



女性地方公務員の
ワークスタイル
事例集

令和3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（令和元年に一部改正）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より一層進められています。

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3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	徳永 純子	北海道札幌市市民文化局文化部部长職 （芸術文化財団派遣）	01-02
02	築田 陽子	青森県健康福祉部こどもみらい課 総括主幹	03-04
03	斉藤 聡美	秋田県秋田市観光文化スポーツ部副理事兼 観光振興課長	05-06
04	斎藤 睦子	栃木県県民生活部統計課長	07-08
05	市野 由香里	東京都大田区企画経営部長	09-10
06	井上 美紀	神奈川県相模原市 市長公室総合政策部広域行政課長	11-12
07	平井 聖子	富山県富山市企画管理部職員研修所長	13-14
08	半田 央真	石川県能美市健康福祉部子育て支援課 課長補佐	15-16
09	工藤 由理香	岐阜県環境生活部統計課長	17-18
10	大久保 和代	兵庫県中播磨県民センター 副センター長兼 県民交流室長	19-20
11	福森 るり	奈良県香芝市教育部長	21-22
12	小清水 晃子	鳥取県鳥取市企画推進部文化交流課 課長補佐	23-24
13	小椋 佳菜子	広島県広島市東区厚生部地域支えあい課 課長補佐	25-26
14	植松 真抄子	香川県政策部男女参画・県民活動課長	27-28
15	甲斐 直美	佐賀県男女参画・こども局長	29-30
16	城門 理砂	熊本県南関町まちづくり課 課長補佐兼 まち・ひと・しごと総合戦略推進室長	31-32

とくなが じゅんこ
徳永 純子

<プロフィール>

昭和 61 年	札幌市入庁 中央福祉事務所社会課社会係
昭和 63 年	人事委員会調査課給与調査係
平成 元 年	教育委員会青少年教育課
平成 3 年	教育委員会社会教育課
平成 7 年	議会事務局総務課調査係
平成 9 年	長男出産(育児休業約1年)
平成 11 年	豊平区保護二課保護二係
平成 12 年	次男出産(育児休業約11ヶ月)
平成 14 年	経済局産業振興課
平成 17 年	西区保護二課保護二係長
平成 20 年	総務局オンブズマン 事務局調整担当係長
平成 23 年	南区総務企画課広聴係長
平成 25 年	総務局 オンブズマン事務局次長
平成 27 年	人事委員会任用課長
平成 29 年	子ども未来局 子ども企画課長
平成 31 年	市民文化局 文化部部长職（現職）

挫折することで、

強くなれる。支えてもらえば、感謝を。

新採用職員の時

大学を出て札幌市に入庁したのは、男女雇用機会均等法が施行された年でした。当時職場では、女性職員が課の男性職員全員に1日3回お茶やコーヒーを入れる習慣がありました。その後廃止されましたが、時代変遷の大きな過渡期だったと感じます。

新採用で担当となった児童手当は、ちょうど大きな法改正がありました。部内で説明会を開いて制度改正について話すよう頼まれ、怖いもの知らずでしたので沢山の先輩職員を前に説明しましたが、数年経って物心ついて(?)しまうと、逆に緊張して怖くなったものでした。

周りに感謝してもしきれない子育て期

長男が生まれてみると、赤ちゃんというのは思い通りにならない生き物だということを痛感し、夫婦だけで仕事と育児を両立するのは厳しいとの思いに至りました。そこで育児休業中に家を売り、実家の近くに引っ越したのですが、復帰した途端に区の保護課へ人事異動があり、赤ちゃんを抱えて務まるか不安でした。

保育園の送り迎えをするためだけに、地下鉄駅付近に駐車場を借りて、夫か私のどちらか早い方が保育園に迎えに行くという生活を数年間続けました。夫も私も帰りが遅い時には、両親にお迎えや寝かしつけまでしてもらいました。

そんなある日、二人目の妊娠が分かりました。一人目の時に切迫流産で安静を指示されていたので、外勤していて赤ちゃんにもしものことがあったら、と心配で、係長に内勤の仕事させてもらえないか相談しました。でもケースワーカーが外勤しないというのは、所詮無理な相談です。退職を覚悟してのことでした。ところが、係長は他の係員に私の担当地区を振り分けてくれました。私は心から係の人たちに感謝

し、皆さんの事務的な仕事を一手に引き受け、外勤に行ってくれている間に一生懸命調査や照会、入力といった事務をこなしました。「私の分まで外勤してくれて申し訳ない」と係の人に言うと、「徳永さんが調査ものをしてくれるからかえって助かるよ」と逆に私の気持ちを楽しんでくれるのが心にしみました。次男が無事に産まれたのと、私が今日まで仕事を続けてこられたのは、あの時の係のおかげです。後に自分が係長に昇任した時、当時の係長が私にとって一番のお手本となり目標となりました。

辛い時には

仕事でどんなに一生懸命やっても上手くいかず、辛くなってしまうことはやはりあります。でも、そんな時には、26歳の時に入院し2度の手術と流産をし、体調が戻らず仕事を辞めようと思った時のこと、長男を出産して育児休業から復帰し、「さあこれからやりたかった仕事をしよう」と思っていたら突然異動を言い渡された時のこと、あの頃退職願をバッグに入れて持ち歩いていたことを思い出し、あの時に辞めなかったのだから、もうどんなことがあっても耐えられる、と思えるようになりました。挫折をしたことで前より強くなれた部分があるのだとしたら、かつては「こんな大変な仕事をさせられている」と思っていたのが、「こんな自分でも重たい仕事を任せてもらえるのはありがたい。だから頑張ろう」と思うようになったことでしょうか。

子どもたちも大学生で親元を離れ、仕送りのお金はかかっては手はかからなくなりました。シェイプアップしようと思っているダンスの仲間と仕事以外の時間を共有し、また仕事で海外からのゲスト対応もあるので通うようになった英会話スクールは、苦しくも楽しみな生活の一部となっています。早くコロナが収束して、以前のように海外との往来ができるようになることを願っています。

管理職の面白いこと

管理職となって面白いことは、行動範囲が広がって、組織の方針に自分の意向が反映されやすくなることだと思います。人事委員会の任用課長になった時、自分がかつて責任の大きい係長になる前に子どもを産みたいと思っていたことを、係長への昇任試験の制度に反映しました。具体的には、子どもが生まれると勉強時間が取れなくなるので、法律関係の勉強量の多い1次試験は出産前に合格しておき、最大限10年まで2次試験受験を保留できるように変更しました。これは、仕事オンリーの道だけでなく、それぞれの生き方やライフステージに合わせてキャリアプランを歩んでいける職員が増えてほしいとの思いからでした。

子ども企画課長だった時には、自分が子育て中に感じていたことや子育て中の若い職員の話や聞き、子どものための計画や施策にできるだけ反映しました。

現在は、芸術文化財団に派遣され、財団の事務局長として、また、芸術の森事業部長として、音楽や美術、バレエなど忙しいながらもバラエティに富んだ面白い仕事に携わらせていただいています。

女性職員へのメッセージ

よく女性自身が仕事か子どもか悩んだり、責任ある立場に昇任しながらなかったりというのを耳にします。出産や子育てのために仕事に空白期間ができることへの遠慮や不安が生じるのは、自然なことですが、男性には決してできない出産も、世の中に半数いる女性の意見も、それぞれが重要な意味を持つものです。かけがえのない人生を歩みつつ、行政の仕事に生かしていただきたいと願ってやみません。

青森県健康福祉部
こどもみらい課 総括主幹



やなだ ようこ
築田 陽子

<プロフィール>

平成 4年	青森県庁入庁 八戸県税事務所主事
平成 6年	企画部調整課主事
平成 8年	企画部企画調整課主事
平成 9年	環境生活部生活文化課主事
平成 9年	長女出産(育児休業9ヶ月)
平成 10年	教育庁総務課主事
平成 12年	次女出産(育児休業9ヶ月)
平成 13年	教育庁教育政策課主事
平成 15年	総務部防災消防課主査
平成 20年	エネルギー総合対策局 エネルギー開発振興課主査
平成 22年	総務部総務学事課主幹
平成 25年	東青地域県民局地域連携部主幹
平成 27年	企画政策部地域活力振興課主幹
平成 29年	健康福祉部こどもみらい課主幹
平成 31年	健康福祉部がん・ 生活習慣病対策課総括主幹
令和 2年	健康福祉部こどもみらい課 総括主幹(家庭支援グルー プマネージャー)(現職)

仕事でもプライベートでも、多くの出会いと経験を

若手職員の頃

新採用は、出先機関の県税事務所の窓口担当でした。現在の私を知る人は信じられないかもしれませんが、初対面の人と話すのが苦手で、窓口に来るとびくびくしていた記憶があります。それでも、職場の上司や先輩、同僚に助けられながら、次第に楽しく仕事ができるようになっていきました。

その後、本庁の企画部に異動になりました。県庁職員以外の有識者などとの交流もあり、人と話すのが苦手だと言っている場合ではなくなりました。ここから私は変わり始めました。いろいろなものに挑戦し、いろいろな業種の人と付き合い、これまでにしたことのないたくさんの経験をする事ができました。そのことが、仕事に対する自信へ繋がりました。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

その後、平成8年に同じ職場で働く夫と結婚し、2人の女兒を出産しました。育児休業は、職場の理解もあり、出産後、それぞれ9ヶ月間を取得しました。

育児休業明けの仕事と子育ての両立は大変でした。子どもはよく病気になりますし、そのたびに仕事を休まなければならない、職場の仲間にも迷惑をかけました。また、夫が県外に単身赴任となり、日中は保育園に子どもを預け、保育園への迎えが間に合わないときは実家の父母にサポートしてもらいました。

「私が子どもを育てている時間ってほとんどないのでは?」「これでよいのかな?」と子どもの寝顔を見ながら自分に問うことがよくありました。

そんな気持ちをよそに、二人の娘たちはす

くすくと成長し、既に成人していますが、振り返ってみると、保育園に始まり、小・中学校、高校と、卒業式を迎えるたび、それまでの生活がよみがえり、子どもたちにも自分にも「よく頑張りました」と心の中で声をかけることができました。

充実した生活を送ることができたのは、職場や親、周囲のサポートがあったからこそ。本当に感謝の気持ちしかありません。

壁を乗り越える方法

仕事と子育てを両立していく中で、何度も迷いや行き詰まりを感じる事がりましたが、どうしたらよいのか考える余裕もなく、一日一日をただ懸命に過ごしていたような気がします。

これまでなんとかやって来られたのは、まず、職場でのサポートがあったからです。仕事はチームで行っています。自分一人でやらなければならないと考えこんでしまうと、心も体も弱ってしまいます。そんな時は、とにかく上司でも同僚でもよいので話すことです。話すとなぜか気持ちがすっとして、それまで悩んでいたことが、そんなにたいしたことではなかったんだと気づくことがあります。一人でやれることは限られますが、声をあげることで新たなアイデアも生まれ、仕事に相乗効果が生まれることもあります。課題が大きければ大きいほど、失敗する確率も高まりますが、それを今後の仕事に生かすことで大成功を収めることもできるのですから、経験の一つとして考えればよいと思います。そういう意味では、なんでも気軽に話せる職場環境づくりが大事だと思います。

もう一つ、仕事と離れた活動に目を向けてみることで。仕事に育児、忙しくてそんな時間は取れないという方もたくさんいると思

いますが、私の場合は、地域づくり活動、スポーツサークルなどに参加してみることで、気分転換にもなりましたし、自分の考え方にも幅が持てるようになったと感じます。

女性職員へのメッセージ

女性は結婚、出産により、それまでと同じやり方では仕事を進めるのが難しくなり、仕事に対する向き合い方を変えなくてはならない状況に置かれることがあると思います。どんな仕事の進め方をしていけばよいか、わかなくなることがあるかもしれません。

そんな時は、上司や仲間にアドバイスやヒントをもらうことも一つの方法です。そのためにも、日頃から人とのつながりを大切に、相談できる環境を整えておくことです。

また、私は、これまで、多くの部局を経験し、業務も多岐にわたりました。異動のたびに一から学ばねばならないことも多く、自分には不適と思う仕事もあり、かなりストレスも溜まりましたが、不思議と2年、3年経過すると、自分にプラスとなっていることに気がつきます。

多くの経験で得た知識や情報は、様々な角度から物事を見ることに活かされ、いろいろな場面で物事を円滑に進めるのに役立つと思います。

自分の人生を豊かにするためにも、仕事だけでなく、プライベートでも、勇気を持って一歩踏み出し、多くの人と出会い、多くの経験をおすすめします。



秋田県秋田市観光文化スポーツ部
副理事兼観光振興課長



さいとう さとみ
斉藤 聡美

<プロフィール>

- 平成 4年 秋田市入庁
児童家庭課主事
- 平成 6年 長男出産(育児休業約2ヶ月)
- 平成 9年 商業観光課主事
- 平成 10年 長女出産
(育児休業約5ヶ月)
- 平成 13年 商業観光課主査
- 平成 14年 人事課主査
- 平成 18年 人事課主席主査
- 平成 22年 地域振興課主席主査
- 平成 23年 市民協働・地域分権
推進課主席主査
- 平成 24年 市民協働・地域分権
推進課副参事
- 平成 27年 市民協働・地域分権
推進課長
- 平成 28年 男女共生・女性会議
推進室長
- 平成 29年 生活総務課長
- 平成 31年 観光文化スポーツ部副理事
兼観光振興課長(現職)

多様性を受け入れる 存在であれ

若手職員の頃

入庁後に配属された児童家庭課では、主に保育所への入所や保育料徴収、補助事業に関することを担当しました。職場には女性職員が多く、第一子出産、産休・育休取得、職場復帰まで、自然とサポートしていただきました。当時は、業務のほかに掃除当番やお茶当番などがあり、給湯室でお茶の準備をしながら、先輩職員に育児や業務について相談し、自分自身の不安やストレスを解消していました。

まさに、メンターやロールモデルの先駆けであった先輩職員とは、異動後も子どもの成長や業務の近況を定期的に報告、相談する仲であり、先輩職員の皆様が退職された今でも変わりなくお付き合いが続いています。

子育て、そして介護

平成10年商業観光課配属時、第二子を妊娠しました。妊娠当初は、育休による仕事への影響も考え、期間を短くしようと考えていましたが、妊娠を機に担当業務も変わり、年間業務スケジュールの観点からも影響が少ないと判断し、年度末まで育休を取得することにしました。かつて、児童家庭課の先輩職員から言われた「仕事の代わりはいるけれど、お母さんの代わりはいない」という言葉を思い出しながら、気持ちを切り替えて、育児をしっかりと楽しみました。

第二子の育休復帰後は、役職もつき責任ある立場になったこともあり、仕事も忙しくなりました。その後に配属された人事課では、市町合併に伴う人事関係業務など得がたい経験もありましたが、その分プレッシャーも抱え、また時間外勤務も多くありました。8年間在职しましたが、この間子どもたちは心も体も、ものすごい勢いで成長していきました。保育所や学童の延長保育や休日預かりなどの保育サービスはす

べて活用し、夫はもちろん、実家の両親まで総動員しながらの綱渡りの毎日でした。職場においても、いろいろ配慮していただきました。子育てという綱を渡り切った感はありませんが、たくさんのエピソードを残しながら子どもたちは成長し、無事に巣立っていきました。

一方、子育てと違い介護はなかなか先が見通せません。一昨年、父を看取った後、母の認知症がさらに進行しました。立場上、時間のやりくりが難しい時もありましたが、休暇制度や介護サービスを活用し、ケアマネジャーとの調整を続け、やっと施設に入所できました。

母は、認知症により記憶があいまいになっても、私が市職員として働いていることを忘れません。そして、私が退職すれば、施設から実家に帰れると思っていて、面会のたびに「(定年退職まで)あと何年?」と必ず問いかけてきます。

管理職として

管理職には、職位に応じた決裁権という裁量が与えられます。一方で、そこには大きな責任を伴います。女性に限らず、管理職になることを不安に思う要素の一つが、この責任の重さだと思います。

近年は、システム導入による電子決裁が主流ですが、かつては本日も押印による決裁が常でした。ある日、部下職員の起案文書に対し、上司から私に対して内容を問われ、答えに窮してしまうことがありました。その際に「押印した以上、この決裁文書の内容に責任を持って。自分が課長や部長になったつもりで精査すべき」と苦言を呈されました。当時、私は主査でしたが、決裁とその責任の重みを痛感しました。

その後、管理職になり、しっかりしなくては、と自分でも気がつかないうちに肩に力が入りすぎていたかもしれせん。そんな時に

当時の上司から「自分に与えられた持ち場で、自分の職位に見合ったことをやればいい。それ以上でもそれ以下でもない。普通にやりなさい」という言葉をかけられました。この一言で、いい意味で力を抜くことができました。責任を自覚しながら、頼るところは頼る、わからなければ謙虚に教えを請う、それでいいのかなと思うようになりました。

そして、落ち込みそうな時に、自らを励ますために利用するのは、秋田弁で「なんとかなるべ」という言葉です。なんの根拠もありません。しかし、完璧とは言えなくても、最低限問題ないレベルになるようにと、「なんとかなるべ」と心のなかで唱えながら、日々の業務に取り組んでいます。力不足のために失敗や後悔が山積みの毎日ですが、今日も「なんとかなるべ」「なんとかなるべ」であります。

女性職員へのメッセージ

これまで、「女性だから」という理由で、排除されたこともあります。「女性だから」という理由で、受容されたこともあります。「女性だから」を理由に逃げたこともあります。

秋田市役所における女性登用は、着実に進んでいます。しかしながら、庁内の会議に参加すると、女性職員が少数であることが多々あります。さらに、外部の会議ともなれば、女性は私一人だけということが、ほとんどです。意思決定の場や地域社会における女性の登用は、まだまだ道半ばというのが秋田の「現実」です。

次代を担う皆さんには、性別の違いだけでなく、それぞれの選択の違いを受け入れ、お互いを認め合い、尊重しあう、柔軟な心を持った、多様性を受け入れる存在であってほしいと思います。

最後に、お互い矜持を保ち、精一杯頑張りましょう。

栃木県県民生活部
統計課長



さいとう むつこ
齋藤 睦子

<プロフィール>

昭和 54 年	栃木県入庁広報課主事
昭和 55 年	統計課主事
昭和 60 年	長男出産(産前産後休暇)
昭和 62 年	管財課主事
平成 元 年	長女出産(産前産後休暇)
平成 2 年	都市施設課主事
平成 5 年	県立がんセンター主任
平成 9 年	農蚕課主任
平成 10 年	農産課主任
平成 13 年	県庁舎整備室主査
平成 17 年	環境政策課主査
平成 20 年	こども政策課副主幹
平成 23 年	広報課長補佐
平成 26 年	こども政策課長補佐(総括)
平成 27 年	人権青少年男女参画課主幹(男女共同参画担当)
平成 28 年	県民文化課県民協働推進室長
平成 30 年	栃木健康福祉センター所長
令和 2 年	統計課長(現職)

「自分らしく生きる

ため」に、仕事も家庭もチャレンジを

若手職員の頃

入庁した頃、お茶くみや男性職員の灰皿の片付けまで女性職員の仕事でした。

男女雇用機会均等法が施行されても、同期の男性に比べて軽易な庶務的業務が多く、仕事の幅が広がらないことに不満を感じていました。

そこで、余裕ができた時間に他の職員をサポートすることで新しい業務を経験させていただきました。

やる気が空回りして、失敗の多い若手職員でしたが、小さな失敗と多くの経験が仕事をする上での礎になっています。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

当時、行政職には育児休暇制度がなく、また、健康に自信もあったので、産後8週で子どもを保育園に預けて復帰しました。

ところが、復帰から1ヶ月後、めまいや突発性難聴の症状が現れました。投薬と点滴治療をしながら出勤しましたが、体調が落ち着くまでの1年近くは、本当に苦しい時期となりました。この経験から、職員の心身の健康管理には特に気を配るようにしています。

上司は仕事に厳しい男性でしたが、妊娠中の体調にも気を配ってください、復帰後に保育園から発熱の電話あった時には「今は子育てを優先しなさい」と、急ぎの業務を引き受けてくださるなど、細やかに配慮してくださいました。

また、実家の母や夫の両親にも子育てに協力していただき、朝電話をして子どもを預けてから出勤することもたびたびありました。あるとき、子どもの目に異常があることに気づきましたが、仕事に追われて受診が数日後になり、医師から強く怒られたことがありました。

なぜか受診は母親の仕事と思い込み、言い出せなかったのです。家庭でも職場でも弱みを見せたくないのかもしれませんが。意地

を張らず周囲のサポートを受けやすくしておくことが大切です。

いつも綱渡りのような子育てでしたが、保育士さんや祖父母と多くの時間を共有し、育んでいただき、二人とも思いやり深い人間に成長してくれました。

壁を乗り越える方法

仕事を続けるなかでは、いくつかの壁に道を塞がれることがあります。

取り組みたいと思う提案や意見が通らないとき、経験が無く困難と思える企画をまとめなければいけないときなどです。これらの壁は、一人で抱え込まず、同僚や上司と情報を共有し、円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、良い方向に乗り越えることができました。

なかでも、私が経験した最も高い壁は、子育てでした。業務が多忙となる時期に、子どもは体調を崩すことや話さなくなることが増えました。反抗期のピーク(中学生ごろ)には、家に帰って子どもの顔を見るのが辛くなりました。

悩んだ末、学校のPTA役員となり、同級生のママや先生と情報交換する時間を持ちました。そこで、親が変わることが重要だと気づきました

◆子育てから逃げてはいけない

◆学齢期は目を、思春期は心を離さない

仕事も家庭も、解決にはコミュニケーションが重要です！

管理職の魅力

ロールモデルとなる女性管理職が少なく、自分がどこまでできるか不安でした。「他の選択肢はなかったか」と悩むことも多いですが、職場全体の業務と課題を把握し、そこから解決策を導き、乗り越えたときにはプレイヤーの時とは違う達成感があります。悩んでいる姿も含め、これまでの知識や経験を後輩

に伝えることが役割だと思っています。

職員一人ひとりが活き活きと仕事に向かい、能力を最大限に発揮できるようサポートし、職場の環境を整えて行くことに管理職の魅力を感じています。

女性職員へのメッセージ

出張でノルウェーとフランスに行きましたが、男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(2020年)2位のノルウェーは、パパフォーター制など様々な政策を展開し、多くの分野で女性が輝いていました(日本は同指数順位121位です)。

ホームステイをしたフランスでは個性を尊重する子育てや、女性の仕事と家庭の両立を支援するために保育や手当等さまざまな支援があることに驚きました。

この経験で視野が広がり、働き方や子育て、家族のあり方など、さまざまな価値観が変わり、主体的に行動するようになったように思います。

家庭を長期間留守にする不安と職務を果たせる自信が無く、一度は海外出張を辞退しましたが、背中を押してくれた上司に心から感謝しています。

さまざまな場面で、不安が先に立ち、決断ができないことがあります。勇気を出してチャレンジすることで、自信となり、その後の人生を大きく変えることがあります。

皆さんも、「自分らしく生きるため」、仕事でも家庭でも、たくさんのチャレンジを続けてください！応援しています。



東京都大田区 企画経営部長



いちの ゆかり
市野 由香里

<プロフィール>

- 昭和 58 年 大田区入庁
教育委員会事務局学校教育部庶務課
- 昭和 59 年 第一子出産
- 昭和 62 年 第二子出産
- 平成 2 年 総務部勤労課
- 平成 7 年 地域振興部入新井特別出張所 主任主事
- 平成 12 年 児童部児童課 主査
- 平成 14 年 区民生活部区民生活課
経営計画担当係長
- 平成 15 年 経営管理部職員課担当係長
(特別区人事・厚生事務組合派遣)
- 平成 16 年 経営管理部副参事
- 平成 17 年 大田北地域行政センター
大森西特別出張所長
- 平成 20 年 子ども発達センターわかばの家所長
- 平成 21 年 子ども家庭部副参事(待機児担当)
- 平成 24 年 子ども家庭部保育サービス課長
- 平成 25 年 子ども家庭部子育て支援課長
- 平成 26 年 子ども家庭部長
- 平成 28 年 環境清掃部長
- 平成 29 年 企画経営部長 (現職)

チャンス！ チャレンジ！ チェンジ！

最初の職場で学んだ仕事の原点

同級生の多くが民間企業に就職する中、公共の福祉、中でも、暮らしを支える基礎自治体の仕事に魅力を感じ、特別区を受験し、大田区に入庁しました。

最初の配属は、教育委員会事務局学校教育部庶務課でした。職場には女性の先輩も多く、生き生きと仕事をされているのが印象的でした。

担当した仕事は、職員の給与でしたが、最初の職場で、給与は正確性が第一、公務はまず信頼されることが第一歩ということを、上司から教えられました。最初の職場で学んだ「公務は信頼されてこそ」ということは、仕事をしていく上での原点となりました。

子育てとの両立

長男・次男の出産当時は育児休業制度もまだなく、16週間の産前産後の休暇を取得し、仕事に復帰しました。次男が誕生してからは、二人の子どもを保育園に預けながら、奮闘する日々が始まりました。

幸いだったことは、同じ職場の子育て中の先輩から、昼休みに、「離乳食の作り方」のコツを教えてもらったり、子育ての悩みを相談することができたことです。何より心強かったのは、仕事と子育てを両立しているロールモデルがすぐ身近にいて、励まされることも多くありました。

子どもたちが病気をした際には、同僚が仕事をサポートしてくれることもあり、そのことを心苦しく思うこともありました。その時に、先輩がかけてくれたのは、「子育てが一段落して、できる時になったら、今度はあなたが周りをサポートすればいいんだよ」という言葉です。この一言で、心がすっと軽くなりました。

また、この頃は、保育園に迎えに行く時間までに仕事を終わられるように、仕事の段取りをいかに無駄なく行うかを、毎日考えていました。子育て期間中に身についた「無駄のない段取りを考える」習慣が、後に管理職になって仕事をしていく上で、大いに役に立ったと感じています。

管理職の魅力

仕事は、意欲をもって工夫をしながら取り組めば、どのような仕事でも面白さを発見できると思います。中でも、管理職の魅力は、広く仕事全体を見渡せ、新たな施策の立案や実施にも主体的、能動的に関わることができるということです。また、仕事を進める上では、職場というチームを一つにまとめ、それぞれの職員の持つスキルや持ち味を最大限に発揮して、区民サービスの向上につなげていく必要があります。このチーム力を最大限に発揮するためのさまざまな工夫も管理職としての仕事の面白さの一つだと思っています。

難しいと感じた仕事も、自分を信じ、仲間を信じ、やり遂げることができれば、何物にも代え難い経験になります。

成長の鍵

仕事で壁を乗り越えるためには、まず、逃げないことが大事だと思います。困難な局面で解決に向けて真摯に取り組む姿勢は、周囲にも自然と伝わって、後押しが得られることもあります。できない理由ではなくできる方法を考えて、そのために何をすべきか考えながら、諦めず一歩一歩前に進むことを心がけてきました。

経験を積んでいく中で、自分の中の引き出しも次第に増えていきます。うまくいかなかったことも、次の機会に活かすことができ

れば、経験したことは無駄ではなく、自信につながっていきます。

臆することなくチャレンジすることで、得られるものは大きく、たとえ失敗はあっても、その失敗を糧にして必ず成長できると思います。

女性職員へのメッセージ

私は、入庁以来、子育て支援、教育など子どもに関わる仕事を長く経験してきました。中でも、初めての待機児担当副参事として、保育園の待機児童解消に向けて職場の仲間と力を合わせてさまざまな新しい取組を行ったことは、大変貴重な経験となりました。その後は、環境清掃部、そして、現在は企画経営部で財政、政策、計画、広報等の仕事に携わっています。仕事は一人でできるものではありません。私自身、上司や先輩に恵まれ、多くの方に育てていただきました。今は、後輩の成長をサポートしていくことが、育てて下さった方へ応えることと考えています。

特別区の魅力は、区民の暮らしを支える仕事を幅広くできることです。異動する度に新しい世界の扉が開き、仕事をしているからこそできる経験や出会いを重ねる中で、視野が広がっていくことを実感しました。仕事をしながらの子育ても、新たな仕事へのチャレンジも、そのすべてが人生を豊かにしてくれます。

肩の力を抜いて、もしチャンスがあれば、是非チャレンジしてみてください。

チャンス！ チャレンジ！ チェンジ！



神奈川県相模原市 市長公室
総合政策部 広域行政課長



いのうえ みき
井上 美紀

<プロフィール>

平成 元年	相模原市入庁 市民部国民年金課主事補
平成 5年	市長室秘書課主事 (平成7年結婚)
平成 7年	総務部庶務課主事 長女出産 (育児休業約10ヶ月)
平成 12年	保健福祉部介護保険課主任 次女出産 (育児休業約10ヶ月)
平成 16年	市民部市民生活課主任
平成 20年	健康福祉局こども育成部 こども施設課主査
平成 24年	健康福祉局福祉部 地域医療課副主幹
平成 28年	健康福祉局福祉部 地域医療課担当課長
平成 31年	健康福祉局保険高齢部 国民年金課長
令和 2年	市長公室総合政策部 広域行政課長(現職)

一つひとつ積み重ねていくことを大切に。

若手職員の頃

私「5時過ぎから、打合せですか。今日はテニスの練習があるので、残業はできません」先輩職員「いや～、打ち合わせも仕事だよ?……」

入庁し、国民年金課に配属された頃の私と先輩職員のやり取りです。今思い返すと顔から火が出るくらい恥ずかしくなりますが、あの頃の私は、同期4人で50キロ先の江ノ島まで歩いてみたり、ホノルルマラソンに出てみたりと、何事にも思いっきり取り組むことをとても大切にしていました。そして、それは仕事に対しても同じで、何のために行うのか、どんな結果になるのかというよりも、とにかく一生懸命でした。前述のエピソードの弁解ではありませんが、担当していた仕事に夢中になり、遅くまで残業したことも少なくありませんでした。そんな私の生活は、結婚し子どもが生まれ、子育てに取り組む中で変わっていきました。

子育て期

子育て期の中で、特に思い出されるのが介護保険課にいた頃です。制度施行時でしたので、電話は鳴り止まず、夜遅くまで資料の作成や打合せが続くなど、とても忙しい部署でした。私は子どもを保育園へ迎えに行くため、みんなが残業している中、仕事を切り上げて定時で帰らなければならず、とても心苦しく感じていました。また、あの当時はまだ子育てしながら働くことの苦勞を十分に理解いただけず、厳しい言葉を投げかけて来る人もいて、悔しさや虚しさを感じることも少なくありませんでした。そんな最中に第2子を妊娠、体調を崩して切迫流産で入院することになりました。仕事が思うようにできないもどかしさや一人取り残されるような焦りと恐怖を感じ、気持ちも行動も自分の中で空回

りしているようでした。物事に一生懸命取り組むことを大切にしていた私が、仕事も子育ても、何に対しても思い通りに取り組むことができず、辛い毎日でした。入院する時に上司に「迷惑をかけて申し訳ありません」と伝えると、「申し訳なくないよ!子どもを産み育てることは、何事にも代え難い大切なことだよ。大丈夫。見ている人には、ちゃんと伝わっているよ」そんな言葉をかけてもらい、目が潤み、そして心がふわっと緩む感じがしたことを今でもはっきりと憶えています。この体験が、その後の私を大きく変えることになったと感じています。

管理職になって学んだこと

管理職になった地域医療課では、年齢や経験もさまざまな20人の職員と後期高齢者医療制度と子ども等の医療費助成の制度運用や窓口業務などに追われる日々を過ごしました。入庁間もない職員や小さな子どもを抱えて働く職員を見て、当時の自分の姿に重ね合わせ、力づけられた言葉や嬉しかったサポートなど、自分の体験を振り返るようになりました。

また、職員一人ひとり一生懸命に取り組んでいるにも関わらず、各々のペースが噛み合わず、ヒヤリとすることもあり、管理職としてどんなチームにしたいのか、このチームとどのように仕事をしたいのかを考えるようにもなりました。

「現状の中でそれぞれの持てる力を存分に出し合い、私もみんなも成長していけるチーム」。私の答えは、やはり思いっきりでした。生活環境や経験、価値観も異なる職員の強みを見つけ、それぞれの成長を思い描きながら、関わることを意識しました。

ある時、突発的な作業が生じ、手順や分担の調整をしようと職員に声をかけたところ、「みんなと相談し、何人かで作業手順と課題を抽出しました。今後の対応策を相談したい

と思っていたところです」と言われたのです。自ら考え、仲間と話し合い、サポートし合おうとする姿は、徐々に日常のあちこちで見られるようになっていきました。

「これこれ、こんなチームにしたかった!」と思わず、心の中で叫びました。

それは、形の違うパズルのピースが合わさり、一つになっていくようで、チームで取り組むことの心強さ、パワーを感じました。この体験ができたのは、子育て期にかけられた上司の言葉で意識が変わり、ただ誰かが頑張れば良いのではなく、それぞれの状況の中でできる限りのことを精一杯する。自分できない時は周りに助けを求めていいんだと思えるようになったからだと思います。

みなさんへのメッセージ

私は、これまで自分のキャリアについてあまり意識をしませんでしたが、昨年度、若い職員のメンターになったことやインターンシップで私のキャリアを話す機会などがあり、これまでの歩みを詳細に振り返りました。これにより起きた出来事や当時感じたことなどを客観視でき、さらに目の前のことを只々一生懸命に取り組んでいただけでなく、経験を一つずつ積み重ねてきたという事実で改めて出会うことが出来ました。そして、上手くいったこともそうでないことも全てに意味があり、必ず次の何かに繋がっていくものだという事を深く実感することができました。

みなさんも、不安になったり迷ったり、悩むこともたくさんあるかと思いますが、全てが未来の自分に繋がっていると信じ、さまざまな体験を積み重ねていって欲しいと思います。そして、過去の自分をリソースにしながら、目指す方向に進んでもらえればと思います。「大丈夫。見ている人には、ちゃんと伝わっています」。これからの皆さんの活躍を期待しています。お互い頑張りましょう。

富山県富山市企画管理部 職員研修所長



ひらい せいこ
平井 聖子

<プロフィール>

平成 6年	富山市入庁 保険年金課主事
平成 10年	長男出産 (翌年7月まで育児休業)
平成 12年	青少年女性課主事
平成 15年	資産税課主事
平成 18年	市民税課主査
平成 20年	市民課主査
平成 21年	男女参画・ボランティア課 ボランティア推進係長
平成 23年	大沢野総合行政センター 市民生活課 市民係長
平成 25年	社会福祉課 副主幹 (指導監査担当)
平成 27年	学校保健課 副主幹 (保健係長)
平成 28年	学校保健課 課長代理 (保健係長)
平成 29年	学校教育課 主幹
平成 30年	教育総務課 主幹(調整担当)
平成 31年	職員研修所 所長(現職)

しなやかに、したたかに、そしてかろやかに

これまでのこと

平成3年に富山地方検察庁に入庁。結婚を機に転職し、平成6年に富山市役所に入庁しました。平成10年に長男を出産後、約1年の育児休業を経て職場復帰。今年で公務員生活30年目を迎えます。

子育て期は、夫が県外への転勤を繰り返していたこともあり、いわゆるワンオペ育児の時期もありましたが、実家、義実家とも比較的近くにあったので、環境としては恵まれていました。就学前は、延長保育が充実した保育園を選んでフル活用。就学後は、近所に住む実姉や学童保育の力も借りて、難敵「小1の壁」を攻略しました。

家族、親族、諸制度とさまざまな力を借りて子育て期を過ごしましたが、なんといっても一番力を借りたのは職場の皆さんでした。職場でのサポートがなかったら、ここまで働き続けることは難しかったと思います。いつも助けていただいていた周囲の方々には、今でも感謝の気持ちでいっぱいです。

職場で心掛けたこと

子育て期は、保育所のお迎えや学校行事等で時間的な制限が多くなります。私も同様で、周囲にカバーしていただくことが何度もありました。その分、時間の都合がつくときは目一杯頑張ることと、時間に限りがあるからこそ効率的に仕事を進めることを心掛けていました。

出産、育児、介護は職員同士順番で、助けてもらうときがあれば助けるときもあるものです。私も子育てが一段落した後は、これまで助けてもらっていた分、今度は助ける側になるよう心掛けていました。そして、管理職となった今は、職員同士が「お互い様」と思えるようにフォローすることが大切な役割だと考えています。

「ロールモデル」とは

女性活躍については「ロールモデルがない」ことが課題に挙がることが多く、管理職となった女性職員には、ロールモデルたることを期待される傾向があります。ですが、「なりたい姿」は一人ひとり異なるのだから、おあつらえ向きのロールモデルなんていないわけがないのです。仮に、自分がそうなることを期待されたとしても、それを殊更に意識はせず、気負わず肩肘張らず、自分らしく普段どおりに仕事もプライベートも楽しんでいこうと考えています。そんな私に共感を覚え、「なりたい姿」と感じてくれる誰かがいるのなら、とてもありがたいことだと思っています。

おすすめしたいこと

私から若手職員の皆さんにおすすめしたいことが4つあります。1点目は、老若男女問わず多くの人に出会って、自分仕様のロールモデルを作ること。色んな人の「あんな風になれたらいいな」と共感できるところを集めて、自分に合った形にカスタマイズした「なりたい姿」を作ってほしいのです。自身のキャリアで悩むとき、自分仕様のロールモデルがあれば、それが一つの道標になると思っています。

2点目は、自治大や市町村アカデミーなど、自治体職員が集まる研修に積極的に参加してほしいということ。参加者の中には、同じように悩みながら働き続ける女性がざっと見つけてほしいと思います。愚痴や弱音を吐ける相手がいることは、自分の元気を回復させるための大きな力になるはずで。

私も以前、自治大の研修に参加し、全国から集まった同世代の多くの女性たちと出会いました。当時、色々あって人生最大の凹み期にあった私でしたが、ここで出会った素敵な

姐御たちに元気をたくさん分けてもらい、立ち直るきっかけを掴むことができました。

3点目は、しっかり息抜きをすること。有休、延長保育などをどんどん利用して時間を作り、母でも妻でもない素の自分のために、その時間を使ってほしいのです。たとえ短くとも、そんな時間があることが明日の元気の素になります。

ちなみに私の息抜きは、舞台を観に行くことと、世界一人気者のねずみたちに会いに行くことです。長男の就学前は、保育園に預けて、そのまま一人で空港へ……ということもありました。最近では、それに加えて、一人のんびり美味しい一杯を呑みに行くことが息抜きになっています。ときには成人した長男がお供を申し出ることもあります。息子と2人で酒を酌み交わせるなんて、母ちゃん冥利に尽きるというものなのです。

最後は「なぜ動き続けるの？」の答えを持つこと。それが自分を支える根っこになります。私の場合は「経済的自立を保つため」、「子どもに学費の心配をさせたくないため」です。この想いが私の根っこにあるからこそ、キツイ時期も乗り越えられました。

もっとかろやかに

私たち働く女性は、好むと好まざるとにかかわらず、女性活躍推進の大きな波に呑み込まれています。その波の中であって、以前よりも充実した諸制度をうまく活用し、しなやかにしたたかに働き続ける若手職員の姿には、かろやかさも感じられて、頼もしい思いでいっぱいになります。

しなやかに、したたかに、そしてもっとかろやかに。誰もが「なりたい姿」「ありたい姿」で輝き続けられるように。職員同士が「お互い様」と言える職場を作ることを目指して、一緒に頑張っていけたらと思います。

石川県能美市健康福祉部 子育て支援課 課長補佐



はんだ ひろみ
半田 央真

<プロフィール>

平成 4年	根上町(現能美市)入庁 住民福祉課保健相談 センター保健師
平成 8年	長女出産 (育児休業約6ヶ月)
平成 14年	在宅介護支援センター 保健師
平成 17年	能美市民生部 介護長寿課保健師
平成 22年	健康福祉部健康推進課 保健師
平成 24年	健康福祉部健康推進課 主査
平成 29年	健康福祉部子育て支援課 主査
平成 30年	健康福祉部子育て支援課 課長補佐(現職)

一人ひとりの歯車が かみ合うように

若手職員の頃

私は平成4年に旧根上町に保健師として入庁しました。学校で学んできたことは単なるベースであり、1年目から担当地区を受け持ち、地域保健の実践が始まると、わからないことばかりでした。家庭訪問や保健指導など、自分に任された住民を前に「わからない」を連発するわけにはいかないので、先輩たちに相談し支えられながら、毎日必死に勉強していたことが思い出されます。

周囲のサポートで乗り越えられた 子育て期

平成8年に娘を出産し、6ヶ月間の育児休業をいただきました。今では1年の育児休業が当たり前ですが、当時周りの皆さんは産後8週間で職場復帰されていました。当時、保育園の受入年齢が6ヶ月からであったため、旧根上町の行政職として、初めての育児休業取得となりました。

育児休業が明け、まだハイハイもできない娘を保育園へ預け、仕事に復帰しました。職場近くの保育園を選んだため、片道30分程の通勤時間を娘とともに過ごす日々のスタートです。

実を言えば、仕事に復帰する時は、仕事と育児の両立に自信がなく、仕事を辞めたいと強く思ったものです。最初は反対をしていた夫も私の本気の懇願に根負けし「辞めたいのなら辞めたらいいよ」という一言。その一言を聞いた瞬間、心がスーと楽になり、「いつでも辞められるなら、ちょっとやってみようか……」という気持ちでの仕事復帰でした。

実際、仕事に戻ると、経験6年目の仕事量とそれなりの結果を出したいという焦りもありましたが、職場の先輩たちは子育ての先輩でもあり、子育てへの温かい理解の心に支えられました。周りの人が私の保育園のお迎え時間を気

にしてくれたり、子どもが体調不良で休む時も「お互い様だから」と仕事をフォローし、引き受けてくれたり……。それでも、もちろん仕事は大変でしたが、辞めたいという気持ちはいつの間にかなくなっていました。

子どもの成長とともに親の役割も変化し、手のかかる時期というのは、今思えばほんのわずかです。あの時、仕事を辞めなくて良かったと実感しています。

壁を乗り越える方法

保健師として、専門職の中で長年業務をしてきた私の転機は、平成29年の子育て支援課への異動です。子育て支援課では、主担当の業務はひとり親関係で、主査としては母子福祉担当のリーダーを任されました。馴染みのない制度と慣れない事務に四苦八苦の毎日です。また平成30年の後半からは、能美市初の保育園民営化の主担当となり、初めは保育の制度すらわからない状態で、道なき道を作り上げていく途方もなさにな不安な気持ちでいっぱいになりました。目指す目的が大きく、遠すぎて、当然ながら自分1人で完結できるようなものでもなく、何をどのように整理し、何から取りかかれば良いのかもわかりません。そんな時、当時の課長は、ともすれば遠い目的を見上げてしんどくなっている私に、能力ギリギリのところの目標を指し示し、一つずつクリアすることで、振り返ればいつの間にかここまでできていたというように軌道修正をしてくれました。また、課長から課としての優先順位が明確に示されたことで、課員がそれぞれの担当業務を持ちながらも、とても良い雰囲気での協力体制が築かれたことが支えとして大きかったように思います。保育園の民営化はまだ道半ばですので、壁を完全に乗り越えたとは言えませんが、今も課長をはじめみんなの協力体制のもと着実に進んでいます。

管理職の魅力

課長補佐という役職になって思うことは、課員にはそれぞれの担当業務があり、その中で責任を果たすことが求められます。しかし、それぞれの業務は決して別々のものではなく、課としての目標を達成するためには全てつながっており、一人ひとりの歯車がかみ合うように動いていると実感することが多々あります。時には優先順位がつけられ、時には協力し合いながら仕事を進める必要が出てきます。そんな時、課長がイメージする課の目標に向かい業務を遂行するために、現状を踏まえたうえで調整し、歯車がかみ合せて動き出したと感じる瞬間がこの役職の魅力ではないかと思えます。

女性職員へのメッセージ

今は、男だから、女だからという時代ではなくなってきています。しかし、女性にしか子どもが産めないように、性別により特性があるのも事実です。ただ、その特性の違いは、隣の人と性格が違うように、得意分野、不得意分野が誰にでもあることと同じものだと思います。そのため、いろいろな人が得意なことを活かしながらさまざまな発想を出し合って仕事をすることが面白いのだと感じます。女性は出産育児で仕事上制限のある時期もありますが、それも長い目で見れば仕事に活かせる貴重な経験とも言えます。一緒に頑張りましょうね。



岐阜県環境生活部 統計課長



く どう ゆ り か
工藤 由理香

<プロフィール>

昭和 60年	岐阜県入庁 総務部財政課
平成 2年	企画部観光課
平成 5年	(財)岐阜県広報センター
平成 8年	商工労働部金融課
平成 9年	長女出産 (育児休業約10ヶ月)
平成 11年	大垣県税事務所
平成 12年	次女出産 (育児休業約10ヶ月)
平成 15年	出納事務局出納管理課
平成 17年	議会事務局議事調査課
平成 20年	監査委員事務局監査第一課
平成 24年	総務部職員厚生課福利係長
平成 26年	知事直轄行政管理課 行政管理係長
平成 27年	環境生活部環境生活政策課 コミュニティ・生涯学習係長
平成 28年	総務部人事課人材活用対策監
平成 31年	総務部総務事務センター 認定審査監
令和 2年	環境生活部統計課長(現職)

「何とかなる」の精神 で一歩前へ、そして感謝

若手職員の頃

高校卒業後、社会経験が全くない状態で入庁、電話応対もままならない私を、上司や先輩方は丁寧に根気強く社会人としての基本から教えてくださいました。この時の指導があったからこそ、今の自分があるのだと感じています。

20歳代に観光や広報の業務に携わり、岐阜県を理解する機会を得ました。特に広報では、当時全世帯に配布していた広報紙を担当しました。先輩の指導を受けながら、県の施策を広く紹介する記事を作成する際、その取材を通して多くの人の活動や考え方に触れることができました。取材した人から、「若い女性がこの広報紙を作っているとは知らなかった。これからも頑張ってください」という励ましの言葉をいただき、毎月の原稿締切に追われていましたが、やりがいと充実感を味わうことができました。この頃、ずっと仕事を続けていきたいと思いました。

両立がしっかりできた訳ではないけれど

同居する主人の両親、特に義母の家事と子育てに対するサポートなしでは、今まで職員を続けることはできなかったと思います。子どもたちは、下校すると祖父母と過ごし、宿題を済ませ夕食をとり、私が仕事で帰りが遅くなる時には、祖父母と就寝することも。私自身は子どもに向き合う時間が少ないことが気にはなっていました。宿題の確認、子どもの病気の時の通院、学校や子ども会の行事の参加は、最低限私自身が行うことにして、時間としては少ないかもしれないけれど、子どもに関わりあえる時はしっかり向き合うように心掛けました。

子どもの同級生のお母さんから、中学生になった次女が「将来、お母さんのように仕事

を持つ人になりたい」と言っていたと聞きました。不器用だけど頑張っている親の姿を見ることで、子どもなりに何かを感じ取り、成長してくれたのだと思います。

周りの人に助けられ

今思い返すと、一番大変だった時期は係長に昇任した年ではなかったかと思います。職員互助会の一般財団法人化という大きな課題があり、定款など諸規程等の整備や、多岐にわたる調整が必要でした。また、想定にない課題が発生するなど、自分が処理すべき業務を多く抱えたうえに、係長として係員の支援、マネジメントもしくなくてはならず、あたふたとしていました。そのような時、上司から「一人で抱え込むことはないし、どんな大きな課題でも、みんなで考えれば何とかなるから」と言われました。また、隣の係の女性係長と2人で担当する業務がありましたが、その先輩は私の忙しさを見て、「大丈夫?」と声をかけてくださり、時にはそっと助けてもいただきました。

私は、周りの人から助言や助けを受けながら、まずは目の前にある事柄や課題を一つひとつ処理することを心掛け、何とかやり遂げることができました。つらい思いもしましたが、今では懐かしく思います。

今でも仕事の進め方や判断に迷うことや悩むことがあります。「あの時何とかできたのだから、これも何とかなる」と思い、取り組んでいます。苦労した経験は決して無駄なことではなく、自分自身になんらかの形で生きてくると感じます。

管理職になって

自分が管理職になるイメージを持っていなかったのですが、管理職になった時は戸惑いました。過去に経験がない分野の仕事で職

員を引っ張っていきけるのかと不安でした。そのため、状況や担当者の考えをしっかりと聞くことにし、お互いに意見を出し合うことで、より良いもの、良い状況になるよう努めました。まずは、職員が思っていることを気兼ねなく言える環境づくりが大切だと感じています。

自分の発言から業務の方向性が変わってしまうこともあるという点から、緊張はありますが、一方で、自分の思うように業務を進めることもできます。だからこそ、日ごろからさまざまな情報に敏感であること、ポジティブに考えることが大切だと思っています。

また、焦ると周りがよく見えなくなることが多いので、まず冷静になることに努め、人の意見を十分に聞いたうえで、判断するよう心掛けています。

女性職員へのメッセージ

私が入庁した頃は、まだ女性職員は少なく、女性の担当する業務は庶務や雑多なことがほとんどでした。しかし現在、新規採用の女性の占める割合は約4割となり、業務の内容も男女の区別なく重要な仕事も任せられるようになりました。出産や育児、介護のための制度も充実してきたことで、子育てや介護をしながらも働ける環境が整ってきています。人それぞれ家庭や職場の状況は違いますが、これらの制度を上手に活用して、自身の可能性を広げてほしいです。

ただ、子育てや介護をする頃は、職場でも家庭でも周りの人に助けてもらうことが多いのも事実です。今このように仕事ができるのは、上司、同僚、家族、周りの人の理解と協力があってのことと、感謝の気持ちを持ちながら、そして何より自分自身の思いを大切に、今の自分から一歩前に踏み出してみよう。

兵庫県中播磨県民センター
副センター長兼県民交流室長



おおく ぼ かずよ
大久保 和代

<プロフィール>

昭和 61 年	兵庫県入庁 都市住宅部総務課
昭和 63 年	西神戸財務事務所
平成 元 年	第一子出産 (育休等 8 ヶ月)
平成 4 年	第二子出産 (育休等 1 年 2 ヶ月)
平成 6 年	明石財務事務所
平成 11 年	神戸生活科学センター主査
平成 17 年	のじぎく大会課主査
平成 19 年	男女家庭課男女共同参画係長
平成 22 年	県芸術文化協会事業第 1 課長
平成 24 年	少子対策課主幹兼 子育て支援係長
平成 26 年	観光振興課副課長兼 ツーリズム振興班長
平成 27 年	青少年課長
平成 29 年	経営商業課長
平成 30 年	女性青少年局長
令和 2 年	中播磨県民センター副センター 長兼県民交流室長 (現職)

やったことを恥じる

若手職員の頃

男女雇用機会均等法第 1 期生として入庁といえ聞こえはいいですが、県職員を選んだ理由は、結婚後も働き続けたかったからというのが、一番の理由。当時は、結婚、出産で家庭に入るのが主流の世の中で、経済的に自立して、男女の役割にしばられない自由な生き方を望んでいました。なので、若手職員の頃は、将来のキャリアアップは全く眼中になく、最初の職場での 1 日 3 回のお茶飲みや事務補助的な仕事についてもあまり疑問を抱かずに従事していたように思います。

周囲のサポートで乗り越えられた 子育て期

入庁 3 年目に県税事務所に異動となり、ここで、結婚と二人の子どもを出産しました。県税事務所は、子育てしている女性職員が多く、子育て環境は恵まれていたものの、子供の病気や怪我はしょっちゅうで、保育園、双方の両親、近所の人達、ママ友等に本当に助けられました。子供を預けて仕事なんて、母親の愛情不足になるのではとの意見に対しては、子育てに関わってくれる大勢の人達の愛情が不足分を補って余りあると信じていました。

また、仕事と子育ての両立では、保育園児の頃は、延長保育もあり、何とかやっていたのですが、小学生になると、小 1 の壁にぶち当たりました。この時は、学校からの帰りが早いので、学童保育やベビーシッターなど利用できるものは何でも利用してきましたが、両立ができたのは、2 人の子供が健康であったことや、職場の理解、夫の協力、サポートしてくれる人に恵まれたことなど運がよかったことが大きいと思います。

子育て中は、ご多分に漏れず、子供の病気

のではなく、やらなかったことを恥じよ

や学校行事等でよく仕事を休ませてもらいました。子供に熱があり、職場に休みの電話を入れる時や早退させてもらう時のあの肩身の狭い思いは、今でもよく覚えています。子供の手が離れたら、職場や職員にできることで恩返しをしていこうと心に誓いました。

メンターの存在

キャリアを積み重ねていく中で、必ず転機のようなものが何度か訪れます。私の場合、一番の大きな転機は、それまで地方機関で仕事を続けてきたのが、いきなり本庁の係長に昇任した時です。本庁の仕事のルールも分からない、忙しい職場で職員誰も余裕がない中で、全く戦力にならない新米係長だった私は、針のむしろ状態でした。そんな中、何とか 3 年間係長を勤め上げることができたのは、メンター（助言者）の存在が大きかったからだと思います。私の場合、メンターは同じ県職員であった夫です。県庁で使われる用語やルール、仕事のやり方など、職場で聞けないことを教えてもらえたことは、大いに助けとなりました。壁にぶち当たった時は、自力で何とかするのではなく、上司や先輩、同僚など信頼できるメンターをもつことはとても重要だと思います。

今振り返れば、この 3 年間は、職場の人間関係の難しさや仕事のやり方、ストレスとの向き合い方などを学ぶことができ、次のステップへの大きな足がかりとなりました。

管理職の魅力

管理職になる前は、管理職なんて絶対無理と思っていましたが、なったらなつたで何とかなるというのが正直な思いです。今の時代に求められる管理職は、強力なリーダーシッ

プを発揮できるというよりは、職員に自発的な行動を起こすエネルギーを与え、一人一人が持てる力を遺憾なく発揮できる職場環境を整えられる力だと思います。

管理職になって思うことは、人の能力にそれほど大きな差はなく、あるとすれば経験値の差が大きいということです。女性は、子育て期間等がキャリアの中断と捉えがちですが、子育てや介護などプライベートの経験は、生活者の視点や社会経験として、仕事にも直接的、間接的に大いに役立ちます。また、これまで経験してきたこと全てが、人間的な魅力として蓄積され、それが管理職としても役立っていると自信を持ってほしいと思います。

それらを後輩に伝えられる立場にあるというのも管理職の魅力です。

女性職員へのメッセージ

仕事を続けていく中では、細かなことから大きな岐路まで選択の連続です。どちらに行くか迷ったら、ぜひ、やる方を選択してください。そこで恥をかいても、やらない選択よりずっといい。

また、女性の生き方も十人十色、自分にぴったりのロールモデルはなかなか見つかりません。これからは、象徴的なロールモデルより、性別や社内外問わず、自分の心に響く言葉や書籍、人物のよいところを取り入れて、オリジナルな生き方、働き方を気負うことなく、ぜひつくっていきましょう。



奈良県香芝市 教育部長



ふくもり
福森 るり

<プロフィール>

平成 2年	香芝町（現香芝市） 入庁 税務課主事補
平成 3年	税務課主事
平成 8年	長女出産 （育児休業約9ヶ月）
平成 12年	二女出産 （育児休業約9ヶ月）
平成 13年	児童福祉課主査
平成 22年	学校教育課係長
平成 26年	学校教育課長
平成 28年	教育部次長
平成 30年	教育部長（現職）

立場や考えが違う人 たちとの「共創」を楽しもう

若手職員の頃

平成2年4月。大学を卒業後、民間のコンピュータメーカーに3年間勤務した後、転職し香芝町役場に入庁しました。

民間企業に勤務していた頃は、大変な激務で、充実感はありませんが永く働き続けられるか不安に思い、市制施行を目前に生まれ育った町への転職を決意しました。

入庁後は税務課に配属され、主に窓口で証明書発行を担当していましたが、当時は性別役割分担意識が強く、課税業務に興味があっても、女性職員の携わる機会が得にくい時代でした。

そっかしい性格の私は、証明書発行の際に何度も書き間違えて時間がかかっていました。そこで思い切って証明書を「手書き」から「電子化」することを提案し、その提案が認められ、業務が劇的に改善されました。それからほどなく、市民税の課税業務担当となり、税のしくみを理解し、税務相談もできるようになったことで、やっと市民のために働くことの手応えを感じられるようになりました。

心が支えられることの大切さを知る子育て期

平成7年に結婚、翌年に長女を出産、平成9年に仕事に復帰しました。車で片道1時間の子連れ通勤は、一言で言うとストレスフルでした。早朝、まだパジャマ姿で寝ぼけ眼の長女を抱え、チャイルドシートに。朝ご飯を車で食べさせながら、渋滞の続く道路を走りました。母子ともに機嫌のいい時ばかりではなく、泣いたり怒ったり、体調を崩したり……。それでも、何とか続けられたのは、両親がサポートしてくれたからだ感謝をしています。二女が生まれてからは、その大変さは2倍になりましたが、受けるサポートも2倍となりました。また仕事復帰をする際には、反対だった夫の両親も理解し応援してくれました。

元気で育ってくれる子どもたちの姿と、仕事を続けることを理解し応援してくれる家族。

さらには、「誰かの役に立っている」という仕事のやりがい。これらの精神的な支えがあることの大切さを、今更ながら実感しています。

「子育て支援」との出会い

平成10年に厚生課（後の児童福祉課）に転属となり「エンゼルプラン」の策定に関わったことは、仕事への姿勢に大きな変化をもたらしました。当時の子育て支援の中心は、働く女性のための保育サービスの充実が主軸であり、家庭で子育てしている専業主婦に子育ての支援が必要であるとは誰も認識できていませんでした。自身も2人の子育てをしながら働いていましたが、むしろ支援が欲しかったのは地域社会からの孤立を味わった育児休業期間でした。この経験から子育てですべての世帯が等しく支援されることの重要性を訴え、後継する「かしば「みらい」プラン」の策定に大きく影響を与えたと自負しています。子育て支援という新しい施策は認知度が低い代わりに既存概念もなく、新しい事業にも取り組むことができました。このころ福祉・保健・教育が協働してスタートした「ブックスタート事業」や地域子育て支援事業の当事者団体への委託など、新しいことにチャレンジしました。香芝市で子育てする親たちには「孤独な子育てをさせない」、「子育てを通して新たな人のつながりを創る」という強い使命感と職場の仲間たちと目標を共有できたからこそ事業を大きく進められたのだと思います。

チームの魅力

平成26年4月に学校教育課長となり、一つの組織の長としての仕事が始まりました。当時の学校教育課は、就学から給食、学童保育等々、守備範囲が広く、数多くの判断を即時にしなければならぬ場面の連続でした。所属の職員数も多く、難易度が高い管理職のスタートでした。一方で、職員数が多いということは、それだけたくさんの知恵と経験が集積している

ことであり、心強い環境でもありました。

管理職の魅力を一言で言うと「チーム感」です。自分1人では乗り越えられないような課題も、チーム一丸となって取り組み、やり遂げた時の充実感はひとしおです。リーダーとしての自分自身にも組織にも、柔軟性や推進力がついていくことを実感するとき、「チーム」の大切さや魅力を実感します。

女性職員へのメッセージ

性別に拘らず行政パーソンとして「与えられた仕事、目の前にある課題」に使命感をもって誠実に取り組むことが一番大切であると感じています。その過程で、女性としての感覚や経験が活かされ、より良い結果に結びつくことで、周囲から信頼が得られるのではないのでしょうか。

職場は常に多様性を受け入れ、性別やキャリアに関係なく互いに考えを認め合える環境でなければなりません。そういった環境を整えるのは、まさに管理職の仕事ではないかと考えます。

仕事をする中で出会うさまざまな立場の人々は、たくさんの刺激と気づきを与えてくれます。「行政」という枠組みを超えて、市民の主体的な活動を支援し、共創（コラボレーション）することによって双方にエンパワメントしあえるように働きかけるのは女性の得意分野であると感じます。

誠実に仕事と向き合うことで信頼関係を築き、柔軟な発想で新しいことに挑戦し“まち”を良くしていく。そこにワクワク感を覚える女性地方公務員がますます増えていくことを願っています。





こし みず あき こ
小清水 晃子

<プロフィール>

平成 3年	鳥取市入庁 厚生課主事
平成 6年	高校総体対策室主事
平成 7年	まちづくり推進課主事
平成 10年	第1子出産 (育児休業約10ヶ月)
平成 13年	第2子主産 (育児休業約10ヶ月)
平成 14年	保険年金課主事
平成 19年	企画調整課主任
平成 21年	林務水産課主任
平成 24年	職員課主任
平成 26年	職員課主幹
平成 29年	文化交流課都市交流係長
令和 2年	文化交流課課長補佐 (現職)

行き詰まったときに 話せる人が周囲にいることが大切

若手職員の頃

最初に配属になったのは、医療助成の窓口でした。業務に慣れることと、来庁される市民の方に慣れることの二つに追われていました。特に窓口では、相手の意図をくみ取ることの難しさと大切さを日々感じていました。課の先輩方には業務だけでなく社会人としての振る舞いや在り方を教えていただきました。特にさまざまな業務を事もなくやり遂げている直属の先輩がいろいろと教えてくださって、とても心強かったですし、自分もそなりたいと憧れました。

また、同期たちは温泉旅館に行ったり、悩み事を相談しあったり、今でも公私ともに頼れる存在です。また、若い頃に野球部のマネージャーとして、普段の業務では関わらない様々な部署の方々と関わることができたこともその後の仕事にも良い影響を与えてくれました。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

私の出産は、広聴と広報と自治会からの要望対応などの部署に配属されていた時でした。この頃の私は、産休や育休を取得することもあり、周囲に迷惑をかけたくないという思いからか、少し無理をしていたかもしれません。妊娠中も体調が良かったため、現場などにもよく出かけていました。でも、すべての人がそうであるとは限りません。自身の体調は本人でないと分かりません。体調に不安を感じたら遠慮せず周囲に相談してほしいですし、相談しやすい、配慮できる職場でありたいと思います。

2回の出産後はそれぞれ子どもが1歳になるまで育児休業を取得しました。2人目の育児休業が終了し復職してから制度が改正され、3歳まで取得できるようになりましたが、業務も回り始め、周囲の期待も感じていたため、延長はしませんでした。

復職後ほどなく、国民健康保険の所管課へ異動となりました。保険料のシステム改修や市町村合併に伴うデータ移行確認など時間外や休日勤務も多く、夫と私のそれぞれの両親にずいぶん助けてもらいました。保育園・習い事の送り迎え、子どもたちに夕食を食べさせてもらうなど、ありとあらゆるサポートをしてもらいました。感謝してもしきれません。そういう意味ではとても恵まれた環境にあったと思いますが、一方で私の帰宅時には子どもは寝ていることもしばしばあり、「一体何のために働いているのか」、「このまま仕事を続けられるのか」と悩んだこともありました。そういったときには、子どもたちと遊んだり、時折出かける家族旅行などで気持ちを切り替えたりしていたように思います。「お仕事頑張っってね」と言ってくれる2人のかわいい応援にも励まされていました。

壁を乗り越える方法

壁を乗り越えられているのか自分自身よくわかりません。ただ、一つ言えるのは、行き詰った時に話せる人が周囲にいるということが重要だということです。

職場でも子育て中の同じような境遇の同僚がいたので、仕事や子育てについて相談にのってもらいました。話をするだけでも気持ちが軽くなるものです。

また、仕事で行き詰った時に以前の上司が、「仕事は悩んでもいいものではない、考えてするもの」と励ましてくださったこともありました。何かあったらこの言葉と「今できる最大限のことをする」と考えるようにしています。

家庭では、夫と話していると、悩んでいることがばかばかしくなるくらい、切り替えてくれます。ちなみに、家事は夫と分担していますので、我が家ではそれぞれが得意な分野を受け持っています。

管理職の魅力

現状、魅力よりは職責の重みを感じています。同時に、今まであまり関わりのなかった議会対応などに必然的に関わることとなり、不安や戸惑いがありますが、業務の幅が広がったことで改めて住民や社会に関わる重要な仕事をしている、ということを実感しています。また、他の部署とのやりとりや、課員からの業務報告や相談を受けることが増え、頼られていると感じており、課全体の事業や課員の状況をつぶさに把握できるよう、安心して報告、相談してもらえる風通しの良い環境を整えたいと考えています。また、課員が業務だけでなく、時には個人的なことも話しやすい、頼れる存在になれたらと思います。

女性職員へのメッセージ

女性のおかれた状況は着実に変わってきています。皆さんには、これからますます女性が新しい扉を開いていく時代に、しっかりと付いて行って、中には先頭で引っ張っていく人が出てきてほしいと思います。私のように出産、育児で一時的に離れる人もいらっしゃるでしょうが、焦ったり、気負ったりして自分を追い詰めないでほしいです。

ただ、仕事に戻った時に、漫然と過ごすのではなく、その時々に必要な経験を積んで、自分自身をアップデートして、当たり前管理職になれる、管理職になっても慌てない、そんな準備は必要だと思います。これは、私自身の反省であり、戒めでもあります。先輩方が築かれた女性活躍の道筋がやがて普通のこととなり、女性も男性もすべての人が活躍でき、この事例集が必要とされなくなることが一番の理想なのではないでしょうか。



おぐら かなこ
小椋 佳菜子

<プロフィール>

平成 8年	広島市入庁 東福祉事務所主事
平成 10年	安芸区 まちづくり推進課主事
平成 13年	社会局高齢福祉課主事
平成 16年	市民局文化スポーツ部 主事
平成 17年	長女出産 (育児休業約1年3ヶ月)
平成 19年	中区保険年金課主事
平成 22年	中区生活課主事 (平成24年同課主査)
平成 25年	健康福祉局原爆被害 対策部援護課主査
平成 31年	東区地域支えあい課 課長補佐(現職)

勇気を持って、前向きにチャレンジしてみよう

若手職員の頃

私は平成8年に入庁しました。区役所で庶務や国勢調査等の統計調査、選挙事務などを経験し、本庁では高齢者福祉や文化振興に関する業務を行いました。本庁の業務はかなり忙しく、残業も多かったのですが、予算や決算、議会に関する知識を得られ、また、市の意思決定の過程に関わることで、勉強になることが数多くありました。

お世話になった先輩方は論理的な方が多く、条例や規則などの根拠や客観的事実に基づいて判断することの大切さを教えていただきました。

出産・子育て期

平成14年に結婚し、平成17年には長女を出産しました。私たち夫婦の両親は遠方で頼ることができなかったため、職場にその旨を申し出て、時間外勤務の少ない部署に配置してもらいました。

育休が明けてすぐは、長女が頻繁に熱を出して夫と交替で仕事を休まなければならず、このままやっていけないのだろうかと不安に思うこともありました。

また、長女は重度の食物アレルギーがあり、小麦の除去が必要でした。小学校は代替食の持参が必要だったため、毎日仕事が終わって、帰宅してから翌日の給食の準備をするのが大変でした。

しかし、当時の職場には子育て中の同僚や先輩がたくさんいて、さまざまな経験談やアドバイスをもらい、お互いに変化を共有することができたため、安心して仕事をすることができました。

私は、子どもが小さい頃は時間外勤務を少なくし、なるべく多くの時間を家族で過ごす決めていましたが、与えられた仕事にも最善を尽くしたいと思っていました。このため、自分の業務について優先順位や段取りを

考え、少しでも効率的に仕事をする方法をいつも考えていました。これは「効率性」「成果性」を大切にする今の仕事の仕方につながっていると思います。

また、この時期に、尊敬する女性の上司に出会いました。子育てをしていても仕事に妥協せず、部下を励まし、しっかりと守ってくれる懐の大きな方で、「いつか自分もこういう人になりたい」と強く思う反面、当時の自分には、部下を持つ立場で仕事をする自信は全くありませんでした。

ライン職の仕事と魅力

平成30年に長女が中学校に上がると同時に、課内異動でライン職(特定の業務について部下職員を指揮監督する職)を命じられました。

思いがけない異動に戸惑い、最初はプレッシャーに押し潰されそうな気持ちでいっぱいでしたが、多忙な職場で懸命に仕事をしている部下たちを見て、ふと「私が動揺している場合じゃない」と我に返りました。それからは、何とか皆のためになるような行動をしようと考え、一つひとつ課題を共有し、解決していくうちに、少しずつ自分がライン職として、どう行動すればいいかが分かってきました。

ライン職は、管理する組織に目配りし、周りの人達がより仕事がしやすくなるよう行動することで組織の生産性を上げる役割を持っています。

担当の時よりも幅広い業務に携わるため、仕事で成果が出た時の喜びも大きくなりますし、部下が少しずつ成長する姿を見る喜びは大きく、自分が頑張る原動力にもなり得るものだと思います。

心掛けていること

自分自身で心掛けていることは、三つあります。一つ目は「前向きでいること」です。仕

事ではトラブルやアクシデントで思うようにいかないことも起こりますが、それは必ずしも悪いことではなく、「学ぶ機会」ととらえるようにしています。二つ目は「行動すること」です。業務上、「こうなったらいいな」と気づいたら、そのまま終わらず、「自分がどう行動したらその状態にできるか」を考え、なるべく早く行動に移すようにしています。三つ目は「信頼関係を大切にすること」です。仕事をする上で職場内や関係先等との基本的な信頼関係が構築できていけば、意思疎通や調整が円滑に行え、効率良く業務が進みますし、予想した以上の結果が得られることも多くあります。異動等の際は、周りの方々と早く信頼関係が作れるよう努めています。

女性職員へのメッセージ

子育て中の方の中には、自分が管理職になることが想像もつかないという方もおられると思います。実際に私もそうでした。しかし、子育ての経験は、管理職の業務、特に人を管理し部下を育成する上で、確実にプラスとなります。

今は子どもが小さく、勤務時間に制約があっても思い切り仕事ができないという方もおられると思いますが、目の前の仕事を一つひとつ積み重ね、自分で判断できることを増やしていくことで、必ず力をつけていきます。

私は子どもが小さな時期、勤務時間等で配慮いただき、感謝すると同時に、何か職場に対して申し訳ない気持ちも持っていました。現在は子どもも中学生となり、子育てに必要な時間についてはかなり少なくなったため、自分に与えられた役割を果たし、できる範囲で少しでも組織に貢献していけたらと考えています。

女性の方も、これからはライフステージに合わせて、自分で働き方を選べる時代だと思います。勇気を持って、チャレンジしてみてください。

香川県政策部
男女参画・県民活動課長



うえまつ まさこ
植松 真抄子

<プロフィール>

平成 3年	香川県庁入庁 企画部情報管理課主事
平成 6年	長女出産(育児休業約1年)
平成 8年	中部福祉事務所主任主事
平成 9年	長男出産(育児休業約1年)
平成 11年	生活環境部県民生活課 パスポート室主査 (総務部国際課パスポート室へ名称変更)
平成 15年	健康福祉部子育て支援課主査
平成 18年	県立中央病院主任
平成 21年	健康福祉部健康福祉 総務課主任 (平成22年 副主幹に昇任)
平成 25年	商工労働部産業政策課副主幹
平成 26年	健康福祉部障害福祉課長補佐
平成 28年	交流推進部観光振興課長補佐
平成 29年	交流推進部交流推進課長補佐
平成 30年	総務部政策主幹(兼) 総務学事課副課長
令和 2年	政策部男女参画・ 県民活動課長(現職)

心の持ちようで、楽しくなれる

若手職員の頃

入庁して最初の職場は、庁内の電算処理や情報化を進める部署で、職員の平均年齢が30代という、若手職員の多い職場でした。そのため、多くの先輩に、仕事のこと、社会のこと、仕事と家庭の両立など、さまざまなことを教えていただきました。その頃ご一緒させていただいた先輩とは今もお付き合いが続いており、未だに相談にのってもらっています。

周囲のサポートで乗り越えられた 子育て期

私自身、母親が保育士としてフルタイムで働いていたこともあり、学校行事は自営業をしていた父親が全て担当していました。当時は、クラスの中で父親が参加する家庭はほとんどなく、母親が働くことを当然と思う一方で、専業主婦の家庭に憧れたものです。

そのため、子育てと仕事の両立を図ることが目標となり、それが公務員を選んだ理由の一つでもありました。特に子どもが小さい頃は、できるだけ学校行事に参加したいと考えていました。

育児休業を一年取得し、復帰後は、同居している義父母の支援のもと、また、上司及び同僚の理解を得ながら、子育てをしました。そのおかげで、仕事を辞めようと思いつめることもなく、子どもの学校行事等にも参加できました。

後から知ったことですが、義父母の孫育てには、ご近所の方々や義母の妹(叔母)さん達のご協力もあったとのこと。多くの方に支えられた子育てだったと、改めて感謝しています。

壁を乗り越える方法

仕事を辞めようと思うほどの大きな壁はありませんでしたが、何度も思い悩むことはありました。

一つは、「迷惑をかけている」、「申し訳ない」と思う自分自身でした。義父母にお願いするときに、「すみません。ご迷惑をかけて」と繰り返す自分。「すみません。明日はお休みをいただきます」と職場で謝る自分。いつも申し訳ない気持ちで、その気持ちに飲み込まれそうになっていました。優しくされればされるほど、申し訳ないという気持ちは膨らむもので、自分でもどうしたら良いかわかりませんでした。

もう一つは、仕事に注力できていないのではないかという思いです。家庭を言い訳に仕事を疎かにしているのではないかという不安を常に持っていたように思います。

そんな時に言われたのが、「できないものはできない」であり、「素直に甘えなさい」でした。自分ができること、無理すればできること、無理してもできないことを考え、素直に「お願い」することが少しずつできるようになりました。ただし、お願いする以上は、信頼してお任せしよう決めました。

そうすると、気持ちが楽になり、お願いすることが少しずつ苦痛でなくなりました。自分の気持ちの持ちようで、辛くもなるし楽しくもなるのだとわかりました。

子どもが巣立つ時に、義母から「細かなことを言わず、任せてくれたのが良かった」と言われ、素直に甘え、お任せすることは、自分を楽にするだけではなく、相手を楽にするにもなるのだと知りました。

管理職として心がけていること

本県では、グループリーダー任用チャレンジ制度に応募し、選考を経て課長補佐に昇格する制度となっています。経験年数等による応募資格ができたとき、尊敬する女性の先輩職員に応募するよう勧められました。リーダーになることは責任が増えるということですが、その覚悟がないまま応募することはできず、「私なんて無理です」と応募しませんでした。

した。

しかし、進めてくださった先輩が苦勞ながらも一生懸命取り組んでいる姿を見て、責任から逃げている自分が恥ずかしくなり、思い切って応募しました。その後、課長補佐、副課長等を経て、今年度から所属長となりましたが、正直なところ、責任の重さばかり感じています。

そんな時に思い出すのが、尊敬する女性所属長の「皆が生き活きと仕事をしてくれるようにするのが、私の仕事」という言葉です。その方の下で、私自身が生き活きと積極的に、また楽しく仕事ができた体験から、部下が自分の意見をきちんとと言える職場、一人ひとりが特性に応じて能力が発揮できる職場、笑い声のある職場をマネジメントすることを心がけるようになりました。

それと、部下が意見を言い易いよう、適切な判断ができるよう、常に冷静であることを心がけています。

女性職員へのメッセージ

女性職員だけでなく、全ての若手職員へのメッセージとなりますが、自分の人生設計の中で、何が最も大切な、何を大切にしたいか、考えてみてください。自分の中で大切なもの、大切にしたいことが明らかになれば、あとはどう折り合いをつけるかです。周りのプレッシャーや人間関係に流され、自分を見失ってしまいうような時、自分の原点に立ち返ることができれば、自分を見失わずに済みます。また、そう考えることができれば、他者の価値観を否定することなく、尊重することができると思います。



佐賀県
男女参画・こども局長



かい なおみ
甲斐 直美

<プロフィール>

昭和 62 年	佐賀県入庁総務部人事課主事
平成 元 年	総務部唐津県税事務所主事
平成 2 年	商工労働部経営指導課主事
平成 4 年	総務部国際交流課主事
平成 8 年	長男出産(育児休業約10ヶ月)
平成 9 年	出納局用度管財課主査
平成 11 年	企画県民部 地域・情報政策課主査
平成 13 年	次男出産(育児休業約10ヶ月)
平成 15 年	経済部労働課主査
平成 16 年	くらし環境本部 こども課少子化対策担当係長
平成 18 年	// 環境課新エネルギー 導入推進担当係長
平成 20 年	統括本部政策監グループ副課長
平成 23 年	くらし環境本部くらしの安全安心課参事
平成 25 年	// くらしの安全安心課長
平成 27 年	// こども未来課長
平成 29 年	地域交流部副部長
平成 30 年	総務部副部長
平成 31 年	男女参画・こども局長(現職)

先のことは心配しな

いで。「今」を大切にしていれば大丈夫。

若手職員の時

初めて配属された人事課給与係では、制度運用を間違っただけで、他部署から提出される書類を厳しくチェック。間違いを指摘する口調も多分きつい感じだったと思います。

県税事務所に異動すると、様々な苦情や相談を受けるようになり、制度に則り対処しつつ、相手の気持ちになって思いを巡らすことも覚えていきました。

事業を大量に抱えながら初めて予算や庶務を担当した課で、長時間勤務を余儀なくされていた頃、出納局から「間違っています」とだけ書かれて戻ってきた書類に悲しくなりました。「どこがどう違っているのか教えてほしかった……」

この時、「自分が担当する業務は県庁の中で多分自分が一番詳しくなれるはず。間違っている人がいたり、外部から尋ねられたりしたら、分かりやすく丁寧に親切に教えよう」と心に刻みました。

周囲のサポートで乗り越えられた子育て期

子育ては期間限定と言われますが、結構長くもあります。小さい頃は身の回りの世話で忙しく、成長するにつれ、人として向き合うことがより必要になってきます。大変さもあわせて楽しむぐらいの余裕を持ちたいところですが、思ったとおりにいかないことばかり。自分の仕事が忙しく余裕がない時ほど、問題が発生します。そこはぐっと冷静に、どう選択しよう対応するか、自分にも人としての力がついている時です。

若い頃は、「人に迷惑をかけてはいけない」という思いが強く、「自分のことは自分でちゃんとやりたいし、そうすべき」と思っていました。これでは、子育て中でなくても行き詰まります。

ぜひ受援力を高めていきましょう。

職場でも色々な方に助けていただきまし

た。議会答弁の部長打ち合わせの順番待ちで、他課の上席の方に「すみませんが、保育園のお迎えの都合で、先にさせていただきませんか？」とお願いし、快く譲っていただいたこともあります。

しっかりと頭を下げをお願いし、感謝の気持ちを忘れないこと。これがコツです。「引け目」や「罪悪感」ではなく、「感謝」です。自分がお世話になった分は、その方に直接でなくても、どこかで誰かにお返しをしようという心で留めます。そして完璧を目指さないこと。ギリギリまで頑張るより、余力と笑顔がある方がみんなの幸せにつながります。

夫婦でもよく話し合い、互いに支え合えるといいと思います。仕事でダメージを受け夜遅く帰宅した日、用意されていた私のご飯を見て、思わず涙が出ました。その時の気持ちは忘れません。

壁を乗り越える方法

仕事が思うようにいかなくて、自分のダメージ加減を悔しく思ったり、苦情に落ち込んだりと、仕事を通してあまり嬉しくない、できれば感じずに済ませたい感情が尾を引くときがあります。

そんな時は、まず自分の感情を正面から受け止めるようにします。心の内を、じっと見つめます。自分が何に傷ついたり、落ち込んだり、腹を立てたりしているのか、はっきりわかると楽になれます。そこに自分の見栄だったり、勝手な思い込みだったり……を発見すると、「何だ、こんなものに振り回されていたのか」、理屈ではなくストンとおなか

に落ちた時、スッキリします。気持ちに整理がついたら、あとは、物事そのものに向き合っ、落ち着いて考え、対処するようにしていきます。

また、先輩や同僚に恵まれた職場です。率直に尋ねたり意見交換したりすることを大事にしています。

管理職の魅力

管理職になって実感したのは、チームで仕事をする楽しさです。管理職でなくても、後輩ができて、係長になって、と段階的にチームを意識することが多くなっていきます。「このチームと一緒にいい仕事をしてこう！」という気持ちになります。いろんなタイプの人の集まりだから大変な面もありますが面白く、一つ役職が上に行くと、上司のこともよく見えてきます。こういうことを考えて仕事をしているんだ、こういうふうには部下を育てているんだ、と色々な方の色々なやり方が見えてきます。自分はそのとおりにできなくても、改めて自分の苦しいことに気づかされたり、困った時も「あの人がいたらどうするかな」という視点を与えてもらえたりします。

女性職員へのメッセージ

自信を持って新しい仕事や役職に飛び込んでいってほしいと思います。

管理職になることについて、女性の方が男性と比べ躊躇しがちとよく言われます。これまでの環境も影響しているかもしれません。例えば「女の子らしく優しい子に育てほしい」という期待、「細かいところによく気がついて女の子らしいね」「家事が得意で女性らしい」といった褒め言葉。知らない内に「らしく」を沢山背負い過ぎていませんか。「人に優しくできる」「気配りや家事ができる」は男性でも長所になりますよね。同様に男性も男性ならではの期待に縛られがちです。

性別などによるステレオタイプの期待が重荷になっていないか点検し、自分も他者も縛ることなく、伸び伸びと力を発揮していってほしいと思います。

少しくらい自信がなくても、必要に迫られたら、工夫する力が湧いてきます。

先のことは心配しなくて大丈夫。

「今」を大切にしていってください。



きど りさ
城門 理紗

<プロフィール>

平成 8年	南関町入庁・延寿荘勤務
平成 14年	教育委員会給食センター主事
平成 18年	総務課管理契約係主査
平成 22年	住民課住民税係主査
平成 26年	会計課出納係長
平成 30年	まちづくり課 まちづくり推進係長
令和 2年	まちづくり課課長補佐兼 まち・ひと・しごと 総合戦略推進室長

自分次第で、仕事も 環境も違ってみえる

経歴

大学卒業後、民間企業、教育現場などを経て、27歳で入庁しました。

最初は、町直営の養護老人ホームでの介助員としての業務でした。何の知識も経験もないまま、お年寄りとどのように向き合えばよいか分からず、先輩職員さんを見様見真似、また試行錯誤の毎日でした。慣れないうえ夜勤もあり辛かったことを思い出します。ただ振り返ると、介護のことや老人福祉について、わずかでも理解することができ、よい経験であったと思います。老人ホームは9年近く在籍しましたが、その間に、結婚・出産をし、産休・育休を取得しました。

その後学校給食センター主事、総務課、税務住民課、会計課を巡り、現在まちづくり課に所属しています。

行政職場において人事異動は転職と同じくらい業務が異なり、その都度、右往左往しますが、新しいことへのスタートのチャンスと考えやってきました。

仕事と子育ての両立

子育ては大変な仕事だと思います。子どもは一人(娘)ですが、それでも職場の方の理解や家族の協力なしでは到底できなかったと思います。就学前までは、頻繁に発熱するなど体調も不安定です。娘が3歳の時にシングルとなり、さらに両親の支えが必要となりました。幸い実家は個人事業を営んでいたもので、融通がききましたが、協力を得られなかったら仕事を続けられなかったかもしれません。また、同じような立場のママ友が色々なことで相談にのってくれたり、励ましてくれたりしたことも大きかったと思います。そう考えれば、多くの人のおかげで育児、また仕事との両立ができたと思えます。そして逆に、子供がいたから仕事も頑張ってきたとも言えます。

仕事の取り組み方・チャレンジできる職場

行政の仕事はかなり幅広く異動もあるので、時には自分に向いていないと感じることもや、業務の難易度や量に面食らうこともあります。いずれにしても、楽で面白いばかりの部署などありません。つまらない、嫌だなと思っても、仕事なので逃げる訳にはいかない、ならばどうしたらやりやすくなるか?合理的にやれるか?ということを考え、改革していくことを試みます。やるのは自分なのだから、少しでも効率よく、出来れば楽しんでやるような気持ちで臨めると、同じ仕事でも違ってくるような気がします。

それと目標を置くこともモチベーションを上げる一手ではないでしょうか。

今日明日の小さいものと、複数年かけての大きいもの、また理想とする先輩など目指す人物像も、何か迷ったり落ち込んだりした時の道標となってくれると思います。どこの職場にも一人は、凛としてカッコいい先輩がいるものです。私自身、見た目だけでなく仕事に対する姿勢については生き方に憧れ、目指す先輩がいます。仕事に対して厳しいけど、御自身にはそれ以上に厳しいストイックな方です。いまだに先輩の足元にも及びませんが、自己研鑽を続けていきたいです。

人との向き合い方

仕事の大変さ以上に問題になるのが、人間関係だと思います。精神的に鬱状態になる原因の多くは人間関係に起因すると聞きます。最近増えているリモートワークなら避けることもできるかもしれませんが、仕事に限らずどこの社会でも人との関わりはあり、悩みはつきません。視点を変えれば、人間関係が円滑にいけば、相当のことは乗り越えられると思います。どこにでも自分と合わない性格の人や、価値観や考え方の異なる人がいま

す。時には悪意をもって人を傷つけるような人もいます。そんな人と一緒に仕事をすると仕事より、そちらにエネルギーを費やす羽目にもなりかねません。単純な意見の相違や誤解なら、解決もできますが、人間の内面はそう簡単ではありません。一つだけ分かっていることは、「他人は変えられない」ということ。ならば、自分が変わるしかありません。考え方・見方を少し変えることで、幾らか楽になることがあります。全く立場の違う人に相談するのも、違った角度からの意見がヒントになったりします。他に書籍から教えられること、気付かされることも多く、私の経験においても、酷く落ち込みふさぎ込んだ時に、本から勇気や元気、一歩のきっかけを得たことが幾度もあります。最近では、心の痛みに沿った内容のものも多く見かけます。もちろん仕事に関する実用書もありますし、アナログではありますが読書はお勧めします。

女性職員へのメッセージ

女性だから、男性だから、という時代ではなくなりました。ただ出産だけは女性のみが経験するものですが、産前産後休暇や育児休暇など待遇が改善されてきました。家事や育児を男性(夫)が分担し、仕事復帰もしやすくなってきたと思います。女性として母としての視点を持ちつつ、いい具合に仕事に活かせることができれば、自分自身にとっても職場にとってもプラスになり得ると考えます。

まずは自分の置かれた立場で任された業務の遂行をすること。そして少しずつでも向上心を持ってスキルアップしていくことを目指して日々進んでいきましょう。私がずっと目標にしていることは、職場の人に「一緒に仕事したい」と思ってもらえる人になりたいということです。信頼関係を築くのは自分自身の言動によると肝に銘じています。