



女性地方公務員の
ワークスタイル
事例集

令和2年3月



はじめに

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

総じて見れば、地方公共団体における女性職員の採用割合は約4割となり、各役職段階に占める女性割合も着実に増加するなど、女性職員の採用・登用は進みつつあります。

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

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

そこで、総務省では、地方公共団体で活躍する女性職員の方々の仕事への取り組み方や、困難に直面した際の乗り越え方などを紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成30年度より作成しています。

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

また、男性のパートナーや上司、同僚の皆様にも、女性職員の不安や悩みを理解し、キャリア形成支援や、女性が働きやすい環境づくりの参考としていただけますと幸いです。

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

令和2年3月
総務省自治行政局公務員部

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

目次



01	三浦 徳美	宮城県登米市市民生活部国保年金課長	01-02
02	大瀧 亜樹	山形県総務部学事文書課課長補佐	03-04
03	大森 智美	栃木県那須町環境課副主幹兼環境保全係長	05-06
04	松本 明子	東京都産業労働局観光部長	07-08
05	香川 智佳子	神奈川県福祉子どもみらい局長	09-10
06	齊木 弘子	富山県総合政策局少子化対策・県民活躍課課長補佐	11-12
07	湯本 千登勢	長野県長野市保健福祉部地域包括ケア推進課 課長補佐	13-14
08	中岡 久美	三重県伊賀市教育委員会伊賀市上野図書館長	15-16
09	為永 智子	滋賀県長浜市総合政策部秘書課長	17-18
10	荒田 多津子	京都府乙訓保健所次長	19-20
11	安藤 万有実	京都市行財政局人事課職員力・組織力向上担当課長	21-22
12	山本 紀子	鳥取県農林水産部農業振興戦略監 とっとり農業戦略課長	23-24
13	中谷 佐多子	徳島県北島町地域包括支援センター所長	25-26
14	坪根 千恵子	福岡県福祉労働部子育て支援課長	27-28
15	大庭 千枝	福岡県北九州市子ども家庭局総務企画課長	29-30
16	幸地 美和	沖縄県うるま市教育委員会指導部学務課長	31-32
		女性地方公務員のキャリア形成～自分らしいライフキャリアをデザインしよう～	
	堀江 敦子	スリール株式会社 代表取締役	33-42



宮城県登米市市民生活部
国保年金課長



みうら とくみ
三浦 徳美

<プロフィール>

- 昭和 58 年 登米郡東和町入庁
出納室 主事
- 昭和 62 年 長男出産
- 昭和 63 年 税務課主事
住民税、国保税担当
- 平成 元年 長女出産
- 平成 14 年 総務課主査 給与担当
- 平成 16 年 福祉保健課
国民健康保険係長
- 平成 17 年 合併
- 平成 19 年 企画部市民活動支援課
市民参画支援係長
男女共同参画推進担当
- 平成 23 年 米山総合支所市民課
課長補佐兼市民係長
- 平成 28 年 教育部学校教育課長
- 平成 30 年 議会事務局次長
- 令和 元年 市民生活部国保年金課長
(現職)

可能性を信じて、

臆せずチャレンジしてみよう

旧町時代の頃

30代まで出納室や税務課、給与などを担当し、採用当初の全て手書き・手計算による方法から財務会計システムや申告システムへの転換期を経験しました。計算が好きで、税の制度や導入されたシステムを覚えることも楽しかったので、昨日よりも今日、先月よりも今月、去年よりも今年と、期限内に正確に仕事をこなし、知識を積み重ねていくことを目標に仕事をしていた時期でした。

子育て時期のため寝不足との闘いと、仕事も育児も中途半端だと悩む事が多かったのですが、同僚や先輩方から「より良い仕事をしていこう」という働きかけがある職場だったので、仕事に行くのが楽しい日々でした。

子育て期の頃

長男の出産後、当時は、育児休業制度は全く1時間の育児時間のみでしたが、完全母乳だったにもかかわらず両立ができたのは、夫や義母の協力は勿論ですが当時は珍しいイクメンの係長の理解があったからだと思います。

係長は、「我々の仕事は誰でもできるけれど、子どもにとっては親でなければならぬ時があるから遠慮しないで休むように」、「その時に迷惑をかけないためには、常に他の人が仕事をできるようにしておくこと」と言って快く休ませてくれる方でした。それからは、自分が不在になっても滞りなく業務が進むよう、上司や同僚への報告と誰が見てもわかる書類づくりを意識して仕事をするようになりました。

長女の出産の前年に配属された税務課では、1日5回のお茶入れが若手女性職員の仕事という、今では考えられない慣例がありました。女性の配置が補助的業務以外の業務に拡大していく中で、性別を問わず同じ成果を上げるためには労働環境を同じにすることが必要だと考え、勤務時間内にお茶入れに1時

間も時間を使っている現状と、自分の業務に要する時間を説明し、始業前は私がお茶を入れ、その後はそれぞれ対応していただきたいと上司に相談し、理解と協力を得て業務にあたりました。

壁を乗り越える方法

一番の困難を味わったのは、合併後、NPOや男女共同参画を推進する係長になった時です。新設課で前任者はなく、加えて男女共同参画の必要性はおろか言葉すらあまり認知されていない状況の中で、施策について庁内の部長や課長へプレゼンを行い市民参加で男女共同参画条例を策定するという業務内容でした。総合計画に位置付けられている施策を推進する「初の女性係長」ということで使命感を持って臨んだものの、プレゼンのノウハウも全くなく、伝えなければならないことが伝わらないことを実感し、自信を無くしていき毎日でした。

そんな時に、条例策定に関わっていただいた大学の女性学長や教授の方から「立場が人を育てるもの」「推されたのには理由があるから推してください」と自分を信じて頑張ってみなさい」「女性だから子どもがいるからという理由であきらめないこと、できない理由ではなくできる方法を考え、そのために何をすべきかピックアップし、優先順位をつけて実行することが大切」と言っていたのです。

そこで、まず自信を持つためには実力をつけることが必要だと考え、プレゼン力を向上させる民間のセミナーに1年間参加しました。声の出し方から問の取り方、説明の順序など研修を重ねるにつれて良い評価をいただくようになり、市民参加の条例策定に至ることができました。今でもプレゼンは苦手ですが、ノウハウが全くない時と違って手法を知っている安心感があります。

壁を乗り越えるには、前向きな気持ちで広い視野と客観的な視点を持ち、情報収集と分

析をしながら、自分を信じ、行動することが大切だと思っています。

管理職の魅力

課長は、課長補佐までの時とは違う視点で仕事に向き合うことが必要になるので、その分視野を広く持つようになったことや、課長でなければ折衝できない場面も経験するので、自分自身の成長という点でも意義があると思います。

また、職員が高いモチベーションを保ったまま個々の能力を発揮できるよう環境整備を行い、自分の経験値を後輩に引き継いでいくことが役割のひとつでもあるので、それも管理職ならではの醍醐味だと思います。

女性職員へのメッセージ

課長に昇格した時は、高校の同級生2人の女性もほぼ同時に昇格したこともあり、本稿の「管理職の魅力」と「女性職員へのメッセージ」には2人の想いも盛り込ませてもらいました。

私たち3人は、合併前は違う町の職員でしたが、圧倒的に少ない女性管理職の中で、精神面の支えとなる管理職同士の横のつながりを持つのは本当に心強いので、ぜひ、若い時からの出会いを大切にしてネットワークを作ってください。

性別に関係なく能力を発揮できる職場は、男性女性問わず皆が働きやすい職場に近づいていると思います。躊躇することなくチャレンジし、女性管理職が孤立しないような環境を作っていただきたいと思っています。応援しています。



山形県総務部学事文書課 課長補佐



おおたき あき
大瀧 亜樹

<プロフィール>

平成 4年	山形県入庁 職員厚生課主事
平成 7年	生涯学習・学事課
平成 8年	学事振興課
平成 10年	土地対策課
平成 11年	地域計画課
平成 12年	長女出産(育児休業約9ヶ月)
平成 13年	企画調整課
平成 14年	政策企画課
平成 15年	村山総合支庁税務課 主査
平成 17年	長男出産(育児休業6ヶ月、 部分休業11ヶ月)
平成 21年	統計企画課 経済統計主査
平成 23年	用地課 土地対策主査
平成 26年	雇用対策課 産業人材育成主査
平成 27年	工業戦略技術振興課 産業人材育成専門員
平成 28年	山形県保健医療大学派遣
平成 30年	学事文書課課長補佐 (私学宗務担当)
平成 31年	学事文書課課長補佐 (現職)

ONとOFFを切り替えて、子育てと仕事を両立する

若手職員の頃

私は平成4年の採用で、今年で山形県職員生活28年目になります。

初めは健康診断など職員の福利厚生を扱う課で、職員の給与や庶務など内部の仕事をしていました。

次の課では私立学校等への補助や許認可を担当し、それまで職員としか関わりがなかったものが一転、外部の方とのやりとりがほとんどとなり、「県の仕事にはこんなものがあったんだ」と思うことばかりでした。

心掛けていること

仕事で壁に当たった時は、一人で抱え込まない、上司や同僚に相談しながら解決することを心がけています。

平成28年に大学への派遣を経験しました。派遣先は県と異なる組織のため、県と雰囲気や勤務時間も違います。事務職が多い県庁と異なり、大学の事務局で関わるのは、先生方や学生の皆さん。オープンキャンパス、入試などイベントがあれば土日の勤務もありました。

私は大学の規程の改正を担当したのですが、専門的な規程を改正する中で、自分ではわからない部分や思うように進まない部分が多くありました。

そんな時は、一人で抱え込まずその分野に詳しい教官に相談して色々アドバイスをいただいで解決していきました。自分だけではできないことも協力すればやり遂げられると感じましたね。

制度や周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

平成12年に第1子を出産した時は、育児休業を周囲があまり取っていない、あるいは、ようやく取り始めるようになったくらいの時代でした。職場でも女性職員は私ひとりしかおらず、早く職場に復帰して仕事をしなければという思いもありました。

平成17年に第2子を出産した時は、1年間の育児休業のあと、3歳まで部分休業を取得しました。この時は総合支庁の税務課に在籍していたのですが、周りに自分と同じように育児をしている職員の方が多く、業務をみんなまでカバーし合いながら仕事をこなしていました。存分に子育てができる環境においてもらったと思います。

私が仕事と子育てを両立するために大切にしてきたことは、「周りに頼れる部分は頼る」ということです。自分に与えられた仕事はこなさなければいけないというのは当然ですが、職場では業務をサポートしてくれる上司や同僚がいる。でも母親はその子にとっては一人ですし、今の成長を見られるのは今しかない。自分でそのように切り替えて、自分自身に言い聞かせながらやってきました。

周りに頼れるところは頼るというのは、子育てだけではなく仕事でも必要なことだと思います。自分に与えられた業務というのももちろんありますが、チームとしての仕事もあります。「自分だけで解決しなければならない」と思わないことが大切です。自分だけしかできないことは一本芯をもって行い、枝葉の部分は手伝ってもらうというのは子育てでも仕事でも通ずることではないでしょうか。

今は女性の管理職も増えてきていますし、これからは女性だけではなく、男性も育児休業等を取得していく時代だと思いますので、「おたがいさま」とみんなでサポートできるような職場を増やしていきたいですね。

管理職の魅力

管理職の魅力は全体を見渡すことができ、自分で全体を調整できるということだと思います。

担当職員は自分の業務については詳しいですが、課内であっても他の担当業務についてはわからない部分も多いです。

いざ自分が管理職になると、課内すべての業務やその繋がりを知ることができるようになります。

管理職として目配り、気配りをして職員が働きやすく、うまく調整して全体が回るようにするというのは、責任もあり、ある意味プレッシャーでもありますが、そこがやりがいを感じる部分かなと思います。

女性職員へのメッセージ

今までの県庁は男性が多い職場で、そこに女性が入ってきていたような環境でした。しかし、女性の採用者も増え徐々に男性中心の職場ではなくなってきています。

「女性だからこうしなければいけない」、「女性だからこうならなければならない」ではなく、男女関係なく、あくまでも一人の人間として、職員として、仕事をしていけるような環境になっていくことが必要だと思います。

周りの方と協力しながら、男女関係なく自分のやりたいことができる、子育てしながらでも、結婚していなくても自分らしく仕事ができる場所にしていかなければならないと思います。

今働いている女性職員にはこれからも頑張ってもらいたいですし、将来公務員になりたい方は、素敵なお先輩女性職員もいますので、ぜひ山形県に来てほしいですね。

栃木県那須町環境課 副主幹兼環境保全係長



おおもり ともみ
大森 智美

<プロフィール>

- 平成 9年 那須町入庁 林務畜産課
主事補
- 平成 11年 観光商工課主事
- 平成 14年 長男出産
- 平成 15年 長女出産
(育児休業約1年1ヶ月)
- 平成 17年 観光商工課主査
- 平成 19年 総務課主査
- 平成 23年 農業委員会事務局
主任主査
- 平成 26年 総務課広報聴係長
- 平成 29年 教育委員会事務局
学校教育課副主幹
兼学校教育係長
- 令和元年 環境課副主幹兼
環境保全係長 (現職)

「お互いさま」の気持ちで、より良い仕事を目指そう

身近なところにロールモデルが

私の実家は共働きの家庭で、フルタイムで働きながら3人の娘たちを育てる母親の姿を見て育ちました。このため、私にとって働きながら家事育児を行うことは自然なことであり、母親がロールモデルとなっています。

また、社会に貢献する女性を多数輩出している高校に通っていたことから、私は、仕事を主軸としたライフプランを形成していきま

した。大学生時代に初めて地元を離れ、自然豊かで、空気や水がおいしい那須町の素晴らしさを改めて知りました。地元で貢献したいという思いが強まり、平成9年に那須町に入庁しました。

多くの方々に支えられた子育て期

平成12年に同じ職場で働く夫と結婚し、長男と長女を年子で出産しました。長男妊娠中は切迫早産による病休休暇を、長女出産後は育児休業を取得しました。この間、職場の皆さんのサポートをいただきながら、何とか仕事と子育てを続けることができました。出産期に上司だった先輩には、町職員としての心構えなどについてもご指導いただき、退職された今でもお世話になっています。

家族の協力にも感謝しています。残業が続く日もありましたが、夫、同居する夫の両親、実家の両親、近所の親戚が、子どもの迎えや夕食の準備などいろいろな場面で支えてくれました。特に夫は、私の良さ理解者であり、仕事の悩みなどを相談できるので助かっています。仕事と家事育児を行っていく上では、とても恵まれた環境だったと思います。

自分一人の力には限界がありますし、育児に完璧はありません。可能であるならば、子

育て期は、周囲の人々にどんどん頼ってもいいのではないのでしょうか。日々時間に追われ、イライラすることもあります。子育てにはお母さんの笑顔が大切です。

解決できないことはない

地方公務員に異動はつきものです。ある分野で経験を積み、専門知識を得ても、異動先ではまた一年生です。交わされる用語すら理解できず、悔しい思いをしたこともありました。

そんな時は、業務について一番簡単に書かれているリーフレットなどで概要をつかみ、法令等を調べながら実践を積み重ねて理解を深めてきました。私たちの仕事は法令等に基づいていますので、自信を持って仕事をするためには、欠かせないことだと思います。

また、私たち地方公務員は、組織で仕事をしていますので、仕事のことは一人で悩まずに、周囲の先輩や同僚に相談してください。どんなに困難な仕事であっても、解決できないことはありません。

自治会長さんや農業委員さんなど、町民の皆さんのご協力があつたからこそ、乗り越えられたことも数多くあります。

これまでの経験に無駄なもの一つもないと思います。私は、補助金交付事務、許認可事務、契約検査、報道機関対応、ICT整備、町民からの苦情相談などさまざまな業務を経験してきました。仕事があまくいかず、家に帰って涙を流したこともありましたが、より良い仕事を目指して努力したことすべてが、今につながっていると思います。

立場は人を強くする

私は、平成26年に係長になりました。それまでは、係員として自分の仕事を中心でし

たが、係長になり、予算管理、議会対応の準備、部下の育成と、鳥瞰的に仕事に取り組むことが求められるようになりました。自分のできるのだろうかと不安に思うこともありましたが、立場は人を強くします。係長という立場になり、今では、係のことは自分が一番分かっているんだと、責任感を持って仕事に取り組んでいます。

良い仕事をするためには、チームワークも必要です。自分が助けてもらうこともありますし、サポートする側になることもあります。「お互いさま」の気持ちで、係を超えて協力することを心掛けています。

女性職員へのメッセージ

性別、家庭の有無、子どもの有無に関わらず、機会があれば新たな仕事や役職に積極的に挑戦してほしいと思います。多様性を享受するとともに、「できない」と言う前に、まずはやってみましょう。

先に子育てを経験している者として、育児期の職員が働きやすい環境を整えていきたいと思っています。職員が気持ちよく仕事できることが、住民サービスの向上につながると思うからです。

育児中は周囲の方々に助けられることの方が多いのですが、いずれお返しできる日が来ますので大丈夫ですよ。



東京都産業労働局 観光部長



まつもと あきこ
松本 明子

<プロフィール>

平成元年	東京都入庁 水道局労働部職員課主事
平成6年	財務局経理部契約第一課主任
平成8年	財務局経理部総務課 課務担当係長 〈(株)富士総研派遣〉
平成11年	長女出産(育児休業3ヶ月)
平成13年	産業労働局産業政策部 企画調整課課長補佐
平成15年	水道局大田北営業所長
平成16年	次女出産(育児休業9ヶ月)
平成23年	下水道局職員部 人事課長(統括課長)
平成24年	下水道局総務部 総務課長(統括課長)
平成26年	都市整備局担当部長 〈(公財)東京都都市づくり公社派遣〉
平成28年	下水道局担当部長 〈東京都下水道サービス(株)派遣〉
平成29年	環境局政策調整担当部長
平成31年	産業労働局観光部長(現職)

女性の人生は、挑戦 するほど楽しさが広がる

現場と本庁で学んだ仕事の礎

バブル景気の真っ只中、多くの同級生が民間企業に就職していく中、公的な仕事に魅力を感じ、都庁を受験しました。

最初の配属は水道局の営業所。上司や先輩から初めての仕事を教わりながらお客さま対応を一つ一つこなす中で、厳しい苦情を受けたり、逆に嬉しい言葉を頂くこともあり、コミュニケーションの基本を体得していきました。

その後、本庁に異動し、営業所時代の経験を踏まえ、局全体で使用される広報ツールの制作や職員の安全衛生を確保する仕事を担当しました。

現在に至るまで、都民サービスの最前線である現場と、それを支援し又はリードする本庁を行き来し、多様な経験を積んだことが仕事の礎となっています。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

本庁の係長時代、仕事に専念したいと考えていた矢先、長女の妊娠がわかりました。上司に報告すると「この1年間は子供のことだけを考えろ」と言われ、吹っ切れた思いがしました。

次女を出産した時は管理職になっており、責任も重かったのですが、育児中、上司が事務取扱をしてくださり、部下の方たちにも支えられました。

本庁課長として多忙だった時期も、娘が病気になったと連絡が入った際、上司から「子供が病気になって一番必要なのは親だから、すぐ帰ってあげなさい」と追いつていただきました。

どの上司も仕事に厳しい熱血漢な方でしたが、部下の子育てを最大限尊重してくださったのはありがたい驚きでした。

子育てでは、自分と夫のほかに、実家の両親とシッターさんの力を借りました。夫婦ともに最も忙しかった時期は、週3日を実家の親、残りの2日をシッターさんをお願いすることもありました。

保育園の先生方を含め、多くの大人と接しながら子供は育っていきました。

次第に親が働くことを理解し、応援してくれるようになり、それだけでなく、祖父母に深い思いやりをもつ子に成長してくれたのが嬉しい成果です。

失敗を重ねて人は成長する

壁を乗り越えるには、苦労体験を重ねるに勝る方法はないと思います。特に若いうちは、どんどん失敗して、反省してリカバーして、次に活かすという実体験を積み重ねてほしいと思います。

私自身、若い頃から大なり小なり数えきれない失敗をしてきました。十分確認せずに報告して関係者に迷惑をかけたたり、短慮を起こして相手を怒らせてしまったり、本当に落ち込んで、食事が喉を通らないこともありました。そんな私を責めることなく、冷静に事態の收拾を図ってくださった上司に救われた思いがし、二度とこのようなことはするまいと誓ったものです。

中堅職員になって、業務レベルが上がってくると、壁にぶつかるとも多くなりました。何とか乗り越えてこれたのは、とにかく逃げずに対応したからだだと思います。真摯に向き合っていけば、それは周囲にも自然に伝わり、サポートを得られることもあるし、自分の中でも徐々に自信が回復してくるのです。

そうした経験を重ねていくと、次第に応用力や胆力が身につけてきて、次の壁は、それまでより容易に乗り越えることができるようになるはずですよ。

管理職の魅力

仕事が行き詰まっていた時、新たな視点を提示してくださった上司や、生き生きと働き、管理職試験に合格していく先輩の姿に憧れ、管理職を目指しました。

どんな立場にあっても、意欲的に取り組めば仕事は面白くなるものですが、とりわけ管理

職は、行政・職場の課題解決や施策の立案に、より深く、主体的に関わることができず。困難なことも確かにありますが、乗り越えた時に得られる達成感はひとしおなのです。

かつて、職場の重い懸案事項を、職員と力を合わせて解決できた経験があります。皆で協力し解決できた時、その途中の不安や葛藤も懐かしく思え、最後の職員の笑顔は貴重な財産となりました。これからも、そのような宝物を増やしていきたいと思っています。

女性職員へのメッセージ

昔、上司から「人が嫌がる仕事をしなさい」と言われたことがあります。当時はピンと来なかったのですが、経験を積むうちにその言葉の真の意味を理解できるようになりました。

行政は社会のあらゆる側面と接点を持つ、実に幅広い仕事です。たとえ希望した職場でなかったとしても、裏を返せばそのような職場にこそ予想し得ない面白さややりがいがあります。まずは目の前の仕事をしっかり前に進めてください。必ずどこかで喜ぶ住民の方が出て、皆さんの成長にもつながっていきます。

また、子供を持つと、保健医療、保育、教育、地域活動など、行政サービスや地域とのつながりが格段に広がります。このことは、皆さん自身の仕事を客観視したり、多様なライフワークバランスを理解するきっかけにもなります。

女性の人生は、挑戦するほどバラエティに富んで、楽しいものです。ぜひいろいろなチャレンジをしてみてください。



神奈川県
福祉子どもみらい局長



かがわ ちかこ
香川 智佳子

<プロフィール>

昭和61年	神奈川県入庁	統計課
平成元年	秘書室(副知事秘書担当)	第一子出産 (産休・育休約8ヶ月)
平成7年	水産課 海業・企画班	第二子出産 (産休・育休約8か月)
平成11年	横浜治水事務所	許認可指導課
平成14年	秘書課	
平成17年	広報県民課	
平成19年	NPO協働推進課	
平成23年	横須賀三浦地域県政総合センター企画調整課長	
平成25年	同 企画調整部長	
平成26年	広報県民課長	
平成28年	知事室長	
平成29年	県土整備局副局長	
平成30年	福祉子どもみらい局長 (現職)	

周りを信頼して、

コミュニケーション。そして感謝を。

若手職員の頃

入庁した頃は、まだ、お茶くみや雑用は「若い女性」がやるのが当然といった雰囲気でした。一方、当たり前ですが、担当業務では戦力となることもしっかり求められました。幹部はほぼ男性でしたが、女性もゼロではなく、入庁した年に男女雇用機会均等法が施行されたこともあり、女性でも認められる人は然るべき立場になるのだろうと漠然と思っていました。

仕事は丁寧に教えていただき、これからいろんな仕事をする、変えるところは変えると思気込んで、面白く楽しい日々を過ごしました。

出産・子育て期

入庁4年目に副知事秘書に異動。翌年結婚、その翌年に第一子を出産しました。当時の女性秘書は、未婚が不文律と思い、結婚・出産したいと所属長に相談したところ、こう言われました。

「結婚や出産は君の人生で当たりの大事なこと。それに伴う組織運営を考えるのは私の仕事だ。心配するな。」

その後、副知事秘書のまま、生後6ヶ月まで産休・育休を取得し、復帰後さらに4年間秘書を続けました。その間に“随行”もさせていただくようになり、若い頃に県という大きな組織のトップの動きを垣間見られたことは、貴重な経験としてその後の仕事の財産になりました。

秘書という立場で長期の休暇をいただいたことには賛否があり、異動してからにすべきだったというご意見もありました。しかし、「子どもを産みたいので**それができる職場**に異動する」というのは当事者にとっても、職場・同僚にとってもおかしいと思いませんか。

副知事秘書の後も、水産行政の企画、土木関係の許認可など、「残業のない職場」では

ありませんでした。それでも、平日は定時退庁しますので、周囲には子どものこと、工夫していることをいろいろ話しました。こちらが話すと、同僚も話してくれて、互いの状況を共有できるので、お手伝いできることはできるだけしました。

残業必須の時は、夫がお迎えに行くのですが、私が帰宅すると夫は再出勤する、という日もありました。仕事にも子どもにも急な出来事は多く、日々綱渡りです。でも、夫とともに精一杯・一生懸命。だから、というのは手前勝手ですが、私の職場にも夫の職場にも家族にも理解（“仕方ないなあ”という諦めだったかもしれませんが）と協力をいただけたと思っており、今でも関わってくださった皆様に深く感謝しています。

管理職になったのは

上に行けば行くほど大変そう。それでも宮仕えだから、辞令が出たらやらざるを得ないのだろうなあ、とただただ受け身でした。そこに、管理職登用試験が創設されたのです。ちょうど受験可能な層にいたため、管理職になりたいかを問われましたが、自ら手を上げる覇気・勇気・覚悟はなく、受験を見送りしました。

ところが、居心地がよくないのです。責任を回避し、ほかの人に押し付けているような、逃げていたような後ろめたさを感じました。担うに足るor育てるに値すると判断されるかどうか、まな板に乗るくらいはしておくべきではないか。女性は負うべき責任から逃げる、などと言われたくはない。次世代を担うのは恩返しでもある。そういった思いから、翌年は受験しました。

受験を悩んで相談した上司等からもらった言葉をお伝えします。

「順番だ。逃げるな」

「チャンスがあるのだからやってみろ。

自分のためにも、後輩のためにも」

「管理職に女性がいなのは女性が発見しないせいだということになるぞ」
「立場が変わると見える景色が変わる。やってごらん」

これからもがんばろう

大人になったら、仕事をもつのは当たり前で、自分の食い扶持は(女性でも)自分で稼ぎ、自分の身の回りのことは(男性でも)自分でするものと思い、いわゆる「両立」に悩んで仕事を辞めることを考えたことはありませんでした。

続けてこれたのは、職場と家族、保育園・学童・保護者仲間・ご近所の助けがあったからです。感謝を忘れず、時には甘え、次には支え手となり、順番に役割を果たすことで、世代の流れを受け継いでいきます。

仕事における役割も立場によって変わります。立場が変わると、物事が実現していく局面や周囲の景色が本当に変わります。今の立場からは、組織のあらゆるところで皆がそれぞれの役割を懸命に果たしているのが見えて、有難いと思うとともに、彼らの仕事に報いるべく、私は私の役割をしっかりと果たそうと思います。

自分としての中身は若い頃とそうそう変わらず、毎日力不足を感じ、不安になり、挨拶ひとつにも緊張し、落ち込みます。それでも、背筋を伸ばし、明るく声を掛け、笑いが出て前向きになれるよう心掛けます。自己演出ですが、そうしていれば、なりたい自分を少しずつでも実現できるのではないかなと。

仕事も暮らしも楽をさせてはくれませんが、一人で抱え込まなければ必ず何とかかなる。プライベートなことだからとか、相手が忙しそうだからとか遠慮せず、周りを信頼して、素直に自分を語り、困ったら相談する。関わりのある皆さんと共に、そうした関係の中で、これからも頑張っていきたいと思えます。

富山県総合政策局
少子化対策・県民活躍課課長補佐



さいき ひろこ
齋木 弘子

<プロフィール>

- 平成 6年 富山県入庁
文書学術課主事
- 平成 21年 教育委員会事務局
教育企画課主任
- 平成 22年 長男出産
(育児休業約1年2ヶ月)
- 平成 25年 次男出産
(育児休業約1年)
- 平成 27年 教育委員会事務局
教育企画課
管理広報係長
- 平成 29年 総合政策局
少子化対策・県民活躍課
県民協働係長
- 平成 31年 総合政策局
少子化対策・県民活躍課
課長補佐・
県民協働係長(現職)

肩の力をぬいて、自分を成長させる機会を楽しんで

経験を積ませてもらった新人の頃

現在は男女半々程度で採用されていますが、私が入庁した時は、女性は約4分の1でした。女性は、庶務といわれる仕事をし、結婚後は、時間的に余裕のある部署に異動して産休・育休を取得し、その後も男性中心の「ステージ」から一段降りたところで働くのがスタンダードなイメージでした。そのため、上のステージで働く女性は、よほど優秀でバリバリ働ける人、自分とは縁のないこととっていました。

しかし、最初に配属された職場の上司は、まさに上のステージで働く女性でした。常に前向きに仕事に取り組む方で、右も左もわからない新人の私に、いろいろな仕事を経験させてくれます。そして、次第に自分もそれに応えたいと思うようになりました。

今になってわかるのですが、新人に仕事を任せるのは、とても勇気のいること。きっと周囲も多大な目配りとフォローをしてくれたに違いありません。

子育て期を経て恩返しする立場へ

私が長男を出産したのは38歳、次男は41歳主任の時です。いろいろな職場での経験を積み、ある程度責任ある仕事を任されていたので、産休・育休を取得することによって職場に迷惑がかかってしまうという意識が強くなりました。

復帰後も、頻繁にかかる保育所からの呼び出しや子どもの入院、皆が残っている中での定時退庁、周りに申し訳ないという気持ちと、自分自身思うように仕事に時間がさけない苛立ちが募っていきます。「ステージ降ろうか」との思いが浮かんできました。

そんな中、力になってくれたのが、上司や

周りの方々です。長男、次男とも育休復帰時の上司は女性。その他にも県庁での男性育休取得第1号の上司もいました。子育ての様々な事情も話やすく、その都度理解を示してくれ、配慮してくれました。ある上司は、「時間をかけることが重要ではない、時間はコストだ」との意識をはっきりさせてくれました。私も、短い時間でより大きな成果を出すことに集中するようになりました。

その時の上司、周囲の方々には感謝しかありません。係長、課長補佐となった今、その恩返しをしていく立場です。子育てに限らず、職員一人ひとりに様々な事情がある中、そうした事情を話しやすい職場、それを理解し働きやすい環境をつくることを心がけています。

多くの壁を乗り越えて

子育てと仕事を両立していく中で、いくつかの壁を体験してきました。

第1の壁は育休復帰後、何もかも手探りだった時、子どもの体調次第で綱渡りの毎日でした。第2の壁は長男の小学校入学。保育所とは異なり預ける時間の短い学童、夏休み明けの登校しぶりに右往左往しました。第3の壁はまさに今、長男の4年生進級に伴う現在の学童退去、次男の小学校入学で新たな放課後対策を求められています。これからのいろいろな壁を経験するでしょうが、一人で乗り越えられるものではありません。

夫は同じ県職員で年も上、一般的には育児や家事の分担に消極的と言われる世代です。ところが実際は全く異なり、育児は授乳以外すべて、家事も私以上に手際よくできます。

保育所や学校の対応などは私が主となっていますが、常に相談し、お互い子育ての同志として関わっています。そして時には離れて住む

親や親戚の力も借りながら対応しています。

仕事の面では、若い頃から一つのことに対していろいろ考え逡巡し、なかなか進めない面がありましたが、保育所からの電話一本で帰らなければならない、明日休まなければならないかも、といった中では、そんなことを言ってもらえません。常に段取りを考え、決断を早く仕事をまわしていくことを意識し、できるだけ周囲と情報を共有して巻き込んでいくことを心がけています。

女性職員そして男性職員へのメッセージ ～育児休業のすすめ～

子育てと仕事の両立は大変だと思われるかもしれませんが、とくに肩に力をいれてがんばらなくても大丈夫、周りに相談すれば必ず助けてくれます。助けてもらった恩は逆の立場に立った時に返していけばいい、そう思います。

育児休業や復帰後に経験する様々な壁は、自分を成長させるまたとない機会です。段取り力や周囲と連携する力など、仕事にも活かせる能力が身につきます。また、子どもを通して見る世界、職場以外のいろいろな体験は、自分自身の視野を広げ、仕事において新たな発想を生み出す糧となります。そして、それはきっと男性も同じなのです。

女性職員には決して仕事のブランクだと焦ったりせずに、男性職員には是非育児休業を取得し、どっぷりと育児につかかって、自分を成長させる機会を楽しんでください。



長野県長野市保健福祉部 地域包括ケア推進課課長補佐



ゆもと ちとせ
湯本 千登勢

<プロフィール>

平成 3年 長野市入庁 市民課
平成 8年 防災課（消防局駐在）
平成 10年 第一子出産
（育児休業約1年）
平成 11年 古里支所
平成 14年 第二子出産
（育児休業約1年）
平成 15年 監査委員事務局
平成 18年 第三子出産
（育児休業約2年）
平成 20年 国民健康保険課
平成 23年 市民課
平成 25年 市民課（市民窓口課）
係長
平成 29年 古牧公民館係長
平成 31年 地域包括ケア推進課
課長補佐（現職）

多くの人とのつながりが大切

若手職員の頃

私は平成3年に採用され、市民課に配属されました。市民課では住民窓口、戸籍窓口を経験しました。毎日、大勢の市民の皆さんと接し、迅速・正確を心掛けて業務にあたっていました。この頃は組織で仕事をするなどということは、全く考えていませんでした。幸い接客に向いていたこともあり、また、当時はちょうど長野冬季オリンピックを招致していた頃で、同じ年頃の職員が大勢いて、楽しく仕事をしていました。

係長の頃

2度目の市民課に異動して1年半後に係長に昇任しました。この時期は庁舎引っ越しにあわせて総合窓口化することが決まっており、課名も市民窓口課に変更になりました。総合窓口開始前の1か月半の間に10人程の非常勤職員が窓口担当として雇用されました。その職員の教育をどうするかということや、新システム導入後の業務の流れの摺合せ、更に、ちょうど個人番号法の施行も重なりましたので、その取扱いの確認等、多忙な日々が続きました。

以前経験したことのある仕事でしたので、基本的な流れなどは理解できていたつもりでしたが、新しいことも多く、とにかく職場の皆さんと協力して助け合い、何とか乗り越えることができました。その当時のメンバーは今でもとても仲良しです。

その後、公民館に異動しました。ここは地域の方達とのつながりがとても重要で、球技大会や文化祭を共同で行いました。また、地区のイベント以外の主催講座では企画、広報、運営などすべてを館長を含めた4人で行うので、企画力や交渉力、段取り力などが鍛

えられました。公民館で2年ほどお世話になり、現在の職場へ異動と同時に課長補佐に昇任しました。

周囲の人たちに助けてもらった子育て

私は平成10年に第1子を出産し、4年ずつ離れて3人の子供がいます。一番上の子と真ん中の子の時は1年、一番下の子の時は2年の育児休業をいただきました。一番下は中学1年生ですので、まだ子育ての最中です。

子供が小さい頃はよく熱を出したので、職場を突然休んだり、保育園や学校からの呼び出しなどで早退したりと周囲に迷惑をかけてしまい申し訳ない気持ちで一杯でした。それでも、職場の皆さんは嫌な顔をせず「気にしないで」と言ってくださりとても感謝しています。

また、家族も協力してくれ、特に係長になったのが、一番下の子の小学校入学と同時にだったので、残業している間、同居している夫の両親にずいぶん助けてもらいました。

管理職になって

私はこの4月に課長補佐になったと同時に現在の課に異動しました。昇任してまだ半年なうえ、今まで、議会はもとより福祉部門とも全く縁がなかったので、右も左もわからない状態で課長や先輩管理職の皆さん、同じ担当の専門職の皆さんに様々なことを教えていただき、助けてもらっている毎日です。

まだ、管理職としてお話しできることはありませんが、職場で大切なのは「組織として仕事をする」と、「人を大事にすること」だと思っています。そして、どちらも周囲とのコミュニケーションが大切です。

こんな私が管理職になったきっかけは昨年度、以前お世話になった上司から「管理職登用にに向けた研修に行かないか」と声をかけていただいたことです。このお話をいただいた時に「自分は10年後、今のままで良いのか？」と考えました。管理職への自信があったというわけでは全くなく、ただ、心配事を数え上げては仕方がない、やってみないとわからないと考えて、一歩踏み出すことにしました。

このことが現在につながっていると思っています。

女性職員へのメッセージ

女性は、仕事だけでなく、家庭のことなど抱えているものが沢山あり、ストレスも多いと思います。また、簡単に「今日、飲みに行こう」などとはできないのも女性です。ですが、ストレス発散や心配ごとの解消には、同じ悩みを抱えている人との情報交換や相談はとても大事です。それにはたくさんの人とのつながりが大切だと思います。最近は女性職員の交流研修などもあるので、そういった機会も活用してネットワークが広がると働きやすくなってくると思います。

最近は女性職員が増えているので、お互いに助け合いながら、頑張っていければいいと思います。



三重県伊賀市教育委員会
伊賀市上野図書館長



なかおか くみ
中岡 久美

<プロフィール>

昭和 60 年	上野市入庁 上野総合 市民病院医療業務課
昭和 62 年	出納室
平成 4 年	長女出産(育児休業2ヶ月)
平成 5 年	市民生活部市民課
平成 6 年	次女出産(育児休業1ヶ月半)
平成 7 年	総務部庶務課依那古 地区市民センター
平成 9 年	保健福祉部厚生児童課
平成 10 年	長男出産(育児休業3カ月)
平成 14 年	三女出産(育児休業10ヶ月)
平成 16 年	合併 伊賀市 健康福祉部福祉政策課
平成 18 年	水道部業務課
平成 22 年	健康福祉部介護高齢 福祉課地域福祉係長
平成 26 年	健康福祉部医療福祉政策課 副参事
平成 27 年	上野支所振興課長
平成 28 年	健康福祉部子ども未来課長
平成 30 年	教育委員会 上野図書館長(現職)

いつも「ひと」のつながりの中で支えられたことに感謝

看護師の先輩から学んだ若手時代

公務員としての最初の職場は、市民病院での医療事務、先輩は看護師さんでした。そこでの先輩の仕事に対する姿勢は、今の私の姿勢そのものと言っていいほど、強い影響を受けました。「男女平等」の活字がご当たり前に使われる前の時代に、女性のみ組織の中で、適切な判断力と迅速な行動力で職務をこなされていた姿は、憧れでした。新米の私は、徹底して仕込まれ、可愛がっていただく中で、いつか私もこんな風に仕事をこなせるようになりたいなあと願ったことを思い出します。

また、仲の良い友達はもちろんですが、若い頃は、野球、バレーボール、硬式テニス等、現在は陸上部と、いろんなクラブに入部させていただいている中で築かせてもらった人間関係や、同期メンバーとの付き合いは、これまで、仕事面以外でも私を支え続けてくれた強い「絆」となっています。今、私が頑張っている原点は、そのたくさんのつながりを構築させてもらえたことであり、とてもラッキーだったと実感しています。

家族・仲間の支えがあってこそ～福祉分野での9年間

私にとって仕事と子育ての両立は、職場の方々、そして、家族の応援無しにはあり得ませんでした。

育児休業制度が法制化された年の5月に1番上の子を出産しました。しかし、産後4ヶ月で復帰し、育児時間を取得しながら昼休みと合わせ、授乳のために車で自宅に帰り、また職場に戻って仕事に就くという毎日でした。2人目からは、1歳になるまで休暇をいただいていたのですが、復帰すると新システム

が導入されており、アナログからデジタルへの変更にスムーズに対応できず、ほとんど役には立ちませんでしたから、職場の上司や仲間にはサポートしていただければかりでした。

家に帰れば、4世代同居世帯である家族からの応援が必須の毎日でした。特にパートナーはとても協力的で、その頃はまだ「イクメン」という言葉はなく、父親の育児参画が珍しかったにも関わらず、家事育児をサポートしてくれたことは、精神的にも体力的にも助かりましたし、その姿を見ていた上の子どもたちも、当たり前のように手伝ってくれて、私の大きな心の支えになっていたと思います。

そんな子育て期に、子ども分野の業務に9年間携わったことで、身近に直面する課題に取り組むことができました。市民生活に密接する福祉分野の様々な業務を経験させていただいた9年間は、悩みながらも、その後の、仕事に対する大きな原動力になっていったと感じています。

「ひと」とのつながり

私が歩んできた道のりは、何かしら改革が必要な職場や、新たに設置された職場が多かったように思います。そのことを、「大変な職場」とマイナスに受け取るか、初めて取り組むのだから失敗はつきもので、「自分の想いをぶつけてみよう」とプラスの意識を働かせるかでは、大きな差がでます。私は後者のポジティブ思考なので、楽観的に考えましたが、それでも落ち込み、泣いてしまったことも数えきれないくらいありました。でも、その時々友人に相談し励まされ、乗り越えることができました。

幸いにも、私はどの職場でも「ひと」に恵まれていました。ご指導いただいた上司は厳しくもありましたが、成功することを信じ、

前に進むよう導いてくださったことに感謝しています。そう思うと、やはり「ひと」のつながりによって、いくつもの困難や壁を乗り越えることができたのだと思います。どんな困難な業務に直面しても、ひとりで悩まず、上司にアドバイスをいただきながら、仲間と一緒に「どうすれば解決できるか」を話し合える環境があれば、きっと乗り越えられるのではないのでしょうか。

若手女性職員へのメッセージ

採用された時代を思い返すと、女性の管理職がこんなに増えるとは想像もしていませんでした。でも、ずっと、「男性と同じことはできるはずもないけれど、女性にしかできないことはきっとある。」と思っていました。そして、このことは、管理職になって、より意識するようになり、どんな立場であっても、いつも「自分に何ができるか。どんなことが役に立つか」を考えていけばいいのではないかと考えています。性別ではなく、「ひと」としての魅力や仕事を生かすことができれば、きっと自分自身、結果として満足いく仕事ができたと振り返ることができるのではないかと思います。

今の若手女性職員の皆さんは、とても優秀で、企画力も発言力もあり素晴らしいなと感じます。仕事を続ける上では、いろんな選択肢がありますが、ぜひ、たくさんの「ひと」のつながりの中で、お互いに、支え合えるような人間関係を作って欲しいと思います。



滋賀県長浜市総合政策部 秘書課長



ためなが ともこ
為永 智子

<プロフィール>

平成 14 年	長浜市入庁 建築指導課主事補
平成 16 年	学校教育課主事
平成 17 年	道路課主事
平成 18 年	農林水産課主査 結婚、妊娠発覚
平成 19 年	死産 6月産休復帰
平成 21 年	子育て支援課主査
平成 24 年	幼児課主幹
平成 26 年	幼児課副参事
平成 29 年	人権政策推進課 課長代理
平成 30 年	秘書課長(現職)

時の流れに身をまか

大学を卒業して

大学時代は地元を離れ一人暮らしで、実家に帰ることなど毛頭考えておらず、人生を謳歌していました。当時は、バブル真っ只中で、就職先で公務員を選択することは考えられなかった時代でした。

就職4年目にして、第一回目人生の転機を迎えました。

転機1：家族の介護

平成6年頃、私の周りは結婚ラッシュで、結婚→出産の嵐でした。そのころ、ほとんど病気とは縁がなかった母が体調不良を訴え、検査の結果「膠原病」と診断され、入院を余儀なくされました。

母の体力、筋力とも衰え、1年半の寝たきり生活、それに加え98歳の祖父の世話、介護というものが私の身に降りかかってきました。

転機2：市役所臨時職員へ

2年ほど介護をしていた私も、28歳・無職という肩書で、何のとりえもないものの、何とかして生活をしなければいけない状態となり職を探していたところ、運よく長浜市役所の臨時職員に採用されました。周りの上司に恵まれ、右も左もわからない私に、根気よく、丁寧に指導いただいたことには感謝しありません。

転機3：長浜市役所入庁

市役所正規職員採用条件として、民間企業3年以上経験のある者が受験できる「経験者枠採用試験」が設けられ、その採用試験にチャレンジしました。

これもまた運よく合格し、晴れて平成14年度新規採用職員となったのは、33歳のときでした。

建築指導課、道路課、農林水産課等と事業系の職場を転々とし、農林水産課に所属した

せ、なるようになる。という心持ちで！

38歳のときに結婚・高齢妊娠をしました。

妊娠・死産から職場復帰

平成18年10月に妊娠が発覚し、順調に育っていたはずが、6か月健診時に、先生からお腹の子が育っていないと言われ、出産できても生きられないと宣告されました。その時どうやって病院から家まで帰ったか未だに記憶がありません。

平成19年4月、出産予定日を待たずに死産しました。出産という扱いをしていただき、出産後8週間の産休をいただいた後、職場復帰しました。

結婚、妊娠、死産を経験し、職場異動があっても正直、子どもに関わる仕事をしたくないあと内心思っていました。平成21年度に子育て支援課に異動し、保育所関係の担当となりました。

自分の思いと裏腹な異動に、戸惑うばかりでした。

保育所担当7年間

平成21年から平成28年までの7年間保育所関係に携わらせていただいたのは、何かの運命なのかと感じました。

自分の子どもにできなかったことを、長浜市に住む子どもや保護者のために何かできればと思いながら仕事をしていました。

どうすれば、子どもや保護者のためになるのか、子どもが健やかに育つには、希望の園に入園できなければ、どうすればよいのか。日々市民の皆さまに対して、手続きをわかりやすく、丁寧に説明することを心掛けていました。

毎日が忙しく、家のこともほとんどできないまま、ひたすら、仕事に没頭。でも、年1回の海外旅行も忘れずに行っていたので、一番充実していたのかもしれない。

管理職への昇任

その当時、管理職へ昇任するには、受験資

格要件をクリアした希望する職員が管理職試験を受験し、合格した者が管理職になるという方式でした。

部長から呼び出しを受け、「為永さん、受験資格があるので、管理職試験を受けてください」と一言言われました。受かるわけがないと思いきや、ダメもとで受験し、これもまたまた運よく合格してしまったという感じでした。

合格後、これからどうなるのかという不安ばかりでしたが、課員全員のおかげで何とか業務をこなすことができました。

平成30年からは秘書課長として配属され、毎日が自問自答と葛藤の日々です。

女性職員へのメッセージ

私から偉そうにアドバイスをすることは何もありませんが、一言で言うと、「なるようになる。」という心持ちで！

「女性管理職だから」、「ロールモデルにならないと」、そんなことを気にしていたら、仕事はできません。それより、市民が幸せに暮らせる方法を考えて、部下の幸せのことを考えて、自分の幸せも考えて仕事に臨んではいかがでしょうか。

先日、保育所の仕事をしていた時の保育園の園長先生にお会いし、久しぶりにお話しましたが、園長先生から「為永さんによく注意されたけど、愛があったわ。あの時はありがとう。」と言われ、ああ、仕事していてよかった！と涙が出ました。「こちらこそ、言いたいこと言ってます。先生のおかげです。ありがとうございます。」と伝えました。

仕事ってこういうことなのかなと思いました。いろんな方とめぐり合い、仕事をします。出会った人たちはきっと力になっていただけますので、愛をこめて接してください。



京都府 乙訓保健所次長



あらた たづこ
荒田 多津子

<プロフィール>

- 昭和 57 年 京都府入庁
府民相談室主事
- 平成 元 年 労働部労政課
- 平成 3 年 第一子出産
(育児休業 0.5 ヶ月)
- 平成 5 年 出納局会計課
- 平成 6 年 第二子出産
(育児休業 9 ヶ月)
- 平成 16 年 農林水産部水産課主任
- 平成 20 年 農林水産部農政課主査
- 平成 23 年 建設交通部監理課主査
- 平成 26 年 健康福祉部
薬務課副課長
- 平成 29 年 府民生活部
男女共同参画課
女性地域活動
推進担当課長
- 平成 31 年 乙訓保健所次長(現職)

仕事も育児もポジティブシンキングで！

若手職員の頃

私が採用された時代、府庁の職員は圧倒的に男性が多く、事務分担に書かれていない「お茶出し」「掃除」なども女性の重要な仕事となっていました。

社会に足を踏み入れたばかりの私も一日も早く先輩のように美味しいお茶が煎られるよう、まずは職員の湯飲みの柄を覚えることから教わった気がします。

最初に正式に配置された職場は、主に広聴業務で、府民からの相談や質問について回答したり、府庁見学の案内に小学生を連れて回ったりするのが面白く、毎日職場へ行くのが楽しみでした。

異動の度にさまざまな業務を経験し、中には大きな失敗をしたり、人に怒られたり、同僚や上司に迷惑をかけてしまったり…思うように行かないことも多かったのですが、それでも仕事を辞めたい！と思ったことはなかったです。

楽しかった技術職場

これまで多くの職場を経験しましたが、私の場合は、同じ部署で長く勤務するよりもさまざまな分野の職場に、しかも専門職員が大半の職場に配属されることが多かったです。

農林水産や土木、健康福祉などの技術職の方の仕事を間近で見るにつけ、3年～5年の短い周期で異動していく事務職にはない、彼らの技術へのこだわりやその分野への強い思い入れに触れ、大いに刺激を受けました。

また、その分野の業務に関わることで、それまで知らなかった専門的な知識を得られたことは、私にとって大変貴重な蓄えとなりました。

ほんの一時期だけの接点であったにも関わらず、現在も飲み会など当時の職場のメンバーとの交流が続いていることは大変有り難いことです。

これからも、この多くの方々とのご縁を大事にしていきたいと思います。

家事・子育てと仕事

「なぜ赤ちゃんがいるのに働くの!？」育児復帰の直前に近所の方から掛けられた言葉は、普段ポジティブ思考の私でさえ、落ち込ませるのに十分でした。

あの時代、子育てをしながら働いている先輩達はごく少数で…周りを見ると結婚や出産を機に退職する女性職員がほとんどだったため、共働きの両親には子供を預かってもらえない状況であった私も「そういう時期がくれば、退職するだろう」と考えていました。

第1子誕生の翌年4月に施行された「育児休業制度」が導入されなければ、退職していたかもしれません。

今にして思えば、仕事も家事も育児も完璧にはほど遠かったし、息子達はどのように受け止めていたのかな、と思う時もあります。が、なんと言っても育児で重要なことは、「頼れるべき人」を、身近に作ること！だと実感しています。

当時は、庁内で最も残業が多いと言われる部署に配属されていた夫ですが、私が残業や出張中には、ダッシュで帰宅してくれましたし、盆正月の保育所が休み中には親兄弟のお世話になりました。

また、息子が小学生の頃、家の鍵を忘れて帰った日は、おやつ付きで預かってくださる近所のお宅の存在も有り難かったです。

多くの方にお世話になってきたからこそ、仕事を続けてこれたと思います。

管理職になって

長年、上司のアシスト役に徹してきた私が、まさかリーダー役を任せられるとは思っていませんでした。

未だに、管理職としての仕事が多分果たせているのかと自問自答することも多い毎日ですが、最近ようやく、職員のマネジメントをする立場に慣れてきたところです。

管理職の仕事は、「所管の業務を確実に進めていくこと」と「所属職員の仕事の進捗管理、体調管理」の2点に尽きると考えています。

また最近では、事案によっては、良い意味で独断的な部分も管理職には必要じゃないかと感じます。

府民の生活に寄り添う保健所という職場にいると、社会の矛盾や課題を感じる場面も多いですが、「この仕事は必ず誰かのためになっている！」と信じるのが日々の原動力になると思っています。

女性たちへ

男女問わず、人それぞれの持つ能力は違うし、やりたい仕事も違います。

女性が「結婚する、しない」や「子供を持つ、持たない」によって本当にやりたい仕事ができない時代は、そろそろ終わりを告げるでしょう。

「仕事」も「プライベート」も充実させたい！それは欲張りでも何でもなく、支えてくれる制度と職場全体の理解があれば可能となるはずですよ。

最後に、私が毎日実行しようと努めていることを紹介します。それは有名な童話の「赤毛のアン」の中で主人公のアンがやっている1日1つの「幸せ探し」。

「幸せ」は何でもよくて、例えば朝の出勤途中であれば、「今日は青空だから幸せ」だとか「朝、信号が青だったから幸せ」など、本当にちょっとしたことを見つけて「だから私は幸せ〜」って思うだけです。

単純な私は、よし今日も頑張ろう！という気分になれるよ。

ややもすれば、ストレスやプレッシャーに流されそうな時代ですが、どんなことでも前向きに捉えることで、その日が楽しい一日になるかもしれません。



京都市行財政局人事課職員力・組織力向上担当課長



あんどう まゆみ
安藤 万有実

<プロフィール>

平成 13 年	京都市入庁 広域幹線道路課
平成 15 年	まち美化推進課
平成 17 年	建設総務課
平成 21 年	人権文化推進課 主任
平成 23 年	地域づくり推進課 担当係長
同年	第 1 子出産 (育児休業約 1 年 2 ヶ月)
平成 25 年	住宅供給公社派遣 担当係長
平成 28 年	会計室庶務係長 (30 年同室課長補佐)
平成 31 年	行財政局 人事課職員力・組織力 向上担当課長 (現職)

気負わず、自然体の ままでいい

採用～係長昇任まで

わたしは、平成13年度に京都市に採用され、最初は建設局の広域幹線道路課に配属になりました。最初は正に右も左も分からぬまま、採用後数年は周りの皆さんに助けられて何とかやってきたような感じでした。最近では職員が自身のキャリアを考えることが重要視されていますが、当時のわたしには目の前のことをこなすのに精一杯で将来のヴィジョンなど全く描いていませんでした。自分で考えて動けるようになってきたのが採用後5年目以降の頃。上司や先輩のやり方を見て、資料の作り方や説明のポイント、言い方等を真似たりして吸収していった時期でした。今思うと、係長になる直前の時期というのは非常に大事で、その時期に周りの人に恵まれたのは幸運だったなと思います。

係長昇任と子育て期

入庁からちょうど10年目で係長に昇任しました。まだ早いな、自信がないなと感じていた矢先に妊娠が発覚。周りのサポートを得ながら、あっという間に産育休に入ることになりました。そして1年半後、別の所属で復帰。経験者が皆おっしゃるように、復帰後は試練の時期でした。まず慣らし保育で、復帰早々から年休が続きました。出勤しても子の急な発熱による早退があり不安定な日々。遠方の母や義母にヘルプを頼んだことも何度もあります。係員であれば他のメンバーで分担することもできますが、係長になるとそうはいきません。実際、早急な判断が必要なものは課長が引き上げていただきましたが、「上司や部下はわたしが係長で配属されて、ハズレだと思ってるだろうな。」ということばかり考えました。また、復帰当時の

所属は子育て中の職員が周りにいなかったため、事業所や区役所にいる係員で、子育て中の人が周りにたくさんいる同期や先輩を羨ましく思ったりしました（それはそれで大変なこともあると思うのですが）。ただ、当時のドタバタはなぜかあまり記憶に残っていません。人間の脳はしんどいことを忘れるようにできているのでしょうか（笑）。

仕事については、時間を無駄にしないという意識がさらに高まりました（元々残業が好きではなかったのかもしれませんが…）。またスキマ時間の使い方を工夫したり、明日休まなければならぬかもしれない、と思って業務にあたるようになりました。

ここまで読んで、これから子育てをしようという方には大変すぎるのではと感じた方もいらっしゃるかもしれません。確かに大変は大変ですが、思わぬ効用があって、オンオフの切替えがはっきりできることで、意外にもストレス解消になっている部分があります。仕事で嫌なことがあっても、家に帰り子どもの顔を見て世話をしているうちにすっかり忘れていきますし、子どもにイライラしても、出勤すればさっぱり忘れていきますので、引きずることがなくなりました。そういう意味で、どちらか一方だけしているより、私にとっては精神衛生上もいいのではと思うようになりました。

またある時、仕事と子育ての両立支援の研修の講師を依頼されたことがありました。最初は業務も忙しいし、両立もできていないので断ろうかと思いましたが、思い切って引き受けてレジュメを作る内に、自分の頭の中が整理されることに気づきました。そして自身のことは意外と自分で分かっていないんだなと思い、アウトプットすることが自分のためにもなるということに気づきました。ですので、そういう機会があれば、是非積極的に引

き受けてみてください。

女性職員の昇任について

女性は、何でも完璧にこなさないと気が済まない人が多いような気がします。だから昇任したくない人が多いのかなとも思うのですが、一人で仕事も育児・家事も完璧にこなすことは不可能です。可能な限り周りに頼りながら、それぞれで満点を目指すのではなく、合わせて100点で良いのではないのでしょうか。また、子育てが落ち着いてから（昇任を）考える…という方もよく聞きますが、成長につれて学校生活や部活動、受験等それぞれのステージで様々なことがあるので、落ち着く時って中々ないですよね。組織として要請されていると受け止め、あまり深く考えずチャレンジしてほしいし、仲間が増えるのはとても嬉しいです。

今年度になり、課長職に昇任しました。自分の中で係長職が一番面白い職層かなと思ってきたこともあり、とまどいがあったのと、育休期間があったにも関わらず早く昇任したことで、自信が持てませんでした。が、ある時上司に「自然体だね」と言われたことがあり、それがきっかけで、気持ちが楽になりました（今思えば、良い意味でおっしゃたのかは不明ですが…（笑））。自分を大きく見せたり、必要以上に恐縮しなくていい。今の自分のままでいい、と思えるようになりました。

管理職になっても、分からないこともあるし、弱い部分もある。そういう部分も認めながら、チームとしての力が最大限に発揮できるようにマネジメントを楽しもうと思います。



鳥取県農林水産部農業振興戦略監
とっとり農業戦略課長



やまもと のりこ
山本 紀子

<プロフィール>

- 平成 4年 鳥取県庁 日野地方農林振興局
農業振興課農林技師
- 平成 6年 農林水産部農村整備課 農林技師
- 平成 8年 八頭農業改良普及センター
改良普及員
- 平成 8年 長男出産(育児休業1年)
- 平成 11年 長女出産(育児休業1年)
- 平成 13年 企画部企画振興課 農林技師
- 平成 14年 企画部地域自立戦略課 農林技師
- 平成 15年 企画部地域自立戦略課 主任
- 平成 16年 農林水産部経営支援課 主任
- 平成 19年 農林水産部耕地課 主任
- 平成 20年 商工労働部兼農林水産部
食のみやこ推進室 副主幹
- 平成 21年 総務部財政課 主計員
- 平成 25年 農林水産部経営支援課 課長補佐
- 平成 29年 元気づくり総本部元気づくり推進局
とっとり暮らし支援課 課長補佐
- 平成 31年 農林水産部農業振興戦略監
とっとり農業戦略課長
(現職)

今しかできないこと に精一杯取り組む

若手職員の頃

私が農業職として採用された頃は女性が少なく、15~6名の同期の中で女性は4名でした。初めての職場では、農業の技術とは直接関係なく、地方機関で農林水産省所管の地域活性化のための施設整備の補助事業事務等を担当しました。

中山間地域で都市との交流施設の設置等により地域を活性化することに、とてもやりがいを感じていました。

当時の職場は女性が私だけで、上司や相手方の市町村の担当は自分の倍以上の年齢の男性ばかりでしたが、新規採用の女性だからと甘やかされなくなかったため必死で仕事を覚えしました。

この後本庁で同種の業務を行う課に異動し、2年目に同じ県職員の夫と結婚し妊娠して地方機関に異動になりました。

異動先は、農業者の技術や経営を支援する農業改良普及所で、初めての農業現場での業務のため、妊娠中にも関わらず必死に現場に出て田畑を走り回って農業者と関わっていました。その無理がたたって切迫早産で入院を繰り返す生活を経て、出産、産休、育休を過ごしました。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

育休明けに1歳の長男を保育園に預けていましたが、風邪からくる中耳炎で鼓膜切開を繰り返し、耳鼻科の先生から子どもの耳を守るために保育園をやめるよう勧められました。他に預け先はなく自分が仕事を辞めるべきか悩みましたが、当時教員をしていた私の母に早期退職するよう頼み、近所に住む母に子どもを預けて安心して働けるようになりました。

その後長女を出産し、2回目の産休・育休が明けて1年が経過した時の異動で、本庁に新しくできた中山間地域対策を行う課内室に異動になり、新規事業の企画等残業を伴う勤

務の日々を過ごしました。当時、子どもは2歳と4歳でしたが、両親の協力により子どもの夕食、入浴等の世話をしてもらい、夫と協力してどちらかが夜遅くに子どもを実家に迎えに行く、という生活が続きました。土日も仕事で地域に出かけていくことも多く、甘えたい盛りの子どもにはとても寂しい思いをさせましたが、短時間でも愛情を注ぐことで親子の絆を深めるよう努めました。

数年後、県組織で最も残業が多いとされる財政課に異動した時、子どもは小学4年生と6年生で、まだ母親とのふれあいを求める年齢でした。深夜に帰宅すると子どもから労いと励ましのメッセージのメモが置いてあり、その返事を書くことで、接する時間が少ない中でも別の手段でコミュニケーションをとりました。掃除、洗濯等の家事と子どもの世話は、夫が一手に引き受けてくれていました。

育児との両立に苦勞しつつも、財政課の業務はとてもやりがいがあり、県政全体を見渡せる貴重な経験ができました。本県の財政課は事務職以外に土木、福祉、農業等専門職も配置されており、苦楽を共にした多職種の間僚や、総務省から出向された課長等たくさんの方と出会えたことは大切な財産となりました。

管理職となって

今春の異動で初めて管理職になりました。農林水産部の本庁では初めての女性の課長ということで、プレッシャーはありますが、優秀で協力的な職員のみなさんのおかげでなんとかがんばることができています。農業職でありながら企画部門や財政部門等、他部局で経験させていただいたことや人脈を活かし、幅広い視野で業務に取り組むよう心がけています。

子育て中の職員もいるので、これまで自分が職場の上司や同僚に協力していただいた恩送りのつもりで、お子さんの病気や健診、行事等の際には気兼ねなく休める雰囲気づくりにも努めています。

これまでの上司に女性はいませんでした

が、何人もの理想の上司といえる方々に仕えてきました。仕事のごほうびに次の仕事を与え部下の向上心をくすぐるのがうまい方、相談しやすい雰囲気を作り的確な指示をくださる方などの部下のマネジメント手法をお手本にして、精進していきたいと思っています。

ワークライフバランスの実現

現在は2人の子どもは県外の大学に進学して手が離れ、鳥取の綺麗な海でサーフィン、SUP、シュノーケリング等のマリンスポーツを楽しんだり、フットサル、スキー、スポーツジム、ウクレレ等、休日の時間が足りないほど、様々な趣味を楽しむ余裕ができました。ストレスを発散できるだけでなく、趣味を通じて知り合ったたくさんの異業種の多世代の方々との交流を通じて、柔軟な発想を養ったり仕事のアイデアをもらったりできて相乗効果があります。これまでは、仕事と育児に追われる生活でしたが、やっとワークライフバランスの実現に近づいてきたと思います。

女性職員へのメッセージ

以前上司に、30±3才の頃にどれだけ仕事に打ち込み、実績を残したかでその後の生き方が決まると教わりました。仕事がおもしろくなって没頭したい時期と、結婚、出産をする時期が重なる場合、どちらを優先するべきかで悩まれることがあるかもしれません。その時は、ご家族とじっくり話し合ったり、職場の方々にも相談したりして、今しか、自分にしかできないことを優先する等自分なりの基準で判断し、自分の気持ちに正直になって決めれば後悔することは少ないと思います。



徳島県北島町
地域包括支援センター所長



なかに さたこ
中谷 佐多子

<プロフィール>

昭和 60 年	北島町役場入庁 厚生課保健師
昭和 63 年	長女出産 (産後休暇 8 週間)
平成 2 年	長男出産 (産後休暇 8 週間)
平成 3 年	保健相談センター
平成 18 年	地域包括支援センター 主査
平成 20 年	保健相談センター所長
平成 26 年	民生児童課長
平成 29 年	保険福祉課長
令和元年	地域包括支援センター 所長 (現職)

どの道を進んでも、それは自分の最善の選択です。

若手職員の頃

昭和60年に北島町に保健師として入庁しました。保健師のひとり設置から複数設置へという時期での入庁で、先輩保健師や周りの事務職の方に助けられながら仕事をしていました。こんな仕事がしたいという提案にも先輩は相談に乗ってくださり、やりがいも感じていました。

しかし、自分は保健師に向いてないのではとずっと心の中で思っていました。「保健師です」と名乗ることについて、私は、保健師としての仕事が出来ているのだろうかと思いが無く、恥ずかしく感じていました。その気持ちを埋めるためにいろいろな研修会に参加したり、本を読んだりしていました。保健師の仕事は、住民の方にお会いして、顔を覚えていただいてこそだと思います。振り返ると、充分なことが出来たか心許ないですが、仕事を通じて関わった住民の方の反応から少しずつ自信をつけていけたのだと思います。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

私が、こども2人を出産した時期は、育児休業制度導入前で、産後8週間での職場復帰でした。その当時の職場は、それが当たり前で、女性職員は皆8週間で復帰していました。幸いなことに私たち夫婦の実家が近くにあり、両家の全面的なサポートで子育て時期を過ごせました。

はじめてこどもを実家に預け出勤した時の、子どもに対して一緒にいられないことへの申し訳なさ、離れることの寂しさを感じた気持ちは、今でも思い出されます。そんな気持ちを感じながらも仕事に行くことを選んだのだから、「子どもに恥ずかしくない仕事

をしよう」と決心したことも覚えています。

その子どもたちも成人し、最近娘に子どもが生まれ、1年あまりの育児休業を取得しました。孫であるせいかもしれませんが、毎日出来るが増え、かわいい様子を見るにつけ、育児休業という制度は素晴らしいと思いました。子どもとの輝くような一瞬一瞬をともに過ごせる時間を持つということは、何ものにも代えがたいものだと思います。

また、夫の家事協力や、私の仕事への理解があったことも仕事を続けてこられた大きな力になります。子どもが2人出来てから「家庭は、キャンプみたいだから、そのとき出来る人が出来ることをしたらいい。」と言って、ゴミ出しや洗濯など我が家の環境大臣としてがんばってくれています。県外への研修等も仕事に必要なだからと快く送り出してくれたことも本当に感謝しています。

仕事をしていくうえで感じていること

どんな仕事をするにおいても「感謝」の気持ちを忘れないことだと深く思い至りました。若い頃は、自分のことで必死だったので目に見えるサポートには感謝していました。年数を重ねると目に見えないところで協力してくださっていることにも気づけるようになりました。

住民の方を支援するといいながら、自分が支えてもらっていることもたくさんありました。また、連携をとる関係機関の方とともに仕事することで、良い関係が作られました。支援をする際に一つの機関で出来ることは少ないですが、話し合い連携することで、それぞれの協働の中で課題を解決に繋げていけたと思います。

うまく出来なかったこともあります。専門職や援助職という職種は、顔を合わせて仕

事していくことでより深い連携が生まれ成果が出ると思います。そこに関わった方への感謝はもちろんですが、自分の職場の仲間にもたくさんサポートしてもらっていることへの感謝の気持ちが大切だと感じます。

ただ、同じ専門職に対しては、自分の期待が大きい分、厳しかったのではと反省しています。平成26年度より事務の多い部署へ異動となり事務の奥深さについて感じるようになりました。自分の専門職のスキルで多少貢献出来る場所はあっても、周りの職員力の大きさには、感謝しかありませんでした。感謝の気持ちを持ち、そのことを伝えていくところが大切だと感じました。

役場での仕事の終了もカウントダウンに入った現在、自分が仕事をしていく上で、職場の仲間はもちろん、全ての方に感謝の気持ちでいっぱいになっています。

後輩へのメッセージ

後輩へのメッセージというおこがましいですが、まずは健康であるということが大切だと伝えたいです。若さ故に生活習慣で無理をしたり、仕事でのストレスを抱え込まないようにしてほしいと思います。

人生の大きな岐路や、仕事の上でどちらかを選ぶ判断が必要な時があります。自分や周りのためになるようにと決めるときには、もう一つは手放すこともあります。自分が一生懸命考えてどちらかを選び、その進んだ方で、その結果が失敗や無駄だと思うこともあるかもしれません。しかし、時間がたったときに今の自分のためになっていることがたくさんあることに気がつきます。

仕事をしていく上では、住民のためになるかどうかを考え、勇気を持って決断して前に進んでほしいと思います。

福岡県福祉労働部 子育て支援課長



つばね ちえこ
坪根 千恵子

<プロフィール>

- 昭和 63年 福岡県入庁
同和対策局調整課主事
- 平成 3年 第一子出産
(育児休業5ヶ月)
- 平成 6年 通商観光課主任主事
- 平成 8年 第二子出産
(育児休業5ヶ月)
- 平成 11年 出納課主任主事
- 平成 15年 出納課事務主査
- 平成 16年 県民情報広報課事務主査
- 平成 20年 県民情報広報課広報係長
- 平成 23年 国際交流第一課企画主幹
- 平成 26年 人事委員会事務局
任用課企画主幹
- 平成 27年 福岡県 70歳現役
応援センター長
- 平成 30年 子育て支援課長(現職)

さあ、一緒に、前に 進みましょう

これまでの仕事のこと

昭和63年に入庁しました。男女雇用機会均等法が施行され、性別に関わりなく働けるようになるという期待感があったものの、民間企業では女性が長く働き続けることは難しい状況もあり、県職員道を選びました。と言っても、特別高い志があったわけではなく、ただ、広い社会を見てみたい、社会と関わり続けたい、そんな思いだったと思います。

最初の職場では、秘書業務をしながら啓発関係の事業も任されました。当時の上司が若い人の感覚が大事だと、重点事業だった啓発冊子の作成を任せてくれ、勉強しながら企画を練り、先輩の支援もいただきながら完成させたことを覚えています。

これまで様々な業務に携わってきましたが、どの職場においても様々な出会いと学びがあったと感じています。所属長として初めての職場である子育て支援課は大変忙しい職場ですが、出会い・結婚の応援から保育や地域の子育て支援まで、県民の生活に直接関わる仕事にやりがいを持って、日々取り組んでいます。

子育てと仕事の両立

両立ができていたかと問われると、どうでしょうか。ただひたすら、がむしゃらに走り続けていた気がします。

入庁2年目で結婚し、最初の職場で長男を、2番目の職場で長女を出産しました。延長保育を利用し、いつもお迎えが最後になってしまう私を、息子が泣いている0歳児の妹を抱っこして待っていました。

息子が小学校にあがるのを機に、私の地元に移住してからは、ずいぶん実家に助けられました。夫も残業の多い職場でしたし、私自身も出産前と変わりなく、どちらかと言えば仕事に軸足を置いた働き方をしていました。それが

できたのも、実家の支えがあったおかげです。娘の保育園のお迎えは母に頼みましたし、小学校の間は二人とも学童保育後、祖父母宅に帰るという生活が続きました。

仕事も育児も自分がやれることはしっかりやりたいと、睡眠時間を削って頑張っていたのですが、今振り返ると、それが両立といえるのか、もっと別のやり方があったのではなにか、と思います。

平日、子どもたちと過ごす時間は、本当にわずかでしたが、自分なりにルールを持っていました。「おかしら」を言ってあげられないから、「いってらっしゃい」は欠かさないようにする、病院へは親が連れていく、そして、二人のことが大事なんだということを態度や言葉で示す。そんなわずかなことですが、それによって子どもたちも、忙しい私のことを理解してくれていたように思います。

子育ては、乳幼児期を過ぎても、学校生活や友人関係、受験など心配事が絶えません。でも、間違いなく、子育てをすることで私は成長させてもらえたと、今も、子どもたちから力をもらっていると思います。

これまでに何人かの部下が産出し、育児休業後復帰しています。男性職員も小さな子どもを持つパパがいます。今の私の課題は、どのようにすれば、職員の子育てを応援する職場にできるのか、ということです。職員の思いにできるだけ寄り添い、無駄を省き、効率的に仕事を進められるよう、私ができることをやっていきたいと考えています。

心がけてきたこと

仕事をするうえで、心がけてきたことが2点あります。

一つは、謙虚であること。様々な事業に携わってきましたが、知らないこと、苦手なこと、経験したことのないことも山ほどあります。もちろん、所属長になれば、場面によっ

ては知っている風で堂々としておくことも必要ではありますが、知らないから学ばず、他人にも優しくなれる気がします。

もう一つは、前向きであること。前向きに考える、捉えることで、仕事も楽しくなります。何ができるのか、変える必要はないのか、考えて行動すること。当たり前のことですが、多忙を理由に流してしまうこともあるでしょう。公務員の仕事は、何かを変えられる力も持っています。大きな魅力でもあり、責任でもある、と肝に銘じて仕事をしています。

女性職員へのメッセージ

私には、尊敬する女性の先輩がいます。仕事には厳しいですが、細やかな心配りのできる方で、常に温かな声で励ましていただきました。そして、自らの言葉で堂々と施策を語る姿が素敵なんです。足元にも及びませんが、私も少しでも先輩に近づきたいと思いません。

管理職になるのに性別は関係ないと思いますが、一方で、管理職に女性が増えると、社会が変わる気もして、仲間が増えることを期待しています。

私は、これまで自分ができることをやってきたのですが、多くの方の手助けがあって、今、この立場にいます。女性は、ついつい頑張りすぎる方が多い気がしますが、少し気楽に、たまには愚痴も言って、また前を向けばいい。その手助けをしたいと思いません。皆さん、一緒に、一步一步、前に進みましょう。



福岡県北九州市子ども家庭局 総務企画課長



おおば ちえ
大庭 千枝

<プロフィール>

- 平成 2年 北九州市入庁
小倉北区役所総務課
- 平成 13年 (財)北九州産業学術
推進機構総務課
- 平成 15年 (財)北九州産業学術
推進機構総務課長
(産業学術振興局
産学政策課主査)
- 平成 16年 第一子出産
(育児休業 10ヶ月)
- 平成 21年 若松区役所まちづくり
推進課生涯学習係長
- 平成 24年 産業経済局雇用開発室
人材開発担当係長
- 平成 26年 八幡西生涯学習
総合センター所長
- 平成 28年 企画調整局
国際政策課長
- 平成 30年 子ども家庭局
総務企画課長 (現職)

自分の可能性を信じ て、一歩ずつ前に進んでいこう

若手職員の頃

最初の職場は、区役所の総務課で庶務担当でした。何もかもが新鮮で、色々勉強になりました。現職含め、総務の業務は3回目ですが、課長から「総務課は縁の下の力持ちの仕事だよ。」と言われたことは、今でも心に留めています。

また、区の新たな活性化事業では、各課若手職員によるプロジェクトチームが編成され、私もその一員として、企画や事業実施に従事しました。区長から仕事の楽しさや前向きな姿勢を直接教わったことは、自分の仕事に対する考え方に大きく影響しました。

その後、コンベンション誘致、教育委員会、新たに開設される学術研究都市を運営する財団法人設立業務に携わりました。財団法人設立の仕事は忙しく、残業続きでしたが、職場全体で、ゴールに向かって突き進んでいき、やり終えた時に大きな達成感を得ることができました。

家族のサポートで乗り越えられた子育て期

出産は、係長になってからです。過去に係長で出産した人は、ほぼおらず、育休を取得したら、自分の代わりに誰が仕事をしてくれるのか市に明確なルールがなく、不安でした。結局、産休含め1年間、課長と係員2名とで自分の役割を分担していただき、有難かったです。

夫は単身赴任中で週末に戻ってくるという状況だったので、平日は、近くに住む母に頼りっぱなしでした。保育所の送迎は、朝は私、夕方は母で、夕食も実家で済ませることが多かったです。母のサポートなしには乗り切れなかったと思います。感謝の一言に尽きます。

区の生涯学習係長の仕事は、地域行事等で休日出勤が多く、その時は、夫にほとんどの家事と子どもの世話を担ってもらいました。

「小1の壁」は感じました。学童は開始時

間が遅く、4月、入学式までの約2週間は、時間休を取って対応しました。子どもも環境が一変し、学校や学童に慣れるかどうかとも心配でした。

子育てで、家族のサポートが受けられない方は、自分だけで抱え込まず、有料サービスを活用したり、ママ友だったり周りに助けを求めて欲しいと思います。

仕事も子育てでも自分が助けてもらったら、次は誰かを助ける。そうすれば自分が困った時、きっとまた誰かが助けてくれる。お互いさまの精神、大事だと思います。

壁を乗り越える方法

私は仕事で行き詰ったら、自分の置かれている状況を俯瞰的に見るようにし、何が問題になっているのか考え、解決策を探り、それを頭の中でシミュレーションして行動に移します。

仕事や子育てについて、悩みを聞いてもらえる友人や同僚、あるいはメンターの存在も大きいと思います。昨年、相談相手だった同期の課長が亡くなり、心にぽっかりと穴があきました。あらためて相談できる人がいることの大切さを知りました。人は誰かに話を聞いてもらうだけで、気持ちがすっきりし、あらためて頑張ろうと思える気がします。ロールモデルがあると、さらに良いのではないのでしょうか。

気持ちを切り替えることも大事です。私は、本屋に立ち寄り、美味しいものを食べる等、自分のための時間を持ちます。また、気が沈んで下ばかり向いていると感じたら、空を見上げて、意識的に視線を上げるようにしています。

管理職の魅力

管理職になれば、自分がやりたいことが実現できる可能性が高まるとともに、自分自身をより高めていくことができます。今年、子どもや子育てに関する総合計画を策定しました。子

どもたちの幸せのためにどのような取り組みが必要か、自分の考えを計画に反映させていくことに、大きなやりがいを感じました。

本市は、主査、係長と2つの昇任試験が実施されます。主査はいいが、係長は、責任が重く自信がないと、受験を躊躇する声をよく聞きます。実際に係長、課長を経験して思うことは、その立場になれば、何とかなるもの。立場がその人を作っていくように思います。違うステージに上がってみれば、何か新しい景色が見えてくると思います。

女性職員へのメッセージ

結婚、出産など、ライフイベントの選択は人それぞれ。子育て中の人は、時間に追われる毎日でしょう。それぞれのワークライフバランスがありますが、共通して言えるのは、1日の3分の1は仕事をしている時間だということ。せつかくなら、楽しく仕事をするためにも、どんな小さなことでもいいので、目の前にある仕事に対して、自分なりの価値を見出して欲しいと思います。

また、「誰のために何のために働いているのか」を考えること、「できない理由」を考える前に「できる理由」を探してみることも必要ではないかと思います。

そして、アンテナを高くしつつ、短期、中長期と、自分なりの目標やゴールを定めてみることも良いと思います。目標を達成した時に味わう充実感を積み重ねていくことは、きっと自分自身の成長につながっていきます。

全速力で走り続けることは大変なことです。時々スピードを緩めたり、立ち止まったりしながらも、気負わず、自分の可能性を信じて、自分らしく一歩ずつ前に進んでいて欲しいです。私自身、そうありたいと思っています。



沖縄県うるま市教育委員会
指導部 学務課長



こうち みわ
幸地 美和

<プロフィール>

- 昭和 60年 旧石川市入庁
企画部企画課主事補
- 昭和 61年 総務部国体事務局
- 昭和 63年 総務部総務課
- 昭和 63年 水道部水道課業務係主事
- 平成 5年 第一子出産
- 平成 6年 教育委員会教育総務課学校教育係
- 平成 8年 第二子出産
- 平成 11年 民生部社会福祉事務所
福祉係主事
- 平成 12年 第三子出産(育児休業約2ヶ月)
- 平成 13年 同係主任主事
- 平成 17年 合併
うるま市福祉部児童家庭課
- 平成 18年 市民部市民健康課
- 平成 22年 企画部財政課主査
- 平成 24年 福祉部障がい福祉課支援係長
- 平成 25年 同課副主幹兼支援係長
- 平成 26年 同課主幹兼支援係長
- 平成 29年 教育委員会指導部
学務課長(現職)

挑戦してみよう。

若手職員の頃

男女雇用機会均等法が制定された頃、女性で10年ぶりに採用されたこともあり、女性の先輩方にとっても喜ばれたことを覚えています。仕事は、今のようにメンター制度が充実していない時代でしたので、見様見真似で行っており、分からないことは積極的に先輩方に教わっていました。仕事でミスをして上司に怒られ、自己嫌悪に陥ることもありましたが、「誰でも最初からできる人はいない、失敗は成功のもと」とポジティブに考えいろんな経験を積み重ねてきました。

異動先では、改善できることや、新規事業など積極的に実行に移していきました。社会福祉事務所時代は、地域での子育て支援を充実させるために子育て支援サポーターを育成し、NPOの立ち上げに関わりました。

合併後は、児童虐待防止担当として「県内でもトップクラスのケース数」を抱え、多忙な業務により午後9時を過ぎた頃、帰宅する日々が続きました。その中でも子育てに役立つ情報誌の作成など関係機関と連携し、市民サービスに繋げる事ができたのは大きな喜びでした。

私も“お母さん”です

結婚して3名の子育てをしてきました。私自身とても恵まれた環境で、夫や両親も子育てにとっても協力的でした。しかし子どもが幼児期と思春期の頃に、夫の単身赴任が6年間あり、その頃がととても大変でした。当時は、育休を取得する職員はおらず、毎朝、着替えやオムツ等を入れた大きなバックを抱え、泣いている子を保育所へ預けて仕事に向かうのは、とても辛いことでした。元気なうちは良いのですが、病気になった時が大変でした。特に3番目の子は、生後6か月の頃に難病を患い入院治療を行うことになりました。半ペンをかいている私に、上司は「仕事の事は心配しなくてよい。親なのだからしっかりと子どもの治療に専念してください」と励まして

そして、次の扉を開いていこう！

くださり、感謝の気持ちで一杯でした。また、長男が中学生の頃は、やんちゃが過ぎて学校から何度か呼び出しも受けていました(笑)

子どもの病気や学校でのトラブルは日常茶飯事でしたが、その度に、周りの先輩方が「自分たちもそうだったよ」と共感し、応援してくれました。仕事や子育ては持ちつ持たれつであり、一人で抱え込まずに協力し合う事が大切だと実感しました。思い起こせば、仕事が忙しくなるほど、しっかりと子どもをハグし、話を聴いてあげ、寝かしつけていました。絵本の読み聞かせもあまりできませんでしたが、子どもは、あの頃に読んだ絵本の事を覚えていました。

多忙な時ほど、子どもに関わるのは時間の“長さ”ではなく“濃さ”なのかなと思います。食事やお弁当作りも買ってきたお惣菜を容器に移し替えて、食べさせたことも何度もありましたが、子ども達が「お母さんはいつも忙しそうだけど、お仕事楽しそう。私もそんな仕事したい」と言ってくれた時は本当に嬉しかったです。

成功体験や失敗体験で学ぶ

仕事を続けていくと、「やりたくない仕事」や「得意でない仕事」が増えてきます。その結果、思うように仕事が進まず凹んでしまうことも度々ありました。そんな時は、なんくるないさ〜(どうにかなるさ)と楽観的に考え、臨機応変に柔軟に対応するように心掛けていました。

自分のキャリアを振り返ったとき、その時々で人との「縁」や「出会い」が多くあったと感じています。人との出会いによって新しい道が拓かれ、いくつかの事業提案ができました。指針となったのは、その方々からのアドバイスによるものが大きかったと思います。成功体験や失敗体験等の「出来事」から、何を学ぶかで自分が成長でき、学び続ける姿勢が自己成長していくうえで大切なことだと思っています。いろんな出会いや出来事を、

前向きに考えることでキャリアアップ(持っている能力を高める)に繋げる事ができるのだと感じています。

また、仕事以外でも職場の雰囲気を感じ上げることは大切だと感じています。障がい福祉課時代は、新年会や忘年会等で全員参加の「THE余興大会」を行い皆で大爆笑(笑)。その度にコミュニケーションが図られ「仕事は大変だけど楽しい職場」と言われるようになりました。

女性職員へのメッセージ

仕事と子育てを両立していくことは大変なことです。私自身いろんな方々の助けを得ながら過ごしてきました。子どもが手を離れた時、「バトンタッチだ。次は自分がサポートしていく番。」と思っています。安心して下さい。皆さんを応援してくれる方は大勢いますよ！

行政の現場では、様々な出来事や出逢いがあります。それをキャリアアップに繋げ、何事にもまずは挑戦してみよう！それは「次の扉を開くこと」に繋がっていくと思います。そして、「オープンマインドを持ち続ける」

「出来事や出逢いを大切に」これらを大切に作る姿勢が、「自分のキャリアを良いものにしよう」とするポジティブな考え方に繋がっていくものと感じています。これからの社会は、世界でも類を見ない超高齢化、そしてA1社会になっていきます。働き方や生き方などの様々な多様性に触れ、柔軟な思考や可能性を広げ、自分らしくいきいきと働いてほしいと思います。

人生100年時代。
「命どう宝、しんか(仲間)宝、そしてエンジョイマイライフ」です。チバリヨー！イナグンチャー(頑張っていこう！女性たち)



女性地方公務員のキャリア形成 ～自分らしいライフキャリアをデザインしよう～

スリール株式会社
代表取締役

堀江 敦子



<プロフィール>

大手 IT 企業勤務を経て、2010 年に 25 歳で起業。
200 人以上の子どものベビーシッターや 20 代での父親の看護と仕事の両立の経験を生かし、「子育てしながらキャリアアップする人材・組織を育成する」をテーマに、企業の研修やコンサルティング、大学・行政向けにライフキャリア教育を実施する。
内閣府男女共同参画会議専門委員、厚生労働省イクメンプロジェクト委員、東京都文京区ぶんきょうハッピーベビー応援団委員、千葉大学教育学部非常勤講師も務める。

キャリアには、プライベートも含まれている

2016 年に女性活躍推進法が制定され、国としても女性に対して活躍を求める声が出てきました。女性の中には「キャリアアップ・活躍」を求める声に対して、違和感を感じている人もいるかもしれません。「自分は役職に就きたいわけではない」「プライベートも大切にしていきたい」「そもそもイメージが湧かない」などです。実際に、私が多くの女性の行政職員の方と関わって感じることは、大変優秀な方にも関わらず、ライフイベントがあることでキャリアアップに二の足を踏んでいる人が多くいらっしゃるということです。

皆さんは「キャリア」というと、どういうイメージがありますか？きつと頭の中には、「職務経歴・役職」ということが浮かぶのではないのでしょうか。実はこのような意味は、現在のキャリア理論の中では狭い定義とされています。広い意味でのキャリアの定義は「生涯において個人が果たす役割（ライフキャリア）」と言われています。つまり、ご自身が今まで経験してきた事を通して「どのような価値を出せる人」になりたいのかということです。キャリアアップするということは、仕事をバリバリとし続けて価値を出すということだけではなく、ご自身のプライベートも含めた経験を、より価値のあるものにしていくということなのです。

キャリアの定義

狭義の
キャリア

「職業生活上のもの」

職業、職務内容、職務経歴、
職業上の地位・役割

広義の
キャリア

「生涯において個人が果たす役割」
(ライフキャリア)

子ども・学生・余暇人・市民・労働者・
配偶者・家庭人・親・年金生活者

※キャリア発達理論ドナルド・E・スーパー

知っていますか？仕事と子育ての「両立不安」

両立不安とは、「仕事と子育ての両立に直面する前から不安を抱えてしまうこと」を示した弊社の造語です。2017 年に子育てをする前の働く女性に調査を行ったところ、【92.7%】の方が、両立に対して不安を抱えていることが分かりました。しかしながら、不安を抱えている人の中で「求められればマネジメントを経験したい」という方も【66.5%】と多数いました。「プライベートを充実させながら、仕事も頑張りたい」という思いがある一方で、本当にできるのかな？と不安を抱えてしまう。皆さんの中にもそういった方がいるかもしれません。是非今回のコラムを読んでいただき、自分の心の中のモヤモヤを洗い出して、前向きに進んでいただければと思います。

私が尊敬している、23区最初の女性区長である中山弘子氏は、東京都庁の職員を経て新宿区長に就任されました。現場重視の理念を掲げて2002年より子育て支援・障害者支援・多文化共生の実現に寄与されてきました。今より20年も前から、本気で現場感を考えて動いてきたからこそ、新宿区は今でも待機児童が少なく、子育てしやすい街として注目されています。彼女は自分から区長になりたいと思っていた訳ではなく、ご自身の現場での経験やプライベートでの経験を通して、より良い社会にしたいという想いをもち、それを実現するために区長としての役割を担われていたのです。つまり「役職」にこだわって区長になったのではなく、目指す社会に向けて邁進した結果、区長として価値を出したのです。行政職員の方こそ、ライフイベントはキャリアに活きます。子育てや介護、周囲との会話から生活者視点を得ることで、現場に活かした施策を考えることができます。「キャリアアップ？管理職？自分には無理」と思うのではなく、ライフイベントとキャリアアップは両立できると考え、前向きに考えていただきたいと思います。

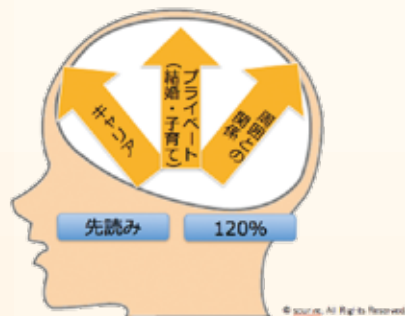
そうはいつでも、実際に子育てなどのライフイベントと仕事を両立するのは大変と感じられる方が多いと思います。本日は、ライフキャリアを考えるための知識と方法についてお話ししていきたいです。仕事と子育ての両立を軸に話していきますが、結婚・子育ての予定がまだない方や、希望をしていない方にとっても有効です。(この後からは、意義を分かりやすいように「ライフキャリア」と表記します。)

仕事とプライベートを一度に考えると、なぜ混乱するのか？

若手女性や、育児中の女性への研修をする中でよく出てくるお悩みは、
「仕事もプライベートも頑張りたいけど、どのようにしたら良いか分からない」
「今は充実しているけど、今後のプライベートを考えると、どうしたら良いか分からない」
などの漠然とした不安の声です。

こういった時にお話しするのは、「女性の脳内構造」についてです。もちろん、女性を一括りにしている訳ではなく、あくまで傾向として多いものをご紹介します。まずは、思考の傾向を客観的に認識していくことで、不安解消の一歩に繋がると考えています。

女性の脳内構造



「女性の脳内構造」の特徴は3つあります。まず1つ目は、「3方向同時思考」。傾向として多くの女性が「キャリア」「プライベート」「周囲との関係」の3つを同時に考えようとする。これから自分がどんな職場でどんな経験をしたいのかという**キャリアの面**。「結婚や出産はいつ？親の面倒はちゃんとみないと」といった**プライベートの面**。そして、親や職場の同僚との関係を調整しようとする**周囲との関係**。これらの3つを一度に考えて解決しようすると、複雑な糸が絡み合ったように混乱してしまいます。また2つ目は将来のことを「先読み」して想像すること。3つ目は「120%」の完璧を目指さないといけないと考える傾向です。この「3方向同時思考」×「先読み」×「120%」がかけ合わさるとどのように思考してしまうのか。例えば、結婚を考えている28歳くらいのAさんにリーダー職を打診したとします。Aさんの脳内は、こんな状態になります。

< Aさんの脳内 >

「仕事は頑張りたい (キャリア)」。

でも、「忙しくなって結婚相手を見つける時間がなくなるかも。子どもができたなら、リーダー職は続けられるかな？ (プライベート×先読み)」

「失敗したらどうしよう？上司の期待に応えられないのではないかな？部下の指導なんてできるかな？ (周囲との関係×120%)」

このようにぐるぐると悩んでしまうと、「自分には難しそう。周りに迷惑を掛けるくらいなら、リーダー職を断った方が良いかも。」と考えてしまうことがあります。こういった思考から、仕事へのモチベーションがあるにも関わらず、諦めてしまうという行動に至ってしまうケースがあります。それは、とても勿体ないことだと感じます。

ではこの思考は女性のせいなのでしょう。実はこれは環境の問題から来るということが研究でわかっています。ここでインポスター症候群というものをご紹介します。インポスター症候群とは、何かを達成したり成功したりしても、それが自分の実力だと肯定できない傾向のことを指します。自分の能力を肯定できないために、自分は他者よりも劣っているからもっと頑張らないとと過剰に自身へのプレッシャーをかけてしまったり、反対に「どうせ人よりも能力がない」とキャリアアップを諦めてしまう行動をとったりする場合があります。アメリカで行われた研究では、女性が男性より劣るというステレオタイプがある仕事の場合、女性は男性に比べて自分の能力を厳しく評価したほか、自身に課すレベルをより高く、厳しくする傾向が明らかになっています。(Shelley Correll, "Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations," American Sociological Review Vol 69, Issue 1, 2004)。

もし、このように考えてしまう傾向があるなと感じた方は、必ずしも自分自身の本心ではなく、周囲や環境などからの影響によるアンコンシャスバイアス(無意識の固定観念)が含まれている可能性があると考えてみてください。ではどうやって、自分の本心を知るのか。重要なのは、「すべてを一度に考えないこと」です。キャリア(仕事)は今後どうしていきたいのか。プライベートは、どうしていきたいのか。自分の仕事とプライベートを実現するには、周囲にどのように関わって欲しいのかを、1つ1つ整理して考えていくと、解決策が見えてきます。「どうせでき

ない」と自分に制限をかけず、「こうなったら良いな!」という希望を出して行って、どうやったら実現できるか?という方向で考えていきましょう。

自分の状況を整理してみる

特に仕事と子育ての両立をする場合、先ほどの脳内構造でご説明したように、多くのことを考えてしまい、ゴチャゴチャになって前に進めないことが多いと思います。その時に、特に現在の状況整理をすることをお勧めします。状況整理の方法は次の3本の軸の組み合わせをしてみるとわかりやすいです。

- ・自分（キャリア）軸：どんな仕事をしていきたいか? 目指すキャリア像
- ・子ども軸：子どもはどんなタイプ
- ・サポート軸：頼れるサポーターは誰か

3つの軸による状況整理



POINT 軸を設定する順番は、第一に「自分軸」。自分がやりたいこと、キャリアをまず大切に。

※出典:『新・ワーママ入門』(ディスカヴァー・トゥエンティワン)

例えば、自分は「●●の仕事が続けたい(自分軸)」×「子どもは人見知りであり家族以外に預けられない(子ども軸)」×「夫婦ともに実家が遠く、両親のサポートは得られない(サポート軸)」という形です。このようにそれぞれの軸ごとに考えていくと、自分の中でもわかりやすく整理できますよね。

人生やライフスタイルは10人10色です。よく「ロールモデルを作りなさい」と言われると思いますが、自分と全く同じ状況の人がいるわけではありません。例えばバリバリ働いている人のお話は、自分がそうではない時には、あまりしっくりこないと感じるかもしれません。また、実家暮らしで子育てをしている方の体験談は、地方出身で頼れる方がいない方にとっては、参考にならないと感じるかもしれません。こういったミスマッチを解消するには、「自分の状況を客観的に整理し、自分なりの『判断軸』を持つ」ことが重要です。この判断軸をしっかり持っておけば、自分にぴったりの情報を得られるようになります。人に相談をして話を聞くときにも、この3つの軸で情報を得ていくとわかりやすいです。「この人は、キャリアの考え方は違うけど、子どもやサポートの状況は同じだから、サポートのやり方を参考にしよう」など、自分が欲しい情報をピックアップするのです。ロールモデルは完璧に同じ人はいないので、自分の状況や判断軸に照らし合わせて「いいとこ取り」で自分なりのなりたい姿をつくっていくことをお勧めします。

自分らしいライフキャリアを進める3つのステップ

ここまでは一般的な考え方や概念についてお話しをさせていただきました。ここからは、ご自身のライフキャリアを具体的に考えていながら、どのように進めていくのかのステップをお伝えしていきます。

前向きにライフキャリアを進めていくためには、3つの点が必要であると言われています。この3つが揃うと、自分の先を見据えて前向きに進むことができると言われているのです。では、具体的に見てみましょう。


- ①「なりたい自分」が描けている
- ②「なりたい自分」へのアクションが明確になっている
- ③「今の状況」が【できる状況】になっている



①「なりたい自分」が描けている

「なりたい自分」が描けているとは、数年後自分がどうなっていきたいのかを考えられているということです。山登りでも頂上が見えないと不安のように、指針が分からないと行き先が見えずに不安になってしまいます。是非、自分自身の中で「3年後のなりたい自分」を描いてみることをしてみてください。3年後はどんな仕事をしているかな。プライベートはどんなことをしているかな。パートナーや子どもの状況はどうかなど、各項目に合わせて記入をしていきます。記入をする際の決まりは「制限を設けないこと」と「叶った前提で『断定的』に書く」ことです。以下に、私の書籍にてご紹介しているワークの例を載せさせていただきます。ご自身で、ワクワクする3年後の自分の姿を考えてみてください。

ビジョンシート（記入例）

3年後の基本情報		
自分の年齢：35歳	パートナー：有/無 子ども：有/無	年齢：35歳 年齢：妊娠中、4歳
住まい・地域について 東京/地元/海外？ /どんな家？/環境？ 一軒家/マンション/緑がたくさんある家/実家の近く	仕事内容・役割 どんな仕事？/ どういう役割？ 技術系の仕事/マーケティングの仕事/人前で話す仕事/リーダーの役割を担っている/後輩の育成をしてる/専門職として活躍	平日の過ごし方 日中は 何をしている？ 夜は？ 仕事は、しっかり効率的に。フルタイムだが、フレックスを使って17時には退社する。夜はパートナーも揃って食事。
趣味・学び・熱中しているもの どんなことに喜びを感じ、熱中している？ 趣味のダンスを月1回でもできる時間をつくる。キャリアアップのための勉強会にも行っている。	3年後の自分 	休日の過ごし方 休みの日の日中は？ 夜は？長期休暇は？ 家族と公園で遊ぶ。ホームパーティーで仲間を招く。隔週1回は自分の時間を持つ。月1回パートナーとデートする。年1回は旅行に行く。
仕事で関わっている人 どんな人と一緒に仕事をしたいのか 仕事に対して前向きな仲間と仕事をしている。	仕事以外の交友関係 どんな仲間と過ごしたいか パートナーはどんな人？ 共通の趣味の仲間と月1回は会う。仕事やママ友以外の人も会っている。	家族 パートナーとの関わり 子育ての形は？ 2人目妊娠中。家事・育児は、パートナーや周りの人とシェアをする。親とも近い距離にいる

- POINT**
- ① 制限を設けず、ワクワクする姿を描く
 - ② かなった前提で「断定的形」で書く

※出典：『新・ワーママ入門』（ディスカヴァー・トゥエンティワン）

②「なりたい自分」へのアクションが明確になっている

これは今の自分から、先ほど描いた「なりたい自分」に近づくために必要なステップやアクションが分かっていることです。まず先ほど描いたなりたい自分から、今の自分を逆算してください。そうすると、「足りないもの・わからないこと」が見えてきます。例えば、「中央省庁に出向してみたいと描いてみたけど、どうやっていくのかわからない」や、「子どもを周囲の人と一緒に育てたいと書いてみたけど、両親は遠いし、どうやって周囲を巻き込めば良いかわからない」など。「やってみたいけど、わからないこと」が出てきますよね。それが解決のヒントなのです。「やってみたいけど、わからないこと」が出てきたら、実際にやっている人に聞いてみたり、情報を調べてみたりすることが有効です。その際に、先ほど描いてみた3年後のなりたい自分を伝えてみて、

「私は、●●ということをしてみたいと思うんだけど、実際にやっている人を知りませんか？」

「私は、●●ということに興味があるんですが、現状難しいなと思っていて。どこか相談できる場所や、情報を知りませんか？」

など、自分の vision を話してみて、なりたい自分に近づくためのアクションのヒントを得ていってください。「私の悩みは特殊だから」と思う方もいらっしゃると思いますが、そんなことはありません。1万人以上の方にお会いしてきて感じることは、全ての方が特殊でありながら、必ずヒントはあるということです。やる前から諦めてしまうのではなく、まずは「話してみる・相談してみる」ところから始めていきましょう。

③「今の状況」が【できる状況】になっている

最後に、先ほど出てきたアクションが、「できる状況」になっていることが大切です。これはどういう事かということ、「中央省庁に出向してみたく、応募の仕方も分かった。でも親が転勤を反対している。」「仕事と子育ての両立をする中で、職場で仕事との調整をしてもらわないと難しい。」など、周囲からの合意が得られない場合。その場合は、いくら自分が前向きにアクションしようとしていても、進めない事が多いです。そういった時に大切なのは、「巻き込み力・交渉力」です。「巻き込む」というと、特別な能力に聞こえるかもしれませんが、単純に自分の思いが相手に伝わるまで諦めずに続けるということです。研修を多く行う中で、特に女性は自分の事になると交渉が苦手だと感じます（仕事上での交渉が上手い方はもちろん多いです。）。それは、前段でもお話ししたように、「自分が子育てをしなければ」「周囲に迷惑をかけるのは悪い事」などのアンコンシャスバイアス（無意識の固定観念）があるため、自分の意見を押し通す事自体が悪い事だと考えてしまいがちなのです。しかしながら、ご自身の実現したい事を達成する事は、実際に周囲にも良い影響を与えます。例えば、仕事と子育ての両立をする上で職場での働き方について掛け合う場合、一過性で見ると仕事を調整してもらうなど、周囲に手間をかけてしまう事かもしれませんが。ただ柔軟な働き方を可能にしていく事は、子育ての人だけではなく、独身の方でも、介護中の方でも必要な事です。皆さんの希望を伝えて新しい働き方を提案していく事で、周囲も働きやすい環境が変わっていくのです。ただその際に必要な事は、

「覚悟と感謝」を示すこと。自分が調整してもらったことによって、何を実現していきたいと思っているのか（覚悟）。そして、調整していただいたことに対する感謝を伝えていくことで、あなたの意見はプラスに捉えられるのです。これは、ちょっとした言い方でうまく伝わるようになります。以下の面談準備シートで、言い方の練習をしてみましょう。これは、職場のことを想定していますが、親御さんやパートナーさんにも有効な伝え方です。

面談準備シート（記入例）

【A】3年後の理想のキャリアの状態（なりたい自分）

自分の得意な領域が明確になり、後輩の育成をしている。

【B】現在の壁・懸念点

日々の仕事でイッパイイッパイで、先のキャリアに向けて何かをする余裕がない。子どもの体調が安定しない点が不安。

【C】懸念点に対して、意欲的にやっていきたいこと

日々の仕事の業務改善や、振り返りを意識的に行う。
病児の際のパートナーとの調整。

【D】自分では、どうにもならなそうなこと

子どもの体調。病児保育も検討したいが、まだ小さいので、利用は来年以降にしたい。パートナーの仕事も毎日見えない状況。

【E】上司や職場でどんな協力・理解があれば、前向きに進めそうか

子どもの体調への理解。
また、自分が休んでも回るような体制作りを考えたい。

【F】面談で達成したいこと

仕事へのモチベーションがあることを理解してもらいながら、現状の状況でできる業務調整や、やり方を上司と一緒に考えたい。子どもが落ち着いたら、チャレンジしたいことも伝えたい。

ここまで、キャリアの考え方から、実際のステップまでお話しさせていただきましたが、いかがでしたでしょうか。会社で与えられた仕事や職位にとどまらず、自分なりにキャリアをデザインして良いんだ！や、プライベートはキャリアに行かされるんだ！と前向きに考えていただけたらとても嬉しいです。冒頭にもお話ししましたが、生活者の視点やプライベートの経験こそが、行政でのお仕事に活けると考えます。これからの社会は「個人」の時代です。是非、日常で感じたことを発信してお仕事に活かしてってください。それが本質的な社会問題の解決につながっていくと考えています。私も全国でライフキャリア教育プログラムを実施していますので、いつか皆さんとお会いして、社会を良くする活動を一緒にできたら幸いです。



※出典：『新・ワーママ入門』（ディスカヴァー・トゥエンティワン）