるか判断しやすくなるようにしたり、エレベータの設置を進めたりする取組に関わりました。いま私自身、子を持つ母としてバリアフリーのありがたさを体感しています。昔と比べてハード面での育児環境はずいぶん向上していて、育児中の親御さんたちはきっと外出しやすくなっているに違いありません。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“長期的視野での国の土台作りが、国家公務員にとっての大きなやりがいです。”**

—— 一女の母でいらっしゃいますね。

仕事をする中で子どもをもうけたことは、私にとってとても思い出深い経験になりました。妊娠が判明した当時、とても忙しい部署にいて生活が不規則だったんです。妊娠初期で体調がすぐれない中で長時間働いて身体的につらい状況でした。さらに、安定期に入るまで無理は禁物なのに不規則な生活をしていること自体にストレスを感じて、気持ちの面でもつらくなりました。妊娠は初めてで不安もありました。早く周囲に相談すればよかったのですが、

そのときは「みんな忙しくても頑張っているのに自分だけ『つらい』とは言えない」と思い、一人で悩みを抱え込んでいたんです。

そんなときにちょうど人事担当者との定期面談があり、そこで体調がよくないこと、どうしてよいか分からず悩んでいることを思い切って打ち明けました。そうしたらその方が働きかけてくれ、また、直属の上司等が即座に色々と調整してくれて、作業負荷が比較的軽い部署に移ることになりました。

おかげで心身の疲れや悩みを克服し、無事に出産を迎えることができました。ただ、いま考えると、もっと早くまずは直属の上司に相談すべきだったと反省しています。あのときは限界まで我慢していたので、たまたまその時期にあった人事担当者の定期面談で相談して初めて「えっ、そうだったの？」ということになり、急遽の調整により上司・同僚をはじめ周囲に必要以上に迷惑を掛けてしまったという悔いがあります。いまだから冷静に言えますが、組織で動いている以上、周囲への早めの相談が大切なんだと思います。

#### **【ロールモデル】 職場での「コミュニケーション」**

**“組織で動いている以上、悩みや問題があれば、周囲に早めに相談することが大切。”**

#### **【不安】「妊娠中の体調」の維持・管理**

**内容:** 妊娠中(特に初期)は体調がすぐれないが、周囲に遠慮して言い出しづらい。

**対応:** 自分のためにも組織のためにも、上司にきちんと伝える。

—— いま育児の真最中ですね。

娘は保育園に通っています。出産に当たり、産前・産後休暇と育児休業(1年間)を活用しました。仕事復帰後の現在は8時45分~17時30分の早出勤務の適用を受けています(⇒**コラム②: 早出・遅出勤務**)。保育園で子どもを出迎えた後、19時頃には帰宅できます。成長期の子どもには規則正しい生活が何よりも大切なので、この制度によって大変助かっています。

#### **【ロールモデル】 仕事と家庭の「両立支援制度」活用**

**“産前・産後休暇と育児休業に加え、仕事復帰後は早出勤務制度を活用しています。”**

—— 仕事と育児をうまく両立できていますか？

保育園で子どもを出迎えるため、基本的に残業ができないので、予定していた仕事が終わら

ないときは早朝出勤（残業ならぬ早業）をするなどしてカバーします。育児に重きを置いた生活ですが、そうであっても最低限の職務を果たす、つまり、「育児を言い訳にしない」という気持ちで仕事に取り組んでいます。

**【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求**

“「育児を言い訳にしない」という気持ちで仕事に取り組んでいます。”

**【職場の同僚らのコメント】**

- 飯見さんは子育てのため帰る時間が決まっている中で、専門官としての役割を解っていて、時間配分の工夫や早出残業などにより与えられた職務を全うし、子育てと両立しています。やるべき仕事はきっちりやるという姿勢を、同じ社会人として尊敬しています。  
[部下の女性]
- 職場には女性を特別視する雰囲気はありません。ただ、子育てのため残業できないという飯見さんの状況は皆が理解し、配慮しています。飯見さんが両立を目指し、育児をしつつ仕事も手抜きせず頑張っているからです。[同僚の男性]
- 飯見さんが帰宅した後に業務が入ることも当然あるので、それに備えて積極的に情報を共有してもらっています。仕事に関するどんな細かいことでも話してくれます。ご本人がいないとき誰でも対応できるよう、飯見さん自身が心がけてくれているようです。[同僚の男性]

—— 他にも仕事と育児を両立するポイントはありますか？

仕事を持ちながら育児をやっていく上で、やはり夫の育児参加はとても大きいです。夫も国家公務員ですが、彼も私も実家が遠方にあり親に育児を手伝ってもらうことができないので、夫婦で結束して育児に取り組んでいます。夫は遅出勤務（10時～18時45分）で子どもを保育園に送り届け、私は早出勤務（8時45分～17時30分）で子どもを迎えに行く。その他にも夫婦で色々分担しながら育児をしています。夫婦で協力して子どもを育てることを前提とした、良い意味での「男女の役割分担」を実践していると言うと、ちょっと言い過ぎでしょうか（笑）。

今後、もし夫が遠方に転勤になった場合、できるだけ自分も同じ地域に異動させてもらえるよう、人事課に希望を伝えるつもりです。夫婦で一緒に子育てに取り組む生活スタイルをできる限り続けていきたいからです。

**【ロールモデル】育児などでの「家族との役割分担」**

“夫は遅出勤務で子どもを保育園に送り届け、私は早出勤務で迎えに行く。その他にも夫婦で色々分担しながら育児をしています。”



### 【職場の同僚らのコメント】

- 私の周りには、出世をあきらめて育児に重きを置くという女性職員もいました。でもいまは、飯見さんのご家庭のように男性（夫）も育児に協力していこうという、お子さんを大切にする姿勢が見ているので、そういう働き方を見ていると尊敬できますし、そういう人がいる職場でなら自分も頑張っていけるのだろうなという気持ちになります。[部下の女性]

### 【不安】「勤務地と居住地」の分離

内容：転勤により配偶者と離れたら仕事と育児の両立に支障が生じる。

対応：できるだけ配偶者と同一地域に異動できるよう、人事担当に相談。

—— 仕事と家庭のバランスについて、職場の理解はありますか？

私と同じく子持ちで共稼ぎの同世代の同僚がいます。なので、お互いの状況や苦勞を理解し、配慮し合う関係ができています。私はたとえミーティング中でも 17 時 30 分に帰宅させてもらっていますが、それで嫌な顔をされることは一切ありません。

職場では、子どもが病気になったときの対処法とか保育園のこととか、子持ちならではの話題が会話に上ることもあります。それがコミュニケーションの一助にもなっています。女性の私よりも育児関係の制度に詳しくて、的確にアドバイスしてくれる男性職員もいますよ。

### 【ロールモデル】相互理解のための「職場の人間関係」

“同僚たちが私と同じ子持ちで共稼ぎなので、互いの状況や苦勞を理解し合えています。”

### 【職場の同僚らのコメント】

- 飯見さんが 17 時 30 分に退勤することについて文句や嫌味を言う人はいません。子を持つ同じ親同士、育児の苦勞は解ります。打ち合わせの途中でも業務を切り上げることにについては、育児休業明けという状況では当たり前の対応で、特段の配慮とは思っていません。[同僚の男性]
- ワーク・ライフ・バランスがクローズアップされたのはつい最近のこと。仕事と出産のどちらかをあきらめざるを得ないことのないよう、休暇・休業等の制度拡充とともに、職場レベルでは、自分の事情を理解し、考えてくれる相談相手がいることが重要だと思います。[部下の女性]

—— 活き活きと仕事をするために日頃から心がけていることはありますか？

夫も私も、子どもと過ごす時間を大切にしています。夫には朝、保育園に送り届けるまでの時間が、私には保育園で出迎えた後の時間が、子どもとの触れ合いの時です。それが仕事の活力源にもなっています。

仕事と育児とを両立させる上で早出勤務などの育児支援制度は有効で非常にありがたいのですが、同時に、霞が関全体の仕事のあり方として、現在オーバーフロー気味の業務内容自体が適正化されていき、誰でもワーク・ライフ・バランスを実現できるようになっていければよいと思います。

### <コラム②:早出・遅出勤務>

- 国家公務員が仕事と育児、介護等を両立できるようにするための職場環境整備の一環として、早出・遅出勤務制度があります。
- これは、小学校入学前の子を養育する職員、放課後児童クラブ等に通う小学校の子を迎えまたは送りに行く職員、あるいは日常生活を営むのに支障があり介護を要する親族を介護する職員が、養育または介護をするために請求した場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げて勤務することができる制度です。男女問わず利用できます。
- 職員は、各府省であらかじめ定められた育児または介護を行う職員の早出・遅出勤務の始業・終業の時刻の中から希望のものを選択します。適用期間は、子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間、あるいは介護を必要とする間とされています。
- この制度を育児で活用する場合、小学校入学前の子については、保育園への送迎やベビーシッター等が来るまで自ら面倒を見る場合などに役立ちます。また、放課後児童クラブ等に通う小学校の子については、放課後児童クラブ等への迎えや送りに有効です。

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「職員の勤務環境／両立支援(育児休業等)／早出遅出勤務とは」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/hayadeosode.html#Q1>)の記述に基づいています。

<参考>

- 人事院規則 10-11(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限)

# 仕事と家庭のどちらかを選び どちらかを犠牲にすべきとは思いません



## 池田 美穂 (いけだ みほ)

財務省  
函館税関 札幌税関支署  
旭川空港出張所長

- これまでのキャリアで、監視部管理業務、港での通関手続、輸出入貿易統計の作成などの業務を担当。
- 現在、函館税関の旭川空港出張所長として、同空港から出入国する旅客の手荷物検査や通関手続等の責任者を担当。
- 趣味は海外旅行と舞台(芝居)鑑賞。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、税関という職業を選んだのはなぜですか？

就職活動をしたときに、「公務員か、民間企業か」と周りの人たちの進路が分かれていく中で、自分なりに考えて公務員を選びました。社会的役割を果たしている民間企業ももちろん多くありますが、公共のために何かをしたかったのです。公務員のなかでも、より公共性の高い国家公務員の仕事に強く惹かれていました。

税関を選んだ理由は、大学で専攻した刑法の知識と、むかしから好きで勉強していたロシア語を活かせる職場に感じたからです。そして、国民の安全・安心を脅かす不正薬物などの水際阻止という税関の大きな使命に魅力を感じました。

### 【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」

“公務員のなかでも、より公共性の高い国家公務員の仕事に強く惹かれました。”

—— どんなときに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

税関の職場には色々な分野の仕事があって割と頻繁に異動します。1つの仕事にじっくりと携わることも大切ですが、業務を広範囲に経験することは、自分を成長させ、組織の全体像も見えてくるようになってくると思っています。

これまで私自身も、密輸取締りや輸出入貨物の検査・通関、総務関係など様々な分野の業務を経験し、今でも、知識や経験のない仕事にぶつかることがしばしばあります。そんなときには一から勉強し、ときには先輩に教をを請いながら克服して来たわけですが、ひとつの仕事をも自分のものにしたとき、ハードルを越えた充実感と、手ごたえを感じますね。

**【ロールモデル】 仕事の「やりがい」**

**“一から勉強し、ひとつの仕事をも自分のものにしたとき、ハードルを越えた充実感と、手ごたえを感じます。”**

—— 様々な業務を経験してきて、印象に残っていることはありますか？

かつて密輸取締業務を担当していた頃ですが、当時は、ロシアからの入港船が右肩あがりに増え続けた時期で取締業務は大変な忙しさでした。男性職員に混じって船の検査、張込みなどに奮闘し、違反者の取り調べなどでは得意のロシア語も活かして、ハードでしたが良い経験になったと思っています。

とにかく、若手時代の現場での経験が印象に残っていますね。「自分はこれまでにあんなこともこんなこともやってきた」という記憶が蓄積されて、現場はこうなんだという皮膚感覚として残っています。

いまは出張所長として、組織の方向性をしっかりと見定めた舵を取ることに、かつての経験を仕事のしやすい現場づくりに活かすことができればと思っています。

**【ロールモデル】 蓄積された多様な「経験」**

**“かつての経験を仕事のしやすい現場づくりに活かすことができればと思っています。”**

—— 税関の仕事をするには多種多様な知識が求められますね。

私が密輸取締りを担当していたころは、増え続けるロシア船に対応するため、私のロシア語

が大いに役立った時代でした。当時、ロシア語を話す職員は非常に少なかったのですが、今の函館税関には、ロシア語を話す後輩たちがどんどん増えていて、操るレベルも目を見張るものがあります。

輸出入貨物の通関・検査業務でも、以前はコンテナにもぐり込むようにして検査を行っていたのが、今は、コンテナをまるごと透視するX線など様々な検査機器が導入されています。それらを有効に使うためにはノウハウも必要ですし、輸出入貨物を適正に通関するには各省庁が所掌する法令などの知識も必要となります。

ですので、どの職場に異動しても一からの勉強が必要ですし、以前に経験した職場に戻っても関係法令が変わっているでしょうから、最新の知識を得るためには勉強が必要です。常にキャッチアップしなければなりません。

#### **【ロールモデル】勉強の繰り返しによる「自己研鑽」**

**“異動したら一から勉強。最新知識を得るには勉強してキャッチアップしなければなりません。”**

—— 昇進に伴い職責も増しますが、どう対応してきましたか？

初めて空港の密輸取締業務で課長補佐として勤務したときですが、職場や外部の方の会話で飛び交う空港の専門用語が理解できず苦勞した思い出があります。私より知識も経験も豊富な部下が何人もいるなか、責任者に近い立場で指揮していかなければならないので、法律や通達を必死に勉強したり、ベテランの同僚や部下の仕事ぶりを観察してテクニックを自分のものにするよう努力しましたね。当時の部下は「頼りない上司だ」と思っていたかもしれませんが、慣れるまでは気負わず、部下を信頼して、任せられる仕事はどんどん任せるようにしていました。

上司として難しい判断を迫られて、部下の「こういう選択肢があって、こういうメリットがありますが、どうしますか？」というアドバイスに助けられた場面も少なくありません。本当に部下には恵まれてきました。感謝しています。

#### **【ロールモデル】仕事における「同僚らの支え」**

**“業務判断に際し、部下が選択肢などを示し、決断しやすいよう配慮してくれました。”**

#### **【不安】「未知の業務分野」と「職責・マネジメント」への適応**

内容：初めての空港取締りで、知識と経験の不足を痛感。

自分より知識も経験も豊富な部下を、責任者として指揮していけるだろうか。

対応：気負わず、部下を信頼して、任せられる仕事は任せる。

—— 出張所長の立場に就いて、どのように感じていますか？

やはり大変ですね、忙しさというよりは責任という点で。いまの立場は管理職としての仕事がたくさんあり、これまでは上司に言われたとおりにやっていたらよかったものが、今度は自分が指示を出す立場です。若手の頃みたいに法律とか通達を読んでも事足りるというものではありません。本関などから「制度がこう変わりそうだけど、どう思う？」とコメントを求められることもしばしばです。

函館税関では、女性の出張所長というのはおそらく初めてのケースです（⇒コラム③：国家公務員管理職に占める女性割合）。私が勤務する旭川空港出張所は、所長の私を含めて2名だけからなる職場です。これまで私が勤務した職場は部門が細分化された比較的大規模な職場でしたので、自分の担当する仕事ははっきりと決まっていたのですが、いまは何でも2人で協力しながらやっています。

**【ロールモデル】 活躍の場所の「開拓」**

**“函館税関で、女性の出張所長は初めてのケースです。”**

—— 現在、単身赴任中ですね。

今回、初めて単身赴任をしています。

かつては、女性は結婚したら仕事を辞めるのが当たり前という考え方が根強かったように思います。私自身は仕事と家庭について、どちらかを選ぶ、あるいはどちらかを犠牲にするというようには考えていませんでしたので、いつかは「単身かな」と気持ちの準備はしていたつもりでした。ですが、初めてそうなったときには正直言って慌てましたね。夫も、函館税関の職員ですので、できるなら一緒に生活できる環境で勤務を続けられればという思いもありました。でも、仕事は続けていくこととしていましたし、何よりも初の女性所長でしたので「やるしかない」と奮起したわけです。

家族は大切ですし、一緒に生活できるのがベストでしょうが、函館税関は広い管轄に官署が点在しているので、「異動」即「引っ越し」となるケースも多くあります。子どもの就学などで単身赴任を選択する職員も少なくありませんが、それも、大事な家族を守る1つの方法ではないでしょうか。

**【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求**

**“仕事と家庭について、どちらかを選び、どちらかを犠牲にすべきとは思っていません。”**

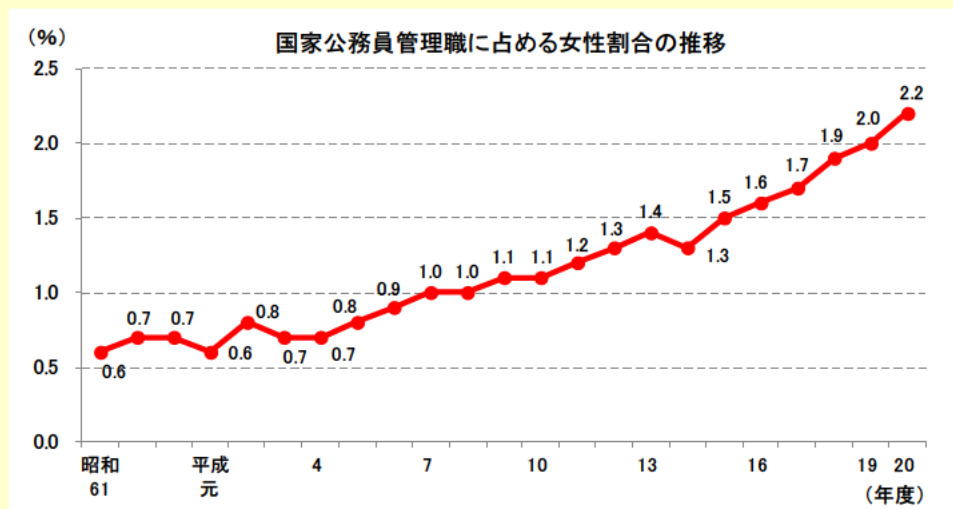
—— 貴方のように活躍したいと考えている女性へのメッセージをお願いします。

自分の進む道に迷ったとき、一番大事なのは「自分がどうしたいか」「自分が何を大事にしたいか」ということだと思います。努力しても必ず道が開けるとは限らないですが、自分が後悔しないことが大切です。努力してだめでも、自分がこれしかないとした選択なら納得できるはず。

人の気持ちは環境によって変わっていくものなので、途中で路線変更してもいい。ただし、自分の選択には責任が伴うことは忘れずにいたいですね。

### <コラム③：国家公務員管理職に占める女性割合>

- 中央官庁で働く女性の職域(仕事上の持ち場、職務範囲)は着実に拡大しています。それに伴い、重要で責任の伴う職務に女性職員が登用される機会も増えています。下図によれば、国家公務員の管理職に占める女性の割合は平成5年度頃から上昇基調となっています。
- ただ、直近年においてもその割合は2%強であり、欧米等に比べ後れを取っているとの指摘もあります。能力と意欲のある女性の登用がさらに進んでいくことが求められます。



注：平成15年度以前は人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」、16年度以降は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果より作成。

出所：内閣府『平成23年版 男女共同参画白書』

仕事は「子どもがいるからできない」ではなく、「子どもがいても頑張ればできる」と前向きに捉えています



## 石川 真由美 (いしかわ まゆみ)

外務省  
国際情報統括官組織  
第四国際情報官室  
課長補佐

- これまでのキャリアで、外務本省国連政策課勤務(安保理改革)、在英国日本大使館勤務(政務・総務・経済)、内閣官房勤務(安全保障・危機管理)等の業務を担当。
- 現在は、外務本省にて対外関係情報の収集・分析を行う部署の課長補佐。
- 趣味はロンドン勤務時代に始めたヨガ。一男の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、外務省を選んだのはなぜですか？

私は親の仕事の関係で、中学3年からの約4年間、米国ケンタッキー州で暮らしました。その経験がきっかけで、仕事に就いたら海外で働きたいという思いが芽生え、色々考えた結果、外務省を目指すようになりました。ですから私の場合、「国家公務員」というよりは「外交官」になることを目指し、大学2年生頃から準備を始めて、当時の外務I種試験(国家公務員試験I種に相当)を受けました。

民間企業への就職も視野にはあったのですが、(国家)公務員は男女平等の職場環境だというイメージがあり、魅力を感じていました。国家公務員の仕事をするには常に勉強をして自分を高めることが必要であり、そういう環境に身を置いていたいとも思っていました。また、私は仕事を長く続けたいと思っていたので、産前・産後休暇や育児休業などの制度がし



っかりしている国家公務員を選んだとも言えます。

結婚や出産を機に仕事を辞めると、それまでの積み重ねが途切れてしまい、もったいないなと思います。私の母は専業主婦でしたが、子育てが落ち着いた頃に自由のきく服飾関係のアルバイトを探してきて、仕事と家事とを両立させ忙しくも生き生きとしていました。そんな姿を見て育ったので、私自身、努力して身に付けてきた知識や経験を活かしつつ、仕事という社会との関わりを維持し、忙しくも澁刺としていたいと思っています。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」と、社会人としての「自分らしさ」**

**“国家公務員は常に勉強して自分を高める必要があり、そういう環境に身を置いていたい。”**

**“努力して身に付けてきた知識や経験を活かして仕事という社会との関わりを維持していきたい。”**

—— どんなどきに国家公務員としてのやりがいを感じますか？

外務省職員として、やはり特にやりがいを感じるのは在外勤務時です。私はまだ在英大勤務しか経験していませんが、その時にクラスター爆弾使用禁止条約に係る業務を担当した時のことが強く印象に残っています。本省からの訓令を受け、日本と置かれている立場が近いと目されていた英国の考え方や今後の方針について英外務省担当者から聴取しました。クラスター弾は人道問題が多いとして、それまでも既存の枠組み（特定通常兵器使用禁止制限条約：CCW）で議論されていたのですが、有志国が「オスロ・プロセス」と呼ばれる新たな枠組みを立ち上げて議論をリードしたものです。英国は、当初オスロ・プロセスに慎重な姿勢を示していたようですが、国際社会や国内世論の動きを見つつ、クラスター弾禁止に向けて議論をリードすべきとの方針に転換した模様で、その戦略というか攻め方は外交上手の英国ならではの非常に勉強になりました。また、本省の担当者より、英国の立場についての私の報告が大変役立ったと評価してもらえたことも嬉しく、外交官としての醍醐味とやりがいを覚えました。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“クラスター爆弾使用禁止条約をめぐる英国の考え方を聴取・報告した際等に、外交官としての醍醐味とやりがいを覚えました。”**

—— ほかに、思い出や記憶に残っている業務はありますか？

在外勤務時には、ときに大きな国際会議や首脳会談等のイベントに関するロジ業務を経験します。大型行事に係る接遇全般に関する仕事を私たちは“ロジ”と呼びます。私の在英大勤

務は 2005 年 7 月からでしたが、英国北部のグレンイーグルスで開催された G8 サミットのロジ支援が正に最初の仕事でした。サミット・ロジでは、様々な事前の調整に加え、当日の配車や会場へのアクセスパス回しなど、分単位の綿密なスケジュールを計画・実行することが求められます。また、サミット開催期間中にロンドンでテロが発生するという予期せぬ事態に際し、大使館の大半の人員はエジンバラに出張してサミットに対応していたので、並行してテロ情報も収集するという緊迫した事態を体験しました。私自身は壮大な業務の一端を担っただけですが、大型行事の裏側で行われるロジ業務の大変さを垣間見ることができたのは、今後の外務省人生において大きな糧になると思っています。その翌年には、天皇・皇后両陛下の非公式の英国訪問の準備に携わり、先遣隊の受け入れや、両陛下のご訪問先における導線確認や連絡・調整等を担当しました。

外交の舞台裏を支えるロジは、外務省のとても大切な仕事の 1 つです。まだ駆け出しの頃に幾つかの大きなロジを経験できたことは、私にとって大変勉強になりました。

#### **【ロールモデル】仕事の「経験」の蓄積**

**“外務省の大切な業務の 1 つであるロジを、駆け出しの頃に幾つか経験できたことは大変勉強になりました。”**

—— ご家庭のことに話が変わりますが、一男の母でいらっしゃいますね。

はい。出産するに当たって産前・産後休暇と育児休業の制度を活用しました。私の場合、産休・育休以上にありがたかったのは妊娠中の通勤負担の緩和措置（妊産婦を対象に、1 日に 1 時間を超えない範囲で通勤時間帯を調整できる制度）です。妊娠初期のつわりが酷い頃は満員電車に乗れるような状態ではなく、混雑時を回避するため通勤時間帯を調整して出勤させてもらいました。臨月近くになるとお腹も大きくなり傍目に妊娠していると分かるため周囲も気遣ってくれますが、妊娠初期の見た目では妊娠していると分からないときが最も体調的に辛いにもかかわらず周りに全く配慮してもらえないという辛い時期があります。通勤時間を 30 分ずらすだけで相当混雑が緩和され、乗車時の気分の悪さはかなり軽減されたので大変助かりました。

一般的に妊娠後安定期に入るまでは流産の可能性もあるため、職場の上司等に妊娠のことを知らせるのは得策ではないと言われていています。私自身、流産のリスクを考え、安定期（妊娠 12～13 週頃）に入るまで必要最小限の上司のみに報告するに留めたので、不安定期でつわりに耐えつつ仕事に取り組み平静を保つのが大変でした。でも、つわりの軽重は人それぞれなので、本当につらいときには無理は禁物だと思います。

出産後 2 カ月くらいに（年末頃）、人事課から復帰のタイミングについて内々の問い合わせをいただきました。それに対し、「保育園が見つかったら 4 月から戻りたい」旨の返事をし

たのですが、人事当局としては「4月に戻る意思があるなら確実に保育園なり預け先を確保して下さい」とのスタンスでした。それまでもいわゆる「保活」に取り組んでいましたが、認可・認証保育園に入れなかった場合をも想定して善後策を探し始めました。2月半ば頃、運良く認証保育園に入れる目処が立ち、仕事復帰できることとなりました。

復帰先の部署を調整して頂いた際、子どもの迎えや発病時の看護等への対応ができるよう、残業（特に国会関連業務）を免除してもらえる部署への配属を希望し、その条件に合った部署に配属していただいています。復帰後2か月ほどは、子どもが2週に1度程度の頻度で発熱した時期がありましたが、そのようなときには「子の看護休暇」制度を活用し時間休を取得しました。

夫と子どもの保育園送迎を分担しており、送りは夫、迎えは私が担当しています。決まった時間までに迎えに行かねばならないため、職場を出る時間を残業で延ばすことはできません。そのため、今日は時間内に仕事を終えるのが難しそうだというときは、早めに出勤（あるいは週末出勤）して仕事を片付ける等の工夫をしています。

#### 【ロールモデル】仕事と育児の「両立支援制度」の活用と、「家族との役割分担」

“子どもの発熱時に看護のため時間休を取る際は、「子の看護休暇」制度を活用しています。”

“子どもの保育園送迎を分担しており、送りは夫、迎えは私が担当しています。”

#### 【不安】「妊娠中の体調」の維持・管理

内容：つわりがひどく、満員電車で通勤できない。周囲にも「つらい」と言えない。

対応：無理は禁物。通勤負担の緩和措置により通勤時間帯を調整。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 石川さんは、仕事を頼まれても嫌な顔ひとつしないのに、実は週末に出勤して仕事をしていたり、陰ながら努力しています。それを人に言わないところが尊敬できます。[同僚の女性]

—— 仕事と家庭（育児）の両立について、職場の理解はありますか？

あると感じています。特に私の上司は、子どもの急な発熱といった突発的事態にも理解があり、仕事と育児の両立を業務調整などの面でサポートしてくれています。やむなく早退する時でも職場の上司・同僚から嫌な顔をされることもないですし、そうした配慮はありがたいです。

同じ部署に、私以外にも小さな子どもを育児している先輩女性がおり、その方は出勤時間を早め、短時間勤務も併用しているようです（⇒コラム④：育児短時間勤務）。参考となる方が身近で働いており、先輩ママとしてアドバイスも下さるので大変心強く思っています。

こうした職場環境にいて、自分自身、他者に配慮できるようになりました。他の職員が家庭のことで早退されるときなど、親身に対応できます。子どもがいないと事情を理解できない部分はあるでしょうし、母親になる前の自分なら今のような対応はできなかったのではないかと思います。

**【ロールモデル】 相互理解のための「職場の人間関係」**

**“理解ある上司、育児中の女性職員が身近にいて心強いです。自分自身、他者に配慮できるようになりました。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 私も父親なので育児の大変さは分かっているつもりです。保育園から電話があつてすぐに帰らなければいけないときなどはしっかりバックアップしています。予め知らせてくれば、人の配置や仕事の段取りなど、支援体制を整えます。[上司の男性]
- 石川さんは帰宅時間が決まっているので、仕事のお願いは帰宅直前ではなく、早めにするようにしています。課の皆さんがそういう配慮をされています。[同僚の男性]
- 課内では育児などの苦労話で盛り上がる等、諸制度を気兼ねなく利用できる雰囲気があります。時短勤務をしているのに結局残業が発生するといったこともなく、仕事と育児を両立できる、働きやすい環境だと思います。[同僚の女性]

—— 職場での働き方という点で、意識的に励行していることはありますか？

仕事と育児を両立する中で時間の使い方に気を遣うようになり、以前より時間単位あたりの仕事の密度は濃くなったように思います。仕事に充てられる時間が限られているので、やるべきことの優先順位を明確につけ、その日のうちに片付けられそうにない順位が低い仕事は、割り切って翌日に回すようにしています。育児期間中の仕事の仕方としては、“あれもこれも”ではオーバーフローしてしまうので、ある程度取捨選択しなければならないのだらうと思います。

また、職場を離れてからの時間も有効活用するべく、いわゆる「隙間時間」を無駄にせず利用するよう意識しています。例えば、通勤時間に Pod Cast で英語番組（CNN や BBC 等）を聴くなどして、英語のリスニング力を維持するよう努めています。小さなことではありますが、毎日の積み重ねが重要だらうと思っています。

**【ロールモデル】 育児との両立を目指す中での「仕事のやり方」**

**“時間が限られているので、やるべきことの優先順位をつけるとともに、「隙間時間」を活用するよう意識しています。”**

—— 育児とキャリアについてどのように考え、今後どうしていきたいですか？

外務省の女性職員、中でも私と同年代（30代前半）であれば、誰もが一度は自分のキャリア形成と子どもを産むタイミングについて考え、悩んだことがあるのではないのでしょうか。入省して10数年程度の中堅職員になると、一定の責任あるポジションに就くこととなります。忙しい部署も含めて色々な業務を経験して外交官としての素地を固め、その上で子をもうけるというのが1つの理想的な流れかもしれません。

ただ一方で、子どもをつくる（授かる）タイミングというのは、キャリア形成の観点からだけでは決められませんし、それほど思い通りにいくものでもありません。また、出産・育児はかなりの体力を要するので、若い時の方がいいという面もあるかもしれません。人それぞれ様々な考え方があって、何がベストなタイミングかという問いへの唯一の正解はないように思います。産みたいとき、あるいは授かったときにベストなのかもしれません。

私のこれまでの経験から言えるのは、仕事は子どもがいても意外と両立できるというか、「子どもがいるからできない」ではなく、「子どもがいても頑張ればできる」ということです。二者択一ではなく、やり方次第で仕事と育児の両立は可能だと思います。私自身、現在の仕事量は独身時代の6~7割程度の仕事量かもしれませんが、「それだけしかできない」ではなく、「育児と合わせて100%（もしかしたら120%）だからよしとしよう！」と前向きに捉えるようにしています。

今後については、子どもが幼い間は特に、深夜勤務や出張や残業の多い部署での勤務は当面難しいかもしれませんが、先ほど言った前向きな気持ちを持ち続け、仕事と育児の配分をうまく調整しながらやっていきたいです。また、私が再び海外赴任することになった場合に子どもの世話をどうするかといったことについては、夫とよく話し合っていきたいと思います。夫は私の仕事を理解してくれており、何かあれば相談できるというのは心強いです。

#### 【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求

“仕事は「子どもがいるからできない」ではなく、「子どもがいても頑張ればできる」と前向きに捉えています。”

#### 【不安】「仕事の比重配分」をどうするか

内容：育児中で、深夜勤務や出張・残業の多い部署での勤務は当面は難しい（内心ではもっと貢献したい）。

対応：現在は仕事と育児を合わせて100%だと、前向きに捉える。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 現在の課内は男女比のバランスが良いと思っています。男性ばかりだと女性には窮屈で、言いたいことも言えないかもしれません。男女比を考慮した配置というのも女性に対する1つの配慮になり得ると思います。[同僚の男性]

—— 生き生きと仕事をするために日頃から心がけていることはありますか？

子どもが成長していく姿を見て、仕事へのモチベーションを高めています。この子の一生が自分にかかっていると思うと、頑張らなければと思います。

産後につけ始めた育児日記に加えて、自分自身の日記も毎晩寝る前につけています。日々の出来事（子どもの成長段階など）や考えたことを記録するとともに、「今日はこうだったけど明日はこうしよう」という具合に、1日を省みて改善すべき点などを心に留めて新たな1日を迎えるようにしています。

#### <コラム④：育児短時間勤務>

- 国家公務員が仕事と育児を両立できるようにするための職場環境整備の一環として、育児短時間勤務制度があります。
- これは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常勤職員のまま、いくつかある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に短時間の勤務をすることができる制度です。適用期間は、子が小学校就学の始期に達するまでの間です。男女問わず利用できます。
- 一般の職員は、基本的に、次の4つの勤務形態から選択します。

- ① 月～金曜日に1日3時間55分勤務(週19時間35分勤務)
- ② 月～金曜日に1日4時間55分勤務(週24時間35分勤務)
- ③ 月～金曜日のうちの3日に1日7時間45分勤務(週23時間15分勤務)
- ④ 月～金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務(週19時間25分勤務)

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「職員の勤務環境／両立支援(育児休業等)／育児短時間勤務とは(Q&A)」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/ikujitanjikanseido.html#Q1>)の記述に基づいています。

<参考>

- 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)
- 人事院規則19-0(職員の育児休業等)

## 働きながらの子育ては 夫の理解と協力がなければ 難しかったと思います



### 岩木 郁子 (いわき ゆうこ)

経済産業省  
大臣官房  
調査統計グループ 経済解析室  
参事官補佐

- これまでのキャリアで、外為法の事後審査、貿易保険に係る海外企業の信用調査等の貿易関連業務、調査・統計関連業務などを担当。
- 現在の担当は、第三次産業活動指数、全産業活動指数及び全産業供給指数の作成・公表事務の調整など。
- 趣味はバラの栽培、スポーツ観戦。一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、経済産業省を選んだのはなぜですか？

私が公務員になったのは、就職した当時、もちろん男女雇用機会均等法施行以前のことですので、民間企業への女性の就職は不合理な男女差別がありハードルが高かったという背景があります。女性の場合、民間では4大卒よりも短大卒の方が就職するのに圧倒的に有利という時代で、4大卒女性に対する求人は限られていましたし、女性は“職場の花”として会社で働き、結婚したら仕事を辞めるのが一般的でした(⇒コラム⑤：女性の年齢階級別労働力率)。職場が女性に求めるものが現在と大きく異なっていたのです。私は一生働きたいと思っていたので、民間ではなく公務員を志望しました。

それから、社会的弱者と言われるような、困っている人のために何かしたい、経済的な利益を追求するのではなく社会全体の役に立つことをしたい、という思いがありました。これも

公務員を選んだ動機の1つです。ただ、経済産業省（当時は通商産業省）は正直、意中の省庁ではありませんでした。大学での専攻は歴史でしたし、国富の拡大ではなく国民生活の向上に関わる政策に携わりたいと思っていましたから。ところが、その年たまたま通産省が例年より多くのⅡ種女性職員を採ったせいか、経済の素人である私も採用されました。地方公務員と迷いましたが、当時の人事担当の方の熱意もあって、入省を決めました。

先ほど「一生働きたい」と言いましたが、それは「誰かに寄りかかるのではなく自分のことは自分でしたい」という思いがあったからです。例えば仮に結婚して夫が失業しても、「これからどうなるの？」ではなく私が少しはサポートしてあげられるくらいの自立した人間になりたかったのです。

**【ロールモデル】 公務員という仕事への「こだわり」、社会人としての「自分らしさ」**

**“困っている人のために何かしたい、人の役に立ちたいという動機から公務員を志望しました。”**  
**“自分のことは自分で出来る、自立した人間になりたかった。”**

—— これまで国家公務員として仕事を続けることができた原動力は何ですか？

自分は正直誇れるほどのこれといった働きをしてきたわけではありませんが、曲がりなりにもこれまで長い間働いてこられたのは、その時その時自分のベストを尽くすことで、小さいながらも達成感ややりがいを感じることができたからだと思います。国家公務員として、国民の税金から給与をもらっているという意識を忘れず、小さな事でも誠実に対応しようという事は、常に心がけてきました。新しい分野での業務に就いた時には、もちろん必死で当該分野の勉強もしましたし、日々、新しいものを吸収し、小さな前進——「今日はこれを理解できた！今日はここまで解決できた！」といったことです——を感じながら、一步一步こつこつと積み上げていく充実感。自己満足と言われればそうかもしれませんが、それが私の仕事の原動力だと思っています。

**【ロールモデル】 仕事の「やりがい」**

**“小さな前進を感じながらこつこつと積み上げていく充実感が、仕事の原動力です。”**

—— 入省当時、女性の先輩は少なかったようですね。

私はⅡ種（中級）採用ですが、入省当時、ごくごく少数のⅠ種の女性と多くのⅢ種の女性の間であってⅡ種の女性職員の人数はまだ非常に少ないものでした。私が入省した頃からⅡ種の女性職員の採用が徐々に増えましたが、省内ではその配置や業務内容について模索中だったのだらうと思います。そういう状況でしたから、先輩職員の中に自分にとって参考になるロールモデルやキャリア設計を見つけるのは難しかったですね。それでも仕事を続けてきた



ということは、無我夢中ながら、ある意味で先頭に立ってやってきたということになるでしょうか。

先輩も少なく、自分のキャリアの将来像も見えず不安を感じる中で、同期の女性職員が私には大きな支えでした。幸い人数が多かったので、皆で集まって情報交換をしたり、励まし合ったりしました。Ⅱ種の同期女性職員 11 名のうち、5 名がいまでも働き続けていますよ。

#### 【ロールモデル】「開拓」精神

“先輩職員の中にロールモデルを見つけることが難しい中で、無我夢中で、ある意味で先頭に立ってやってきました。”

#### 【不安】「キャリア設計」に関する情報・事例不足

内容：Ⅱ種の先輩女性職員がほとんどおらず、参考となるキャリア設計が見つけれなかった。

対応：同期で集まって情報交換したり、励まし合ったりした。

#### 【人事担当者のコメント】

- 現在では、採用者数のうち約 3 割が女性になりました。岩木さんの様な方が、道を切り開いて下さったおかげで、後に続く女性職員が増えました。

—— 一女の母でいらっしゃいますね。子育て期を振り返って、どうですか。

出産時は育児休業法（現在の国家公務員の育児休業等に関する法律）が施行される前でしたので、6 週間の産前休暇、8 週間の産後休暇を取ったのみで、産後 2 か月で職場に復帰しました。当時はワーク・ライフ・バランスという言葉も考え方も一般的ではありませんでしたが、産後の休暇から復帰した後、子どもが小さい間は残業が比較的少ない部署に配属していただいたり、長期出張を免除していただくなどの配慮をいただきました。子どもの病気などでの急な休みにも職場の理解をいただきました。子どもの保育園の迎えのためにほとんど定時で帰っていたので、定時を過ぎてからの急ぎの業務発注などには同僚の方々が対応してくれていたのですが、それで嫌な顔をされたことはなかったように思います。

女性の上司の下に配属されたとき、子どもの体調などを気にかけてもらってありがたく感じたのを覚えています。自分の状況を理解してくれる人がいると、仕事へのモチベーションも上がりますね。男性の上司は、特に年輩だと不器用でなかなか面と向かってそういうことをおっしゃらないんですが、気にかけてくれていたのは感じました。そういうとき、申し訳ない、迷惑をかけているという後ろ向きの気持ちではなく、感謝すると同時に仕事を頑張っご配慮に報いようという気持ちになります。いまは子どもも成人して、今度は自分がお返しをする番ですから、出産や子育て期の若い世代の方を少しでも支えていければと思っています。

**【ロールモデル】 職場での「同僚らの支え」、相互理解のための「職場の人間関係」、**

“子どもの迎えのため定時で帰っていたので、それ以後の業務には同僚が対応してくれました。”

“子どもの体調など、自分の状況を気にかけて理解してくれる人がいると、仕事へのモチベーションも上がります。”

**【不安】 子育て期における「仕事と家庭の両立」**

内容：産後休暇を終えて職場に復帰した後、育児をしながら仕事をこなせるだろうか。

対応：定時帰宅などの配慮はありがたく受けつつ、感謝の気持ちを持って仕事を頑張る。

**【人事担当者のコメント】**

- 産後すぐに復帰しなければならなかった当時は、大変なご苦労があったことと思います。育児休業法が施行された今では、お子さんが満3歳になるまで育児休業が可能となり、現状、出産や育児を理由とした女性の退職はほとんどいません。制度の存在だけでなく、それが活用しやすい環境整備も重要だと考えています。

—— 他に、仕事と育児を両立する上で苦労されたことはありますか？

産後8週間ほどで仕事に復帰したため、まだ生まれて間もない子どもを他人の手（満1歳まで保育ママさん）に預けなければいけませんでしたが。それについて「子どもがかわいそうだ」と言われたことがあります。夫は家事や育児に協力的で、共働きをすることに反対しませんでした。自分は子どもを「かわいそう」と思われるような状況に置いているのかなという不安が生じました。

そんなとき、保育ママさん、お世話になっていた保育園の同じように働く母親である保育士さん、子どもを預けて働いているお母さん仲間などから励まされて、気持ちの面ですぐに助かりました。いま娘にそういう思い出話をすると、「私は保育園が大好きで、自分がかわいそうだななんて思わなかった」と言ってくれホッとしますけれど……。子どもから「どうして家にいないの？」と責められたことは本当に一度もなく、仕事で疲れた顔をして帰宅したとき、子どもに「お母さん、仕事頑張ったね」と逆に慰められたこともあります。

我が家の場合、自分や夫の親に育児を頼ることができない状況だったこともあり、なるべく自助努力でやろうという意識でしたが、それでもやはり周りに支えられながらやってきたと感じています。保育園に子どもを迎えに行くのが遅くなったときに保育士さんができるだけ待ってくれたり、子どもの小学生時代、仕事で帰宅が遅くなったときに同じ団地の知人宅で子どもに夕ご飯を食べさせていただいたこともありましたね。

**【不安】「周囲からの共感」が必ずしも得られないジレンマ**

内容：生まれて間もない子どもを預けて働くことについて「子どもがかわいそう」と言われた。

対応：自助努力に加え、仲間や子どもの励まし・慰め、周囲の支えなどが力になった。

—— 仕事を続ける上で、ご主人の協力も大きかったようですね。

夫も経産省勤務なのですが、子どもがまだ幼かった時分、子どもが熱を出したりしてどうしても仕事を休んだり早退しなければいけないときは、1日目は私が仕事を休むのが基本で、2日目は仕事の状況に応じて私と夫のどちらが子どもの面倒をみるかを決めていました。さすがに3日連続で私がみるとなると仕事にかなり支障が出るので、そういうときは夫が休みを取ってくれたんですけど、私が定時に仕事を終えて帰宅した後に夫が出勤したこともありました。省内の内線電話で、どちらが帰宅するかで言い合っているのを同じ職場の人に聞かれてしまったこともありましたっけ（笑）。

働きながらの子育ては、やはり夫の理解と協力がなければ難しかったと思います。同じ職場で出会ったということもあり、仕事の内容、やり方、状況などをお互いに解っていたことが大きかったです。私は「男は仕事で女は家庭」という価値観が根強かった時代に、終電で帰宅したり、家で夕食を取らないこともよくありましたが、それでも夫は私を一職業人として尊重してくれて、良き相談相手にもなってくれました。

以前、夫が関西に単身赴任した時期がありまして、いざ離れて暮らしてみると、夫がいてくれることがどんなに心強いかを改めて実感しました。家族の絆が深まったと思います。

**【ロールモデル】 育児での「家族との役割分担」、良き「相談相手」である夫の存在**

“働きながらの子育ては、やはり夫の理解と協力がなければ難しかったと思います。”

“夫は私を一職業人として尊重してくれて、良き相談相手にもなってくれました。”

**【不安】 子どもの急な発熱などでの「途中退勤」**

内容: 子どもの看病で早退や休暇が続くと、仕事に支障が出る。

対応: 状況に応じ、同じ職場に勤める夫が休みを取って子どもの面倒をみた。

—— 女性が活躍できる職場環境について、どうお考えですか。

現在は私の出産時や子育て時と違い、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇、介護休暇、テレワークなど各種支援制度が整備されてきていて、うらやましいと思います。その分別の大変さもあるのですが、選択の幅が広がるのはよいですね。

長年勤めてきての実感として、経産省には、女性には重要な仕事は任せられないといった風潮はほとんどなく、機会は男女平等にありますし、男女、役職の上下の隔たりなく意見交換ができる恵まれた環境にあると思います。異動して新しい仕事に取り組む際には新しい部署で先輩方から指導・助言をしてもらえることもありがいです。職場では誰に対しても誠実であることが大切だと思います。「思えば思われる」といいますか、お互いの事情や個性を認

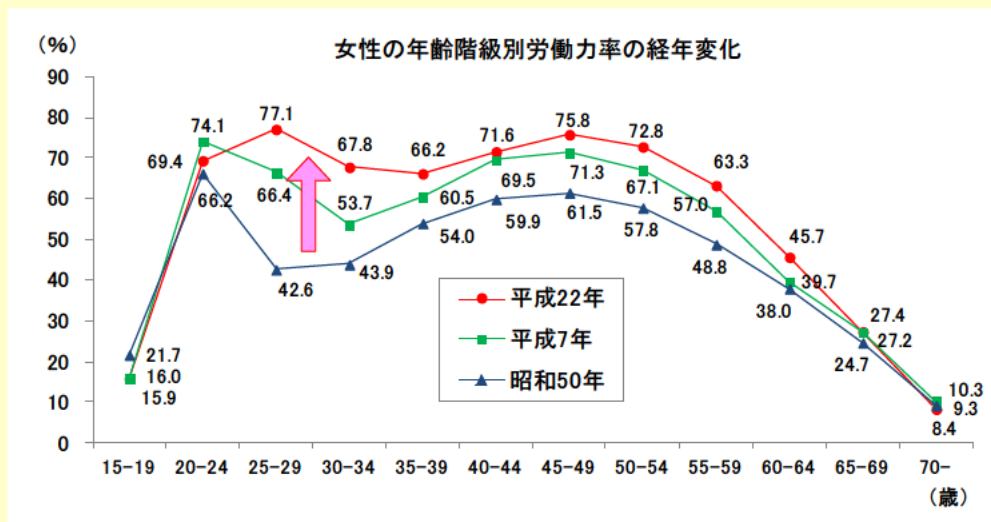
め合い、お互いに誠意を尽くす人間関係があつてはじめて男女ともに働きやすい職場になるのではないのでしょうか。

**【人事担当者のコメント】**

- 経済産業省では、性別に関係なく人事評価に基づいて能力・適性を踏まえて昇任や配属を行うことを徹底してきており、現在では男性職員と同様あるいはそれ以上に活躍している女性職員も多いです。岩木さんの言うように「思えば思われる」ような勤務環境作りをこれからもしていきたいですね。

**<コラム⑤:女性の年齢階級別労働力率>**

- 15歳以上人口に占める労働力人口(学生や専業主婦[主夫]以外の就業者と完全失業者)の割合を労働力率と呼びます。言い換えれば、社会において働く意思を持って就業または職探しをしている人の比率を示す指標です。
- 下図は我が国の女性の年齢階級別労働力率の経年変化を示しています。昭和50年には、20代後半から30代前半の女性の労働力率は40%台前半にとどまっていたましたが、その後、次第に高まり、平成22年には60%台後半～70%台後半に達しています。女性は結婚を機に退職するという風潮は弱まり、仕事を続けていく女性が増えている現状が示されています。



注：労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

出所：総務省「労働力調査」データより作成。

## 何年経っても人間関係の続くような 仕事が出来たとき、 やりがいや達成感を覚えます



### 近藤 かおる (こんどう かおる)

経済産業省  
関東経済産業局  
地域経済部 地域経済課  
産業立地室長

- これまでのキャリアで、景気動向等の調査分析、中心市街地活性化等の商業振興、人事業務などを担当。
- 現在は、企業立地促進法に基づく基本計画作成や国内立地推進事業の統括のほか、「国内投資促進広域関東本部」事務局責任者を担当。
- 趣味は美術館めぐりと旅行。二男の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経験	自己研鑽	開拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、経済産業省を選んだのはなぜですか？

私が就職について考えていた当時、女性は普通、結婚し子どもが生まれたら仕事を辞めるものだという風潮がありました。でも、私は女性として、生涯働きたいと考えていました。「女性として」と言ったのは、私の身近に女性の公務員がいらして、その方がずっと仕事を持って生き生きと働いている姿に憧れを感じていたということがあります。そういう影響もあり、働き続けるなら民間よりも公務員ではないか、と考える公務員への道を選びました。

国家公務員になったのは、地方よりも国というより大きな枠組みに関わる仕事をやりたいと考えたからです。色々な省庁の中から経済産業省を選んだのは、実際に訪問して業務内容のお話を伺って、経済政策、通商政策、エネルギー政策、地域振興など業務の範囲が非常に幅広いということを知り、きっとここでなら様々な経験ができると感じたからです。私にとっ

て、多様な経験ができるという点がとても魅力的だったんです。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“生涯にわたり、国という大きな枠組みに関わる仕事をやり、多様な経験をしたい。”**

—— 国家公務員としてのやりがいや達成感はどのようなところにありますか？

これまで調査分析（景気動向等）、商業振興（中心市街地活性化、商店街の活性化等）、人事（人材育成、官民交流、評価制度等）など、様々な業務を担当してきました。また、勤務地も関東地域以外の各地で働きました。そういう経験の中で、自分のセクションで練って出した企画案が認められ、それによって地域に貢献できたときの喜びは忘れられないものです。多様な経験の積み重ねが、地域に役立つ企画立案や事業実施に生きてくる面があります。その結果として行政支援が実を結び、地域の方々に喜ばれ、関係企業・団体の方々から頼りにされたときに、国家公務員としてのやりがいを感じますね。

それから、行政も民間と同じで、人と人のつながりが大切です。自分がある課から別の課へ異動になり、仕事上の直接の繋がりはなくなってもかかわらず、ある商店街の理事長さんが、たまたまお会いしたときに、むかし一緒に取り組んだ事業の思い出話をして下さったときは嬉しかったですね。「プロジェクトは終わってもつながりは消えていないんだな」って。より良いものを共に苦労して創り上げて、何年経っても人間関係の続くような仕事が出来たときもまた、やりがいや達成感を覚えます。

**【ロールモデル】 国家公務員としての「経験」と仕事の「やりがい」**

**“多様な経験の積み重ねが、地域に役立つ企画立案や事業実施に生きてくる面があります。”**

**“何年経っても人間関係の続くような仕事が出来たとき、やりがいや達成感を覚えます。”**

—— 国内空洞化対策を担当する産業立地室長として大変お忙しいセクションに就いておられますが、仕事をする上で女性としてどのようなことを心がけていますか？

私は女性室長ですが、仕事をする上では男性だから、女性だからという部分をことさら強調する気はありません。自分自身、「私は女性だから、この程度までやればいいや」という発想はしません。

ただ、良い意味での“女性らしさ”を仕事で発揮できる面はあると思います。例えば、商店街に保育所や学童保育を作るといった子育て支援事業があるのですが、それなどは女性の立

場や子育て経験を踏まえて、女性ならではの感性を活かすことができるのではないのでしょうか。政策が及ぶ対象範囲は男性と女性が半々なのですから、政策現場では女性の感性を活かす場面はもっとあるだろうと思いますね。

室長として、職場内だけでなく職場外でも、仕事で関係する人たち同士が気軽に話せる雰囲気を作るようにしています。職場の上司、同僚、部下だけでなく、事業に関係している企業・団体の方々、さらには地域住民の方々とのコミュニケーションはとても大切にしています。先ほど思い出話をして下さった商店街の方がいたとお話ししましたが、そういうふうに接していただけることがありがたいです。

**【ロールモデル】 仕事での「自分らしさ(女性ならではの)」と「コミュニケーション」重視**

**“私は女性だから、この程度までやればいいや”という発想はしません。”**

**“女性の立場や子育て経験を踏まえ、女性ならではの感性を活かす場面はもっとあるはず。”**

**“職場内だけでなく職場外でも、関係者同士が気軽に話せる雰囲気を作るようにしています。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

● 近藤さんは部下の話をむげに断ったりせず、一度受け止めて下さるので、包容力があるというか「一度室長に相談してみよう」という気にさせてくれます。そういう“話せる人間関係”を職場内だけでなく職場外でも築いています。交渉事などで幹部と対するときも物怖じせずに対等に渡り合う。だからこそ、誰からも信頼されるのだと思いますね。

[部下の男性]

● 職場では職員とコミュニケーションを密に取っておられます。仕事の指示だけでなく、仕事以外の私的なことや些細なことでも何気なく談笑の輪にも加わってくるなど、話しやすく、一緒に仕事がしやすい雰囲気を作って下さっています。[部下の男性]

—— 二男の母でもいらっしゃいますが、どのように仕事と育児を両立してきましたか？

我が家の場合、親も近くに住んでいないので頼れない、夫も転勤が多く単身赴任をする時期もあり、という状況の中で、私が仕事をしながら一人で子育てをしなければいけない場面がけっこうありました。「誰にも頼らないぞ」という心構えで仕事も育児もこなしていましたが、そう思いながらも一人ではどうにもならないときも多いので、ベビーシッター、保育園、育児休業等のサービスや制度も活用することで両立しました。育児休業は、子どもが4月から入所することを前提として取得しました。我が家の場合、私以外に子どもの面倒を見る人がいなかったのが、優先的に入所できました。延長保育には本当に助けられました。

ベビーシッターには費用がかかりますし、子どもをシッターさんと二人きりで家に置いておくことに不安を感じなくもなかったのも事実ですが、いざとなったときは大変助かりました

ね。学童保育の送り迎えをしてくれるサービスもありましたし、インターネットで調べたり、実際に見学に行ったりして、自分で情報収集しながら適切なシッターさんを探しました。

現在では病児保育もありますが、私の子どもが小さいときにはありませんでした（⇒コラム⑥：病児・病後児保育制度）。子どもが病気をすると誰も見てくれないので、どうしても自分で付き添うことができないときは、シッターさんをお願いして見てもらっていました。こうした体験から、女性の社会進出を促すためには、頑張りながらも誰にも頼れない人が仕事と子育てを両立できるよう、支援環境の整備が必要だと感じますね。自助努力と支援整備の両方が必要なのだと思います。

**【ロールモデル】仕事と育児の「両立支援制度」活用**

“ベビーシッター、保育園、育児休業等のサービスや制度を活用することで両立できました。”

**【不安】「仕事と家庭の両立」が難しい状況**

内容：夫の単身赴任など、一人で子育てをしなければいけない場面が多くあった。

対応：ベビーシッター、保育園、育児休業等のサービスや制度を活用して両立。

**【職場の同僚らのコメント】**

- 育児休業等を利用して育児と仕事を両立しようという人が増えているのは、制度自体の拡充もさることながら、職場レベルでのサポート環境が整ってきた面もあるのかなと思います。つまり、必要な場面では育児で不在の人に代わり、誰かが業務に対応しようという意識が各職場でより定着してきたからではないでしょうか。[部下の男性]

—— 子育てで大変な思いをされた思い出はありますか？

そうですね。二人の息子がそれぞれ別の保育園に通っていて、しかも夫が単身赴任をしていたときには、送り迎えも、お風呂に入れるのも、食事も、とにかく私が全部一人でやっていたね。下の子をおんぶして、上の子の手を引いて。いま同じことをやれと言われても、もうできませんけれど（笑）。

夫はたとえ単身赴任で離れていても、いつも一番応援してくれて、相談にも乗ってくれました。有り難かったです。子どもが通っている保育園の先生も応援してくれて、励みになったのを覚えています。

**【ロールモデル】良き「相談相手」の存在**

“夫は単身赴任で離れていても、いつも一番応援してくれて、相談にも乗ってくれました。”

**【不安】家族の「勤務地と居住地」の乖離**

内容：夫の単身赴任中は、子どもの世話をすべて自分一人で行わなければならない状況に。

対応：夫が、離れていても一番の応援者だった。保育園の先生の応援も励みになった。



—— 仕事と育児の両立について、職場の理解はありましたか？

当時、まず自分自身で出来る対応として、子どもが水ぼうそう、はしか、風疹などに罹らないよう予防注射をきちんと打ちました。それでも風邪をひいてしまったときなどはやむを得ず早退するのですが、上司・同僚の中に嫌な顔する人はいなかったです。自分だけ責任ある仕事を背負ってしまっていると、自分の不在の間に仕事が進みませんので、複数の職員で仕事や情報をシェアしていました。組織的対応ということですが、皆さん快く引き受けて下さったので本当に助かりました。ただ、休むと言っても、ある程度仕事を片付けた上での早退ということになります。自分でやれることは極力こなした上で、周囲に多大な迷惑を掛けないう程度に休むというスタンスが大切ですね。

一般に、育児が一番大変な時期には人事面の配慮があり、その人が大きな責任を負うポジションや残業がとて多い部署への配置はしないですね。私も一時期そういう配慮をいただきましたが、下の子が小学校3年から4年に上がり、学童保育のお迎えがなくなるタイミングで、生活の軸足を家庭から仕事に戻しました。人事の方も心得ていたらしく、その後は割と忙しい部署に配属されていますよ。

自分がけっこう大変な環境で子育てをしてきたので、子育てを言い訳にせずしっかり仕事と向き合っている人に対しては、男性でも育児休業等を取得しやすくしてあげたいと思います。普段から熱意を持って仕事に取り組んでいる人、家庭の事情を極力、職場に持ち込まない人というのは、周囲もよく見てくれていて、いざというときには手を差し伸べてくれるはずですよ。

#### 【ロールモデル】職場での「同僚らの支え」

**“やむを得ず早退するとき同僚に嫌な顔する人はいなかったです。皆さん快く仕事をシェアして下さったので助かりました。”**

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 上司が、家庭への意識ゼロで仕事 100%の人ですと、家族や子どもの事情で休まなければならないときに言いにくい部分があります。近藤室長は子育て経験者として、そのあたりの機微は理解してもらえるだろうな、共感してもらえるんだろなという認識でおります。[部下の男性]
- 男性の育児休業取得率がまだ低いのは、後ろめたさがあるとか、キャリアへの影響などを気にしてのことだと思います。思いつきですが、例えば、男性の育児休業取得者を顕彰するなどして後ろめたさを払拭すれば、取得者数が増るきっかけになるのではないのでしょうか。[部下の男性]

—— 仕事に軸足を戻したいま、どういう思いで仕事に取り組んでおられますか？

仕事に軸足を戻した後、景気動向調査を担当して、さらに商業振興を担当することになったあたりから、仕事がまた面白くなってきましたね。いま、室長として、けっこう残業も多い部署で頑張っています。

仕事に対する情熱があれば、育児休業を取った後でも、復帰後に自分が望むキャリア形成に入っていけると思いますよ。ただ、その際、頭の中が子どものことばかりになってしまうのは問題ですね。職場はあくまでも仕事をしに来ているところなので、子どものことを考え過ぎて職場に持ち込むのはメリットがないと思います。頭の切り替えが大事ですね。

あと、自分自身、逆境にあっても楽観的でありたいと常々思っています。私は“前向き”という言葉が好きで、つらいことでも諦めずに続けていけば、たいていのことは何とかかなると思っています。これからもそういうモットーで行きたいですね。

#### **【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求**

**“仕事に対する情熱があれば、育児休業を取った後でも、復帰後に自分が望むキャリア形成に入っていけると思います。”**

#### **<コラム⑥：病児・病後児保育制度>**

- 病児・病後児保育制度とは、地域の児童を対象に、当該児童が発熱等の急な病気となった際、病院・保育所等に付設された専用スペースにおいて看護師等が保育する事業、及び、保育中に体調不良となった児童に対して保育所の医務室等において看護師等が緊急的な対応等を行う事業です。事業形態により、「病児対応型」「病後児対応型」「体調不良児対応型」に類型され、全国 1,164 力所(平成 20 年度交付決定ベース)で実施されています。
- 国家公務員を含め、仕事と育児の両立を目指している人たちの多くが、子どもの急病で仕事に遅刻したり早退せざるを得ないことについて、「周囲に迷惑を掛けて申し訳ない」という思いを抱いています。この悩みを解決する社会的手段として、病児・病後児保育制度のさらなる普及が期待されます。

※ 本コラムの内容は、厚生労働省ホームページ掲載資料「病児・病後児保育制度の概要」([http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0930-9e\\_0003.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0930-9e_0003.pdf))に基づいています。

自分の仕事に関わる専門性を  
高めていけば、男女関係なく  
評価につながると思います



## 佐藤 仁美 (さとう ひとみ)

外務省  
総合外交政策局  
国際安全・治安対策協力室  
首席事務官・南西アジア専門官

- これまでのキャリアで、インド、ブータンとの2国間関係、南西アジア諸国等への政府開発援助、国連での社会・人権関連業務等を担当。
- 現在、国際的なテロ・組織犯罪対策に関する国際協力等を所管する室で、室内業務の統括とマネジメントを担当。
- 趣味は茶道。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、外務省を選んだのはなぜですか？

自分が就く職業を決める前から、海外で仕事をしたいという思いがありました。特に、発展途上国のために開発関係の仕事をしたという事で色々調べている中で、外務省の専門職という仕事に興味を持ったことがきっかけです。

いまは、海外で仕事をしたいという人には民間でも様々な選択肢がありますが、私が就職活動をしたのは男女平等機会均等法施行から2年後くらいでしたが、当時は民間ではあまり選択肢がなく、男女に平等に機会が与えられる職種はまだ限られたものでした。私の場合、仕事の中身に対して関心を持ったことが先に立っていますので、「国家公務員」というよりは「外務省」に入れば海外で仕事ができるというのが念頭にありました。

私の出身大学の卒業生で外務省の専門職に就いた人が割と多く、業務内容に関する情報も入

ってきたので、身近に感じていました。男女が平等という外務省の気風も知っていました。外務省の専門職の同期は女性 8 人、男性 30 人くらいだったと思います。現在では専門職採用者の女性の比率は 4 割くらいでしょうか。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“海外で仕事をやりたい。発展途上国のために開発関係の仕事をしたい。”**

— どんなときに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

例えば、外国政府と交渉して合意文書をまとめ、外相会談や首脳会談に自分のやってきた仕事の成果が結びつくというのが醍醐味だと思います。これまで、自分の専門領域であるインド、南西アジア、国際協力を中心に、首脳会談で取り上げられるような花形プロジェクトも担当させていただき、大変なことも多かったけれど、うまくいったときは嬉しかったですね。

忙しくて大変だったのは 1998 年にインドが核実験をしたときで、これほど忙しいことは二度とないと思うくらい多忙でした。毎日次から次へと対応しなければならないことが起こり、数カ月間は本当に大変でした。

忙しかったことや大変だったことも色々ありましたが、入省してからこれまで直接・間接にインドとの関係をずっと維持しながら業務に取り組んでいくことができ、専門性を高めながら仕事を続けてこられたことは、私にとって良かったと思っています。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“自分のやってきた仕事が外相会談や首脳会談での成果に結びつくことが醍醐味です。”**

— これまでにどんな業務・勤務地を経験されましたか？

過去に携わった主な仕事は、インド及びブータンとの 2 国間関係に関連する業務、南西アジア及び中央アジア諸国に対する政府開発援助（ODA）に関する業務、国連における社会・人権などの分野に関連する業務などです。現在は、国際テロ対策及び国際組織犯罪対策に関する国際協力などを担当する「国際安全・治安対策協力室」の首席事務官として、室内業務の総括とマネジメントを担当しています。

私は外務専門職として入省し、人事異動で本省と在外公館を行き来してきました。入省 1 年目は研修を兼ねて本省に勤務し、2 年目からの 2 年間はインドの大学に留学してヒンディー語とインドについて勉強をしました。その後、インドの日本大使館、本省、再びインド、ニ

ニューヨーク（国連代表部）という順で勤務した後、再び本省勤務をしています。自分が専門にしている地域（インド）、英語圏、本省（日本）の3カ所をローテーションで回りながら色々な仕事をしてきたという感じですね。

**【ロールモデル】多様な業務・勤務地での「経験」**

**“自分の専門地域、英語圏、本省の3カ所を回りながら色々な仕事をしてきました。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 佐藤さんは長期間にわたって最前線で仕事をし続け、豊富な業務経験をお持ちです。女性か男性かに関係なく、一国家公務員として非常に有能な方であり、仕事のかなりの部分を信頼して任せています。[上司の男性]

——「南西アジア専門官」に認定されていますね。

外務省には「専門官」という制度があり、南西アジアや北米などの特定地域、あるいは経済、原子力、領事関係といった特定分野に関する専門家として一定の能力があると判定された職員は、専門官に認定されます。私は南西アジア地域（とりわけインド）の専門官です。

業務以外では、インドについての研究会に参加したり、インドで総選挙が実施されるたびに研究者の方々と一緒に選挙結果分析をしたり、その成果に基づいてインドの民主主義についての研究書を執筆者の一人として書いたり、自分なりにインドの勉強をしています。プロフェッショナルリズムというか、自分の仕事に関わる専門性を高めていけば、男女関係なく評価につながると思います。

外務省で働く上で、自分の専門地域を持っているというのは1つの強みだと思います。私は専門官として、インドに直接関わる仕事をしていないときであっても、できるだけインドについて学びたいと考えています。文化交流部という部署にいたときはインドとの文化交流に携わる機会がありましたし、色々な機会を捉えて直接・間接にインドとの接点を持つようにしています。それが自分の専門性の深みを増してくれるでしょうから。

国連などの国際機関で勤務するためには修士号が必須です。いまは日本の職場にも修士号を持っている方が結構いますし、できれば私も大学院に行くなどして、さらに専門性を深めたいと思っています（⇒コラム⑦：自己啓発等休業制度）。仕事に役立つ勉強という点が自分の中では重要なので、「実際の仕事に活かしていくための学び」というのが今後の私の課題です。

**【ロールモデル】専門性を鍛える「自己研鑽」**

**“自分の仕事に関わる専門性を高めていけば、男女関係なく評価につながると思います。”**

### 【ニーズ】仕事に活かすための「いっそうの学び」

内容:「仕事に活かしていくための学び」が課題である。

対応:できれば大学院に行くなどして、仕事に役立つ専門性をさらに深めたい。

### 【職場の同僚らのコメント】

- 佐藤さんは南西アジア地域とりわけインドのスペシャリストであり、政治・経済だけでなく文化・宗教的なことも含めて多くの知見を持っています。自分の興味関心と仕事を一致させて相乗効果を出しているのが彼女のスタイルだと言えるのではないのでしょうか。[上司の男性]
- とても勤勉な方です。自分の専門にとどまらず、新しい事項についても様々な書籍を読まれ、積極的に知識を深められているなど、尊敬できる部分が多いです。[部下の男性]

—— 首席事務官の仕事を経験して、いかがですか？

2010年9月に首席事務官を拝命しました。それ以前には班長という班を取りまとめる業務を行っていましたが、首席事務官として室の仕事がうまく進むように業務全体を見渡しつつ必要な調整をすることになりました。初めて経験するポストということもあり、慣れるまでは正直、不安だらけでした。前任者や省内の同じようなポジションの方に話を伺ったり、他の部屋ではどうやっているのかを聞いて参考にしたりしました。日々の業務について、いま考えればこっちの方法の方がより効率的だったなとか、手順やプロセスを振り返ることもしています。

外務省には首席事務官研修というものがあり、これは必ずしも昇進の前に受けられるとは限らないのですが、私は首席事務官を1年間経験した頃にこの研修を受けました。ある程度経験を積んでから研修を受けたことで、自分がやってきたことをチェックすることができまし、マネジメントのシミュレーションなどは実際の業務に役立ちました。

### 【ロールモデル】仕事に関わる「スキルアップ制度」の活用

“研修で自分がやってきたことをチェックでき、マネジメントのシミュレーションが業務に役立った。”

### 【不安】「職責・マネジメント」への対応

内容:管理ポスト(首席事務官)への着任に際し、初めてでもあり、不安を感じた。

対応:前任者などに話を聴く。省内の研修を受講する。

—— 管理職の立場から、子育て期の女性にとって働きやすい職場環境について、どうお考えですか？

当室にはお子さんの小さい方がいたこともあり、育児などの関係で早退する、あるいは残業ができない場合でも、情報共有で抜けがないように合理的でお互いにカバーし合える体制を作るように努めています。例えば、重要なメールは上司にも CC で送ったり、担当者の不在時に誰でも対応できるようにファイルや記録文書の作り方をお願いしたりしています。

それから、残業できない方がミーティングを途中で抜けざるを得ないことのないよう、ミーティングの時間設定に配慮しています。例えば、子どものお迎えで 17 時に退庁しなければいけないことが分かっているのに 17 時半まで会議が続くことのないよう、開始時間を早めに設定したりする努力をしています。会議中に席を立つという状況は、抜ける側、抜かれる側どちらにとってもメリットはないので、そういった状況にしないことが大切です。

#### 【ロールモデル】子育て職員に配慮した「仕事のやり方」

“残業ができない場合でも、情報共有で抜けがないように合理的でお互いにカバーし合える体制を作るよう努めています。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 佐藤さんは、育児中の職員への配慮（ミーティング時間の工夫）や部屋の美化など、自分で気がついたところから色々と改善に努めています。[上司の男性]
- 佐藤さんは、職場内のコミュニケーションという点でも配慮をしてくれています。首席事務官というのは調整役として板挟みになる立場なのですが、上司だけでなく我々部下にも積極的に話しかけ、「これについてどう思う」とか「私はこう思うんだけどどう思う」とか、円滑なコミュニケーションを心がけられているので、仕事がやりやすいと感じています。[部下の男性]

—— 女性国家公務員の活躍促進に向けた課題は何でしょうか？

女性が仕事を続けていくための制度はかなり整備されていますが、それを活かすも殺すも本人次第という面があるように思います。子育てで仕事を中断しなければならない時期でも、在宅で英作文の添削が受けられる制度など、仕事のブランクをカバーできる仕組みが用意されています。制度は、有効活用してこそ生きてくるのではないのでしょうか。

これからの課題ということでは、例えば、管理職にはならないけれど、専門性を活かして組織に貢献できるといった道があってもよいのではないかと思います。管理職ではないけれど、ある国の要人と直接やりとりできるような人脈や高度な専門性を有している方に一定の

責任を与え、相応の処遇を受けられるポスト。有能でやる気のある人材に能力発揮の機会を提供する方法には、色々な形があり得ます。そういう意味で、より多様なキャリアパスやポジションが整備されていくことを期待しています。

—— 生き生きと仕事をするために日頃から心がけていることはありますか？

“後悔”ではなく“反省”を活かして前向きにどんな仕事も楽しんでやること、人とのつながりを大切にすることです。元気に前向きにやるというのが私のモットーです。仕事の面白さというのは自分自身で見つけていくものなので、どこに配属になっても腐らず、楽しく仕事をするのが大切だと考えます。



### <コラム⑦: 自己啓発等休業制度>

- 社会人となった後で、専門知識をさらに身につけるため学び直したい、あるいは大学院で学位を取得したいと希望する人は少なくありません。しかし、時間的な制約から、仕事をしながら大学院に通うことは無理だと考える方もいることでしょう。
- こうしたジレンマを解決するため、大学等における修学や国際貢献活動を希望する常勤の国家公務員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める自己啓発等休業制度があります。概要は下記のとおりです。

#### 1. 休業の事由

##### (1) 大学等における修学

国内外の大学(大学に設置される専攻科及び大学院を含む)の課程に在学して履修

##### (2) 国際貢献活動

独立行政法人国際協力機構(JICA)が自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動への参加

(※)具体的には、青年海外協力隊、シニア海外ボランティア等が該当。

#### 2. 対象となる職員の要件

職員としての在職期間が2年以上あること

#### 3. 休業の期間

(1) 大学等における修学のための休業 2年(特に必要な場合3年)

(2) 国際貢献活動のための休業 3年

#### 4. 給与の取扱い

非支給

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「職員の勤務環境／自己啓発等休業／自己啓発等休業制度の概要」(<http://www.jinji.go.jp/jikokeihatu/jikokeihatugaiyou.pdf>)に基づいています。

<参考>

- 国家公務員の自己啓発等休業に関する法律(平成19年法律第45号)
- 人事院規則25-0(職員の自己啓発等休業)

仕事を続けていられることが  
自分にとって  
すごく嬉しいことなんです



## 佃 千加 (つくだ ちか)

国土交通省  
関東地方整備局  
港湾空港部 品質確保室  
課長補佐

- これまでのキャリアで、港湾におけるクルーズ振興、賑わい空間の創出、道路分野に係る社会資本重点計画の検討業務等を担当。
- 現在は関東地方整備局が発注する工事の入札・契約に係る技術審査と公共調達制度に関する企画・調整業務を担当している。
- 趣味は温泉旅行で、ワインもたしなむ。一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、国土交通省を選んだのはなぜですか？

子ども時代に遡りますが、小学校の社会科学習で、私が住んでいた地域では、昔、ずいぶん洪水に悩まされていたと教えられました。古くは奈良時代に、大仏建立のために大量の木材が必要となり、私が住んでいた地域の山から大量の木材が伐採されたということで、山の保水力が失われたために、川が氾濫するようになったとのことでした。この話を聞いたときから、「安心して暮らせるまちづくり」というものに漠然と関心を抱き始めました。

また、高校生のときには、映画『もののけ姫』を観て、公の立場で環境と開発の両立を考えたいと感じ、そこから公務員という仕事を意識するようになりました。大学では土木系の学科に進んだのですが、将来を考える中で、やるなら大きいフィールドでの仕事にチャレンジしたいという思いが大きくなり、地方公務員ではなく国家公務員、中でも自分が興味を抱い

てきた「安心して暮らせるまちづくり」を担っている国土交通省を選びました。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

“「安心して暮らせるまちづくり」に関心を抱き、それに関わる政策を担っている国土交通省を選びました。”

—— 貴方にとって仕事はどういう意味をもっていますか？

もともと私は、結婚して子どもを産んでも仕事をずっと続けたいと思っていました。仕事をしていること自体が、社会的、経済的に自立できているという満足感を与えてくれます。男性にとっては働き続けることが普通なのでしょうが、女性には「仕事をしないで家庭に入ってもよいのではないか」という見方をされる方もいらっしゃると思いますので、仕事を続けていられるということ自体が、自分にとってすごく嬉しいことなんです。

**【ロールモデル】 社会人としての「自分らしさ(女性ならではの)」**

“仕事をしていると自立できているという満足感が得られます。仕事を続けていられるということ自体が、自分にとってすごく嬉しいことです。”

—— 深く印象に残っている業務があれば教えてください。

1つ挙げますと、かつて本省の港湾局でクルーズ振興に携わったときのことが思い出に残っています。これは地域振興に関わる仕事で、国としてどういう支援が出来るかを考えて、それを政策に結実させるのが私の仕事でした。ただ、地域振興というのは、地方公共団体などが主体という面があるため、国として何が出来るのか、一時期悩んだことがありました。

そんなとき、当時の課長から、「まずは、地方公共団体におけるクルーズ振興に関する先進事例を整理して、それを皆が使えるような形で共有化することから始めよう」と方針を示していただきました。それで、多くの方々から聴き取り調査をして、その成果を雑誌『港湾』への投稿などを通じて広くご紹介したところ、とある地方公共団体のクルーズ振興の担当の方より、「クルーズ振興に関する情報がわかりやすく整理されていて助かった」という声をいただくなど、けっこう反響がありました。自分の仕事がいرونな方のお役に立てたかな、といまも印象に残っています。

**【ロールモデル】 国家公務員というしごとの「やりがい」**

“悩みながらも、人の役に立つ仕事をする事が出来た経験が、いまも印象に残っています。”

—— 入省後、国内留学をした経験をお持ちですね。

はい。入省3年目に1年間、政策研究大学院大学に国内留学し、国土政策、経済学、政治学などを学びました。

国内留学を志望したきっかけは、事業評価の業務を担当し、その中で費用対効果分析などの実務を経験したことです。分析用のフォーマットがあり、そこに必要なデータ等を入力すれば自動的に結果が出力される作業だったのですが、その分析プロセスがどのようになっているのかを知りたいと思ったわけです。また、国土政策、経済学、政治学等の世界の第一線でご活躍されている著名な先生方から、直に、実務に役立つ講義を受けることができる点も魅力的でした。

**【ロールモデル】 省内の「スキルアップ制度」の活用**

**“実務に役立つスキルを身につけるため、入省後に国内留学を志望し、大学院で学んだ。”**

—— 一女の母として、仕事をしながら育児に取り組んでおられますね。

私は国土交通省で土木職という技術系の職種にありますが、同じ土木職の女性職員さんの中で、出産されてからも仕事を続けている先輩女性を見ると、自分の親や旦那さんの親にお子さんの面倒を見てもらいながら、毎日夜遅くまで仕事をされる方など、皆さんとてもパワフルなんです。私も仕事と育児の両立を目指していますが、すごくパワフルな先輩女性を見ると、私自身は、1歳の娘を抱えたいまのこの状況では、そこまでやるのは難しいのかなと思うこともあります。

でも、自分は自分のやり方を見つけて両立していきたいと思っています。例えば、私と夫の二人三脚で育児に取り組むとか、自分なりのスタイルを模索したいです。ただ、いまのところ、私の参考になる先例というかモデルがまだあまり見つかっていないので、そこがやや不安な部分ではあります。

とにかくいまは、様々な育児支援制度も整備されてきていますし、「きっと何とかできる！」と思いながら、日々、仕事と育児に取り組んでいます。広く世の中を見渡せば、実際に何とかしている女性たちがたくさんいらっしゃいますからね。

**【ロールモデル】 「仕事と生活の調和」の追求**

**“パワフルな先輩女性職員と同じスタイルは難しいかもしれないが、自分は自分のやり方で、仕事と育児を両立していきたい。”**

### 【不安】「仕事と家庭の両立」への挑戦

内容: 仕事と育児の両立について、参考となる先例やモデルがあまり見つからない。

対応: 夫と二人三脚で育児に取り組むなど、自分なりのスタイルを模索していきたい。

### 【職場の同僚らのコメント】

- 国際化の進展や社会ニーズの高度化に対して我々の業務分野は増えており、佃さんのようなやる気のある女性職員に活躍してもらいたいと思います。育児をしつつ、幹部候補として業務経験をきちんと積んでもらうこと、ワーク・ライフ・バランスが問われていると思います。限られた時間を有効に使い、スキルアップ、教養の深化、人脈の構築といった課題を、本人の努力と同時に組織的にサポートしていくことが必要だと思います。

[上司の男性]

—— これまで、仕事と育児の両立のためにどんな工夫をしてきましたか？

私は、産前・産後休暇と育児休業を合わせて約1年間のお休みを取ってから仕事に復帰しました。その後、仕事と育児の両立を支えてくれているのは、やはり夫の支援です。これが一番大きいです。本当に夫の協力がなければ、現在のような生活は不可能だろうと思います。

具体的には、日中は娘を保育園に預けているのですが、朝は子どもの世話を完全に夫に任せています。夫は民間企業に勤めていて、フレックスタイム制度で勤務時間の調整が利くので、朝の娘の世話と、保育園に送るところまでは夫に担ってもらっています。それをやってもらえるだけでもずいぶん助かります。

保育園からの帰宅以降は私の出番です。保育園でのお迎え、自宅での夕食、お風呂、寝かしつけまでは私がやります。お迎えをするためには職場を17時過ぎには出る必要がありますので、職場では8時30分出勤、17時15分退勤の「早出A」という勤務シフトにさせてもらっています。夕食は、帰宅してから作ると遅くなるので、朝のうちに作っておいて、帰宅したらそれを温めるだけですぐ子どもに出せるようにしています。

娘が保育園に通い始めた頃は、保育園から「熱が出たので迎えに来て下さい」といった急な連絡が来たら、すぐに夫と連絡を取り合い、迎えに行ける方が行くように対応しました。当時は私も復職したばかりで、仕事のドタキャンは極力避けたいと思っていましたし、その点は夫も理解してくれていたもので、話し合った上で、行ける方が行くというやり方に決めました。

それから、保育園のお迎えや子どもの世話のため、1日に30分×2回のお休みを取ることができる「保育時間」という制度があります(⇒コラム⑧:「保育時間」「育児時間」制度)。子どもの年齢制限はありますが、保育園入園当初の保育のときなど、こういうきめ細かな制

度のおかげでとても助かりました。

**【ロールモデル】育児での「家族との役割分担」と「両立支援制度」の活用**

“朝の娘の世話と、保育園に送るところまでは夫にやってもらい、ずいぶん助かっています。子どもが熱を出したときの保育園のお迎えは、行ける方が行くというやり方にしました。”

“産前・産後休暇と育児休業を取ったほか、「早出A」や「育児時間」制度を活用しています。”

**【職場の同僚らのコメント】**

- 一般論として、育児・看病など家庭の事情で突然の休暇が1週間など長期になると仕事に支障が出ます。そういうときは、すべて自分で解決しようとせず、例えばお願いできるベビーシッターを調べておくなどバックアップ体制を整えることも必要と思います。

[上司の男性]

—— 職場での働き方という点で、意識的に励行していることはありますか？

子どものことで急に不在にすることがあり得ますので、普段から、仕事のことで自分にしか分からない状況を作り出さないように心掛けています。例えば、誰が見ても分かるように資料の整理をしておくとか、適宜、進捗状況等を上司・同僚らとシェアするようにしています。できるだけ、私が抜けたときに誰も事情が分からないという事態を回避するよう心がけています。

資料の整理方法は、きちんとファイルし、件名を明記することが基本です。紙のデータだけでなく、電子データについても同様です。特に電子データの場合、同じようなファイル名でどれが最新版か分からないということがありがちなので、必ずどれが最新版かを判別できるように気をつけています。こういう心掛けだけで、かなりの混乱を防ぐことが可能だと思います。

また、ミーティングでは、長々と時間を掛けた割には結論や方向性が定まらないということにならないよう、課題認識やミーティングの目的を簡潔にまとめた資料を用意するなどして、効率的な議論ができるように心がけています。このほか、作業を行う前には作業の方針を確認するようしたり、仕事に優先順位をつけて「誰がいつまでに何をどこまでやる」ということを皆で共有できるようにしたりしています。

これらについては、特に育児中だから励行しているということではないのですが、結果的に私にとっての働きやすさにつながっています。

**【ロールモデル】不在時でも業務が滞らないための「仕事のやり方」**

“仕事のことで自分にしか分からない状況を作り出さないようにし、自分の不在時に誰も事情が分からないという事態を回避しています。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 佃さんは時間配分が上手だなと感心します。ズルズルと仕事をせず、一日の中で仕事を計画的に進めていますし、適宜、ここまで進んでいるが、この部分はどう進めるべきかといった報告・相談をしてくれます。[上司の男性]
- テキパキと仕事をこなしている一方で、節目節目の懇親会などの幹事役を買って出られることもあり、交流の面でも気を遣っておられます。初めての女性上司で距離感が難しいかと思っていたのですが、そんなことはありませんでした。[部下の男性]

— 現在の職場環境については、どう感じていますか？

いま一番ありがたいと感じているのは、自宅から通える勤務地に配置していただいていることです。もし自宅から通えないところであれば、先ほどお話しした現在の生活スタイルは成り立たないかもしれません。

職場では、17時15分退勤という私の勤務シフトを念頭に、ミーティングは、できるだけ17時には終了できるよう気を遣っていただいています。どうしても私が残業しなければならないときは前もって知らせていただいているので、保育園のお迎えを夫に代わってもらうなど、調整が可能です。いずれもありがたいご配慮です。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 佃さんは育児のため勤務時間が限られていますので、無駄な仕事をさせないこと、予め考え方をすり合わせてから業務に当たってもらうよう心掛けています。[上司の男性]
- 極力、17時を過ぎたら佃さんへの相談事を少なくしようと思っています。急な案件は別ですが、翌日に持ち込めるものは翌日に回すこともあります。[部下の男性]

— 仕事における今後の夢は何ですか？

入省したとき、いずれは海外勤務をしたいと思っていました。結婚直後はそういう気持ちが一時的ぼんでいたのですが、いまはその“初心”を思い出したというか、そう遠くない時期にいつか海外で頑張りたいと思うようになってきました。これには出産経験が関係しているように感じます。私はもともと楽観的な方なのですが、あの大変な出産を乗り越えたのだから大抵のことは出来るだろうと、さらに前向きな心境になっているようです。

### <コラム⑧:「保育時間」「育児時間」制度>

- 国家公務員が仕事と育児を両立できるようにするための職場環境整備の一環として、「保育時間」と「育児時間」という制度があります。
- 「保育時間」は、生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳や託児所等への送迎を行う場合に、男女を問わず認められるもので、1 日 2 回(それぞれ 30 分以内)利用することができます。
- 「育児時間」は、小学校入学前までの子を養育するために、男女を問わず 1 日 2 時間以内まで勤務しないことができる制度です。1 日の正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて 2 時間の範囲内で、子を養育するため 30 分単位で取得できます。(前述の「保育時間」と併用する場合は両者を合わせて 1 日 2 時間以内。)
- これらの制度は、保育・育児と仕事の間で、機動的かつきめ細かな時間調整を行う上で役立ちます。

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「職員の勤務環境／両立支援(育児休業等)／保育時間とは(Q&A)」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/hoikujikanseido.html#Q1>)及び、同「育児時間制度とは(Q&A)」(<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/ikujikanseido.html#Q1>)の記述に基づいています。

#### <参考>

- 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 109 号)
- 人事院規則 15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)、19-0(職員の育児休業等)



# 人が生きていく上で 切り離すことのできない、 「職業」に関わる仕事をしたい



## 寺本 千景 (てらもと ちかげ)

厚生労働省 広島労働局  
広島公共職業安定所  
(ハローワーク広島)  
就職促進指導官

- これまでのキャリアで、職安での雇用保険給付、一般職業相談・紹介や、労働局での債権管理、外国人雇用対策等の業務を経験。
- 現在、障害を持つ求職者を対象とした職業相談・紹介業務を行うかわら、「障害者合同面接会」の主担当も兼務。
- 趣味は国内・海外旅行。一男の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、厚生労働省（職業安定行政）を選んだのはなぜですか？

公務員という職業に就いたのは、一生仕事を続けたいという思いが強かったからです。私の母もずっと仕事をして、生き生きしていましたね。歳を重ねても仕事をしている女性に憧れました。いまは民間企業でも男性と同じように定年まで勤める女性が増えていますが、私が就職した当時は、「公務員なら女性もずっと勤められる」というイメージがあったので、公務員を選びました。

厚生労働省（当時は労働省）を選んだのは、官庁訪問での印象が関係しています。同じ国家公務員でも省庁によって業務内容が全然違うので、幾つか官庁訪問をしたのですが、その中で職業安定行政に強い感銘を受けました。職業って、人が生きていく上で切り離すことのできないものですね。その職業に関与する仕事で、窓口業務を通じて国民と直接関わること

もできるということで、これはものすごくやりがいがあるなと思いました。国の政策に関わる大きな仕事をしたいという希望もあり、労働省の職業安定行政に進路を定めました。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“人が生きていく上で切り離すことのできない、「職業」に関与する仕事をしたい。”**

—— どんなときに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

国家公務員は営利を追求していないという点で、お客様に対してある意味純粋に努力できますね。その点が公務員ならではのやりがいではないかと思います。努力した分、お客様からも本当に心のこもった「ありがとう」とか笑顔をいただける。そんなとき、このために仕事をしているんだなあ実感しますね。

公共職業安定所（ハローワーク）には色々な業務がありますが、いま私が担当しているのは障害者を対象とした職業相談・紹介業務です。官庁訪問をしたときに訪ねた事務室の中に障害者・高齢者担当の係があり、いわゆる「就職困難者」と言われる方々のための仕事をしておられて、強い印象を受けました。それが心に残っていて、私もいつか障害者の相談窓口業務で仕事がしたいと思っていました。その夢がいまかなっているので、特にやりがいを感じています。障害者の方が就職に向けてトライを重ね、不得手とか改善すべき部分を見つけて克服していく。それに関わる過程で私自身もすごく成長できます。

**【ロールモデル】 国家公務員の「やりがい」と、仕事に対する「自分らしさ」**

**“お客様のために努力し、心のこもった「ありがとう」をいただいたとき、やりがいを感じます。”**

**“ずっと障害者の相談窓口業務をやりたいと思っていて、いまその夢がかなっています。”**

—— 一男の母でいらっしゃいますが、育児と仕事はうまく両立できていますか？

一時期、仕事への取り組み方でちょっと悩んだことがありました。いまでは冷静に振り返ることができるので、その経験をお話しします。

1年間の育児休業が明けてハローワークに復帰した当初、ブランクを埋めたいという気持ちと、「育児があるから仕事は二の次だろう」と思われたくないという気持ちが強くて、仕事に対してかなりしゃかりきになっていた時期がありました（⇒コラム⑨：女性の職業意識）。それこそ休む間もなく次から次へと業務をこなす感じでした。そんなとき、同じ職場の方からかなりきつい口調で「やりすぎだ」と言われたんです。頑張っていたつもり自分にはシ

ヨックでした。

ちょうど同じ頃、私が気づかないうちに子どもが体調を崩したことがありまして、それがきっかけでハッと我に返り、職場で浮いている自分、トゲトゲしい雰囲気を出している自分、気づくべき子どもの体調変化に気づけなかった自分を客観的に見るようになりました。余裕をなくし、空回りしていたんです。それで、本当の意味での育児と仕事の両立とかバランスってこういうことじゃないなと思い、自分の行動を見直しました。自分自身、育児をしながらアクセル全開で働くことにしんどさも感じていました。

しゃかりきになっていた時期を 130% とすれば、いまは 90% 程度のペースで仕事に取り組んでいる感じです。仕事中は子どものことを忘れるくらい没頭していますし、自分で納得しています。ある程度の余裕がないと全体が見えなくなりますし、良い仕事も出来ません。そういう意味でも 90% でいいかなと思っています。

ある上司の方から、「仕事のフォローは誰でもできるけど、子どもにはあなたしかいないんだから、大切にしてくれ」と言われたことがあります。確かにそうだなと感じます。そういう気持ちを胸に、育児と仕事のバランスを自分なりに模索していこうと思います。

#### 【不安】「仕事の比重配分」をどうするか

内容: 育児休業による仕事のブランクを埋めたい。「育児で仕事は二の次」と思われたくない。

対応: 仕事にしゃかりきになり、かえって空回りした経験から、自分で納得できるペースに調整。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 育児をする中で、自分のキャリア形成について焦りを感じる気持はよく分かりますが、我々の仕事には色々な“物差し”が必要で、キャリアはその中の 1 つに過ぎません。お客様が何を考えていて、どうして欲しいのかというのを感じ取るという、人間としてごく自然なことが一番大事です。長い職業人生のたった 1 コマが抜けているのを焦る必要はないように思います。[上司の男性]
- 僕らがやっている仕事の本質は 1 年休もうが 3 年休もうが基本的に変わりません。法や制度は変わりますが、それは勉強すれば追い付きます。お客様の話を聞いて、どのような支援をしたらいいかという本質部分を見失わないことが重要です。[同僚の男性]
- 子育ての経験自体が仕事に役立つと思います。職業紹介には法律では割り切れない面や、思い通りにいかないこともたくさんあり、忍耐力が要ります。お客様と共感する感性も必要です。子育ても忍耐力と感性が必要で、皆が経験できることではないし、特に男性は絶対に経験できないので、むしろ思い切り楽しんでもらいたいです。[同僚の女性]

—— 育児休業による仕事のブランクについては、どうお考えですか？

実際に育児休業を取得した経験から言えば、育休を取ることで仕事にコミットできず、「置いていかれている」という気持ちはありました。仕事を休んでいることは事実ですから。いま私は第二子の出産を控えています。同じ葛藤を感じるころがあつて、子どもに関わってあげたいと思う反面、少しでも早く仕事に復帰したいという思いもあります。

でも、焦ると先ほどお話ししたような失敗につながりかねないので、ブランクを意識し過ぎて自分にプレッシャーを掛けるのは避けたいですね。育児がなかったと仮定した場合の自分のキャリアと、今の自分とを比べると、さほどの落差はないように思います。仕事に関する法令もちょくちょく改正されますが、努力すればちゃんとキャッチアップできます。

それに、産前・産後休暇や育児休業中でも、職場の状況を適宜把握することなどにより、ブランクをある程度克服することは可能だと思います。また、私は妊娠中に、仕事の空白を埋める作業の一環として「産業カウンセラー」の資格を取得しました。これは主にメンタルヘルスに関わるもので、窓口にいらっしゃる方の中にはメンタル面で問題を抱えている方も多くいますので、業務に活かしています。

あと、育児の分担というのも大事な視点だと思います。育児を支援する制度は充実してきていますし、男性の育児休業取得者も少しずつですが増えています。2人目の育児をどうするかについて、制度を使って上手に分担する方向で夫とも話し合っています。

**【ロールモデル】 資格取得などの「自己研鑽」と、「両立支援制度」の活用**

“妊娠中に「産業カウンセラー」資格を取得しました。業務に活かしています。”

“充実している育児支援制度を活用し、夫婦で育児を上手に分担したい。”

**【不安】「休業・休暇期間」をどうするか**

内容：育児休業を取ることで仕事にコミットできず、「置いていかれている」と感じる。

対応：過度な焦りは禁物。休業中も職場の状況を適宜把握することなどにより、ブランクをある程度埋めることは可能。

—— 現在の職場環境については、どう感じていますか？

いまは子どもがだいぶ大きくなってきたので、突発的な病気などで休むことは少なくなりましたが、小さい時分には月に何回か早退したりお休みをもらったりすることがありました。そういうときに上司に快諾していただけたことがありがたかったです。

私の職場は、私と同じように子育てをしながら仕事をしている女性職員が多いこともあり、

全体的に育児に理解があって、お互いにカバーし合っています。お子さんを保育園に入れている職員の方とは、子どもが病気になったらどのくらい休みを取るかとか、情報交換したり、助言をもらったりしています。

**【ロールモデル】 育児に関する「同僚らの支え」**

“子どもの病気などで休む際、快諾してもらえます。子育て期の女性職員も多く、育児に理解があり、お互いにカバーし合っています。”

**【不安】 子どもの病気などでの「途中退勤」**

内容: 子どもの突発的の病気、月に何回か早退したり仕事を休むことがあった(申し訳ない)。

対応: 職場に理解があり、上司から休暇を快諾してもらうことができた。

**【職場の同僚らのコメント】**

- 子育てなどで大変な方とはコミュニケーションを日頃から取ることが重要です。朝の挨拶などで顔の表情、言葉づかい、態度などに表れますので、そこでおやっと思ったら「何かあったのかい」と話かけます。家庭で何かあるなら、年休を取ったらどうかといった投げかけをします。[上司の男性]
- 有能な女性人材を集め、流出を防ぐための一番のポイントは、子どもを預ける場所の確保ではないでしょうか。自前で保育施設を設置する企業や医療機関が増えていますし、国家公務員専用の保育所があればいいと思います。[上司の男性]
- 育児などで休みを取ることはお互い様です。有給を取るのとは気が引けると考える方もいるかもしれませんが、普段やるべきことをやっていたら休んでいいはずですし、職場もそういう雰囲気です。[同僚の女性]

—— 早退せざるを得ないとき、仕事への影響はありますか？

職業相談関係の業務についてはお客様ひとりひとりの台帳があり、そこに事跡がすべて記録されているので、誰が見ても分かります。ですので、私が不在となってしまう場合でも適切にフォローしてもらえます。それ以外の懸案事項については、私が休まざるを得ないときは必ず、担当の方に口頭で説明とお願いをしています。それでカバーは出来ています。

**【ロールモデル】 不在時での業務がストップしないための「仕事のやり方」**

“お客様ひとりひとりの台帳に事跡がすべて記録されており、誰が見ても分かるので、私が不在でもフォローしてもらえます。”

**【職場の同僚らのコメント】**

- 寺本さんは仕事での時間配分がうまくできています。業務の優先順位をつけて、集中力を持って、時間内にきちんと完結させる。出来ることと出来ないことのメリハリをつけ

ているので、仕事を効率的に進められるのだと思います。[上司の男性]

- 寺本さんは、いわゆるハウ（報告）レン（連絡）ソウ（相談）という基本動作を大切にしておられます。同僚みんなに自分が思っていること、お願いしたいことをはっきりと言われるので、こちらもちよく仕事ができます。[同僚の女性]

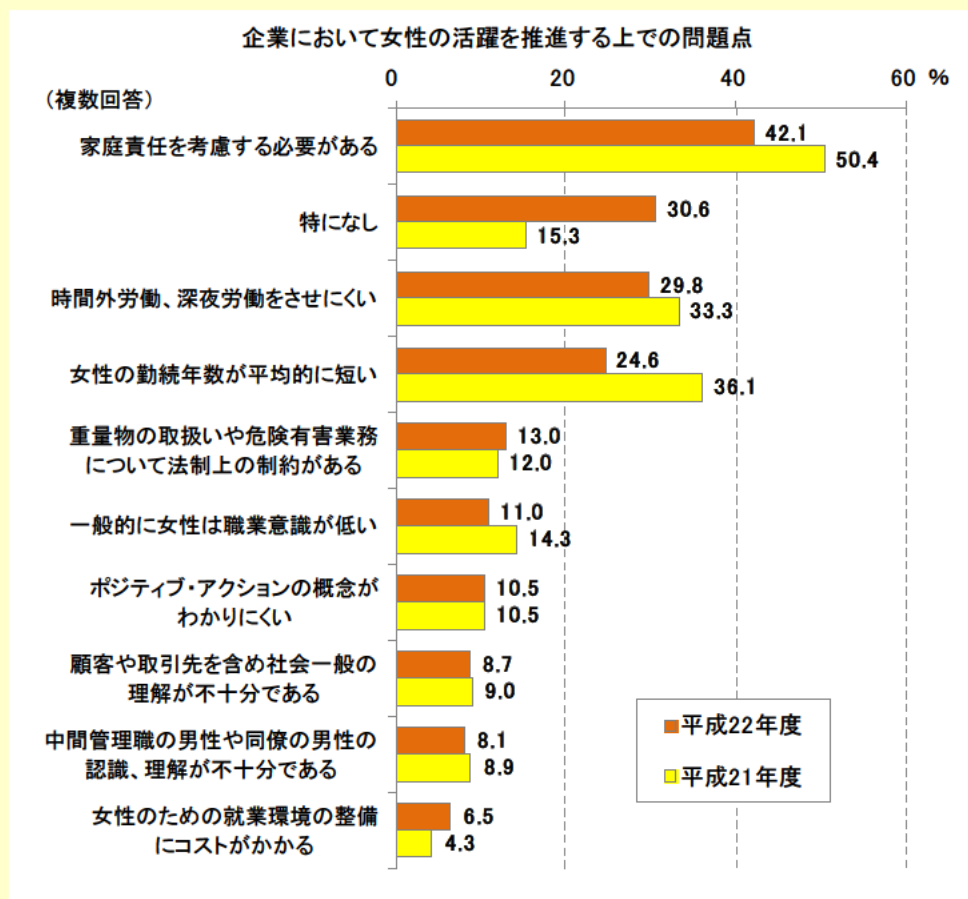
—— *生き生きと仕事をするために日頃から心がけていることはありますか？*

オフィスでは仕事に集中して、いったん職場を出たら仕事のことは忘れることですね。職場の外では家庭と子どもことに頭を切り替えます。そうすることで仕事のモチベーションも保たれているように思います。

かつて上司から、「お客様の満足度は、帰り際の背中に表れる」という話を聞いたことがあります。私はお客様に直に接する仕事をしているので、このことは常に意識しています。自分の前からお客様が帰って行かれるときの背中を見て、自分がどれだけの仕事をしたのかを振り返るようにしています。

### <コラム⑨：女性の職業意識>

- 仕事と育児の両立を目指す女性に対し、「育児があるから仕事は二の次だろう」という見方をするのは、根拠のないことと言えます。全国の企業を対象とした厚生労働省の調査結果（下図）によると、女性の活躍を推進する上での問題点として「一般的に女性は職業意識が低い」を挙げた企業は全体の 11%（平成 22 年度）に過ぎず、職業意識（すなわち仕事への責任感）という点で男女にさしたる差異はないことが分かります。
- むしろ、回答率が比較的高いのは、「家庭責任を考慮する必要がある」（42.1%・平成 22 年度）、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」（29.8%・同）、「女性の勤続年数が平均的に短い」（24.6%・同）です。これらはいずれも、女性の意識に起因するというよりも、女性が置かれた環境や立場に起因する問題であり、良い意味での男性（夫）との役割分や、職場の同僚らとの協力関係を通じて解決していくことが可能です。



注：常用労働者 10 人以上を雇用している企業から産業・規模別に層化抽出した約 6,000 社が対象。  
出所：厚生労働省「雇用均等基本調査(企業調査)」各年データ

## 国家公務員の仕事には 多くの可能性と挑戦の機会が 用意されています



### 中山 直子 (なかやま なおこ)

農林水産省  
近畿農政局  
企画調整室長

- これまでのキャリアで、検査指導機関での家畜衛生業務、食品に関するリスクコミュニケーション、地方農政局での企画・調整業務等を担当。
- 現在は、農政局内外との企画・調整、食料自給率向上に関する普及啓発、広報、管内府県等への総合窓口等の業務の統括責任者。
- 趣味はガーデニング。一男一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、農林水産省を選んだのはなぜですか？

私は大学で獣医学を専攻したのですが、私が就職活動をした当時は獣医という職種で女性を採用してくれる企業がとても少なかったんです。就職説明会で「女性は採りません」とはっきりおっしゃる企業もありました。民間は本当に厳しかったですね。同学年に女性が20数人いましたが、民間に行ったのは1人か2人だったと記憶しています。それで、試験に通れば女性でもちゃんと採用してもらえるということで、国家公務員試験を受けることにしました。自分の専門分野から、当時の「畜産職」という試験区分で受験しましたが、畜産職はほとんどが農林水産省の採用と決まっていました。

国家公務員試験の面接で、結婚・出産しても働き続けますかと尋ねられたときは、「はい頑張ります」と答えました。実は当時、仕事と育児の両立についてはまだ深く考えていません



でしたが、両親も共働きだったし、6年間も大学に行かせてもらったのだから、ちゃんと仕事に就くのが当然だと思っていました。

**【ロールモデル】 仕事への「こだわり」**

**“大学で6年も勉強したのだから、ちゃんと仕事に就くのは当然なこと。”**

—— どんなどきに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

かつて家畜改良センターという機関で衛生業務を担当し、鶏が罹るある病気をなくすミッションをいただきました。鶏舎に入るときは作業服を取り変えましょうとか、毎日洗濯しましょうとか、そういう予防ルールをこと細かく徹底させなければいけなかったんですが、現場の職員の間には抵抗感のようなものがありました。自分自身、これで本当に病気を防げるのかという不安を持ちながら、自分より経験のある職員にルールを遵守してもらおうということで、かなりのプレッシャーを感じましたし、反対意見もありましたが、やるしかありませんでした。

その後、私は転勤することになり、その病気が清浄化されるまで同センターにいたことができなかったのですが、そのルールが徹底されて病気もほぼ解消されて、いまではその現場ではそうするのが当たり前になったという話を後から伝え聞いたときは、職場のみんなの努力が報われたという思いがして嬉しかったですね。

ひと口に国家公務員といっても本当に色々な仕事があります。私自身はこれまで検査指導機関での勤務が長く、どちらかというと現場の仕事が多かったですけれども、色々な可能性というか、挑戦の舞台が用意されているなど感じます。留学制度もあり、そういった制度を通じて得た経験を活かせる業務に就く道もあります。多くの可能性や機会に満ちているのが国家公務員の仕事だと思います。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“プレッシャーを感じつつもやり遂げた仕事が報われたときに喜びを感じます。” “国家公務員の仕事には、多くの可能性と挑戦の機会が用意されています。”**

—— これまで様々な業務を経験してこられましたね。

入省後、本省の畜産局（当時）に1年間勤務した後、鳥取の種畜牧場、神戸の動物検疫所、兵庫の家畜改良センター、近畿農政局、神戸と名古屋の動物検疫所、本省の消費・安全局に

勤務し、現在は再び近畿農政局に赴任しています。勤務地が多かった分、仕事もバリエーションに富んでいて、検査指導機関での家畜衛生業務や、食品に関するリスクコミュニケーション、農政局での畜産行政など、色々な業務を経験しました。現在は農政局の企画調整室長として、局内外との企画・調整、食料自給率向上に関する普及啓発、広報、管内府県等への総合窓口等の業務を統括しています。名古屋空港の動物検疫所に赴任をした際に出張所長を拝命し、はじめて管理職を務めました。

農林水産省において研究職ではなく行政職としての「畜産職」に就いた女性職員は、私が初めてだということです。そのため、同じ職種ではありませんが、仕事のやり方や続けていくことについて相談できる女性職員の先輩として、行政職の「獣医職」の女性の先輩の働きぶりを参考にすることが出来たのが大きいですね。また、女性の少ない職場でも、周囲の方々が、仕事において私が女性であるという点をことさら意識しないでくれたために、ある意味で自然とやってこられた面はありました。

**【ロールモデル】 多様な業務の「経験」と職域の「開拓」**

**“検査指導機関での家畜衛生業務、農政局での企画・調整業務など、色々な業務を経験してきました。”**

**“農林水産省で行政職の「畜産職」に就いた女性職員は、私が初めてです。”**

—— 管理職として大きな職責を担っておられますが、普段の心がけはありますか？

私は管理職でありながら、仕事をつい自分で片付けてしまうところがありまして、以前、本省で課長補佐を務めていたとき、上司から「もっと仕事を分担して部下に割り当てた方が良い」と言われたことがあります。例えば、資料を作成するとき、構成や結論がある程度自分のなかで理解できてからでないと部下に指示することができず、結局は大部分を自分で考え出してしまうんです。各人がやるべき仕事というのがあり、やるべき人に任せないと人材も育ちませんね。こうした経験から、いまは部下に任せるべき仕事は任せることを心がけています。その際、指示を出す側には、「こういうことを考えてみて」と作業のポイントを的確に部下に伝え、理解させる能力が求められます。

それから、管理職であれ、分からないことがあれば周囲に尋ねることが必要だと思います。異動に伴って業務内容が大きく変わることが多いので、たとえこちらの方がポス特的には上でも、部下の係長の方が仕事のことをより的確に把握しているということは実際によくあります。ですから私自身、管理職になってからも、分からないことは自分より若い人に対しても尋ねるようにしています。それはコミュニケーションの一環にもなります。

ただし、管理職に課せられている判断や責任については、分からないから部下に任せるとい

うわけにはいきませんので、自分のポストの職責については、常に意識しているつもりです。

#### 【ロールモデル】職場での「リーダーシップ」

“管理職としての職責については、常に意識しています。”

#### 【不安】「職責・マネジメント」への対応

内容：管理職でありながら、仕事をつい自分で片付けてしまう傾向がある。

対応：人材を育てる意味でも、部下に任せるべき仕事は任せるようにする。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 中山さんは仕事に前向きで、弱音を吐かず、仕事がとてもやりやすいです。それに、職場の雰囲気作りがうまいですね。仕事では男女は関係ないですが、職場の雰囲気という点では、女性の柔らかさや持ち前の明るさを発揮しておられます。[同僚の男性]
- 事実関係などについて中山室長から質問を受けることはありますが、判断は素早いと感じます。当方から材料を提示すると、「じゃあこうしよう」と方向性をさっと打ち出されます。その点、非常にやりやすいです。[部下の男性]

—— 一男一女の母でいらっしゃいますね。

神戸に赴任しているときに第一子を妊娠したのですが、そのとき夫が単身赴任中で、実家で里帰り出産をしました。当時はまだ育児休業制度がなく産前・産後休暇のみでした。私ものんびりしたもので、産休が明けたら保育園に預ければいいだろうくらいに考えていたら、当時の神戸市の保育園は生後6カ月から預かるということで、産休（産後）は8週間（2カ月）だけですから、差分の“空白の4カ月”をどうしようかと慌てました。調べたら、「赤ちゃんホーム」という名称の、然るべき環境で元保育士さんなどが子どもを預かってくれる制度があると知り、それを利用しました。それが無かったらどうしていたんだろうと、いまでも思います（苦笑）。

下の子を産んだときには育児休業制度（1年間）があり、半年間の休業を取りました。この半年間はちょうど第一子が小学校に上がる直前の半年間で、幼稚園に通っていた上の子の送り迎えをしたり、下の子を乳母車に乗せてお母さん友達で集まって語らったりと、のんびり過ごしました。

—— 仕事と子育ての両立に際し、産前・産後休暇と育児休業のほかに活用した制度は何ですか？

仕事に復帰してから役立ったのは、「保育時間」という名称だったと思いますが、授乳などのために勤務時間を1日当たり1時間ほど短縮できる制度です。例えば朝30分遅く出勤して、夕方に30分早く帰宅するという使い方ができ、便利でした。

幼い子どもが急に病気になるのは避けられないことで、通常の勤務なら「すみません、休ませて下さい」と言えますけれど、特にひとりでも子育てしていると、出張日や重要な会議が入っている日に子どもが病気になったら困るなという心配はありました。

また、仕事で保育園の送り迎えにどうしても行けないときもありました。そういうときは、多少お金はかかりましたが、ベビーシッターを雇って子どもの世話をお願いしました（⇒コラム⑩：ベビーシッター利用補助制度）。子どもにあまり負担をかけたくないという思いがある一方で、「できるかな？」と心配しながら仕事をするより、「シッターさんがいるから大丈夫」と思える方が精神的に楽だったことも事実です。そのあたりは試行錯誤でした。

実際にシッターさんをお願いするときは、子どもがなつかず泣くんじゃないかとか、親として心配です。だから、初めはどうしても必要なときに限ってシッターさんを使って、子どもが大丈夫だということが確認できたら、利用頻度を高めていくようにしました。

#### 【ロールモデル】仕事と子育ての「両立支援制度」の活用

“産前・産後休暇と育児休業のほか、必要や状況に応じて「育児時間」制度、「赤ちゃんホーム」、ベビーシッターなどを利用。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 中山さんはご家庭がありながら、緊急の仕事や取りまとめの時期などはどうしても帰宅が遅くなります。時間的、体力的に大変な中で頑張っておられます。[同僚の男性]
- 今後は男女分け隔てなく仕事で実力を発揮できるようにすることが重要です。育児休業は男性でも当然取れますから、そこを平準化していかないと、せっかくの有能な人材が辞めていってしまいかねません。当局の職員で、夫婦交代で育児休業を取得している例も出てきています。[局人事担当の男性]

—— 仕事で転勤が多いことについてどうお考えですか？

公務員に転勤が多いのはある意味で宿命なので、基本的にはそういうものだと考えています。私自身について言えば、転勤やそれに伴う転居はさほど苦になりませんでした。引っ越し、子連れ単身赴任の多い生活の中でも2人の子どもたちがあまり問題もなく成長したいま

だから言えることかもしれませんが、公務員にとって転勤は新しい仕事に出会えるチャンスでもあり、前向きに捉えられる面もあると思います。

ただ、配偶者と離れて子連れで単身赴任をせざるを得ない状況になった場合には、家族の反対を受ける人もいるでしょうし、子どもがそういう状況に適応できない可能性もあり、難しいところですね。実際にそれをやってきた自分は周囲の女性職員からどう見られているのかなとか、後輩たちの人事のあり方に影響するのかなとか、考えないわけではありません。でも、自分のやってきたことが良いか悪いか思い詰めても仕方がない。自分で納得してやってきたのだから、それはそれで1つのキャリアのあり方だと考えるようにしています。

**【ロールモデル】 職業人としての「自分らしさ」**

**“公務員にとって転勤は新しい仕事に出会えるチャンスという前向きな面がある。”**

**【不安】「周囲からの共感」が得られないかもしれないというジレンマ**

**内容:** 子連れの単身赴任をやってきた自分は、周囲の女性職員からどう見られているのか。

**対応:** 良いか悪いか思い詰めない。それはそれで1つのキャリアのあり方だと考える。

**【職場の同僚らのコメント】**

- 私から見て優秀な女性職員さんは多いです。その人たちが、転勤できないから仕事を辞めてしまうのは組織的な損失と言えます。処遇面など課題は色々あるとは思いますが、例えば、地域ブロック限定で女性職員さんに働いていただくといった手法も一案ではないでしょうか。[同僚の男性]

—— 今後のご自身のキャリアについてどうお考えですか？

長い社会人生活の中では、個人の能力や資質とは関係なく、その人が置かれた状況によって希望とは違う方向に進まざるを得ないこともありますね。要は、そのときそのとき、与えられた環境の中で自分に出来ることを一生懸命やるのが大切なのだと思います。

他の国家公務員の方々とは考え方が少し違うかもしれませんが、私はこれまで家庭の事情もあり、こういう仕事がしたいとか、こういうポストに就きたいというよりも、仕事を続けることが第一で、人事が与えてくれる仕事を一生懸命やるということを繰り返しながら、ここまで来た感じです。その中で、関連がないようでも、前の仕事の経験がいまの仕事で生かせることがたくさんあるという経験をしてきました。専門性を高めるというのも魅力的ですが、何事も無駄にはならないという気持ちで、これからも与えられた仕事には、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

### <コラム⑩:ベビーシッター利用補助制度>

- 仕事と育児の両立を支援する機関として保育園がありますが、保育時間が決まっており、残業のため帰宅が遅くなる場合や、親の体調不良で子どもの面倒をみられない場合などは頼ることができません。そのようなとき、ベビーシッターを利用するのも1つの選択肢です。
- 財団法人こども未来財団は、公益社団法人全国保育サービス協会と協力し、下記のようなベビーシッター利用補助制度を実施しています。

#### ベビーシッター利用に係る補助制度

制度名称	内容
ベビーシッター 育児支援事業	仕事のためにベビーシッターを利用した場合、1日につき1,700円の割引が受けられる。保育所などへのお迎えにも利用可能。
双生児等多胎児家庭 育児支援事業	双子など多胎児の子どもがいる家庭の親にリフレッシュを図ってもらうための割引制度。双子の場合は1日につき9,000円、三つ子の場合は1日につき18,000円の割引を受けることができ、1年度内に2回まで利用可能。
産前産後休業時 育児支援事業	産前産後の休業中の母親が、妊産婦検査や産褥期の体調不良時にベビーシッターを利用した場合に、1日につき1,700円の割引が受けられる。産休取得期間中に4回まで利用可能。(※自営業や公務員は対象外。)

出所：公益社団法人全国保育サービス協会ホームページ(<http://www.acsa.jp/hm/ticket/>)。  
制度のより詳細な内容については、財団法人こども未来財団ホームページ(<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/index.html>)の「ベビーシッター育児支援事業」を参照。

- 現在、多くの企業・団体が、従業員向け育児支援の一環として上記制度を活用しています。また、上記制度への助成額の上乗せなど、独自の支援を行っている企業もあります。

この仕事に就いたから  
いまの自分があるということ、  
大事にしていきたい



## 西岡 潔子 (にしおか きよこ)

法務省  
矯正局 少年矯正課  
法務専門官

- これまでのキャリアで、少年鑑別所において非行少年に面接・心理検査を行い、改善更生と社会復帰に向けた処遇方針を策定する業務(鑑別)や、再非行リスクに係るアセスメントツールの開発などを担当。
- 現在は、少年鑑別所における資質鑑別と観護処遇の充実にに向けた施策立案等を担当。
- 趣味はウォーキングや散歩。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、法務省を選んだのはなぜですか？

私はもともと大学で社会心理学を専攻し、人の心の動きや行動を理解することに大変興味がありました。ぜひ専門性を活かした仕事に就きたいと思っていましたが、そうすると職種は公務員や医療関係など、ある程度限られてきます。国家公務員（I種）に「心理職」という区分があることを知り、また、知人から「公務員は研修制度など勤務環境が充実している」と聞いて魅力を感じたものですから、国家公務員に進む道を選びました。

当時、「心理職」を主に採用していたのは法務省と労働省（現在の厚生労働省）であり、中でも法務省（矯正局）での勤務は、心理学という専門的なバックグラウンドを活かした業務が多様であると感じましたので、同省（矯正局）を志望しました。

就職活動中に官庁訪問で法務省（矯正局）を訪れたとき、多数の「心理職」出身の職員の方

が働いておられ、業務内容は異なるものの、皆さんがそれぞれ専門性を活かしつつ誇りを持って働いておられることに感銘を受け、私もここで仕事をして成長したいな、色々なことを身につけたいなと思ったことを覚えています。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“自分の専門を活かせる法務省の「心理職」に就き、仕事を通じて成長していきたい。”**

—— 国家公務員としてのやりがいや達成感はどんなところにありますか？

私が所属している法務省矯正局は、簡単に申し上げますと、犯罪者や非行少年の立ち直り（改善更生と円滑な社会復帰）に向けて、矯正施設内での処遇等を行う組織が含まれます。勤務先は幅広く、まず矯正局（本省）のほか、矯正管区（全国に8ブロック）があり、さらに刑事施設、少年院、少年鑑別所といった施設がありますので、キャリアの中で多くの現場を経験することになります。少年鑑別所・少年院は少年を対象とした機関で、刑事施設は成人を対象としていますが、心理職としては、それぞれの組織において、面接や心理検査等を通じて、彼らがなぜ犯罪や非行に至ったのか、その原因や立ち直りの方針を策定する業務（鑑別・処遇調査）に携わることができるほか、各種の処遇プログラムの実施に関与することもあります。

私は現在、「法務専門官」という課長補佐に相当する立場で、少年鑑別所における鑑別と観護処遇に関する業務全般を担当しています。少年鑑別所での勤務のように、個々の少年の鑑別を行い、鑑別結果通知書という家庭裁判所に提出するレポートを作成する業務を行うことは、いまはありませんが、全国の少年鑑別所における鑑別や観護処遇が効果的に行われるために必要な政策の立案や、少年鑑別所や刑事施設等で活用する心理テストの開発のほか、少年院法改正（少年鑑別所法制定を含む）に向けた準備作業なども担当業務の1つです。

「心理職」というバックグラウンドを活かしつつ、現場での勤務経験と、少年保護手続の中での少年鑑別所の果たすべき役割を意識した政策立案等の両方に関与することができるように、仕事の醍醐味があるように感じます。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“職域が広く、現場勤務と施策の立案業務の両方に関与できるところに醍醐味があります。”**



—— 仕事をする上で、女性ならではの感性が発揮される場面はありますか？

例えば、少年鑑別所で勤務していた際は、少年との面接で、男性とは違った雰囲気や語り口で接することはあったと思いますね。ケースによるので一概には言えませんが、相手が少女の場合などは、面接者が女性である方が話しやすく、心を開きやすいという面はあるかもしれません。ただ、状況に応じて男性職員と女性職員とでうまく役割分担することにより、より効果的に資質の鑑別を進めることができたように思います。

もともと法務省には女性職員が多く、女性が男性と協力して仕事をしているのは当たり前の光景です。それぞれの得意な面を活かしつつ、殊更に性別を意識することなく働くことのできる職場です。

**【ロールモデル】 仕事における「自分らしさ(女性ならではの)」**

**“面接などで女性職員は男性とは違った接し方ができる。面接者が女性である方が話しやすいという場合もある。”**

—— これまで様々な業務を経験してこられましたね。

いまの職場に赴任する前に勤務したのは、東京、名古屋、新潟、宇都宮、千葉の少年鑑別所、横浜保護観察所、川越少年刑務所、東京矯正管区、本省（矯正局事務官）といったところです。関東が中心ですが、異動・転居も多かったですね。新しい業務・職場に慣れるのには相応の苦労もありますが、その代わりに、色々な職場で多様な業務を経験したことがいまの自分を支えており、キャリアを積んできたという実感はあります。

**【ロールモデル】 多様な業務の「経験」**

**“色々な職場で多様な業務を経験し、キャリアを積んできました。”**

—— 昇進に伴い職責も増しますが、どう対応してきましたか？

マネジメントを行う立場になり、部下を持つようになってから、一職員として目の前の課題に取り組むことと、周りに目配りしながら働くことは違うと感じています。ポジションが上がれば、自分が所属する施設全体や、他課等への影響も考慮しなければなりません。個々の業務が組織全体にどのような意味を持つかを考えることはもちろん、部下に方針や判断を示す際には、その理由をきちんと説明できるように心がける必要があると感じています。

また、人を育てるという意味もありますが、自分だけで全ての仕事をこなせるわけではありませので、自分が果たさなければならない役割と、部下に任せるべき仕事とを意識し、区別することも重要です。部下による仕事の成果を広い視野からチェックすることが自分の役割だと認識しています。

また、目の前の仕事のことだけではなく、キャリアについての悩みなど、一人一人の個人的な事情に応じて、必要があれば相談に乗ることができるように心がけているつもりです。

#### 【ロールモデル】 職場での「リーダーシップ」

“個々の業務が組織全体にどのような意味を持つかを考えています。” “スタッフ一人一人の個人的事情に応じて、相談に乗ることができるよう心がけています。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 西岡さんは役職に関係なくフラットな関係で話して下さるので職場でほっとできるひとときがあり、キャリア等の相談もしやすいのでありがたいです。女性の執務環境改善プロジェクトチームにも入っていただき、公私でお世話になっています。[後輩の女性]

—— 異動（転勤）が比較的多いですね。

これまで2～3年おきに異動し、勤務地は10か所近くになります。実は以前、仕事に少しマンネリ感を覚えた時期があり、そのときに、このまま転勤生活が続くことや、結婚しても単身赴任になるかもしれないことへの不安と、キャリア形成のためには異動し、多様な経験を積むことは必要なことという気持ちの間でジレンマを感じたことがありました。

そんなとき、親しい先輩に相談したところ、「自分のキャリアも生活も受け身の姿勢ではなく、自分はどうしたいのかを整理し、希望があるならば周囲にきちんと伝えること」という助言をもらい、前向きになれました。

ちょうど同じ時期に、当時の上司が、国連アジア極東犯罪防止研修所での国際研修への参加を勧めてくれました。外国人を交え、海外の刑事政策や少年非行の動向、犯罪・非行に関するリスク評価ツールが豊富にあること、日本の少年鑑別所のシステムが国際的にも先駆的であることなどを詳しく学ぶことができました。この研修はとても刺激的で、自分の仕事を見つめ直す良い機会になりました。当時は小規模の少年鑑別所で勤務していましたが、私を研修に送り出してくれた上司・同僚の方々にはいまでも感謝しています。

その後、民間企業勤務の男性と結婚しました。夫の勤務を考えると、いずれ私に異動があれば単身赴任になる可能性があります。育児や介護など個々の事情は考慮してもらえますし、私自身は現在のところ育児や介護という課題を抱えていることはありませんので、これ

と決め付けずに、柔軟に考えていきたいと思っています。

**【ロールモデル】「スキルアップ制度」の活用**

“上司の勧めで国際研修を受け、自分の仕事を見つめ直す良い機会になりました。”

**【不安】「キャリア設計」をどうするか**

内容: キャリア形成のため異動は必要と理解しつつも、転勤を重ねる中で「このままでいいのか」という気持ちになった。

対応: 先輩の助言や研修への参加をきっかけに、前向きになることができた。

—— 仕事と私生活のバランスについて、どうお考えですか？

入省以来、早く一人前の職業人になりたいと思っていました。諸先輩方を見て、若いうちの一年一年の経験がすごく大切だと感じましたし、つらいとか難しいと感じることもありました。まずはとにかく仕事で自信を持てるようになることを重視してきました。キャリアと結婚・出産がなるべくぶつからない方がいいなという気持ちはありましたね。結婚は縁があったのですが、私の場合は結果的にちょうどよい頃合いに結婚したように感じます。

そうはいっても、「結婚したら子どもをもうけ、仕事を辞めて専業主婦になることもあるかもしれない」と漠然と考えていたところもありました。でも、入省後にやりがいのある仕事に巡り合い、チャンスを与えていただく中で、考えは変わってきました。職場では人と人とのつながりが感じられますし、同じ目標に向かう仲間の一員であるという意識が仕事への意識を高めてくれます。こうした心境は、悩んだり迷ったりしながらも自分なりに仕事に向き合い、自然体でここまでやって来た結果です。この仕事に就いたからこそいまの自分がありますし、これからもそれを大事にしていきたいと思っています。

**【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求**

“この仕事に就いたからこそいまの自分がある。これからもそれを大事にしていきたい。”

**【職場の同僚らのコメント】**

- 心理職は女性の就職希望者の方が多いので、女性に積極的、継続的に仕事に参画してもらえる環境作りは大事なポイントです。また、これからは女性だけでなく男性にも育児・介護への参加が求められ、ライフサイクルにおいて男女ともに必要な配慮をしていくべきだという認識でおります。[上司の男性]

—— 仕事のやり方で工夫していることはありますか？

仕事にメリハリをつけ、効率的に進めるように心がけています。「あと何時間しかないから今日はこれとこれだけやって、残りの作業は明日に回そう」という風に、常に仕事のタイムリミットと優先順位を考えています（⇒コラム⑩：ワーク・ライフ・バランスのための仕事のやり方）。こういう心がけは、育児をしながら働いている方々を見て学んだ部分もあります。皆さん、少し早めに職場に来るとか、時間がない分、それなりのやりくりや工夫をしながら仕事をしていらっしゃるんですね。

あと、仕事をしていて思い浮かんだアイデアや気になったことなどは、なるべくメモに取るようにしています。仕事上の重要なヒントが含まれていることがありますので、書き残しておき、後で見返しています。

**【ロールモデル】 効率化に向けた「仕事のやり方」の工夫**

“常にタイムリミットと優先順位を考え、仕事にメリハリをつけています。” “仕事中に思い浮かんだアイデアなどをメモに取っておくようにしています。”

**【職場の同僚らのコメント】**

- 業務効率改善で大切なのは、ルールとともにコミュニケーションですね。風通しのよい職場の雰囲気を作ることと、仕事の状況を把握した上で必要な手を差し伸べられるよう、お互いに配慮し合うことが肝要だと思います。[上司の男性]
- 現在、職場にいる女性職員の皆さんは、時間を区切ってメリハリをつけて仕事することを重視している気がします。仕事量は変わっていませんが、こなせているので、時間をかければいいというものではないんだなと思っています。[後輩の女性]
- 西岡さんの仕事ぶりはメリハリがあり、集中して業務をこなしておられます。時間の使い方など見習いたいと思います。[部下の男性]

—— 最後に、仕事で悩んだり迷ったりしたときどうしたらよいか、助言をお願いします。

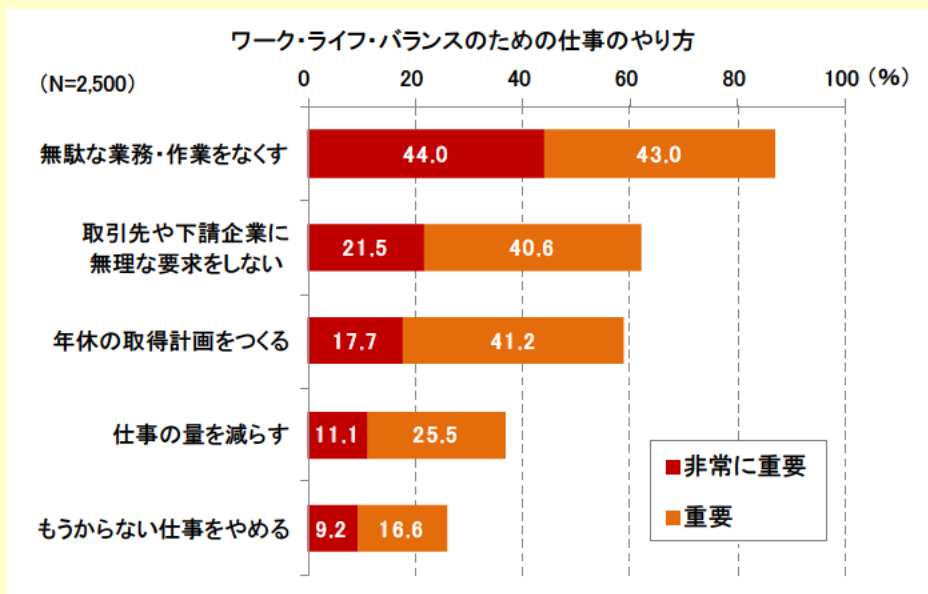
先輩や同期など、同じような悩みを抱えていた、あるいは抱えている人に相談したり、励まし合ったりすることで解決できる部分は少なくないと思います。私もそうしてきました。いまの職場には同期職員が多くいますし、かつて少年鑑別所に勤務したときもカウンターパートに同年代の人がいて、悩んだときにはそういった仲間に支えられた部分大きいですね。

**【ロールモデル】 悩みを共有できる「相談相手」の存在**

“先輩や同期に相談したり、励まし合ったりすることで解決できる悩みは少なくない。”

### ＜コラム⑪：ワーク・ライフ・バランスのための仕事のやり方＞

- 仕事と私生活とが調和した社会を実現していく上で、仕事のやり方の工夫や改善は不可欠です。内閣府の調査によれば、ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくために仕事のやり方をどうすべきかについて、「無駄な業務・作業をなくす」ことが「非常に重要」あるいは「重要」と回答した人は、全体の 87%に達しています(下図)。
- 仕事を効率的に進めることは残業時間の削減につながり、子育て、レジャー、ボランティアなど様々な活動に取り組む時間的余裕を生み出します。また、これは、法制度の整備を待たずとも、職場レベルでの意識改革やルール作りを通じて実践することができます。



注：各選択肢(仕事のやり方)について重要度を回答してもらった結果。

出所：内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」平成 20 年

仕事に集中するためにも、  
家庭が充実していることが  
大切だと思います



**肥田木 多恵子** (ひだき たえこ)

防衛省  
航空自衛隊 第4術科学校  
業務部長・1等空佐

- これまでのキャリアで、幹部候補生の教育訓練、定年退職予定者の就職援護、曹士及び幹部自衛官の人事管理業務などを歴任。
- 現在は、航空自衛隊熊谷基地の基地業務全般(警備・輸送・施設・厚生・衛生・通信等)の統括と、部所属隊員の人事管理を担当。
- 趣味はバドミントンと茶道。一男の母。

**【ロールモデル要素】**

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活 の調和
コミュニ ケーション	スキルアップ 制度	両立支援制度	家族との 役割分担
職場の 人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、自衛官という職業を選んだのはなぜですか？

私の父は戦争経験者です。その父から、戦時中の体験談とか「国を守ること」の話を幼い時分からずっと聞かされていたという経緯があります。就職活動をしていたとき、情報収集で新聞を見ていたら“特別職国家公務員募集”という小さな広告を見つけたんです。父に「これは何かしら」って聞いたら「自衛官の募集だよ」と言われて、それまで父から色々と聞かされていたということもありましたので、受けてみようと思い立ちました。ですから、自衛官を志したのは父の影響が大きかったと思います。

就職先については、私は高校、大学と部活動で剣道をやっていたので、そういう技能も活かせる場がいいということと、女性が定年まで勤められるところがいいと考えていました。企業への就職も選択肢にあり、歯科技工士になることを考えた時期もありましたが、当

時は「寿退社」という言葉が一般的な時代で、女性は結婚したら会社を辞めなきゃいけないというイメージがありましたから、とにかく定年まで仕事ができる職場ということで検討した結果、公務員を選びました（⇒コラム⑩：「夫は外、妻は家庭」への意見）。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“戦争体験者である父から聞かされた「国を守ること」の影響で、自衛官を志しました。”**

—— 自衛隊というと男性社会というイメージがありますが、実際はどうなのですか？

男性が多いのは事実ですが、職場では男女同等です。頑張れば頑張っただけ、性別に関係なく評価してもらえるという良さを、私自身すごく感じています。

航空自衛隊では、入隊後の教育・研修を受けた後、“特技”と呼ばれる担当分野が一人一人に割り当てられます。私の特技は「総務・人事」です。幹部候補生の場合、特技の種類は20以上ありますが、私が入隊した当時、女性自衛官に与えられる特技は5種類くらいしかありませんでした。そもそも女性自衛官の入隊数が年5人程度と少なかったこともあり、女性の職域がとても狭かったんです。

でも現在は、女性自衛官が増えるとともに、戦闘機のパイロットなどごく一部を除き、ほとんど全ての特技が女性自衛官に割り当てられています。女性の社会進出が進む中で自衛隊も女性の採用数を増やし、それにつれて自衛隊における女性の活躍の場も広がっています。

**【ロールモデル】 職場での「やりがい」**

**“自衛隊は男女同等で、頑張っただけ、性別に関係なく評価してもらえる職場です。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 肥田木さんとは長いつき合いです。一言で言えば彼女は前向きで、何事からも逃げない人です。どの部署でも与えられた仕事をきちんとやってきました。また、茶道のたしなみがあるせいか、女性らしいこまやかな気配りもできる人ですね。[上司の男性]

—— 達成感や充実感とともに記憶に残っている業務があれば教えてください。

1つ挙げますと、かつて奈良の幹部候補生学校で区隊長を拝命し、教育を担当したときのことが思い出に残っています。区隊長というのは、自衛隊の知識だけでなく、生活習慣などありとあらゆることを教える役目です。基本的に隊員と24時間一緒に生活し、もちろん訓練も一緒にやります。

実は私、航空自衛隊で初の、“男性幹部候補生の教育を担当した女性区隊長”でした。それまでは、女性区隊長は女性隊員を教えるというのが慣例でした。2年間くらい区隊長をやりました。男性を相手にした訓練は体力的にも大変でしたが、私が上官ですから弱音は吐けません。負けないように頑張りました。

そのときを振り返ると、自分自身にとっても良い経験をしたなと思います。仕事では性別は関係ないなと実感しました。人としてのつながりが大事なのであって、男とか女とかは基本的に関係ないということですね。男性隊員たちも、私を女性という観点ではなく、職業人としての先輩という観点で見てくれていたと思います。

**【ロールモデル】新しい分野の「開拓」**

**“航空自衛隊で初の、「男性幹部候補生を教育する女性区隊長」を務めました。”**

**【ニーズ】女性の「職域・昇進」の拡大**

**内容: 仕事では男か女かは関係ない。性別の観点ではなく、職業人としての観点で見てほしい。**

**対応: 弱音を吐くことなく、区隊長の任務を頑張って務め上げた。**

—— 現在は業務部長という立場におられますね。

熊谷基地の基地業務全般を管理・運営している部署の責任者です。基地業務には警備、輸送、施設、厚生、給養、会計、衛生、通信など、色々な仕事があります。基地において隊員たちがきちんと快適に業務に勤しむことのできる環境づくりをしているといえましょうか。それから、業務部に所属している隊員たちの人事も統括しています。熊谷基地には700名ほどの隊員がいるのですが、そのうちの約200名が業務部に所属しています。

**【ロールモデル】職場における「リーダーシップ」**

**“基地業務全般を運営する業務部の責任者です。200名ほどが業務部に所属しています。”**

—— 一男の母でもいらっしゃいますね。子育て期を振り返って、どうですか？

私が子どもを産んだときはまだ育児休業制度がなくて、産前産後に3カ月くらいの特別休暇を取っただけでした。泊まりの仕事もありましたし、訓練で1~2週間自宅から離れる場合もあり、本当に仕事と育児を両立できるかなと不安になったことがありました。でも、女性の先輩の中にお一方、幹部でお子さんもいる方がいらしたんです。その先輩を見て、そういう人がいるなら、私もなんとかなるかもしれないと思いましたし、その方から「できるわよ」



と言われて励みになりました。

当時は育児関連制度がまだ未整備でしたから、本当に仕事が多忙なときは夫だけでなく親にも育児に協力してもらいました。ほとんどが母でしたけど、ときには父にも当時住んでいた官舎に来てもらって、子どもの面倒を見てもらいました。仕事柄、朝の5時に呼び出しがかかることもありました。そういうとき、同じ官舎に住む知り合いの奥様に子どもを預けたこともあります。子どもを持っている同年輩の女性自衛官が同じ官舎にいて、お互いの業務状況によって、交代で保育園の送り迎えをしたりもしました。当時は延長保育もありませんでしたから。そうやって色々な手を講じて、色々な人の協力を得て、子育てをなんとかやりくりしていました。

でも、いまはずいぶん環境が整ってきましたね。育児休業が3年間も取れるようになり、それだけでも違うなと思います。保育園以外にも、育児や家事に関する民間サービスがかなり出てきています。

#### 【ロールモデル】育児関連制度が未整備な状況での「家族(や知人)との役割分担」

“本当に仕事が多忙なときは親にも育児に協力してもらいました。”

“同じ官舎の女性自衛官と交代で、保育園の送り迎えをしたりもしました。”

#### 【不安】「仕事と家庭の両立」を実現できるか

内容: 当時は育児休業制度もなく、仕事で自宅から離れることも多く、両立に不安を感じた。

対応: 夫・親の助けを得たり、官舎内の知人と協力し合ったりしながら、やりくりした。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 女性自衛官にとって25～30歳くらいの間は、経験を積み、仕事上の人間関係を築く時期であると同時に、出産・育児期でもあり、バランスが重要です。両立に向けた本人の意志や自覚が大切なと同時に、大変なときに支援してもらえる環境が家庭や職場で必要だと思います。[上司の男性]
- 私は2歳と5歳の子どもがいて、発熱などで保育園から迎えに来て下さいと連絡が来ることがあります。肥田木部長はお子さんを育てた経験から、早退せざるを得ないこちらの気持ちを解った上で「小さな子ども達にとって一番大事なのは、母親がそばにいてあげることです。すぐ帰りなさい」とおっしゃって下さいます。併せて、同僚らとの仕事上の情報共有はしっかりやるようにとの指示も受けます。[部下の女性]

—— 子育てのことなどで相談できる人はいましたか？

先ほどお話ししましたが、幹部でお子さんもいる先輩女性自衛官がいらっしゃって、その方に子育てについて「できるわよ」と言っていたいただきました。その方にもきっとご苦労があっ

たでしょう。でも実際にそれを乗り越えた経験に基づいて大丈夫よ、と励まして下さったので、私にもやれるかなと思えたんです。いまも、その先輩にはとても感謝しています。

同じ官舎に住む奥様方には、いざというときに本当に助けていただきました。「お子さんの面倒みてあげるわ。1人見るのも3人見るのも一緒よ」などと言っていただいて。そういう奥様の中には、私と同期入隊の元女性自衛官で、結婚を機に家庭に入った人などもいて、私の仕事のことに理解がありました。こうした恩恵を受けられたのは、官舎に入れていただいたおかげだと思っています。

ちなみに、航空自衛隊には女性幹部の交流組織である「弥生会」があります。基地ごとに支部があり、何かの折には集まって、食事などしながら悩みを相談し合ったりしています。

#### 【ロールモデル】育児などでの「相談相手」

“子を持つ先輩女性自衛官が「できるわよ」と励まして下さり、私にもやれるかなと思いました。”

—— 子育ても大変な中、仕事を続けてこられた原動力は何ですか？

私はとにかく定年まで仕事を続けたいと思って入隊しました。入った当時、「女性はのうち辞めていくだろう」と考える人もいなくはなかったのですが、中途半端では辞めたくないという気持ちがありましたね。自衛官として、いざというときは家庭を差し置いても国民のために職務を全うするという心構えを持ってやってきました。それがここまで来られた原動力かと思います。ただし平時には、子育てなど家庭生活を大切にすべきだと考えます。仕事に集中するためにも、家庭が充実していることが大切ですよね。

自分自身、これまで女性の先輩を見て啓発されたので、私もそういう立場になりたいという思いがあります。私が区隊長のときに教えた女性自衛官たちが、私から刺激を受けて、仕事を辞めずに続けていってくれると嬉しいです。

#### 【ロールモデル】職業人としての「自分らしさ」と、「仕事と生活の調和」の追求

“自衛官として、いざというときには家庭を差し置いても国民のため職務を全うする。”

“平時には家庭を大切に。仕事に集中するためにも、家庭が充実していることが大切。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 子どもの病気などのとき、肥田木部長は、「自衛官といえども家族に支えられてこそやっ  
ていけるのだから、休んでかまいません。不在の間、同僚らがバックアップできるよう  
になっているなら問題ない。子ども達が元気になって復帰したら、また仕事を一生懸命  
頑張りなさい」とおっしゃって下さいます。[部下の女性]

—— 女性が活躍できる職場環境について、どうお考えですか？

大学生に自衛隊について説明する機会があるのですが、女子学生から「子どもを育てながら仕事を続けられますか」という質問をけっこう受けます。いまの学生さんは自分の将来設計について真剣に考えていることが分かります。ですので、仕事と子育ての両立を支援する環境づくりはとても大切だと考えます。

ただ、育児休業制度など出産前後の支援は、現行の内容でもう十分ではないでしょうか。むしろ、仕事中に子どもが突発的に病気になったときや、どうしても自分が残業をしなければいけない、出張に行かなければならないというときに機動的にケアしてくれるような制度がもっと充実したらいいと思います。例えば保育園を併設している病院とか、あるといいですね。

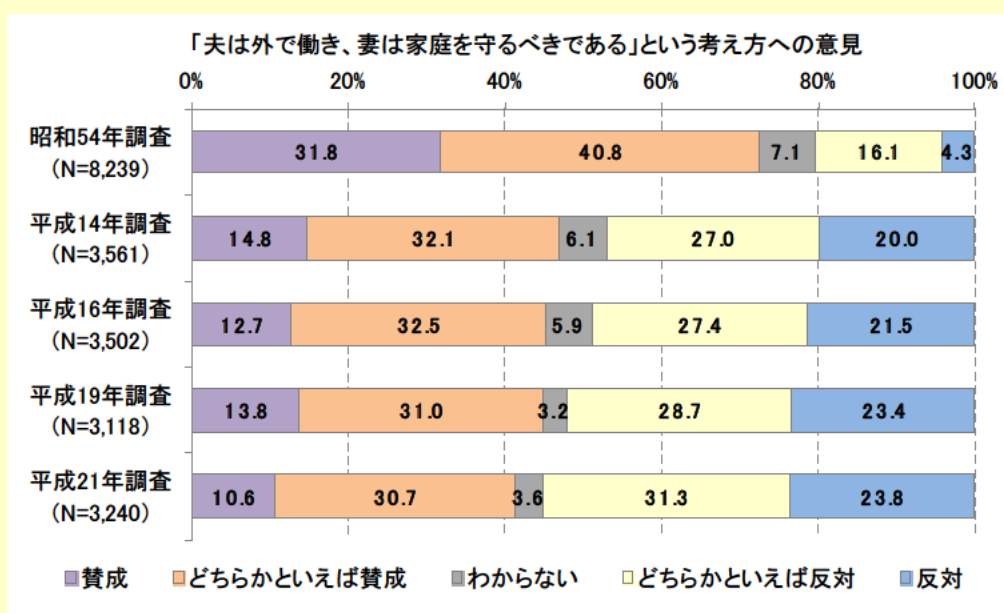
職場環境と表裏一体で、働く女性自身の心構えも大切です。育児休業は当然の権利と主張するだけでは職場の理解は得づらいと思います。仕事というのは人間同士の信頼関係で成り立っていますから、人からよくしてもらった分は、後でお返しすることを心がけたいですね。自分の職務に一生懸命に取り組んでいるからこそ周りはサポートしてくれるというのが、私のこれまでの経験から言えることです。

#### **【職場の同僚らのコメント】**

- 職場では、システムや規則に加えて、人間同士のつながりがなければ何事も大成できないと思います。そういう意味で、上司・部下、男性・女性に関係なく、コミュニケーションを図りながら仕事をすること、内面的な目に見えない部分を含めた職場の体制作りが大切だと思います。その上で、男性、女性それぞれが得意な面を発揮していけば、職場はもっと働きやすくなると思います。[部下の女性]

### <コラム⑫:「夫は外、妻は家庭」への意見>

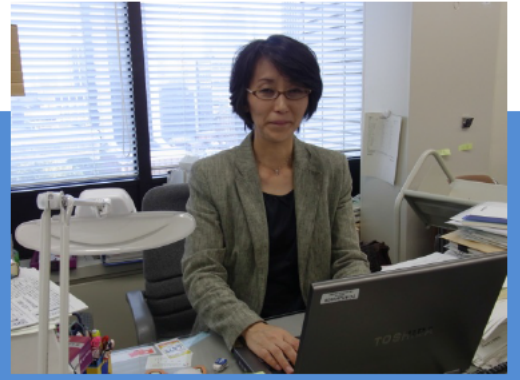
- 内閣府の調査によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への国民の意見は、昭和54年には「賛成」と「どちらかといえば賛成」が70%以上を占めていましたが、平成21年には41.3%へと低下し、「反対」と「どちらかといえば反対」が過半数の55.1%に達しています(下図)。
- こうしたデータから、女性の「役割」に対する社会の意識が確実に変容してきていることが分かります。



注：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」等により作成。

出所：内閣府『平成23年版 男女共同参画白書』

# 政策に自分が責任を負うという 自覚を持って仕事をすることに やりがいを感じています



## 本多 則恵 (ほんだ のりえ)

厚生労働省  
大臣官房参事官(賃金時間担当),  
労働基準局 労働条件政策課  
賃金時間室長兼任

- これまでのキャリアで、政府のワーク・ライフ・バランス関連政策、労働政策研究、地方のハローワーク運営等を担当。
- 現在、最低賃金制度の企画・運営と、職場のパワハラ対策の企画立案を主に担当。
- 趣味は洋裁とお菓子づくり。一男一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経験	自己研鑽	開拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、厚生労働省を選んだのはなぜですか？

最初、国家公務員ではなくて地方公務員志望でしたし、民間企業への就職も考えていました。国家公務員も受験はしましたが、第一希望ではありませんでした。色々な経緯があり、いまの職場(当時は労働省)が私の採用を決めてくれたこともあって入省することになりました。

私は大学では社会学部の学生で、当時から労働問題に強い関心を持っていました。大学には労働問題という専攻分野はなかったので、法学部の労働法、経済学部の労働経済の授業を受けたり、商学部の経営労務管理のゼミに入って勉強したりしました。それくらいこの分野が好きなんです。ですから、労働省に入って自分の関心につながる仕事をやれるようになったのはとても良かったと思っています。学生時代の私を知っている人に言わせると、労働問題を追いかけてきた私といまの職場は、「直線でつながっている」そうです。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“学生時代から労働問題を追いかけてきた私といまの職場は、直線でつながっている。”**

—— どんなときに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

課長級の参事官になってから仕事がより面白くなりましたね。先輩からも課長時代が一番面白いよ、と言われていました。参事官は、権限範囲として、担当する政策に関しては自分がほぼ最終責任を負うことになります。そういう自覚を持って仕事をする中で、非常にやりがいを感じるようになりました。

やりがいを感じた経験をひとつご紹介しますと、以前『高齢社会白書』（内閣府）を作る仕事に参画しました。当時、孤独死などが社会問題になり、色々と調べたら民間 NPO が高齢者向けのすごくいい活動をしていることが分かり、白書で取り上げました。白書に載ることはその団体にとって大きな励みになります。『高齢社会白書』をどのくらいの人を読んでもらえるか分かりませんが、取り上げられた団体にとってはとても意義があって、団体活動を広げていく上で大きな武器にもなります。政府の白書は小さなミスも大きな問題になるので責任も感じましたが、社会的影響力という点で、やりがいの方がはるかに大きかったです。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“参事官(課長)になり、社会的影響力のある政策に関して自分が最終責任を負う自覚を持って仕事をやる中で、やりがいを感じています。”**

—— 労働問題ならではの難しさや面白さは何でしょうか？

いまでこそ労働問題は脚光を浴びていますが、私の学生時代は、企業社会批判のような議論はあったものの、失業はそれほど深刻でなく、労働運動は退潮傾向で、一般的には労働問題は注目されていませんでした。ではなぜ私が労働問題に関心を持ったかといえば、「人は労働から充足感を得られないと幸せになれない」と考えたのが出発点です。労働そのものが人の幸せ不幸せを左右し、労働の場で幸せでなければ、それをお金や趣味で埋め合わせることはできないと思います。また、たとえば福祉行政と労働行政を比べると、福祉は政策をやればやるほど良くなるものだと思いますが、労働政策は、労働者と経営者の間のパイの奪い合いを仲裁する面がある一方で、行政はあまり介入しないで労使が自主的に協力することで win-win になる面もあり、非常にややこしいなど。私にとっては、そういうところが面白いなと思えます。

**【ロールモデル】 職業人としての「自分らしさ」**

**“人は労働から充足感を得られないと幸せになれない”と考えたのが私の出発点です。”**

—— 仕事をする上で大切にしていることは何ですか？

私の場合は「勉強すること」ですね。自分はリーダーシップや交渉事が苦手なので、仕事で貢献できるとしたら知識と論理を身につけていくことしかない。自分の比較優位は何かと考えると、皆さん時間がなくてなかなか勉強できない中で、少しでも勉強して仕事に還元していくこと。いまは時間があったら最優先で勉強しています。自分で本を読むとか、有識者に話を聞きに行くとかですね。労働分野の学者さんや労使の方には人として尊敬できる方が多いですよ。

役所で仕事をする上では現場感覚も大事だと思いますが、一部の現場に接して、そこだけの強烈な印象が残ると正しい判断ができないかもしれない。だから役所は、現場感覚と、データなどのエビデンスや論理といったいわば「机上の知識」の両方を重視すべきだと思っています。以前、研究機関に在籍したときには、「何をもってエビデンスとするか」ということを深く考えさせられました。

**【ロールモデル】 仕事に関わる勉強を通じた「自己研鑽」**

**“役所はもっとエビデンスや論理を重視すべきと思い、時間があれば勉強しています。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 本多さんは物事を論理的に考える方です。人はおうおうにして感情的になって話がかみ合わないことかありますが、本多さんはそういうことがありません。[部下の男性]

—— 昇進に伴い職責も増しますが、どう対応してきましたか？

正直、昇進したりポストが変わるたびに不安でしたし、そのポストで求められることを十分に果たしてきたとは言えない気がします。「いま思えば、ああすれば良かった」という後悔もあります。係長時代も不安でしたし、留学をして係長経験が人より少ないまま課長補佐になり、また不安を感じました。課長補佐の難しい仕事を自分ができるんだろうかと思いました。

仕事で不安を感じたときは、勉強するとか、周りの人や上司に相談するなどして解決しましたが、同時に周囲にずいぶん助けてもらったという思いがすごくありますね。これまで部下にはずっと恵まれてきました。いまの部下も皆さん優秀ですごいなと感心します。カバーしてもらっている分、部下には謙虚に接するようにしていますし、体調の心配などできる限り気に掛けるようにしているつもりです。

マネジメントの面では、部下ができることに対して上の人間がしゃしゃり出る必要はないと思っているので、自主性を重んじています。ただ、どんなに優秀でもオールマイティな人は

いないので、1つか2つくらいは上司たる自分の出番があり、そこはしっかりやる。また、参事官として、やるべきと判断したことは「自分が責任を取る」ということでやってもらう。実践できているかどうか分からないですが、そういう気持ちで取り組んでいます。

#### 【不安】「職責・マネジメント」への対応

内容: ポストが変わる度に不安を感じ、難しい仕事を自分ができらうかと思った。

対応: 上司らに相談するなど自分なりに解決する一方、周囲からもずいぶん助けられた。

—— 一男一女の母でいらっしゃいますね。子育て期を振り返って、どうですか？

子どもが小さいときは急な発熱などで、どうしてもちょこちょこ仕事を休まざるを得なかったですね。残業もそれほどできないし。上の子が2歳になった頃、研究所に異動になり、3年半ほど在籍しました。人事には「子どもが小さいので夜討ち朝駆けみたいなことはできません。突然休むこともあります」ということは伝えていました。それで、比較的残業が少ない職場に移していただいたのだと思います。

#### 【ロールモデル】子育て期における「仕事と生活の調和」

“人事には「子どもが小さいので突然休むことがあります」と伝えていました。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 本多さんは子育てでもいろいろご苦労があると思うんですが、そういうところを見せません。と言って自分はすべてを仕事に集中して頑張っているというのでは、家庭のこともやらないといけない人に圧力を与えますが、本多さんはそういうこともない。仕事も家庭も大変だと思いますが、それらを普通にやっている姿は、周囲に変なプレッシャーをかけないので、一緒に仕事をしていてとてもやりやすいですね。[同僚の男性]
- 職場では、育児について自然にコミュニケーションが取れる関係作りが大切だと思います。例えばお子さんが喘息持ちだといったことを聞いていれば、「発作が出たので今日は早く帰ります」という状況も「分かった」となりますし。普通はこうだということよりも、この人の場合はどうしたらいいかということが大事だと思います。普通に働いていてもいろいろ個人の事情があつて、それを理解しないままにこうしなきゃいけないと一般論で判断すると、結果的にぎくしゃくするような気がします。[同僚の男性]

—— 仕事と子育てを両立するために工夫したことはありますか？

1人目が生まれたとき、私が半年間の育児休業を取った後に、夫も半年間育児休業を取りました。当時は権利として休業期間が1年あったので、私が半年取ると言ったら、夫は“もつたないから残りを自分が取ろう”と思ったと言っていましたね (⇒コラム⑬: 男女の育児休



**業取得率**)。2人目のときは私だけ半年の育児休業を取りました。

夫はもう子どもが好きでたまらないという感じで、自然と子育てに協力的で、育児ノートまで作っていました(笑)。最近も、小学生の子ども2人を夫に任せて1週間の海外出張に行きましたが、ちゃんとやってくれました。もし逆に、夫が長期出張に行っていて私が一人で子どもの面倒を見ることになったら、子どもたちは不安がると思います(笑)。

でも、子育てと仕事の両立は夫婦のがんばりだけじゃ無理な部分もあって、うちでは24時間保育を利用しました。あと、とても役立ったのがシルバー人材センターの家事代行です。育児中の方で、帰宅してからの掃除・洗濯が大変だという方がよくいますけど、アウトソーシングをおすすめしたいですね。同僚の女性には住み込みの家政婦を雇った人もいました。1人目のときは自分で家事をやりましたが、すごく体力を消耗します。ただでさえ貴重な時間ですから、省ける労力は省いた方が合理的ですね。

#### **【ロールモデル】子育てでの「家族との役割分担」と「両立支援制度」の活用**

**“1人目が生まれたとき、私が半年間の育児休業をした後に、夫も半年間休業しました。”**

**“24時間保育やシルバー人材センターの家事代行を利用しました。”**

#### **【ニーズ】「仕事と家庭の両立」の手立て**

**内容:**子育てと仕事の両立は、夫婦の努力だけでは無理な部分がある。

**対応:**家事をアウトソースするなどして、省ける労力は省く。

#### **【職場の同僚らのコメント】**

- 出産・子育て期に仕事を休むことが“特別なこと”という認識が職場にあると、本人への負担になると思います。皆が当たり前のように休暇を取っていれば、今度は自分の番だと楽な気持ちになれます。男性が育児休業を取ることも、それが当然のこととして受け入れられる形になれば一番いいですね。[同僚の男性]

—— 女性が活躍できる職場環境について、どうお考えですか？

当省に入ってありがたいなと感じたのは、代々の女性の先輩方がメンターのように接して下さったことですね。かつては女性職員の採用が毎年1人か2人と少なかったこともあって、女性の先輩方がみな後輩女性の動向を気にかけてくれていました。子どもができたときは、「公務員の育児アンケートの資料があるからあげるわ」とか「自分はこんな育児ボランティアを使ったよ」とか、いろいろ助言してくれて。

先輩方が色んなやり方で育児をしていたので、「どうやっても子どもは育つんだな」「何があっても先輩から見たら驚くほどのことではないな」と感じました。先輩にそこまで気にしてもらったので、今度は私たちの番ということで、いまちよくちよく後輩の相談に乗ったり、

職員有志で『仕事と育児の両立体験記』という冊子を作って省内で配布したりしています。

### 【ロールモデル】「相談相手」の存在

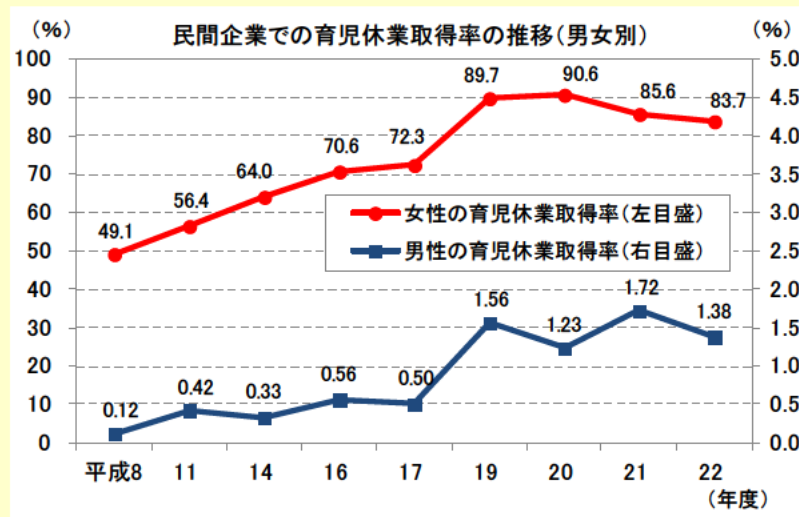
“当省の代々の女性先輩方がメンターのように接して下さったことは、ありがたかったです。”

### 【職場の同僚らのコメント】

- 間もなく私に子どもが生まれる予定なんですけれども、本多さんは「夜間でも預かってくれる保育所があるよ」とか、「育児休業はちゃんと取った方がいいよ」とか、子育て経験者として色々なアドバイスして下さい、ありがたいと思っています。[部下の男性]

## <コラム⑬: 男女の育児休業取得率>

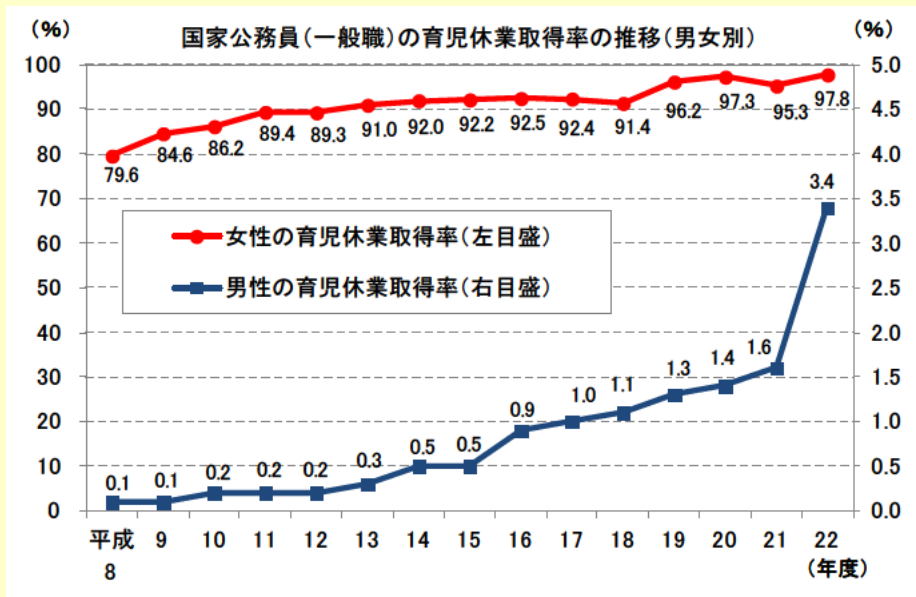
- 仕事と育児の両立をサポートする最も基本的な制度として、育児休業(民間では原則、子が1歳になるまで。国家公務員の場合は子が3歳になるまで)、産前休暇(原則6週間)、産後休暇(原則8週間)などが挙げられます。中でも育児休業は女性だけでなく男性も取得することができるので、男性の育児参加の程度を計る社会的な物差しとしても注目されます。
- 以下の2つのグラフは、我が国の民間企業、国家公務員(一般職)それぞれの育児休業取得率の推移を男女別に示しています。これを見ると、近年では女性の大半が育児休業を取得しているのに対し、男性は、少しずつ取得率が上がっているとはいえ、その水準は依然としてかなり低いことが分かります。女性だけでなく男性自身のワーク・ライフ・バランスを増進するためにも、男性の育児参加のさらなる広がりが期待されます。



注: 育児休業取得率の算定方法は下記のとおり。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者の数}}{\text{調査前年度の1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査(事業所調査)」各年データ



注：育児休業取得率の算定方法は下記のとおり。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{調査年度に新たに育児休業を開始した者の数}}{\text{調査年度に育児休業が取得可能となった者の数(*)}}$$

(\*) 女性は、調査年度に産後休暇が終了し育児休業等が取得できることとなった者、男性の場合は、調査年度中に子が出生した者の数。

出所：人事院「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査」各年データ

様々な経験をさせてもらい  
場数を踏ませてもらったおかげで、  
いまの自分があります



## 松下 陽子 (まつした ようこ)

防衛省  
人事教育局  
人事計画・補任課  
男女共同参画推進企画室長

- これまでのキャリアで、訴訟・賠償業務、自殺事故防止等メンタルヘルスに係る業務、栄典業務、情報業務、契約業務などを担当。
- 現在は、男女共同参画推進企画室長として、男女共同参画の推進業務、次世代育成関連業務、勤務時間及び休暇制度に係る業務を担当。
- 趣味は映画観賞、寺社仏閣めぐり。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということの意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、防衛省を選んだのはなぜですか？

私の学生時代も就職難と言われていた時期でした。当時、身近な人に公務員はおらず、具体的な仕事のイメージがあったわけではありませんが、一生働き続けることを希望していたので、安定性が魅力の国家公務員を志望しました。

私の場合、初めから防衛省（当時は防衛庁）に入りたかったというわけではなく、あくまでも「省庁に勤務したい」という思いがありました。当時、防衛庁職員採用試験は他の国家公務員試験と比べて実施時期が早く、合否結果が早く分かったことが、防衛省を選んだ主な理由です。試験合格後の採用手続を担当して下さった職員の方々から大変親切にフォローしていただいたり、様々なお話を聞かせていただいたりしたことも、最終的に防衛省を選んだ決め手になったと思います。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“就職難の時期にあって、安定的で、働き続けられる職業として国家公務員を選びました。”**

—— どんなどきに国家公務員としてのやりがいや達成感を感じますか？

常に、国民や国家という視点で物事を考えられる立場にあるという点に、国家公務員としてのやりがいを感じています。

私の場合、防衛政策そのものを考えたり、安全保障や日米関係を担当する部署にいたわけではなく、どうすれば自衛隊が適切に働いていけるか、自衛隊が活動するにあたり、隊員をどのようにフォローしていくべきかという、内部管理の業務に主に携わってきました。今般の東日本大震災でも多くの隊員に活躍の場がありましたが、このように自衛隊が国民のためにきちんと働くことができる環境を作ることは、そのまま国民にも伝わりますし、大変やりがいがあります。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“常に、国民や国家という視点で物事を考えられる立場にあることにやりがいを感じます。”**

—— 達成感や充実感とともに記憶に残っている業務があれば教えてください。

いくつかありますが、1つ事例を挙げますと、かつて訴訟及び賠償の担当をしていたとき、ある自衛隊の交通事故に係る損害賠償事案について過失割合を検討する業務がありました。通常、交通事故はこれまでの判例をまとめた算定基準書（通称「赤い本」）の中からケースに合う事例を探して対応するのですが、その事案にぴったりと当てはまる事例が見つからず、検討が行き詰まったことがありました。そんなとき、色々と調べている中で、とある地方の地裁の判例の中に似たケースを見つけました。裁判資料ですのでその地裁まで出向いて、閲覧手続きをしなければ見ることはできませんが、自衛隊の担当にその地裁に出向いてもらい、事故現場の図面を見て、車両等の位置関係を確認してきてもらい、その後、本件に当てはめることが妥当か等を弁護士に確認して、適切な過失割合を出し、関係省庁にも諮って、遂に処理にこぎつけたという経験があります。

損害賠償金は国民の税金から支払われるものですから、検討が困難だからといった理由でお手盛りの処理をすることは許されません。この件でも、妥協せずに突き詰めていった結果として、適切に処理できて良かったと思います。

ここでお話しした例も含めて様々な経験をさせてもらい、場数を踏ませてもらったおかげで、いまの自分があります。特に入省当時は、直属の上司だけでなく、全体的に相当厳しく

言われたことをよく覚えています。私は男女雇用機会均等法の成立前夜に入省しましたが、当時はもしかしたら、均等法ができるということで「女性だからといって甘やかしちゃいけない」という風潮があったのかもしれませんが。また、もともと専門官が就くようなポジションに私が初めて新入職員として就いたということもあり、「鍛えるぞ」ということで周りが輪になって指導して下さった面もありましたね。

**【ロールモデル】 国家公務員としての「経験」**

**“様々な経験をさせてもらい、場数を踏ませてもらったおかげで、いまの自分があります。”**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 松下さんは周囲から、一職業人として能力を高く買われています。1つ1つの仕事への取り組み方や詰めが徹底しています。自分の中で満足のいくまで仕事をするというスタンスなんです。過去の訟務担当部署では、彼女は訴訟の一連の流れを自分なりに組み立て、この訴訟をどう持っていくかを常に考えながら対応していました。妥協しない姿勢や責任感、計画性には目を見張るものがあります。[元上司の男性]

—— 男女共同参画をはじめ、様々な新施策の導入に取り組んでこられましたね。

現在は男女共同参画推進企画室長として、政府の計画を踏まえ、防衛省としての男女共同参画の基本計画を策定しています（⇒コラム⑩：男女共同参画社会とは）。自衛官・事務官等の採用・登用の拡大のほか、子育て支援など勤務環境の部分にも配慮しながら新しい施策を考えていきたいと思っています。子育て支援策については、育児休業中よりはその先の支援を重視しなければいけないという問題意識を持っています。庁内託児所の整備、ベビーシッター費用として共済から補助を出してもらうなど、困難な時でも働き続けられる支援が必要です。また、育児休業の取得率はどの省庁でも上がっていますが、今後は男性の育児休業の取得促進につながる施策等についても考えていきたいと思っています。

かつてメンタルヘルス業務を担当した際は、職員の自殺事故などを防止するため、自衛官の全課程教育にメンタルヘルス教育を導入することを目標に、階級に応じた教材を作成して普及させました。さらに、異動から1カ月が経過した後のメンタルヘルス・チェックの導入などにも取り組みました。

実はメンタルヘルスについては、防衛省の初代担当部員に任命されたという経緯があります。私は行政分野で入省していますので医療知識もなく、臨床心理士でもありません。でも、市販の教材ではない防衛省独自のものを作ろうという方針に沿って、全省を挙げた取組として、私なりにこの施策に正面から向き合い、医師や学者の方々の協力などを得ながら担当しました。

### 【ロールモデル】新たな分野の「開拓」

“男女共同参画推進企画室長として、子育て支援など勤務環境の部分にも配慮しながら、防衛省としての新しい施策を考えていきたい。”

### 【不安】「未知の業務分野」への挑戦

内容:かつて、専門知識を持たないメンタルヘルス分野の初代担当部員を命じられた。

対応:自分なりに施策に正面から向き合い、専門家の協力などを得ながら担当。

### 【職場の同僚らのコメント】

- 自衛官の中には、育児をしながら仕事を続けている方、共稼ぎで仕事を続けている方が多くいます。先の東日本大震災では、まだ子どもが小さいのに夫婦揃って現地に派遣を命じられるケースもありましたが、松下氏さんはそういった方々に直接話を聞きに行って、どうしたらよいか考えていました。管理者としてキャリアアップを目指す女性職員にとって、こうした松下さんの姿勢は良い見本になると思います。[元同僚の男性]
- 松下さんを見ていると、大切なのは男女を問わず仕事上のチャンスを与えることであり、挑戦する中で出てきた“芽”を伸ばしてあげることだということが分かります。チャンスを与えなければ、男性であれ女性であれ、その人がどういう仕事に適しているかは見えてきません。だから性別問わずチャンスを与え、能力を見極め、それを伸ばしていくことが重要です。[元同僚の男性]

—— 室長として業務を進める上で心がけていることはありますか？

毎週月曜にミーティングを実施し、業務の締め切りの期日や遅れている案件の状況を確認するなど、室内でのコミュニケーションや情報共有を積極的に行っています。

私自身はいま介護といった問題を抱えておらず、仕事を急に休んだり早退することがないので、特段配慮してもらう必要はありません。仮に私が急遽休まなければならない状況になっても、日頃コミュニケーションを取っていますので、課長等の判断の下で室のスタッフは混乱なく粛々と仕事を進めてくれます。私の中で、その安心感が支えにもなっています。

それから、部下が施策や事業を自ら立案し、実施にたどり着き、最後に達成感を得られるよう、部下の気持ちを鼓舞させることに努めています。先ほど話したとおり、私自身、様々な経験をさせてもらったおかげでいまがあるので、部下もそのような機会に恵まれるようにしたいと思っています。

### 【ロールモデル】職場での「リーダーシップ」と「コミュニケーション」

“部下が達成感を得られるよう、気持ちを鼓舞することに努めています。”

“月曜の定例ミーティングで室内でのコミュニケーションや情報共有を積極的に行っています。”

### 【職場の同僚らのコメント】

- 松下さんは、日頃の業務確認が綿密です。進捗状況を確認して、「次はこういう対応をした方がいい」とアドバイスをしています。各担当者の業務内容が異なっている中で情報共有を図っており、リーダーとして優れた仕事ぶりだと思います。自衛官・事務官と話すにしても物怖じしないですし、たいしたものだなと感じます。[元同僚の男性]

—— 仕事上の問題などで相談する相手はいますか？

現在の職場では、企画調整官の方に仕事に関する色々なことを相談しています。また、いわゆるメンター的な人については、そもそも女性の先輩があまりいないのですが、かつて一緒に勤務した女性自衛官の方が愚痴みたいなことも含めて聞いてくれます。その方は私を激励して奮起させてくれるので、よく相談をさせていただいています。あと、事務官の先輩では、私が入庁2年目に配属になった課で同じく勤務しておられた方に、いまでも自分の人事や仕事のことなどを相談することがあります。仕事の話は上司にももちろん相談しますが、「その分野に長けているな」と思える人をパッと捕まえて聞くのが一番だと思っています。

### 【ロールモデル】 職場での「相談相手」

“上司も含め、「その分野に長けているな」と思える人を捕まえて話を聞くのが一番。”

—— 仕事上のモットー・信条は何ですか？

私を引き受けてくれた人を失望させないことを心がけています。人事というのは、その部署が受け入れてくれなければ成立しないので、私を受け入れてくれた方々に「この人を取るんじゃないかった」と後悔させないようにしたいです。

私たち事務官は、個々の業務に関する専門教育を受ける機会はさほどないのですが、それでも先輩からは、「その配置に着任したときから専門家なのだ」と言われてきました。つまり、「『着任したばかりなので分かりません』という言い訳をするな」ということです。このことを肝に銘じて仕事に取り組んできたつもりです。

### 【ロールモデル】 職業人としての「自分らしさ」

“私を受け入れてくれた方々を「この人を取るんじゃないかった」と失望させないようにしたい。”

—— 生き活きと仕事をするために日頃から心がけていることはありますか？

執務室に一步入ったら頭を仕事モードに切り替えるため、挨拶をしっかりとするようにしています。朝の「おはようございます」と帰りの「お先に失礼します」という言葉で、スイッ



チを切り替えます。

また、職場にいる間は具合が悪いとか気分が悪いとか言うことはせずに、体調が悪ければきちんと休んで早く体を回復させ、仕事には万全の体調で臨むように心がけています。

#### <コラム⑭:男女共同参画社会とは>

- 男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。--男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月 23 日公布・施行)第 2 条より。
- 上記基本法は、下表に示すとおり、男女共同参画社会を実現するための 5 本の柱(基本理念)を掲げています。

##### 男女共同参画社会を実現するための 5 本の柱

柱(基本理念)	内容
男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。
社会における制度または慣行についての配慮	固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要があります。

出所：内閣府男女共同参画局パンフレット『男女共同参画社会の実現を目指して』  
(<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>)

# 育児を理由に せっかく好きで就いた仕事を 辞めたくないという思いがあります



## 山口 朋美 (やまぐち ともみ)

財務省  
長崎税関 三池税関支署  
統括審査官付 審査官

- これまでのキャリアで、総務・会計などの庶務的業務、空港における入国者の携帯品検査業務等を経験。
- 現在は、三池税関支署で、輸出入貨物の審査・検査・許可や、関税徴収、保税地域の取締り業務等を担当している。
- 趣味は娘さんと一緒に始めたクラシックバレエ。一男一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、税関という職業を選んだのはなぜですか？

初めから税関で働こうと決めていたんです。私の父は、船舶代理店という仕事をしている関係で、船の入出港手続きなどで税関との接点がありました。その父から、「自分が見てきた色々な職業の中で、税関はいいと思うよ」と薦められまして、それで税関に入りたいなと思うようになりました。

私は学生のとき化学を専攻していたのですが、税関には輸入品を分析する研究機関があって、そこで化学の知識を活かす道もあるということを知り、税関に決めました。

### 【ロールモデル】 仕事への「こだわり」

“父の推薦で税関職員を志しました。自分の専門知識(化学)を活かす道もありました。”

—— どんなときに税関職員としてのやりがいや達成感を感じますか？

ひと言で言えば、税関では幅広い業務を経験できるという点ですね。例えば、税関が取り扱う関税というのは、TPP（環太平洋経済連携協定）など国際交渉の対象となる分野です。政府同士が直接やり取りをする国際会議に税関出身の担当官が出席しているのを見たりすると、まさに最先端の仕事をやっているんだと実感します。他方で、麻薬を水際で食い止めるための取締りなど、警察的な仕事を担っているところも、税関ならではのやりがいだと思います。

私が現在たずさわっている業務のうち、輸入通関においては、関税法だけでなく消費税法など他の国内法令も総合的にチェックした上で輸入を許可するという流れになっています。関連法令をすべて勉強するのは大変ですけど、だからこそ緊張感をもってやれるのかなと思います。

**【ロールモデル】仕事の「やりがい」**

**“国際交渉の対象となる最先端分野の仕事であること、取締り業務も担っているところなどが、税関のやりがいです。”**

—— これまで様々な業務を経験してこられましたね。

税関に入り、最初に長崎税関本関の監視部管理課というところで庶務系の仕事を担当しました。その後、長崎空港で海外から来られる旅客の携帯品検査と貨物の通関業務を担当し、次いで赴任した佐世保では再び庶務系の仕事をした後、通関部門に異動しました。

現在勤務している三池税関支署（福岡県大牟田市）では通関部門の審査官を務めています。輸出入の許可申請書類の審査から、貨物の現物検査、貨物に係る税の徴収、最終的な許可まで、一連の作業を担当しています。また、応援要員として取締りなどに参加することもあります。例えば船舶に女性乗組員がいる場合など、女性職員である私に同行要請が来たりします。色々な業務をやらせてもらえるというのは刺激があって面白いですね。

**【ロールモデル】多様な業務の「経験」**

**“庶務、旅客検査、通関、取締りなどを担当し、刺激を受けました。”**

—— 一男一女の母でいらっしゃいますね。

私の結婚・出産は比較的早くて、税関に入って1年くらいで結婚し、その翌年に一人目の子どもが生まれました。子どもは二人いますが、出産後は産後休暇と1カ月半の育児休業を取り、二人とも生後3カ月くらいの時点で仕事に復帰しました。

私の周りでは結婚・出産を機に仕事を辞める女性が多かったのですが、私は周囲のサポートと自分なりの努力でなんとか仕事を続けてきました。育児を理由に、せつかく自分が好きで就いた税関という仕事を辞めたくないという思いがあったからです。

#### 【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求

“早くに結婚・出産しましたが、周囲のサポートと自分の努力で仕事を続けてきました。育児を理由に、好きで就いた仕事を辞めたくありません。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 私も育児休業の経験がありますが、男性がどれだけ頑張っても子どもは母親を頼りにしている部分があることを知りました。その役割をきっちりこなしながら、他の職員と同じく税関の仕事もされている山口さんにはとても感心しています。[同僚の男性]

—— 仕事と育児の両立で、どんなご苦労や不安がありましたか？

一人目の子どもの育児休業が明けてすぐ長崎空港の税関に異動したんですけれども、自宅から空港まで車で片道1時間半ぐらいかけて通勤しました。朝も早いし、17時に仕事を終えすぐ帰っても家に着くのは19時近くになる。保育園は19時までしか預かってくれないところだったので、うちの子のお迎えはいつも最後の方でしたね。

あと、転勤のことが気に掛かっていました。転勤することになっても仕事と子育てを続けられるかどうか、夫とよく話し合いました。その上で、人事に「転勤する場合、子どもが小さいうちは自宅から通勤できる勤務地に置いてほしい」という要望を出したところ、かなり長い間、自宅から近い場所に配属していただけました。

現在の職場である三池税関支署には単身赴任をしています。子どもがだいぶ成長したのと、母に子どもの面倒をみてもらうことが可能になったという環境変化もあり、単身赴任することにしました。

#### 【不安】「勤務地と居住地」の乖離

内容: 自宅から遠い場所に転勤したら、子育てと仕事の両立に支障が出るかもしれない。

対応: 子どもが小さいうちは自宅からの通勤範囲に勤務したいという要望を人事に伝える。

### 【職場の同僚らのコメント】

- 税関は支署が多いので、転勤が多くなるのは仕方のない面があります。理想を言えば、子どもが小学校、中学校を転校せずに過ごすことができれば、子育て中の親としては助かりますね。[同僚の男性]

—— 子育ての過程で、仕事のやり方について悩んだこともあったようですね。

税関職員として駆け出しの頃に子どもをもうけたので、仕事でまだ何もやり遂げていないうちに育児に突入したんですね。当時、仕事に必要な経験や知識を蓄積するために色々な部門で様々な仕事をしたいという気持ちがありながら、いまは育児を優先しなければならないという状況に葛藤を覚えました。

先ほど、子どもが生後3カ月くらいで仕事に復帰したとお話ししましたが、これも仕事でブランクを作りたくないという思いからでした。でも、仕事か育児か割り切ることができず、その結果、両方とも中途半端になっていたと思います。いまでは仕事の方向性が見えていますが、当時は経験が不足していたこともあり、明確な目的意識を持ってないまま、日々出勤して必死に仕事をすることの繰り返しでした。

子育てと仕事のバランスを最初から整理して、ある程度の計画性を持ってやるのがいいのでしようけれど、私の場合、とりあえず両方ともやってみて、状況に合わせて考えていこうとしました。その中で「子どもを保育園に預けている分、仕事で成果を出さなければいけない」という気持ちと、「子どものことで仕事を早退するくらいなら、育児をしっかりしないといけない」という気持ちの両方が強くなり、その間でもがいていた感じです。

#### 【不安】「仕事の比重配分」をどうするか

内容: 仕事で色々経験を積みたいが、育児を優先しなければならないことに葛藤を覚えた。

対応: 計画性を持って仕事と育児に取り組みたい。そうでないと両方が中途半端になりかねない。

#### 【不安】「休業・休暇期間」をどうするか

内容: 仕事でブランクを作らないため、育児休業などは早めに切り上げるべきだろうか。

対応: 復帰の早さより、目的意識を持って仕事に取り組むことが大切。

—— 仕事に関わる経験・知識を得るため、工夫していることはありますか？

研修制度を活用しています。政府には色々な研修が用意されていますが、例えば私が2年ほど前に受講した人事院の「女性キャリアアップ研修」では、モノの考え方とか、人の行動の

分析の仕方を含め、コーチングの知識を得ることができました。私はいま部下を持つ立場にいますので、部下とのコミュニケーションの取り方などに役に立っています。研修は私にとって仕事へのモチベーションを高める機会です（⇒コラム⑮：国家公務員の研修制度）。

研修の中には数カ月に及ぶ長いものもあります。育児期間中にそういう研修を受けるのは現実的に難しいと思うのが普通ですが、私の職場では、とりあえず意思を尋ねてくれるんです。「こういう研修があるんだけど、行けるなら推薦するよ」と。むしろ育児中だからこそ、経験や知識を補うために研修が有効かもしれないですね。ですから、私にちゃんと声を掛けて下さる配慮には感謝しています。

#### 【ロールモデル】「スキルアップ制度」の活用

“育児中だからこそ、経験や知識を補うために研修が有効かもしれないですね。”

—— 現在の職場環境については、どう感じていますか？

男性が多い職場ですが、子育てに理解があります。単身赴任中であっても「ご家庭のことで何かあったら言ってね」と配慮して下さいます。荷物が入ってくる時は週末や祝日でも仕事があり、私も含め職員が交代で対応するんですが、子どもの学校行事などと重なるときは、他の方に勤務を代わっていただくこともあります。

ただし、基本的に仕事においては男女の分け隔てはありません。私も仕事ではあくまで対等を望んでいますので、そういう意識で日頃から接してもらえるのは大変ありがたいですね。私自身、さあこれからはもっと仕事に打ち込むぞ、これまでの分を挽回するぞという気持ちになっています。

#### 【ロールモデル】職場での「同僚らの支え」

“子どもの学校行事がある週末などは、他の方に勤務を代わっていただくことがあります。”

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 仕事では男女の区別はありません。ただ、女性ならではの力を発揮できる部分はあると思いますし、女性としてもっと活動の場を広げたいという意欲には出来るだけ応えたいです。[同僚の男性]
- 女性職員が子どもと深く関わる環境を整える上で、職場から帰りやすい雰囲気を作るため、男性職員もなるべく早く帰るようにすればいいと思います。効率を高めることが重要ですね。[同僚の男性]
- 自分にも子どもがいて、子育てのことで経験者である山口さんから色々と教えていただいています。[部下の男性]

—— 子育てなどについて相談相手はいますか？

やはり夫ですね。私が仕事や子育てのこととで落ち込んだときに話し相手になってもらいます。夫は聞き上手で、私の考え方を認めつつ、問題点を指摘してくれます。それは駄目だからこうしろというのではなくて、私がやる気を持って取り組めるような言い方で助言してくれます。

**【ロールモデル】 良き「相談相手」の存在**

**“夫は育児や仕事のことで、私がやる気を持って取り組めるような言い方で助言してくれます。”**

—— 女性がいつそう活躍できる職場環境を作る上での課題は何だと思えますか？

母親が家で子どもと一緒にいるのは当たり前という考えは根強いですね。私自身、これまで一所懸命仕事と家庭に取り組んでくる中で、「頑張り過ぎ」とか「望ましくない前例」と見られるのではないか思ったこともあります。

でも、私の場合、一人だけでやってきたわけではなくて、夫や親の理解やサポートがあったからこそやってこれたんです。ですから、周囲から理解やサポートを得ることが難しい女性にも一人で頑張れと言うつもりはありません。独力ではやはり限界がありますので。

女性の活躍を促進するには、“育児世代を組織で守って支える”という考え方がますます重要になると思います。育児休業などの制度はもちろん、私が受けてきたような職場レベルでの配慮・サポートが必要ですね。そして、守って支えてもらう側の育児世代には、仕事では男女の区別なく、できるだけ皆と同じフィールドで仕事に取り組むという姿勢が求められるのではないのでしょうか。

**【不安】「周囲からの共感」が必ずしも得られないジレンマ**

**内容: 女性として「頑張り過ぎ」で「望ましくない前例」と見られるのではないかと思った。**

**対応: 独力でやってきたのではなく、夫や親のサポートがあったからこそやってこられた。**

**【職場の同僚らのコメント】**

- 仕事を頑張りたい女性職員のため、きめ細かい身上把握をして人事に正確な情報を送るようになれば、女性職員の活躍の場が広がると思います。女性だからということで職域を狭めると、意欲を阻害することになると思います。[部下の男性]

### <コラム⑮: 国家公務員の研修制度>

- 国家公務員の研修は、人事院と各府省によって実施されています。人事院は、中央人事行政機関として、国家公務員の研修制度の企画・立案や各府省が行っている研修に対する総合的な調整を行うほか、自らも全府省の職員を対象に、各種研修を実施しています。
- 人事院が実施している研修はおおむね以下のとおりです。

#### I. 役職段階別研修

- ▼ 行政研修
- ▼ 昇任時相談窓口等体験研修
- ▼ 地方機関職員研修

#### II. 派遣研修

- ▼ 行政官長期在外研究員制度(外国の大学院)
- ▼ 行政官短期在外研究員制度(外国政府機関等)
- ▼ 行政官国内研究員制度(国内大学院等)

#### III. テーマ別・対象者別研修

- ▼ 評価能力向上研修    ▼ パーソナル・マネジメント・セミナー
- ▼ 中途採用者研修
- ▼ 女性職員研修(注)    ▼ メンター養成研修

注: 女性職員研修は、男女共同参画社会の実現に向け、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と人的ネットワーク形成の促進を目的として、平成 13 年度より実施されているものです。

#### IV. 指導者養成研修

- ▼ 研修担当官研修    ▼ 研修教官研修    ▼ セクシュアル・ハラスメント防止研修
- ▼ 討議式研修「公務員倫理を考える」(JKET)
- ▼ JST 基本コース(仕事と人のマネジメント研修)    ▼ 接遇研修

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ『職員の任免・人材育成／研修／人材の育成(研修)／「人事院が実施している研修」』(<http://www.jinji.go.jp/kensyuu/kenshutop.html>)の記述に基づいています。



「職業人としての自分」を大切にしたいという思いが、私の仕事へのモチベーションです



## 吉田 京美 (よしだ きょうみ)

東京入国管理局  
上席入国審査官

- これまでのキャリアで、入国審査(外国人に対する上陸審査:パスポートチェック)、在留審査、人事事務などを担当。
- 現在の担当は、日本に滞在している外国人やこれから入国予定の外国人のデータを取りまとめる等の審査部門内の管理業務全般。
- 趣味はジョギング、家族でのピクニックなど。一男一女の母。

### 【ロールモデル要素】

本稿では、女性国家公務員の様々なロールモデル要素の中で、特に下記の濃いピンクの要素の大切さが示されています。(その他の要素が本事例に含まれないということを意味するものではありません。)

こだわり	やりがい	自分らしさ (女性ならではの)	リーダーシップ
経 験	自己研鑽	開 拓	仕事と生活の調和
コミュニケーション	スキルアップ制度	両立支援制度	家族との役割分担
職場の人間関係	同僚らの支え	仕事のやり方	相談相手

—— 国家公務員になろうと思った理由を教えてください。また、東京入国管理局を選んだのはなぜですか？

そもそも「国民の安全、国民生活を守る仕事に就きたい」という希望があって、最初は警察官になりたいと思っていました。でも、勉強をしていくうちに自分にはどちらかといえば事務系の仕事の方が向いているのではないかと考えるようになった経緯があります。

それから、私には結婚・出産後も仕事を続けていきたいという希望もありまして、一生仕事を続けていこうと思ったとき、公務員になった方がよいと考えました。というのも、同級生のお母さんが公務員で、ずっと仕事を続けているという話を聞いていたんです。「ずっと仕事を続けられる環境があるんだな」と思って聞いていました。自分にとってのいわば「お手本」が、身近にいた公務員の女性でした。

最終的に東京入国管理局を就職先に選んだ理由は、出身地が成田空港の近くだったので、パ

スポーツの取り扱い、入国管理の仕事というのが自分にとって親近感のあるもの、身近なものだったからです。東京入管の勤務地の中に成田空港があったことも、就職先を選ぶ際の決め手の1つになりました。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事への「こだわり」**

**“国民の安全、国民生活を守る仕事に就きたい。”**

—— *国家公務員としてのやりがいや達成感を感じるのはどんな場面ですか？*

入管の仕事というのは基本的に地道な仕事なのですが、ときには悪質な事件や組織ぐるみの犯罪を取り扱うことがあります。そういうケースを担当して解決にこぎつけたとき、達成感を感じますね。また、その事案がマスコミで世間に広く報じられたりすると、自分が関わっている仕事の重要性を実感します。担当しているときは事件の大きさや重要性は分からないのですが、国の仕事というのは結果として大きな話題を呼ぶことがありますね。

暴力団が入居しているマンションに立入調査をして威圧されたり、大柄な外国人と対峙したりしたこともあります。いまから思えばけっこう怖い場面ですが、その瞬間は恐怖心よりも職務への使命感の方が優っています。

**【ロールモデル】 国家公務員という仕事の「やりがい」**

**“立入調査などの際は、恐怖心よりも職務への使命感の方が優っています。”**

—— *仕事をする上で、女性ならではの感性が発揮される場面はありますか？*

外国人の実態を調査するなど家屋に立入検査をする際、本当にそこに人が住んでいるかどうかを生活感で判断する場合もあります。自分も家庭を持っているので、そのあたりの感覚は役立っていると思います。

また、私が所属している永住審査部門では、国際結婚をした女性から電話相談を受けることがあります。そういう中には、夫とのトラブルなど家庭内ことに関する相談もあり、同じ女性として親身に話を聞いたり、アドバイスしたりできるのは、女性ならではの働きではないかと思います。現場で小さな子どもをあやしたこともありましたね。

**【ロールモデル】 職場での「自分らしさ(女性ならではの)」**

**“家庭内に関する相談に、同じ女性として親身に話を聞いたり、アドバイスしたりできます。”**

—— 一男一女の母でいらっしゃるんですよね。仕事と育児の両立でご苦労はありますか？

1人目の子を出産したとき、1年間の育児休業を取った後に職場復帰したのですが、復帰してから子どもの風邪や中耳炎などの理由で仕事を休んだり、保育園から連絡を受けて早退することがけっこう頻繁にありました。その時期は仕事のペースで休みを取るのではなく、すべて子どものペースになっていました。仕方がないことですが、仕事を放り出すわけにもいかず、かといって子どもの面倒をみないわけにもいかず悩みましたし、定時に退庁しつつ急な早退もたびたびあることについて、同僚たちに申し訳ないなとも思いました。

でも、そういう状況でも職場の上司・同僚の方々の暖かいご理解があつて、育児のため定時に帰宅していました。幸い、2人目の子どものときはさほど頻繁に早退することなく、仕事に取り組んでいます。いまは、上司や部下に対して、割と仕事のことと家庭のことを話題に出して積極的にコミュニケーションを取っています。周りの理解もあるので、自然にざっくばらんに話すことができますね。

#### 【不安】 やむを得ぬ「途中退勤」のジレンマ

内容: 定時に退庁しつつ急な早退もたびたびあることについて、同僚たちに申し訳ないと感じた。

対応: 上司・同僚の理解があり、定時の帰宅を続けられた。

#### 【職場の同僚らのコメント】

- 吉田さんは育児を理由に仕事をおろそかにすることはありませんし、お子さんの病気や学校の都合などで休まれるときは、その分あらゆる当番をしっかりとこなし、補っていらっしゃいます。ですから周囲の理解を得られるのだと思います。家庭のこともきちんとされていて、同じ女性として尊敬しています。[後輩の女性]

—— 仕事と育児を両立するため、どんな制度を活用していますか？

先ほど触れましたが、育児休業はもちろん取得しました。あと、急に子どもが熱を出したときの看病や、健康診断、予防接種などで「子の看護休暇」を利用しています（⇒コラム⑩：子の看護休暇）。また、給与は時間割で減りますが1日2時間まで勤務時間の短縮ができる「育児時間」も利用して、1時間短縮して勤務しています。いままさに子育て中ですから、これらの制度はずいぶん役立っています。

いま上の子が8歳、下の子が3歳です。子どもが成長すれば育児が楽になるだろうと思っ

ですから、こうした制度をもう目いっぱい活用して、仕事と育児を両立しています。

**【ロールモデル】仕事と育児の「両立支援制度」の活用**

“「子の看護休暇」や「育児時間」といった制度を目いっぱい活用して、仕事と育児を両立しています。”

**【不安】「仕事と家庭の両立」の難しさ**

内容: 親が近くに住んでいないこともあり、いざというときに頼れる人が少ない。

対応: 仕事と育児を支援する各種制度をフルに活用。

—— 仕事と育児の両立について、職場のサポートはありますか？

職場全体として、育児をしている人に対する配慮があると感じています。子どもがいる同僚や先輩が多く、境遇を解り合える方々に廊下ですれ違った際に相談したり、「私もそういう経験がある。大丈夫よ」などと励ましの言葉をかけてもらったりしています。気持ちの面というのがとても大切で、人から「解るよ」と共感してもらえるだけでかなりストレスが解消されますね。女性だけでなく、共働きをしている男性職員からも、「自分も子どもが小さい頃、妻が仕事で帰宅が遅くなったときは、先に帰って面倒をみななければいけなくて大変だった」という話を伺ったりして、気持ちの面ですごく助けられています。

退庁・帰宅に関わるご配慮もありますね。同僚の方々から、定時の業務終了時間が近づくと「仕事を引き継ぐよ」と声をかけていただいたり、就業時間を過ぎているときに「そろそろ帰ったら？」と聞いていただいて、帰宅しやすいです。

それから、親として子どもの学校行事に参加しなければならないことがあります。例えば登下校時の横断歩道での見守りなどです。そういうことも上司が理解して下さるのはありがたいですね。「そういうのあるよね」といって休暇を認めてもらえます。子どもが熱を出したとき、「熱が38度も出たなら、明日も付き添ってあげた方がいいね」などと上司から言ってもらえると、申し訳ないという気持ちがある半面、大変ありがたいくて仕事に対するモチベーションが高まりますね。

**【ロールモデル】育児の助けとなる「職場の人間関係」と「同僚らの支え」**

“子どもがいる同僚や先輩が多く、境遇を解り合える方々に相談したり、励ましの言葉をかけてもらったりしています。”

“業務終了時間に「仕事を引き継ぐよ」と声をかけていただいたりして、帰宅しやすいです。”

“上司が子どもの学校行事や健康状態に理解があり、申し訳ないと思う反面、仕事へのモチベーションが高まる。”

### 【職場の同僚らのコメント】

- 子育て中の職員の中には、仕事に穴を開けちゃいけないという責任感から、熱のあるお子さんを保育園に預けて出勤するといった方が、たまにいます。ですので、「保育園から電話があったら、ちゃんと帰るようにしようよ」とか「子どもの具合が良くなるまで無理はしない方がいいよね」といったことは、私の方から積極的に話しかけるようにしています。あと、仮に家庭の事情で個人が2、3日の休暇を取っても、組織でカバーできるように備えておくことが大切だと思っています。それには、業務スケジュールを職場の皆へ事前に確認し、共有しておくことだと思っています。[上司の男性]
- いまの職場は、周りの人が率先して声かけをするなど、子育てとの両立面でかなり雰囲気が良いということは、入局時から感じています。[後輩の女性]

—— 仕事を効率的に行うために工夫していることは何ですか？

仕事のパートナーとは、メール等を見ながら業務の締め切りや進捗状況を確認し合うとともに、情報共有を密に行っています。打ち合わせも綿密に行い、子どもの学校行事などで私が仕事を休む可能性がある場合は、事前に知らせておきます。また、自分の不在中に的確に対応していただけるよう、業務資料のある場所をきちんと定めておいたり、資料の該当箇所に付箋を貼って分かるようにしておくといった工夫を励行しています。

### 【ロールモデル】 効率化に向けた「仕事のやり方」

“パートナーと情報共有を密に行っています。自分の不在中に対応していただけるよう、資料の該当箇所に付箋を貼っておくといった工夫を励行しています。”

### 【職場の同僚らのコメント】

- 「ここまでは仕事を進めておいてくれ」という業務要請に吉田さんは先を読んで対応していますので、1日や2日の穴があいても、後で業務に追われるということはないです。仕事に目標、意欲を持っているからこそ仕事を任せやすいし、周囲の支えや制度に甘えていないからこそ、配慮もしやすいと思います。[上司の男性]

—— 自分の活躍の場をさらに広げていきたいという意欲を持っておられますね。

私は、育児休業を取っていつとき仕事から離れたことにより、職業人としての自分を明確に意識するようになりました。仕事を通じて様々な人に会ってコミュニケーションをすることで、社会の一員としての自分の存在を実感することができます。家庭での「母としての自分」だけでなく、職場での「職業人としての自分」も大切にしたい、そういう思いが仕事へのモチベーションの源になっています。

仕事で経験を積むと、様々なことが連動して全体の流れを見渡せるようになります。例えば、在留審査業務では入国審査や調査の経験などが活きる部分があります。入管業務には様々な制度が絡むので、全体の流れを見渡せるようになるためにも、今後は職域を広げていきたいと思っています。そういった中で、後輩や復職者の方々に対して、業務面だけでなくメンタルヘルス面などでも良き相談相手になりたいですね。いまでも職場では「お母さんみたいだ」と言われているんですけども（笑）。

ただ、責任が増していく中で、どのように育児と仕事を両立していくかという点で不安がないわけではありません。子どもが大きくなれば手がかからなくなるでしょうが、子どもを放って仕事だけするのは極端ですし、どういう配分が自分にとっていいのか、難しいところですが、考えていかなければなりませんね。

#### 【ロールモデル】「仕事と生活の調和」の追求

“職域を広げていきたい。「母としての自分」だけでなく「職業人としての自分」も大切にしたい。”

#### 【不安】「仕事の比重配分」をどうするか

内容：責任が増していく中で、育児と仕事をどう両立していくか、不安がないわけではない。

対応：どういふ配分が自分にとってよいか、考えていく必要あり。

### <コラム⑩：子の看護休暇>

- 国家公務員が仕事と育児を両立できるようにするための職場環境整備の一環として、「子の看護休暇」という制度があります。
- これは、小学校入学前までの子を養育する職員が、子の看護（負傷し、もしくは疾病にかかった子の世話または疾病の予防を図るために必要な世話）のため勤務しないことが相当であると認められる場合に付与される休暇です。休暇の期間は年間5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）で、利用単位は1日または1時間です。男女問わず利用できます。
- この制度は、子どもの急な発熱といった突発的な事態に対応する上で役立ちます。

※ 本コラムの内容は、人事院ホームページ「職員の勤務環境／両立支援（育児休業等）／子の看護休暇とは」（<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/konokangokyukaseido.html#Q1>）の記述に基づいています。

#### <参考>

- 人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

**女性国家公務員の活躍事例集**

平成 24 年 2 月

総務省

---

取材インタビュー・原稿作成担当：(株)リベルタス・コンサルティング