

# 「道庁・ロールモデル・女子。」

## ～道職員活躍事例集(女性編①)～

【今回のテーマ】

仕事も子育ても頑張ってます。



## はじめに

北海道において、活力ある経済や地域社会を実現していくためには、全道各地の女性の皆さんが様々な分野で活躍していただくことが大切です。

社会のあらゆる分野で女性が一層活躍できる環境づくりのためには、仕事と子育ての両立をはじめ、ワークライフバランスの実現に道内の企業や自治体の皆様が主体的に取り組んでいただく必要があります、そのためにも、道庁自らが率先して、様々な取組を進めていかなければなりません。

このため、先日、幅広い分野でいろいろと悩み考えながら頑張っている、道庁内の子育て真っ最中の女性職員の方々と懇談の機会を持ち、皆さんから生の声をお聞きし、こうした声を職員の皆さんやこれから道職員を目指そうという方々に広く伝えていく必要があると思いました。

この「道職員活躍事例集」は、1人ひとりの女性職員の皆さんが、どのような思いで仕事と子育てに向き合い、取り組んできたかについての体験談をまとめたものです。

この事例集が、女性活躍の促進や北海道の活性化につながるきっかけの一つとなることを願っています。

平成26年12月19日

北海道知事 高橋 はるみ

# 目次

- 北海道監査委員【行政】  
竹谷 千里（長女 26歳） ..... 3  
管理職・組織の長としての経験、部下の育成、女性登用について
- 水産林務部水産局水産経営課  
構造改革担当課長【水産】  
伊東 尚美（長男29歳、長女27歳） ..... 11  
管理職・専門職としての経験、昇任時の心境、子どもを連れて転勤
- 農政部農政課主幹（酪農学園派遣）【農業経済】  
鈴木 章代（長女 高2、次女 中2） ..... 15  
専門職としての経験、昇任時の心境、子どもを連れて転勤
- 空知総合振興局保健環境部保健行政室  
生活衛生課主査【獣医師】  
菊池 志帆（長女 小2、長男 4歳） ..... 19  
専門職としての経験、育児短時間勤務の活用、趣味との両立
- 石狩振興局保健環境部児童相談室  
子ども支援課児童福祉司【行政】  
丸田 路（長女 小4） ..... 23  
福祉分野で活躍、子どもを連れて転勤、育児短時間勤務の活用
- 総合政策部知事室国際課主査【行政】  
後藤 知佳子（長男 小3） ..... 27  
子どもを連れて転勤、育児中の状況、昇任時の心境
- 【参考】道における女性職員の活躍に向けた取組について  
（平成26年3月策定「人事施策に関する基本方針」Ⅲの4）  
..... 31

## ☆巻頭インタビュー

北海道監査委員

竹谷 千里  
(S53年採用・一般行政)



### ○主な経歴

昭和53年4月 衛生部衛生施設課  
昭和59年4月 総務部地方振興室地方課  
昭和62年 結婚  
昭和63年3月 長女誕生  
平成 3年6月 企画振興部調整課  
平成 6年4月 長女小学校入学  
平成 7年6月 企画振興部地域振興室地域振興課主査  
平成 9年6月 総合企画部政策室主査  
平成12年4月 経済部観光振興課長補佐  
平成14年4月 総合企画部地域振興室市町村課長補佐  
平成16年4月 企画振興部計画室主幹  
平成17年4月 企画振興部総務課参事  
平成19年6月 知事政策部知事室広報広聴課長  
平成21年4月 経済部観光局次長  
平成22年4月 経済部観光局国際観光担当局長  
平成23年6月 留萌振興局長  
平成25年4月 環境生活部長  
平成26年4月 北海道監査委員

聞き手：人事課 高見 里佳 主査（一児の母）  
池田 綾乃 主任（夢見る独身）

## 描いていたキャリアプラン・管理職としての経験について

高見:今日は、今までのキャリアや仕事についての考え方、子育てなどについてお伺いしようと思っています。ではよろしくお願います。

池田:まず、竹谷委員は留萌振興局長や環境生活部長といった部長職をいろいろとご経験されていますが、入庁された時にご自身がそこまでの役職に就くことはイメージされていましたか。

竹谷:私、学生の時は、3年勤めたり、5年勤めたりした人はすごいなというくらい感じだったんですよ。そういう意味では、上昇志向はなかったですね。もちろん、目の前の仕事が面白いとか、それを一生懸命やろうという意識はありましたけど、その先に自分が昇任していくということは、思い描いてなかったですね。

高見:その先をイメージした時期などはありますか。

竹谷:ずーっとなかったように思います。ただ、初めて管理職になったのが、観光の課長補佐だったのですが、その時に同じ部署でも職が変わるとそれぞれ違った面白みがあるんだなと感じました。

例えば課長補佐という仕事は、担当あるいは係長の時とはまた違った仕事の楽しさがあるんだなと。職によって、できる仕事の質が変わるといえるか、モチベーションの持ち方の違いといえるか、そういうものを感じましたね。

そういった意味では、留萌での振興局長としての仕事は楽しかったですね。振興局長という仕事は、ある意味、その地域のことは振興局長の判断で、ほとんどのことを決められるので、責任が重い反面、とてもやりがいがあり、仕事として楽しかったですね。

皆さんにも様々な仕事や、いろんな役職の面白さをわかってほしいので、自信がないとか思わずに、より上を目指して頑張りたいと、今となっては思いますね。

池田:それぞれの役職でそれぞれの面白みがあったということでしたが、逆に昇任する時に一番ハードルが高かったのはどの時点なんですか。

竹谷:ハードルが高いというより燃えたのは、振興局長になった時ですね(笑)。

というのも、振興局長というのはさっきも言いましたが、その地域のことはそこで決められるので、心して行かなきゃいけないなということもあったし、地域の人と一緒にやってこんな事もあんな事も、いろんな事をやりたいなという思いを持って赴任しました。

おまけに、地域に出るのが初めてだったので、一層思いが強かったんだと思います。

高見:振興局の仕事は幅広いですよ。その地域の全てですもんね。

竹谷:それまでに経験した行政分野といえば、総合企画と観光、それと昔の衛生部、今の環境生活部しか知らないの、農政知らない、建設知らない、水産知らない、保健福祉知らないという、知らない分野がたくさんあって不安はありました。

でも、振興局長というのは、それぞれのプロパーの方が持分の仕事をしてくれて、振興局長まで上がってきた時には、物事を俯瞰して見て、道全体あるいはその地域の状況に応じて、必要な正しい方向に答えを出すというバランス感覚と、何よりもその地域のためにという思いがあれば、それぞれの仕事の方向を判断できるのかなというのは、なってみてすごく思いました。なんて、内心、汗かきながら答えていますけど(笑)。



## 印象に残っている仕事・留萌振興局での仕事について

高見：私も将来のことを考えた時に、例えば、もし自分が管理職になった時、それこそ、先ほどおっしゃられたように、正しい判断ができるんだろうかというところをすごく不安に感じているのですが、そういう不安は、例えば課長補佐に昇任した時に感じたりしていませんか。

竹谷：課長補佐になる時より、部長になる時かな。ある先輩に、大丈夫かな？と相談した時に、今まで何十年もずっと道職員をしてきたんでしょ。その中で必要な判断力や知識が培われているんだから、できないと思う方がこれまでの自分に、もっと言えば、やってきた仕事に失礼じゃないのと言われたんですよ。その言葉で不安がずっと消えました。

それと、私が若い頃からずっと思ってきたことは、道職員は今まで何十万人といただろうと。そのたくさんの人たちの中で、私より前にその職で仕事をしていた人がいるということは、私にもできないわけではないんじゃないかということです。

もちろん、私より優れた人はたくさんいたかもしれないけれど、でも、もしかしたら、私と同じくらい、あるいはそうじゃない人もたくさんいたかもしれない。その中の一人なんだから、私一人が劣っていて何もできないということはないんじゃないかと。そう思いませんか？

高見：なるほど。



振興局職員による「よりみちバンド」

池田：では、今までいろいろなお仕事をされてきた中で、一番印象に残っているのはどういうお仕事ですか？

竹谷：入庁して最初の職場では、仕事のイロハを教えてくださいましたし、マスコミの方とのお付き合いの多い広報広聴課長の仕事、他にもいろいろありますが、やはり留萌振興局長の時の仕事かな。留萌振興局では、地域の方々と一緒になって、ずいぶんいろんなことをやってきました。

今年、成績顕著な職員ということで『よりみちの駅』事業に携わった平成25年度の職員の皆さんが職員表彰されましたよね。

あれは私の前の振興局長が、留萌市内に「道の駅」がないと。それじゃ、振興局建物を『よりみちの駅』にして、地域の方に身近に使っていただく。そのために、もちろん職員も住民の方にとって身近なものにならなきゃいけない、ということでおいていってくれた事業なんですね。

そこで、その立ち上げの前に私が行って、在任した2年の間には、振興局の中で結婚式をやったり、物産展をやったり、クリスマスの催し物ということで、山からエゾマツを切ってきてもらって、それをクリスマスツリーにして、職員の皆さんでサンタクロースの格好をして、音楽演奏をやって、たくさんの方に聞いていただいたりしましたね。

あと、『よりみちの駅』のメンバーは横断的に職員が関わっているので、例えば、ある部署の特定の啓発事業にあわせて、『よりみちの駅』のメンバーが、コンサートを催したり、飲み物を提供したり。全庁一丸となって、楽しいメニューをそろえて実施したので、住民の方にもたくさん来てもらって、振興局がとても身近になったという評価をいただきました。

他にも、除雪した雪を庁舎の駐車場に集め、実行委員会を立ち上げ、建設業の方々に協力していただいて、雪の迷路を作ったりして新たな冬の祭りもできました。



振興局の駐車場に雪の迷路出現

協力していただいた方々も、雪の迷路なんて初めてなので、引き受けたはいいいけれど、最初は不安でどうしようということだったようですけれど、建設業の技術をつないでいくことにもなるということで、結果大変喜んで協力いただきました。

子どもたちも、迷路の最後を滑り台で終わらせ、迷路を回らないと滑れないルールにしたので、みんな汗だくになって何回も迷路を回るなど、大騒ぎでした。

そういった催しは旭川より北の方では初めてだったらしく、住民の方々にすごく喜んでいただいて今も続いています。

これらは、職員の皆さんがこんなことをやったら楽しいんじゃないか、いいんじゃないかと思うことがあったら積極的に発言してもらい、まわりはできるだけそれを否定しないで、やれる方法を考えていこうという雰囲気の中でできたことで、地域の方にも非常に喜んでもらったというのが、うれしい思い出です。

高見：メンバーにとっての達成感もありますよね。振興局でも、私は保健所だったんですが、他の課が何をやっているのか全くわからなかったの、そういう横のつながりがあれば、みんなで盛り上げていけて、すごく楽しいですね。

竹谷：そうですね。保健所の人、建設の人、教育局の人もちろん一緒になって、本来業務と違うかもしれないけれど、みんなでアイデアを出しながら、事業をやったのは、非常に一体感もあったし楽しかったですね。



「よりみちの駅」事業は職員表彰を受けました

高見：聞いていても、すごく楽しそうです。採用前の人は地方勤務や転勤に対するマイナスのイメージがすごく大きくて、不安に思っている人も多いので、転勤について、例えば留萌に行って楽しかったよとか、そういうお話は聞く機会があるとありがたいですね。

竹谷：留萌に行って思ったのは、道職員の仕事の楽しさの醍醐味は、地域にあるんじゃないかなということ。

だけど、本庁と振興局の間は、もしかしたらちょっと意識の差があって、地域勤務の人にしたら、本庁の人は地域の辛さなんてわかんないよ、みたいな意識があって、本庁は本庁で、振興局は何を考えているのかわかんないよ、みたいな意識のずれがあるじゃないですか。

だから、地域と本庁の両方の辛さと楽しさを職員の皆さんに知ってもらいたいと思うので、地域に行ったり、本庁で仕事をしたりという人事異動がうまくできればいいな、と思いますね。



留萌市・小平町名土歌謡大会

## 仕事でのモットー・モチベーションの維持・部下の育成について

池田：今まで長くお仕事をされてきた中で、仕事をする上でのモットーや、意識してきたことは、何かありますか。

竹谷：自分がこういうことをやりたいと思った時には、3回なぜなぜなぜを繰り返せということかな。

子どもが大人になぜ？という質問をした時、たいてい大人は、最初のなぜには答えられるけど、なぜなぜなぜと3つ問われたら、3つ目はなかなか答えられない、という文章を読んだんですよ。これだなと思って。

進めたい仕事があって違う部署の人や、あるいは外部の人と仕事をする時に、できないとか難しいとか言われたら、なぜ？と聞く。3回聞いて3回答えられたら、とりあえずあきらめて1回帰ってくる。それは部下の皆さんにも何度か言いましたね。3回答えてくれたら帰ってきていいけど、それまで帰ってくるんじゃないよと。帰ってきて、自分なりに納得してそうかなと思うときももちろんあるし、さらに、もう一回組み立て直して行ったり。それで最初ダメだったことがOKになったこともありますよ。

あと、変な遠慮や自信のなさや、なるべく自分の中で克服しようと思っていました。例えば、女性で初めてだからといって、臆せず、別に男も女もキャラクターの一つなんだから、と前向きに仕事をしようというのはありましたね。



全日本玉入れ大会（和寒町）に参加  
（ブービー賞ゲット！）

池田：では、長くお仕事を続けてこられた理由、モチベーションはどのようなことですか。

竹谷：道庁っていろんな仕事ができますよね。人の生活のほぼ全てをカバーする仕事をしてるから、ある仕事をしていても次に例えば観光の仕事をしたり、あるいは市町村の行財政の仕事をしたりと、この組織の中でいろんな分野の仕事ができて、いろんな経験ができることが非常に面白くて、それが長く勤められた理由でもあるかなと思います。

池田：私は採用時、税務でしたが、新採用職員研修の時に一緒だった事業部の人や、自分は何億円の事業を担当しているとか話しているのを聞いて、私たち税務の職員は数万円の自動車税を徴収するのに大変な思いをしているのに、一度税務で税金を徴収する経験もしてみたいのに、と思ったこともあります。

いろんな立場で仕事をする、仕事を違った角度から見ることで、面白いですよね。

竹谷：そうそう。さっきの地域と本庁もそうだし、税を徴収する苦労と、使う苦労だってあるものね。そういう意味ではほんとうにいろんなことが経験できる。

もう一つ。職員の皆さんにはなるべく若いうちに仕事の成功体験を持ってもらいたいと思います。すごく苦労して、辛かったけれど、うまくいって地域の人に喜んでもらえた、仲間と一緒に喜び合えたという成功体験があると、次の時はその辛さまでは耐えられるでしょ。その先の喜びを知っているから。

そういう環境づくりを管理職はもちろん、みんなで協力して作ってほしいですね。



入庁3年目でこの本の執筆者に名を連ねてもらいました

高見：モチベーションもあがりますね。辛いことも耐えられるようになるし。

竹谷：ほんと歯を食いしばって、「く〜っ。」と思ってその次は、もうそこまでは全然平気で耐えられますからね。意外と私はお調子者だから、何でも、うまく行ったと思っちゃうタイプなので、自分で勝手に成功体験にしちゃう(笑)。

高見：大事なことです。細かなことでも自分の中で。

竹谷：毎日の仕事の中で、「自分の仕事」としてその仕事に取り組みれば、なんか違ったものとか違った工夫とかその中に楽しさを見つけられることが出てくると思うんですね。

だから、自分の仕事の中に、自分なりの楽しさややりがいをどうやって見つけるか。それも必要かなと思いますね。

池田：では、今まで、部下を育てる上で、心がけていたことはどんなことですか。

竹谷：職員の皆さんが何か自分で考えて言ってきたことを、頭から否定しないことかな。

難しい仕事であればあるほどできるだけ考えを聞いて議論をして、みんなで納得して、仕事を進めたいと思ってきました。

もちろん、物事によっては、議論の余地なく、答えはコレ！と言い切らなくちゃならないこともありますけどね。



娘と一緒に踊りました

高見：では、子育てとの両立という側面でも伺いたいのですが、子どもを産む時期について皆さん迷いがあるのではと思うのですが、どのように考えていましたか？

竹谷：私は32歳で結婚して33歳で子どもができたので、もうそんなに早い時期じゃなかったの、あまり悩まず産もうと思いましたが、やはり皆さん迷いますよね。当時はまだ産前産後休暇の8週ずつだけだったけれど、それだけ休んで、そのあと子育てしてというのは、職場に対して迷惑をかけるんじゃないか、とか。

でも子どもは欲しかったし、産むしかない年齢だったので思い切りました。

高見：では、次に、育児休業について伺います。今育児休業は3歳までとれますが、どれくらいの期間がいいかと言ったらおかしですが、どれくらいの期間だと復職しやすいと考えますか？

竹谷：どのくらいがいいのかというのはそれぞれの家庭や子どもの状況で違うと思うので、一概には言えないですが、3年は長すぎかなと思います。

よく、子どもが小さな時は、母親がずっとそばにいて育てることが必要だという人がいて、そうできない親はどこかで罪の意識を持ってしまいますよね。私もそうでした。

でも、私、気付いたんですよ。1年365日は52週あるでしょ。土日がお休みだと104日、有給休暇が20日あるから全部でお休みは124日。それに休日とかを入れると、約140日。全部休めれば、という実際には実現できないかもしれない前提の上ではあるけれど、365分の140というと、3日に1日は子どもと一緒にいられるんですよ。

そう考えた時に、一緒にいる時は100%子どもに愛情を注げば子どもはしっかり受け止めてくれる、と思った時に、ストンと落ちたんですよ。

## 女性登用・女性が働きやすい環境づくりに ついて

高見：たしかに3日に1日一緒にいられるのであればいいかなと思えますね。

竹谷：子どもは意外と強い存在で、小さくても、大人が考えてるよりずっと大人だというのが私の実感です。

自分の体験上もそうでしたし、私の部下で、下の子が小学校の5～6年で、上の子が中学生か高校生かの娘さんがいる時に転勤の話があった人がいました。すごく悩んでいたのでも、子どもたちに話してみたらとアドバイスし、話してみたところ、子どもたちは「大丈夫、お母さん。私たちちゃんと支えるから」と言ってくれて、彼女は今も転勤・昇任して良かったと言っています。

子どもは、本当に小さな時は別として、心の方を言えば、親が思うより、しっかりしているものなので、親の悩みとか思いを子どもに話すことも大切かと思えます。そんな中で、知らなかった子どもの思いや悩みがわかるっていうことも多いですし。

高見：うちの娘（14歳）も自分が母親の相談相手だと思ってるみたいで、愚痴があるなら言うてごらん、と。対等な関係で母親を支えなきゃという気持ちもあって、応援してくれているので、たしかに、子どもに親の思いを話してみることは大切ですね。

竹谷：ほんとにそうですね。



母親っ子だった娘は、ただ今ベルギー勤務中

高見：あと、国でも女性登用についてすごい勢いで進められていますけど、これに関して、何か思われていることはありますか？

竹谷：女性登用は良いことだと思います。女性も男性と同じように仕事をしていくという環境が今はだいぶできて来ていると思いますが、これまでは、男性と女性を比べたら男性の方が優先して昇任するということが多かったけど、これからは平等に、あるいは今まで遅れていた分、少し女性を優先しようかということだと思っているので、それはそういう時期ということでもとてもいいと思います。

ただ、だからといって女性の数だけ増やせばいいんじゃないかと、もしかしたら女性は今まで職場で訓練を受けていなかったり、男性と同じように仕事をさせてもらえていないということがあるとしたら、そこはちゃんと仕事をさせてもらった上で、昇任とか女性の登用をしていかないと、登用された女性も辛いし、周りも辛いと思います。

女性登用は良いことだと思うけれど、それには男性と女性と区別なく育てていくという体制をしっかりと整えた上でだと思えますね。道に関して言えば、以前は、支庁の地方係（現市町村係）は、なかなか女性が配置されないところだったけれど、30年くらい前に全支庁にやっと一人ずつ配置されて、それからいろいろな部署でも着々と女性の職員を育ててきてるのかなと思います。

これからは女性も普通に昇任をして力が発揮できるというのは、とてもいいことだなと思いますね。

高見：はい。時間はかかりますけど、職員数と同じ割合で増えていけば、半々になっていきますよね。

私が入った時は、女性はまず庶務担当からという部分があって、周りの年配の女性職員の多くは、当然庶務しかやっていたのが、20年でここまで変わってきています。これからまた10年後20年後だと、全然違いますよね。

## 後輩職員にメッセージ

池田：最後になりますが、後輩職員に何かアドバイスをいただければと思います。

竹谷：自分が仕事をする上で、こうした方がいいんじゃないかということがあったら、遠慮せずに周りの上司や先輩に話をして、そして議論をして欲しいと思います。

今の若い人は、あまり人の気持ちの中にずかずか入っていかないでしょ。同年代の人が職場にあまりいないというのもあるのかもしれないけれど、仕事の上でも意外に淡白で。自分である程度形を作ったら、周りに説明して進んでいって、ガンガン議論をする中で理解していくこともあるので、皆さんには職場で議論しながら仕事をしてほしいと思いますね。

自分なりのやり方でスーッと通っていくと、いつまでも自分の枠の中で収まってしまって、他の人に叩かれながら議論したことだとか、もらったノウハウだとか、そういう経験を積むことができないまま年を重ねてしまうという心配が私にはあるんですよ。

だから、仕事上で自分がこうしたい、すべきと考えたことを職場の中で活発に議論してほしいし、管理職の方にはそんな環境づくりに努めてほしいですね。

あとは、やはり、仕事の中にいかに自分が面白さを発見して「自分の仕事」としてそれをやっていくかということ。やらされているんじゃないかってね。そういう仕事の仕方をしてほしいです。

高見・池田：今日は本当に貴重なお話、ありがとうございました。



竹谷：そうですね。私よりも上の女性職員は、庶務しかやっていないのに、突然事業担当の係長になれと。

でも、やったこともないのに、わかりましたとは言えないですよ。それで断った女性もけっこういたという話なので、皆さんみたいに、子どもができて頑張っている世代の人たちが増えているのは嬉しいし、これからも頑張りたいと思います。

高見：ありがとうございます。子育てとの両立となると、私のように親が側にいる人と、そうじゃない人は全然環境も違うので、個人差がものすごく大きいので、そこが異動を考える上でも難しいですよ。それぞれの考え方も違いますし。

竹谷：自分が異動してすぐ午前2時3時までの残業があった時に、子どもが2歳で保育園が変わった時で、新しい保育園に対応できず、すごく辛い時期がありました。自分の仕事がよくわからないから、どこで人に頼んでいいものなのか、どこまでやらなきゃいけないのかわからなかったり。子どもが保育園や小学校に入る1年前に異動できれば、入学時には仕事は2年目になるので、自分の仕事を調整しながら、少し余裕をもって、子どもの面倒もみられる、そんな考慮をして人事異動をしたこともありました。

高見：自分と子どもが同じタイミングで新しい環境だとやはり厳しいけれど、上司からもそう思ってもらえることは少ないと思います。自分の思いをなかなか伝えられないのもあるし、遠慮もあるし。そういうことが伝えやすい環境になっていけば、もっと働きやすいですね。

竹谷：そうですね。でもそういうことを話したらいいよと言われても、自分にしてみたら経験がないからわからないですよ。子どもも自分も新しい環境に同時になってみて辛い思いをして初めて言える。だから先輩である、それを経験した人が、そういうことを伝えていかないといけないのかなと思いますね。

水産林務部水産局  
水産経営課  
構造改革担当課長

伊東 尚美  
(S56年採用・水産)

### ○主な経歴

- 昭和56年 4月 北海道連合海区漁業調整委員会  
(水産部漁業調整課併任)
- 昭和57年 4月 水産部漁政課などを歴任
- 昭和58年 結婚
- 昭和60年 9月 長男出産、姑と同居
- 昭和62年12月 長女出産
- 平成 4年 4月 後志支庁経済部水産課水産係長などを歴任  
(昇任・夫を残し、姑と6歳と4歳の子を連れて転勤)
- 平成 7年 6月 後志支庁経済部水産課漁政係長
- 平成 8年 4月 水産部漁場整備課工事管理係長などを歴任
- 平成11年 5月 経済部総務課企画調整室主査
- 平成13年 4月 水産林務部栽培振興課構造改善係長
- 平成15年 6月 胆振海区漁業調整委員会事務局長(昇任・単身赴任)
- 平成17年 4月 夫も単身赴任  
(自宅に高校3年の長女と89歳の姑が残る。)
- 平成18年 4月 北海道内水面漁場管理委員会事務局長
- 平成19年 6月 水産林務部水産局水産経営課主幹
- 平成19年 秋 91歳の姑が役目を終え群馬県の義姉の元へ
- 平成21年 4月 水産林務部総務課主幹
- 平成23年 6月 総合政策部総合研究機構運営支援室参事  
(昇任・道総研函館水産試験場派遣)  
夫退職
- 平成25年 4月 水産林務部水産経営課担当課長

### ○現在の仕事

水産技術職のため、水産関係の部署での仕事がほとんどでした。

子育て期に配慮していただき、議会や予算で残業をしなくて済む、国の補助事業にかかる業務を担当しました。結局、その時身につけた専門知識が活かされ、現在も国の補助事業に関する業務の担当課長です。

### Q 道職員になった理由、入庁後の印象

当時、大学4年卒女子の求人は少なく、道庁の他に内定をもらったのは民間1社(技術職)のみでした。人前で話すのが苦手だったため、話す訓練ができそうな道庁を選びました。

公務員になった友人は結婚・出産を経ても働いていますが、民間企業に勤めた友人は結婚と同時に辞めていき、公務員を選択して良かったと思いました。

### Q 最も印象に残っている仕事

共働きでしたので、仕事を辞めても生活に困るわけではなく、いつ辞めても良いというくらいの気持ちで、男性職員が言いづらいことも発言してきたつもりです。

古い体質の職場では、改善を提案しましたが、上司に受け入れられなかった事があります。しかし、その後、不祥事などもあって、全庁的に改善されることになり、以前の上司から、「あの時の貴方の考えは正しかったと判った。」と言ってもらえました。



今の職場です



大沼公園でリフレッシュ

### Q 描いていたキャリアプラン

最初の職場では、仕事を教えてくれる人がいなくて、毎日怒られてばかりでしたが、「とりあえず3か月は頑張ろう。1年は頑張ろう。」と続けてきました。

2年目は仕事に慣れてきて、20年間働くことを目標にしました。

いつのまにか、33年経っていました。

なので、キャリアプランはただ続ける事のみでした(笑)。

### Q 結婚時の仕事の状況など

夫は仕事が忙しく、家事や学校行事の参加はほとんど期待できませんでしたが、私が働くことに文句を言わず理解があったお陰で、仕事を続ける事ができました。

もちろん、家事を姑にお願いしたこと、子供達と姑が健康だったことが、続ける事ができた一番の理由ですが。

### Q 育児中の状況や環境・心境の変化

入庁3年半で第1子を出産しましたが、まだ仕事の量も少なく、周囲に配慮してもらいました。2人目を出産した直後、急に仕事が忙しくなり、やむを得ずあまり残業のない係に異動させてもらいました。

やっと巡ってきた「注目される仕事」を手放すのは残念でしたが、仕事を替わってくれる人はいても、母親の替わりはいません。

### Q 昇任時の状況、心境、苦勞

子供が6歳と4歳の時に、係長に昇任して転勤しました。

責任ある立場になったため、姑を全面的に頼りにして、残業、出張、家に帰ってから勉強で、仕事漬けの日々でした。

肉体的には大変でしたが、思い切り仕事ができただけ分、精神的には少し楽だったかもしれません。



娘が初任給から4万円



東京の息子から母の日に

### Q 転勤について

二度目の転勤は、子供の大学・高校受験に、更には夫の転勤も重なり、いよいよ自分が辞めるしかないと思いました。

姑は既に89歳と高齢になり、一度目の転勤の時のように頼りにするわけには行きませんでした。子供達の方がしっかりしていて、なんとか乗り切ってくれました。

### Q 仕事を続けていく上での苦勞など

仕事を通じていろいろな方と話げできました。また困難な仕事ほど達成感を味わうことができます。

子育てが一段落した後の転勤は、地域の人と新しい人脈ができて、人生を豊かにしてくれました。

### Q 仕事と家庭の両立のコツ

月曜から金曜までは、家事と育児は姑まかせでした。

また、週末は車で1時間ほどの実家の父母に子供を預け、自分のリフレッシュタイムを作っていました。

お願いできる人を見つけるのも一つの方法です。

### Q 女性であることでやりにくかったこと

男性主体の職場にあっては、女性に入る情報は限られているように思います。

こうしたことから、各組織に一定割合の女性管理職をつくるのが、必要だと感じております。



最近始めた家庭菜園



笑顔が大事！

### Q 後輩女性職員へのアドバイス

先輩女性から、「係長としての能力があると認められて昇任したのだから、自信を持って良い。」と励まされたことが印象に残っています。

今は、積極的にチャレンジする女性が増えて頼もしく思っていますが、一方で、「この仕事は私には無理だ。」と諦めてしまう女性もいます。

ステップアップするには覚悟を必要としますが、どうか数少ない昇任のチャンスを逃さないで下さい。

### Q 男性職員に一言

子育てや介護の大半は、女性が担っているのが現実で、一人ずつ、家庭の状況が異なっており、転勤できる時期の判断はとても難しいのが実情です。

転勤ができなくてもステップアップするチャンスを与えて欲しいし、周りの男性職員にも転勤なしの昇任について理解してほしいと思います。

農政部農政課主幹  
(酪農学園派遣)

鈴木 章代  
(H2年採用・農業経済)



### ○主な経歴

平成 2年	4月	空知支庁農業振興部計画課
平成 5年	4月	空知支庁農業振興部農務課
平成 8年	4月	農政部農業改良課
平成 8年		結婚
平成 9年	7月	長女出産(生後8ヶ月まで育休)
平成10年	4月	復職
平成12年	8月	次女出産(生後4ヶ月まで育休)
平成13年	1月	復職
平成13年	4月	農政部農地調整課
平成16年	4月	長女小学校入学
平成19年	4月	次女小学校入学
平成19年	6月	胆振支庁産業振興部農務課主査(昇任・夫を残し、長女・次女とともに転勤)
平成22年	4月	農政部農政課主査
平成25年	4月	農政部食の安全推進局食品政策課主査
平成26年	4月	農政部農政課主幹(昇任・酪農学園派遣)

### ○現在の仕事

現在は、酪農学園に派遣されており、学園以外の機関や団体などとの連携により、学園の活動がスムーズに進むよう、調整等の仕事を担当しています。

具体的な業務は、関係機関との連携協定等の締結に向けた調整等の仕事です。

### Q 道職員になった理由、入庁後の印象

大学で農業経済学を専攻しました。卒業後も大学で学んだことを活かしたいと純粋に思ったことと、何か社会のためになる仕事をしたいと思いました。また、当時、多くの企業では、女性が長く働くことができる環境が整っていなかったこと、企業活動は自社の利益を追求することが目的であったことから、自分が考える就職先ではないと感じました。

入庁後は、いろいろな仕事を担当しましたが、基本は自分が考えたとおりだったと感じています。

### Q 最も印象に残っている仕事

これまで携わった仕事全てに思い出はありますが、平成5年に、地域の特産であるメロンと花を売り込む「空知メロン花まつり」の企画に携わったこと、平成18年に現在の経営所得安定対策の導入に先立ち、道内の農業者へのアンケートを実施し、要件ごとに道内への影響等を試算したことなどが印象に残っています。

これらの仕事を通じて、企画の大切さと、データを基本とした仕事の大切さを学びました。



今の職場は男性に囲まれています



今の職場は自然にも囲まれています

### Q 妊娠・出産時の仕事の状況

妊娠時は、農業改良課で新規就農対策を担当していました。農業以外の職業の方々を対象に道内の農業地帯を見てもらい、将来は道内で就農してもらうことを目的に、関係機関と連携したバスツアーの実施や、相談会の開催などで、とても多忙でした。

産休・育休に向け、周囲に迷惑をかけると悩みましたが、当時、上司や先輩たちからしっかり休んで、また仕事を頑張れ、辞めるなど励まされ安心して休むことができました。

### Q 育休からの復職時の状況

長女を出産した後に復職した際には、人事異動で、上司や同僚が入れ替わり、自分自身も新しい気持ちで仕事に取り組むことができましたが、慣れない育児と仕事に割くことができる時間が限られていることから、自分自身の状況を素直に受け入れることができず、いらいらしていたこともありました。

そんな時、育児を経験した女性の先輩から、「お母さんに元気がないとダメ。子どものためにも元気であること。」と言われ、仕事の割り切りができるようになりました。

## Q 育児中の状況や環境・心境の変化

子どもたちが保育園に通っている間は、基本的に長時間の残業や出張などが難しい状況でしたが、私が働くことに理解を示してくれた夫や両親、叔母の協力を得て、必要最低限の残業、出張に対応することができました。

育児中、極端な仕事の減少や仕事内容の変化は感じませんでした。同僚も含め、多くの方々に支えられて一日一日を乗り切ったという感じです。

## Q 昇任時の状況、心境、苦勞

胆振支庁農務課主査として配属されました。幸い、室蘭市は故郷で、両親もいましたので、子どもたちを連れて赴任することは、夫も賛成してくれました。

担当した仕事はそれまで関わったことのない農産関係の内容でしたが、胆振の農業は稲作、畑作、果樹、畜産、酪農、軽種馬など農業全般に触れることができ、とても勉強になりました。



酪農学園は「健土健民」がモットー



酪農学園の創立者 黒澤西蔵 像とポーズ

## Q 転職について

転居が伴う転職は、小さな子どもがいる場合はとても難しいですが、育児の条件が整えば、チャレンジしても良いのではないかと思います。

私の場合は、子どもたちがそれまでの大規模な小学校から、1学年20名未満の小規模な小学校への転職で、戸惑ったこともあったようですが、今では良い思い出となっているようです。

## Q 仕事を続けていく上での苦勞など

自分自身が楽観的な性格であるためか、どんな仕事でも一つは楽しいことやうれしいことがあります。そのような経験の積み重ねで、仕事を続けているのだと思います。

対外的な交渉であれば、うまく交渉が進むと楽しいですし、細かなデータの分析などでは自分なりの分析ができると楽しいと感じます。

また、仕事を通じて、多くの人と関わることができ、良い刺激を受けています。

### Q 仕事と家庭の両立のコツ

今でも仕事と家庭を両立しているとは全く思っていません。家事も十分にはできませんし、子どもたちと接する時間も多くはありません。それでも、毎日、家族全員が顔を合わせることができる環境はありがたいと思います。

以前、女性の先輩に言われた「お母さんに元気がないとダメ。子どものためにも元気であること。」を肝に銘じています。

### Q 女性であることで良かったことなど

仕事をする上で、女性だから、と意識したことはありませんが、男性が多い職場だったので、女性ということで、すぐに名前を覚えてもらえました。

やりにくかったことは特にありませんが、入庁間もない頃は、女性が電話に出るだけで、「誰かいないの?」と言われてたり、重要な用件を話してもらえなかったりしましたが、時代の流れと年齢のため、そのような失礼な事は言われなくなりました。



酪農学園全景



子どもはあっという間に大きくなります

### Q 後輩女性職員へのアドバイス

将来に向けてあまり考えすぎると、前進できないような気がします。私の場合は、何事もよくよ考えはするけれど、最後は楽観的に割り切ってしまう、というやり方で何とか働き続けています。

困ったことがあったら、遠慮せずに先輩達に相談して、長時間悩まないことが必要ではないでしょうか。

### Q 男性職員に一言

これまで、女性よりも男性が多い職場で仕事をしてきました。男性の職員も以前とは違い、多くの女性職員と一緒に仕事をする機会が多いと思いますが、女性だからといって遠慮せず、また、女性だからといって特別扱いすることなく、普通に接してもらえると嬉しいです。



空知総合振興局  
保健環境部保健行政室  
生活衛生課主査

菊池 志帆  
(H10年採用・獣医師)

#### ○主な経歴

平成10年 5月 渡島保健所生活衛生課  
平成10年 サッカー成年女子で国体出場(平成11年、平成12年、平成15年も)  
平成13年 4月 保健福祉部食品衛生課  
平成14年 1月 全道女子サッカー選手権大会優勝、全国大会出場  
平成15年 7月 保健福祉部疾病対策課  
平成17年 結婚  
平成18年 4月 石狩保健福祉事務所保健福祉部(江別保健所)生活衛生課  
平成18年12月 長女出産(生後11ヶ月まで育休)  
平成19年12月 復職  
平成22年 4月 長男出産(生後11ヶ月まで育休)  
平成23年 4月 復職  
平成25年 4月 長女小学校入学  
平成26年 4月 空知総合振興局保健環境部保健行政室(岩見沢保健所)生活衛生課主査(昇任)

#### ○現在の仕事

石狩、空知に5か所ある保健所管内の大量調理施設(学校給食など)や国内外に広域流通する食品の製造施設の食品衛生、特定建築物(大型旅館・ホテル)の環境衛生についての監視指導・助言を行う他、食品取り扱い施設への高度な自主衛生管理(HACCPシステムといいます。)導入のお手伝いをしています。

一日中食品工場やビルの裏側に入り監視をし、移動距離が100km超の日もありますが、食品や環境の面から人々の健康を支える、奥深い仕事だと思っています。

## Q 道職員になった理由、入庁後の印象

大学入学時は臨床獣医師を目指していたのですが、就職活動を始める前年に国体に女子サッカーが初採用されることになり、居住していた自治体の代表選手に選ばれ、サッカーが楽しくて仕方なかったため、仕事と趣味が両立できる仕事をしてみようと思い、道職員採用試験を受けました。入庁後は思った通りサッカーが出来ることもあれば、事件事故対応や大きな仕事があって大会出場を諦めたこともあり、プロスポーツ選手ではないので、サッカーばかりしていただけないことを痛感しました。

## Q 最も印象に残っている仕事

平成11年9月に管内の対米輸出水産食品製造施設にFDA(米国医薬品食品局)の査察があり、指名食品衛生監視員として米国規則と同等の監視指導を行っていることをFDA職員から確認されたことです。厚労省と本庁の担当職員と事前準備を行い、ミスが許されない中で仕事を行う緊張感と、宿題まで全て終わった時の達成感は忘れられませんが、査察当日に開催された大会に出場できず、趣味より仕事が優先されることがあるという現実を強く意識することになった日でもありました。

## Q 描いていたキャリアプラン

獣医師として、専門的な知識を活かし、動物に直接関わる業務をしたい、結婚しても子供を産むことがあっても仕事は続けようと漠然と考えていましたが、中長期的な計画はありませんでした。



監視の七つ道具!?  
(白衣やマスク・帽子、監視員証、残留塩素測定器、ライト、メジャー…等々)



HACCP講習会にて制度説明

## Q 結婚時の仕事等の状況

結婚当時は、本庁で感染症対策の担当をしており、社会福祉施設や学校等におけるノロウイルスによる集団感染の多発、高齢者関係施設において死者も出たO157の集団感染事例などの対応に追われ深夜に帰宅することもありました。

そんな中、仕事から疲れて帰宅すると温かい晩ご飯が準備されていたり、時にはお弁当を作ってもらったり愚痴を聞いてもらったりと、サポートしてもらうことが多くて一人で抱えきれない部分を補ってもらえる有り難さを実感しました。

## Q 妊娠・出産時の仕事の状況

保健所に異動になってすぐに妊娠が判明し、異動後すぐであったこと、配置人数が少なく一人が予定外に休むと他の人の業務負担が大きくなる職場であったことから、つわりで体調が悪い時期に少し無理をしたら更に具合が悪くなりました。

これをきっかけに、周囲に申し訳ない気持ちは持ちつつ、出来ないことや子供の体調が悪くなりそうなときは周囲にお願いする、無理はしない(できない)、優先順位を付けてやるしかないと考え方を切り替えるようになりました。

## Q 育休からの復職時の状況

長女出産後、約1年間の育休を経て復職する時に、職場の先輩(保健師)に、「焦らなくていいから、1年くらいかけて元の仕事を出来ることを目標にすればいいよ」と声をかけてもらい、気持ちが楽になりました。

しかし、実際には4か月後に係内の担当者が自分以外全員異動になり、新人教育も担当することになったのに、子供が保育園から病気を沢山もらってきて、入院するような時期でもあり、挙げ句の果てに自分も体調を崩し、一人で仕事は出来ないことを痛感しました。

## Q 育児中の状況や環境・心境の変化

夫も自分も、親が遠隔地に居住していることから、基本的には助けを求めることはなく、仕事は段取り、優先順位、下準備、子の看病で休む場合の仕事の割り振りを考えておくことを意識しています。

時間的制約があることについては周囲に対して申し訳なさは感じていますが、復職にあたり昔の上司が言ってくれた「人生は回り番、自分が出来るようになったら小さい子を持つ後輩をサポートすればいいよ。」という言葉思い出して、今、出来る範囲で頑張ろうと考えて仕事をしています。



秩父別産新米普及マラソンに親子で挑戦

## Q 育児短時間勤務の活用法

子供が2歳になるまでは、朝夕1時間の育児休暇(有給)を取得し、2歳以降小学校入学までは、繁忙期など業務都合がなければ、朝夕30分ずつの部分休業制度(無給)を利用し、忙しいながらもマイペースに日々の生活を送っています。

毎日の生活ペースとしては、朝のうちに、弁当、朝食準備、夕食の仕込みを集中的にやっておいて、帰宅後はなるべく早く夕食を済ませ、入浴、洗濯、子供の勉強の面倒を見たり等ができるようにしています。

## Q 昇任時の状況、心境、苦勞

今年4月に昇任しましたが、これまでの職歴を生かした業務のウエイトが大きく、前職と管内が一部重複しているため、異動当初は仕事内容についての不安は大きくありませんでした。

しかし、半年経過してみて、部下は持たなくとも、5保健所管内の連絡調整、意思統一、とりまとめなどに思ったよりも時間がかかったりして、思うように仕事が進まないこともあり、最近、責任の重さや焦り、コミュニケーションの大切さを感じています。

## Q 転勤について

道職員である以上、異動は付きものという理解はしています。行った先々で新しい出会い、仕事、美味しいもの、素敵な風景などが楽しめるのではないかなと思っています。

出産後はまだ引っ越しを経験していませんが、この春の異動で通勤距離が伸びました。多少早起きになろうとも、どこに異動になろうとも、家族で一緒、又はなるべく近くに暮らせることが今の自分には最優先かなと思っています。

## Q 仕事を続けていく上での苦勞など

仕事を続けていく上での苦勞は、急な仕事が入ってもタイムリミット(保育園の迎え時間)が来て引き継ぎしたり、子供の体調が突発的に悪くなり、保育園の呼び出して予定していた外勤を別の人に代わってもらったりした時に、仕事に対する申し訳なさや残念さと同時に、自分は仕事も家事育児も両方とも中途半端なのではないかという焦りを感じる時です。

一方、食品などの衛生に携わる助言、指導、情報提供の結果、営業者などの方に感謝されたときはやりがいを感じます。

## Q 仕事と家庭の両立のコツ

コツというか切り替えというか…。

平日の仕事、家事育児など諸々で生じるモヤモヤした気持ちを「週末になったら発散できる。」と思いながら乗り切って、休日は趣味のサッカーで、「これがあるから明日からまた頑張れる」というくらい動いて笑って楽しむようにしています。

頭も体もリセットできるし、職場や年齢が全く異なる友人との会話もリフレッシュになります。また、部のサッカーチーム(男女ミックス)にも所属していて、縦横のつながりを仕事上で生かせることがあり一挙両得になっています。



ドームでサッカーしてきました

## Q 女性であることで良かったことなど

「女の人はダメ、男の人と話したい。」という来庁者の方がいるかと思えば、その逆もありだったり、はじめは硬い表情の方が話すうちに柔和になったり、職場全体でフォローできてきたので、これまで女性であることで仕事上困ったり意識させられたことがなく、幸せだなと思います。

性別よりも、知識や経験、コミュニケーション、プレゼンテーションといった能力や技術があれば、乗り越えていけると思い、出来る範囲で自己啓発の努力は続けていこうと思っています。

## Q 後輩女性職員へのアドバイス

恋や結婚は何歳になっても出来ますが、出産はタイムリミットやリスクがあるので、子を持つ人生を考える場合には、このことを意識する必要があると思います。

自分自身、第二子をなかなか授からず、不妊治療の入り口(治療を兼ねた検査)を経験しました。

結婚も出産も子育ても、得るものも失うものも大きいです。それなら得るものをより大きくしようと思いながら、仕事をする、という考え方はいかがでしょうか。

## Q 男性職員に一言

長短にかかわらず、できたら育児休業を取得していただけると、職場に対する申し訳なさ、妻の家での苦勞や心の持ちよう、家事育児の楽しさなどを実感でき、職場で小さい子を持つ母親たちの気持ちをより深く分かっていただけるかなと思います。

石狩振興局  
保健環境部児童相談室  
子ども支援課児童福祉司

丸田 路  
(H6年採用・一般行政)



#### ○主な経歴

平成 6年 4月	石狩支庁経済部商工労働観光課
平成 9年 4月	上川支庁総務部社会福祉課
平成13年 5月	保健福祉部障害者保健福祉課
平成14年	結婚
平成14年 5月	保健福祉部総務課
平成16年10月	長女出産(生後5ヶ月まで育休)
平成17年 4月	復職
平成20年 4月	保健福祉部子ども未来推進局
平成22年 4月	上川総合振興局保健環境部児童相談室地域支援課主査 (昇任・長女と二人で転勤)
平成23年 4月	長女小学校入学
平成26年 4月	石狩振興局保健環境部児童相談室子ども支援課児童福祉司

#### ○現在の仕事

現在は、中央児童相談所で保護者から子どもの発達や問題行動等に関する相談を受け、市町村の関係機関や学校などと協力しながら対応を考えていく仕事をしています。子どもと保護者が共に幸せに暮らしていけるための手段が見つからず、結果として施設や里親さんに子どもを預けざるを得ない場合もあります。そんな時でもできるだけ子どもの気持ちや保護者の思いに寄り添って支援していきたいと思っています。

### Q 道職員になった理由、入庁後の印象

就職にあたっては結婚してもしなくても定年まで確実に働けるところがいいなと考えて公務員を選びました。地域が限定される市町村役場、省庁により業務が限定される国の機関に比べ、北海道庁は勤務地・業務において選択肢の幅が広い点が魅力でした。

入庁後も異動の際には自分のやってみようことに挑戦できるよう配慮していただきましたし、出産・子育てをしながらでも仕事を続けてくれたのは、職場の方々の理解と助力があったからだと感謝しています。

### Q 最も印象に残っている仕事

保健福祉部子ども未来推進局で担当した道立中央乳児院の廃止と、それに伴う新しい民間の乳児院の設置に係る業務が最も印象に残っています。

この仕事を通じて親と暮らせない子ども達がいるという事実と、廃止する施設・新しく出来る施設の職員の方の子どもを思う気持ちに触れたことが、児童相談所で働いてみたいと思うきっかけとなりました。

### Q 描いていたキャリアプラン

学生時代から、福祉に関心があり、入庁時にも福祉関係の仕事が第一希望でしたが、それ以外の仕事も経験したり、いろいろな部署の人の話を聞いてから進む道を決めたいと考えていました。

仕事は定年まで続けたい、転勤は可と考えていましたが、ライフイベントに伴う対応までは、入庁時点では考えていなかったなと思います。



離任時に旭川児童相談所前で

### Q 結婚時の仕事等の状況

結婚時は本庁保健福祉部の障害者保健福祉課に在籍していました。出張や残業もとても多く、結婚式の前後には課の引越しも重なり大変でしたが、夫も同業だったため事情を理解してくれていたことが有り難かったです。

結婚して実家を出て一緒に住むこととなったのですが、家事に関しては夫がとても協力的だったため、あまり負担は感じませんでした。仕事に対する心境もあまり変わらなかったと思います。

### Q 妊娠・出産時の仕事の状況

妊娠・出産時には本庁保健福祉部の総務課に在籍しており、出張はあまりありませんでしたが、残業は結構ありました。休暇を取るとなれば周りに負担をかけることとなるため、妊娠がわかった時点で先輩の女性職員に相談したりしながら、タイミングを計って上司に報告しました。

体調は安定していたため仕事のペースはそんなに変わりませんでした。産休に入るため周囲の方に引き継ぎをしたときは、やはり心苦しかったです。

### Q 育休からの復職時の状況

保育園の関係もあり、娘が5か月となった年度当初に復職しました。復職時には人事異動でグループのメンバーは替わっていましたが、業務は復職前と同じ業務だったため、あまり不安はありませんでした。

ただ、勤務時間が短く、母子ともに体調を崩しがちだったため、周囲には大変ご迷惑をおかけしたと思います。

### Q 育児中の状況や環境・心境の変化

育児中は保育園に迎えに行くのがぎりぎりになったり、子どもが熱を出し急に迎えに行かなければならなかったりしましたが、職場や家族の協力を得て何とか乗り切りました。特に旭川に娘と2人で転勤してからは、「ファミリーサポート・緊急さぽねっと」の方や娘の友達のお母さん、近隣に住む同じ職場の方などたくさんの方に助けていただきました。

仕事においても「協力・助け合い」を強く意識するようになりました。



家族でモエシ沼公園に遊びに行きました

### Q 育児短時間勤務の活用法

保育園は職場の近くで、復職当初は育児休暇を昼に1時間、帰庁時に1時間取得し、昼休みには保育園に授乳に通いながら仕事をする日々でした。

離乳食が始まって授乳が不要になってから延長保育が可能となる2歳までは帰庁前の1時間のみ取得していました。

住居・職場・保育園が近く、朝に育児休暇を取らなくても大丈夫だったことは助かりました。

### Q 昇任時の状況、心境、苦勞

旭川児童相談所に主査として昇任で異動したときには、まず新しい保育所探しなど子どもとの生活を再構築することが最優先で、あまり昇任を意識してはいませんでした。

昇任に伴う苦勞というよりは、今まで経験してきた業務とは全く違う児童相談所での業務の流れやルールを覚えることが大変だったと思います。

### Q 転勤について

旭川に転勤した時、娘は保育園年長でした。家は公宅に入居し、認可保育園を申し込んだのですが、すぐに入所できなかったため無認可保育園を3か月利用しました。

結局、認可保育園は空きが出なかったため、午後6時までの預かり保育を実施している近所の幼稚園に入園しました。小学校入学後は敷地内の学童保育を利用しました。出張・外勤や突発事項が多い職場でしたが、職場や家族・周囲の方たちの協力でも何とか娘と2人の単身生活を乗り切ることができたと感謝しています。

## Q 仕事を続けていく上での苦勞など

結婚・出産・子育てを経て、仕事を続けていきたい、仕事ができていると嬉しいという気持ちはむしろ強くなったと感じています。

どちらも中途半端にしか出来ていないように感じ、もっと時間があれば納得いくところまで出来るのにと悔しくなったり、周囲に迷惑をかけすぎていると感じ落ち込むこともありますが、同じように頑張っている仲間がいることや、周囲の方と仕事に対する思いを共有できる瞬間があることがやりがいとなっています。

## Q 仕事と家庭の両立のコツ

平日はなかなか娘と話が出来ないので、休日に一緒に科学館や美術館に行ったり、私が趣味でやっている社会人音楽サークルの練習と一緒に連れて行ったりするときなどに、ゆっくり話を聞くようにしています。

家事については夫の全面的な協力により何とか成り立っている状況ですが、休日もお互いの予定を調整し、子どもと遊ぶ時間と自分の時間の両方を持てるようにしています。



保育園の夏祭り

## Q 女性であることで良かったことなど

入庁した当初は、女性だからと大目に見てもらったり、手助けしてもらったりすることもありましたが、その反面飲み会で嫌な思いをすることもあったように思います（今はもうそんなこともありませんが）。

福祉分野は女性職員が多いこともあり、女性だからやりにくかったり困ったことはあまり無かったかなと感じています。女性の視点が一番生かせる分野だと思っています。

## Q 後輩女性職員へのアドバイス

結婚した当初入居していた公宅には、結婚を機に退職した年輩の奥さんがいて、その方から、当時は結婚した女性はやめざるを得ない雰囲気だったこと、でも本当は仕事を続けたかったとの話を伺いました。

今、こうして子育てしながら働けるのは、たくさんの先輩が困難な中、道を切り拓いてくれたからだと感謝しています。いま自分を省みると頼りない先輩だとはか思えませんが、後輩の方々には、「どんなことがあっても、なんとかなるから大丈夫！」と伝えたいです。

## Q 男性職員に一言

出産に関しては男性は替わりようがないですが、子育ては男女ともに関わることが可能なはず。でも実際は女性に負担がかかることの方が多いのかなと思います。

最近は、育児休暇を取ったり、残業せず子育てに積極的に関わる男性職員が少しずつ増えてきているように感じています。

なので、是非、そういった男性職員に嫌みを言ったりせず、応援して欲しいと思っています。

それが女性の負担減にもつながると思います。

総合政策部  
知事室国際課主査

後藤 知佳子  
(H3年採用・一般行政)



#### ○主な経歴

平成 3年 4月	石狩支庁地方部総務課
平成 7年 6月	総務部知事室国際企画課
平成10年	結婚
平成11年 4月	総務部北方領土対策本部
平成15年 7月	胆振支庁地域政策部地域政策課(単身赴任)
平成17年11月	長男出産(生後4ヶ月まで育休)
平成18年 4月	復職
平成18年 4月	企画振興部地域振興・計画局統計課
平成21年 4月	上川支庁産業振興部商工労働観光課雇用対策係長 (昇任・子どもと一緒に転勤)
平成24年 4月	総合政策部知事室国際課主査
平成24年 4月	長男小学校入学

#### ○現在の仕事

現在の業務は、北海道と各国、各地域との交流促進で、私は、近年、交流が活発なアジア圏を担当しています。北海道を世界に知ってもらうこと、道民の皆さんに世界を知ってもらうことなど、幅広い業務を担当しています。

### Q 道職員になった理由、入庁後の印象

バブル期の大学生時代、いろんなバイトをしながら、自分は何がしたいのか考えていましたが、どうしても給料や条件ではなく、自分が売りたいもの、売って相手に胸を張れるものを扱いたいと思いました。民間2社のほか、公益という魅力的な言葉で道庁、裁判所事務を受けましたが、最終的には、何が一番やりたいかという基準で道庁を選びました。多岐に渡る仕事がある道庁は今でもおもしろい職場だと思います。

### Q 最も印象に残っている仕事

昇任して初めての仕事が、今まで全く知らない雇用対策。ちょうど地元のデパートが倒産し、大量の失業者が出た上に、高校生の就職率が非常に低い時期。何とかしなければ！という空気があり、地元自治体、国、経済団体、教育機関と連携して地域独自の就職対策事業を開始しました。この時マンパワーの重要性を痛感。周囲に助けられながら乗り切った3年間は最も印象的で、今でも雇用や人材育成を重視して、今の仕事にも反映させるようにしています。

### Q 描いていたキャリアプラン

政治や経済に関心があり、特に「人権」について関心がありました。なので、ぼんやりとですが、職場の「数的マイノリティ」である女性＝自分が、仕事の中できちんと意見が反映できる時代が来るというなと思っていました。キャリアプランというよりは、そういう時代までちゃんと、自分を曲げないで働いていたいなという程度です。

それと、ノープランではありますが結婚と出産と仕事は全部できると考えていました。



インドネシアの高校生に北海道について説明

### Q 結婚時の仕事等の状況

結婚したときは毎日残業が続いていて、夫も毎日残業の多い職業だったので、同じ家に住んでも話す暇はなし。連絡し忘れて「今日は家に何時に帰れるの？」と夜中の12時に夫から電話がかかってきたこともありましたが、ただし、夫は女性が働くことを当たり前と思う人ですから、「家事をしなきゃ」とか「妻として」など精神的な負担ゼロ。ですが、今振り返ると、相手への想像力や思いやりを結婚で学んだと思います。最低限でも帰るかどうかは連絡するとか(笑)。

### Q 妊娠・出産時の仕事の状況

胆振支庁勤務で、37歳で子どもを授かり妊婦時代は単身赴任生活でしたが、うれしくて元気に過ごせました。

忙しい職場でしたし、男性の多い職場でしたが、上司も同僚も本当に気遣ってくれました。産休をとるとするのは心苦しいと思っていましたが、休みに入る挨拶のとき、笑顔で送り出してくれた周囲の方のためにも、復帰してきちんと仕事を続けることで恩返ししようと思いました。

## Q 育休からの復職時の状況

復帰時子どもは生後4か月でした。保育園の混み具合や異動のこともあり4月に復帰するしかないと思い、3月から慣らしのために近所の乳児保育園に連れていきました。

復帰後は牛乳アレルギーの息子のために搾乳した母乳を預けて、午後3時半までの勤務を続けていました。同僚にご迷惑をおかけし、私自身も体調を崩すなど、負担が大きかった時期です。後輩の皆さんには、せめて産後1年間は休んでほしいと思います。



昇任して上川勤務1年目の旭川男山酒造のお祭りにて 息子は4歳でした

## Q 育児中の状況や環境・心境の変化

「修行」です。育児をしながら仕事をするこの大変さを、言葉で説明するのは難しい。でも、この「修行」のような時期がものすごく自分を成長させるのも間違いはないかと。全てが思うように行かない、自由時間がなく、時間管理、危機管理、栄養管理全て託されてくる。でも、それを越えると「最強じゃないの?」と思える自分が出現します。世の中を見る目線が変わり、今まで見えなかったものが見えて、駄目な自分に気づく(笑)。今も子育てから色々教わります。

## Q 昇任時の状況、心境、苦勞

「今まであまり取り上げられるチャンスが少なかった女性の意見を政策に反映してほしい」という気持ちがあるので、そう思うなら昇任の話を受けてがんばろうと思いました。責任が少し増える＝やっていい範囲が広がるという認識でした。

私の場合、昇任と同時の転勤は、上司、同僚、職場の空気、全てが恵まれて、子連れ地方生活は非常に楽しめました。未知の体験は自分だけでなく家族の成長、大事な思い出になったと思います。

## Q 転勤について

人にはそれぞれ事情があるので、選択肢は色々だと思いますが、北海道のためにきちんと働きたいなら、行った事のない地方での経験値は必須だと私は思います。ただ、それが転勤する個人、家族にとって人生の打撃とならないように、出来る事は全てやる、周囲に協力してもらえる事はお願いする。慎重に準備しておけば、思うほど辛くないし、後になるといい思い出ばかりです。準備とえば、私は異動の前は道内中の保育園をリサーチしていました。

## Q 仕事を続けていく上での苦勞など

女性だからとか育児しているからという面で言うならば、細かい苦勞は色々あります。転勤時の保育園の事、学校の勉強を見てあげる余裕がない事、忙しい職場で周囲に気兼ねしながらも帰宅する事等々。

でも、「育児の忙しさはいつか終わる」と先輩に励まされ、その通りだなと思いますし、創意工夫で仕事に支障を来さないで乗り越えることは可能だとも思います。

自分が大変だと、人の苦勞に想像力が働くので、それは苦勞してラッキーと思います。

## Q 仕事と家庭の両立のコツ

働く女性の間で「どうやって時間管理するのか」が話題になりますが、時間ばかり気にするのもどうかと最近思っています。「完璧に全部やらなきゃいい」がコツ。100%の仕事と育児は無理と。以前「育児60%仕事60%の出来でも120%の自分」という話を聞いて、なるほどなあと思いました。特に家事に関しては夫や外部にアウトソーシングする事に罪恶感を持たないようにしています。私は子どもの食事に手抜きが出来ないのが悩みでしたが、今は出来ます。

## Q 女性であることで良かったことなど

選択しなければならないことが多いのがあるところでもあり、困る事でもあると思います。でも、思考停止しないで、流されなくて、考え抜いていくと、仕事、趣味、家庭、育児と欲張って体験できて、結果強い人間になれるので、やっぱり女性がいいと感じています。やりにくいことはこれまでも多分あったと思いますが、乗り越えると割と忘れるものでした。



友好地域タイ王国チェンマイ県職員と



国際交流員と息子と一緒に韓国料理づくり

## Q 後輩女性職員へのアドバイス

自分らしく、やりたいことを我慢しないで生きるのがいいと思います。それを仕事に上手く反映させる事で貢献していけばいいかと。

同時に周囲との協調も必要だと思いました。研修や育児休業は、企業からすると人材への投資だと私は考えています。「雇用条件だから」と考えて、当たり前権利として使うのではなく、私達の先輩がしてきたように、協力してもらえ職場環境づくりに自分でも努力し、周囲の応援を支えに一生懸命働くのがいいと思います。

## Q 男性職員に一言

最近の男性職員は出産、育児にも理解があると思います。余り気を遣わないでもいいですよ〜と思う事もあります。増え続ける女性職員とは、自分の妻、娘がここで働いていたらどう扱われたいかを想像して接していただければいいかと。若い男性職員には、将来自分の妻が出産するときにちゃんと休んでほしいのと、復帰する妻の精神的、肉体的サポートをお願いしたいと思います。夫が一番の理解者で、最優先で自分をサポートしてくれることが働く女性に不可欠です。

# 道における女性職員の活躍に向けた取組について (平成26年3月策定「人事施策に関する基本方針」Ⅲの4)

## 4 女性職員の活躍促進（ポジティブ・アクション）

### (1) 女性職員の活躍事例集（仮称）の作成

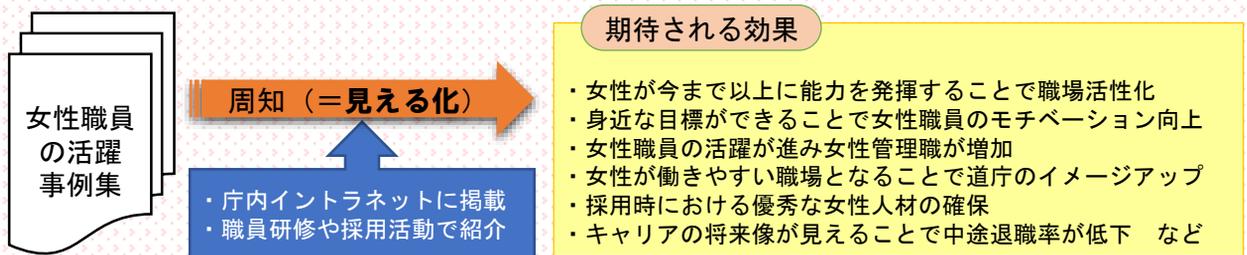
平成26年度中に、女性職員の退職までのキャリア形成に関する意識を高めるため、ロールモデルとなる女性の役付職員などを様々な職位や行政分野から選定し、職務経歴や育児歴、本人の体験談等で構成される事例集を作成の上、広く周知します。

ロールモデルとは・・・

社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のことです。女性の活躍推進の観点からいえば、「豊富な職務経験を持ち、女性が将来のビジョンを描くために行動の規範・模範となる社員」といえるでしょう。また（スキルだけでなく）仕事とライフイベントの両立や業務への取り組み姿勢など考え方やあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。

出典：厚生労働省資料「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

<検討イメージ>

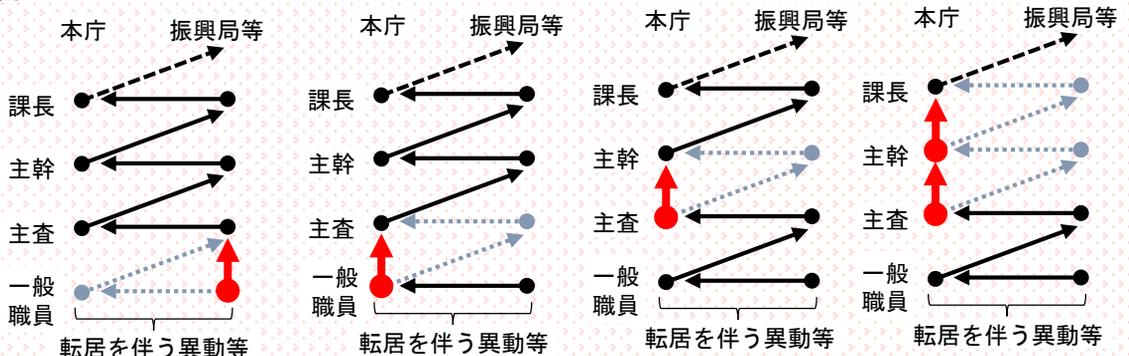


### (2) 昇任管理におけるポジティブアクション

女性職員の中途退職を防ぎ、女性登用の拡大につなげるため、意欲と能力のある女性職員に関しては、結婚、出産・育児等の家庭環境による事情により広域転勤が困難な場合には現在の勤務地で昇任させるなど人事上の配慮を行います。

また、極めて優秀な女性職員に関しては、上記のような家庭環境による事情により男性の幹部候補よりも昇任速度が遅れている場合には、「飛び級」的な昇任管理を実施します。

<検討イメージ>

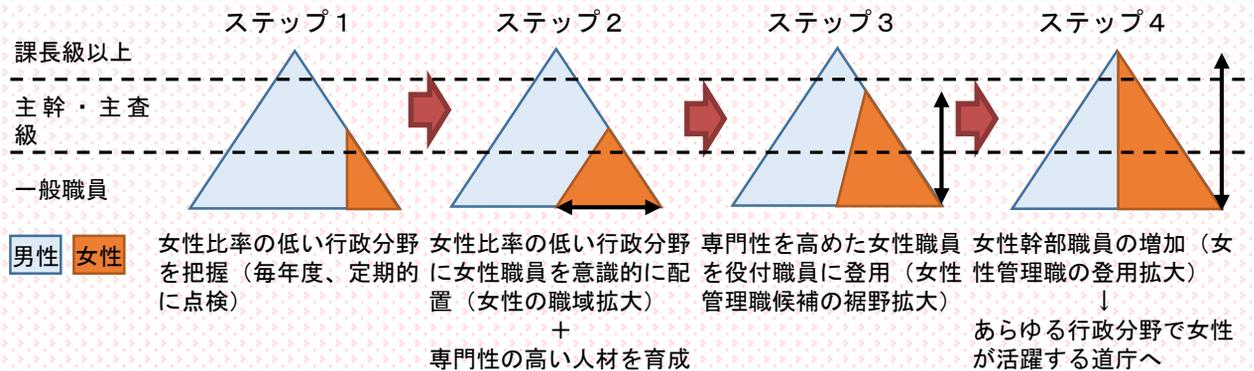


※個々の職員の家庭環境、意欲・能力などを総合的に勘案し、柔軟に対応します。

### (3) 男女バランスに配慮した人事配置の促進

将来的な女性登用の裾野を広げるため、定期人事異動の前後に所属ごとに職員の男女比率を点検することにより、正確な実態把握を行うなど、女性職員の幅広い行政分野への計画的・継続的な配置促進に向けた取組を進めます。

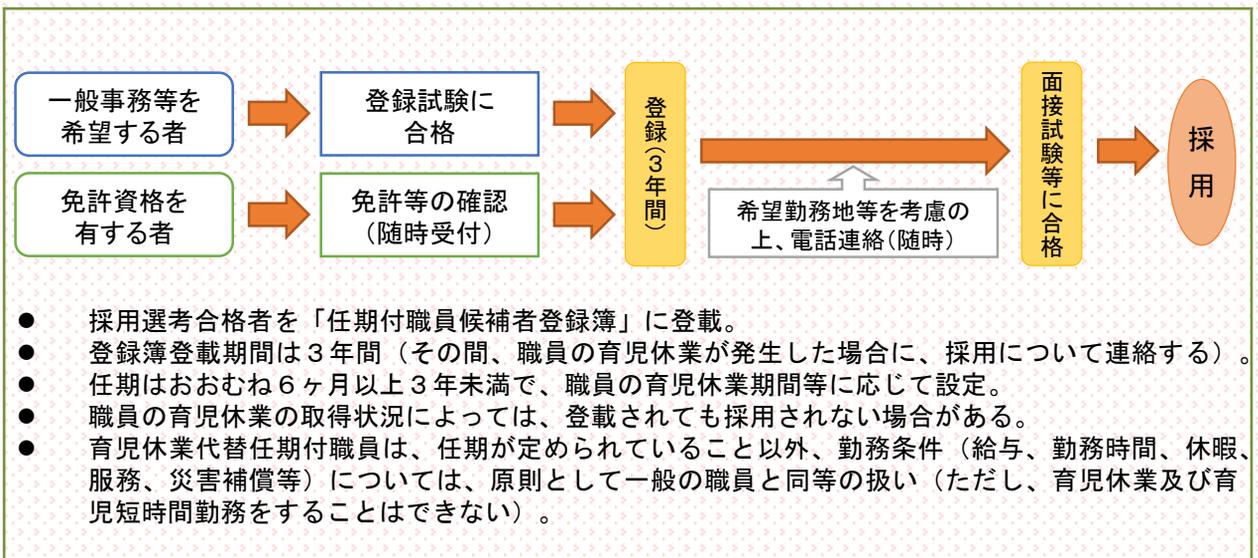
<検討イメージ>



### (4) 育休代替職員の配置のあり方

女性職員が安心して育児休業を取得して子育てに専念できる環境づくりを進めるとともに、育児休業を取得中の職員が所属する職場の体制確保を図る観点から、他県の取組状況を参考にしながら、任期付職員の採用も含めて、育児休業代替職員の配置のあり方について検討します。

<他団体の例 ～育児休業代替任期付職員の採用>



### (参考) 職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」

ポジティブ・アクションとは・・・

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

・営業職に女性はほとんどいない ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている 等、

性別による仕事上の格差が生じている場合に、この差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。



道職員活躍事例集（女性編①）

平成26年12月  
北海道

---

【ご意見などがありましたらこちらまで】

北海道総務部人事局人事課人事グループ

電話：011-204-5078（直通）

F A X：011-221-6399

電子メール：[somu.jinji10@pref.hokkaido.lg.jp](mailto:somu.jinji10@pref.hokkaido.lg.jp)