

『女性が生き生きと働ける職場へ ～高知地区の取り組み～』

土佐国道事務所 経理課

高知河川国道事務所 河川管理課 管理係長

上池 友里子

國廣 幸恵

現在、国土交通省では『女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画』に沿った様々な取り組みがなされているところです。

このような状況の中、高知地区の2事務所（高知河川国道事務所・土佐国道事務所）が合同で実施した「女性職員意見交換会」をはじめとする各種の取り組みを紹介するとともに、女性が生き生きと働ける職場環境の充実に向け、事務所単位でも継続的に実践が可能な取り組みを考察していきます。

キーワード 「女性」「職場環境」「ワークライフバランス」

1. はじめに

ここ数年、「女性職員活躍及びワークライフバランス」というキーワードを耳にする機会が多くなりました。

『女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画（以下、『取組計画』と記載。）』が策定されて以降、「フレックスタイム制」「プレミアムフライデー」、「ワークライフバランス推進強化月間」「ゆう活」と目新しい取り組みが順次導入されており、仕事のやり方や休暇の取り方、職務と生活との時間配分などを考える機会が増えてきたように感じます。

『取組計画』は、「女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また男女問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるような環境づくりを目指して」を標語に、女性職員の「活躍」、仕事と家庭の「両立」、男女の「均等」を目的として策定されたものであり、組織の実情に応じた具体的な取り組みを職場全体で進めていくものです。

以下、このような状況の中、高知地区の2事務所実践した様々な取り組みを紹介するとともに、職員一人一人の生活に寄り添った事務所組織となるべく、持続的に実践できることを考えていきます。

まず、実践した取り組みとして「女性職員意見交換会」について紹介します。

平成28年11月28日に高知河川国道事務所、及び土佐国道事務所合同で、両事務所に勤務する女性職員全員を対象に、以下の意見交換会を実施しました。

- 名称
女性職員キャリアアップ研修報告・意見交換会
- 概要
平成28年10月に国土交通大学校にて実施された女性職員キャリアアップ研修受講者による研修内容の報告と併せて、自由な意見交換を実施
- 参加人数
高知4名 土佐6名 計10名
(長期研修者1名を除く女性職員全員参加)



研修内容の報告を熱心に聞いている様子

2. 女性職員意見交換会の企画・実施

(1) 実施の経緯

平成28年10月に国土交通大学校（小平市）で実施された女性職員キャリアアップ研修に土佐国道事務所から1名（当時、経理課係長）が受講しました。

当該研修は、平成28年度に新しく開催された研修であり、女性の活躍が求められる時代背景を理解し、職員が自らのキャリア形成を考える機会を提供する場として、女性活躍やWLB推進に関する講義の外、グループ討議を行うものでした。

研修終了後、受講者から「受講して良かった。研修内容について他の女性職員にも知ってもらいたい。」との感想を受け、まずは受講者所属課にて企画・立案を開始し、事務所長、副所長への提案を経て、土佐国道事務所全体の取り組みへ、さらには研修効果の拡大を意図して、高知河川国道事務所との合同実施の運びとなりました。

(2) 意見交換会の内容、工夫した点

a) 研修内容の報告

女性職員キャリアアップ研修の講義内容であった女性活躍、WLB推進における以下の内容を報告。

- ・ 基本的な考え方
- ・ 働き方改革
- ・ 育児・介護等を両立して活躍できる改革
- ・ 女性の採用・登用の拡大及び計画的な育成
- ・ 様々な休暇制度（出産・育児・介護）
- ・ キャリア形成支援

等

b) 意見交換

報告した研修内容の外、職務や職場環境、休暇休業制度にかかる以下の内容の意見交換。

- ・ 出産や育児休業取得の経験談
- ・ フレックスタイム制を利用した感想談
- ・ 女性職員の悩みや心配事の相談体制づくり
- ・ 職場環境の改善点
- ・ 両立支援制度等の拡充期待
- ・ 過度なキャリア支援への懸念

等

c) 工夫した点

このような取り組みは初めてであったため、まず第一に、女性職員が話しやすい、加えて負担にならないことを考慮し、企画検討を行い、意見交換会のコンセプトを以下のように設定。

- ・ 会議は女性職員のみで実施
- ・ 座談会の形式で机を配置
- ・ 時間は短めに設定、延長は雰囲気任せ
- ・ 意見交換内容は職務に限定しない
- ・ 議事は概要版を作成（発言者記載は残さない）
- ・ 資料は、研修時配布資料を利用



報告者を中心に活発な意見交換を行う様子

(3) 参加者の感想と取り組みの効果等

a) 参加者の感想

以下のような感想が得られました。

- ・ 女性活躍、WLB推進に至る背景や各種の取り組みの必要性、利用可能な制度への理解が深まった。
- ・ 普段一人で悩んでいる事をこうした意見交換会の場の後押しされ、職場への希望も口にすることができた。
- ・ 普段話す機会の少ない係長以上と新規採用者、事務官と技官など、それぞれの立場を越えた女性職員同士が話すきっかけや横のつながりができた。
- ・ 女性職員を対象にした研修等の機会は少ないからこそ、研修内容の還元、女性職員相互間の交流・情報共有の場として、今後も継続してほしい。

等

b) 取り組みの効果

上記、参加者の感想にもあるように、このような意見交換会の実施により、以下の効果が期待できると考えられます。

■ 研修効果の拡大

研修効果を受講者一人にとどめず、同じような立場の職員に報告することで、効果を波及・拡大させることができます。

■ 研修受講者の理解の深化、意欲増大

受け手から話し手に役割が移行することで、受講内容の理解がさらに深まります。また講師的な役割を担うことが経験となり、やりがいや自信へとつながり、今後の職務に生かすことや職務に対する意欲の増大といった影響が期待できます。

■ 意見や要望の回収

日常業務の中ではなかなか言いにくいような悩み、意見や要望を、「意見交換会」という場を通じて回収することで、職場環境改善への参考とすることができます。

■ 女性職員相互のネットワーク形成

普段関わりの少ない立場や役職、年齢層、ライフステージの違う女性職員相互のネットワークづくりのきっかけとなり、参加者相互の関係性の構築、話しやすい雰囲気づくりにつながることを期待できます。

■ 女性職員、特に若年層の将来の不安解消

職場の悩み、経験等の共有や共感により、職場にも身近に相談できる人がいるということを感じてもらうことで、心の安心感、安定感が得られ、女性職員の孤立といった状況の発生を未然に防ぐことが期待できます。

また、実際に出産や育児、介護等を経験した先輩職員の経験談を聞くことで、将来設計の参考とすることができます。等

研修効果の拡大のため、受講者自らが所属課内で説明会を開くという取り組みは、他の職場でも実践されたことがある行為だと考えられます。

その中でも、今回の意見交換会は、必要な知識の理解と自己啓発といった人材育成の観点に加えて、『取組計画』の方向性に沿ったものとして、職場内における女性職員相互のネットワークの形成にも目線を置いたものとすることができました。

初期の企画・立案の段階においては、受講者所属課のみでの検討であったものが、事務所全体、更に事務所合同実施へ拡大していったのは、事務所長を始め、関係者の『取組計画』への理解や意識、意欲があったという事であり、何より、意見交換会の中心となった受講者個人の「女性職員のネットワークづくりのきっかけになれば」という思いが大きな要因としてありました。

また、実施後の参加者の感想や期待される効果を踏まえれば、偶然の1回で終わらせることのないよう、今後も工夫しながら継続していくことが、それらの効果をより確実なものとする手段であると考えられます。

このことから高知河川国道事務所、土佐国道事務所においては、女性職員意見交換会を事務所における人材育成計画の一環として今後も継続して実施することとしています。

3. なぜ今、女性活躍、WLB推進か？

(1) 全国的な動向

『取組計画』策定の背景にあるのは、「女性活躍促進法」のほか、「次世代育成支援対策推進法」や「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進

のための取組指針」といったものです。

取組指針の表題部からキーワードを拾っていくと、以下のようなものがあります。

- ・ 少子高齢化でも「女性の力」を最大限発揮
- ・ 「女性が輝く社会」「男女共同参画社会」実現
- ・ 多様な人材を活かす仕組
- ・ 行政ニーズのきめ細かい把握や新しい発想
- ・ WLB推進は優秀な人材確保、公務の持続可能性、効率性の向上の観点から重要
- ・ 男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増えていくことを前提に、柔軟な働き方を行いつつ公務を支えるという仕組みへの転換 等

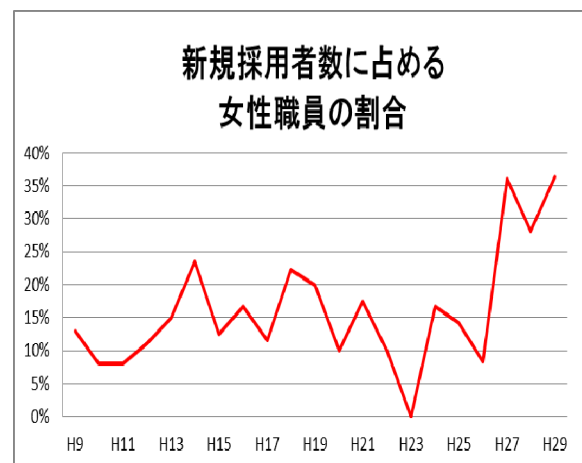
『取組計画』の肝要な部分に「女性」というキーワードが強調されているように感じられますが、「男女問わず、各個人の多様性を尊重して、優秀な人材として確保することで公務の持続性、効率性を向上させる」との内容であり、今後の私たちの職場の方向性を示すとともに、職員個人の意識改革も要請されている印象を受けます。

(2) 女性職員増加の状況

現在、高知河川国道事務所及び土佐国道事務所の構成は、男性125人、女性12人で、女性職員の比率は約9%です。事務、技術の比率は、事務官で約15%、技官で約5%が女性です。

職場に女性職員が増えてきた実感があるという会話を職場で耳にする機会も良くありますが、四国地整における、平成9年以降の各年度ごとの採用人数に占める女性職員の割合は下表のとおりであり、過去20年間で合計77人の女性職員が採用され、事務、技術の比率は、ほぼ1対1となっています。

特に直近3年については女性職員の割合が顕著に上昇している状況です。



(3) 女性職員の役割増大への対応

女性職員の採用数増加により、組織全体に占める女性職員に期待される役割や業務範囲は、採用後の職務経験や昇任等も相まって、今後ますます大きくなっていく一方で、結婚や出産、育児、教育、介護等、職員の私生活におけるライフイベントに影響を受けやすいのは、まだまだ女性であるという現実は社会としてあるかもしれません。

しかし、もしそのような状況を要因として、経験やスキルを培った職員が離職してしまうような事態があれば、組織にとっては大きな損失であることは言うまでもありません。

だからこそ、今、女性活躍やWLB推進の旗印の下、仕事の効率化や多様性を持った働き方の提示等がなされているものと思量します。

4. 女性が生き生きと働ける職場へ

既に紹介した女性職員意見交換会の外にも、平成28年度以降、「女性が生き生きと働ける職場」環境に向けた以下の取り組みを行っています。

- 女性職員を対象とした研修への推薦
 - ・国土交通大学校_女性職員キャリアアップ研修
 - ・人事院_四国地区女性職員研修
- 現場緊急対応時の装備充実
 - ・女性も着衣可能なサイズの雪氷対策用防寒着等
 - ・現場トイレ対策に簡易テント&トイレセット
- 執務室の環境整備
 - ・トイレ用擬音装置の購入・設置
 - ・出張所更衣室の目隠し、ドア改修
- 工事受注者の取り組みへの積極参加
 - ・工事現場内安全パトロール点検

～女性目線によるパトロール（美守隊）～

- ・土佐国道事務所発注工事受注者の独自の取り組み。女性の細やかな目線を生かした工事現場内の安全パトロール。
- ・H28.12、H29.4の実施分に、事務官を含む女性職員のべ5名が参加。
- ・民間企業での女性活躍取組の体感、及び現場体験による公務の目的・重要性の再認識。



事務所で行っているこれらの取り組みは、非常に些細なこともあります。実際に女性職員意見交換会で「こういう心配がある」との意見から改善されたものもあり、職員に寄り添う組織としてきめ細かな配慮がなされている状況であると感じています。

女性活躍、WLB推進の取り組みに関しては、組織の段階ごとに果たすべき役割がありますが、国全体や本省のレベルでは、両立支援等の各種制度の拡充や採用、人材登用の方針といった部分の整備が今後も十分に進められていくものと思われます。

また、四国地整では、職員向けHPの「ライフイベントごとに必要になる手続き」コーナーに、担当課の所掌に関係なく、職員目線で各種制度を一覧で掲載しており、私たちが様々な取組や各種制度を容易に確認し、積極的に活用できるような工夫がされています。

そして、事務所という組織単位で、できること、すべきことを考える場合、事務所の強みである以下の2点を活用することが重要であると思います。

■ 小回りがきく事

⇒ 職員一人一人の事情や希望を把握して、きめ細かい助言や対応が可能

■ 個々の職員に一番近いところにいるという事

⇒ 働きやすい職場への環境整備や誰もが相談しやすい雰囲気づくりの実践が可能

今回紹介した女性職員意見交換会の実施は、まさに事務所の強みを生かした事例であり、こうした取り組みの積み重ねが、働きやすい職場環境の充実に繋がると考えます。

「女性が生き生きと働ける職場」に必要なものとして、

- ・職場環境や将来に支障や不安がない
- ・職場の人間関係が良好
- ・自身が職務に自信と誇りが持てる

等があげられるかと思いますが、そのためには自身の職務・職場への意識も非常に重要な要素です。

女性自身がしっかりと職務経験やスキルを持つこと、様々なライフステージで、自らが望む働き方を選択できるように両立支援制度等を積極的に知ること、それらを勇気をもって有効活用することは、女性が生き生きと働くために必要不可欠です。またこれは女性に限らず、男性にも通ずることです。

男女とも、やりがいのある仕事と充実した生活の両立に向け、組織と個人が双方の立場で努力を続けた未来に、個々の職員の心身の健康やご家族の幸福があることを、そして、整備局全体で行った公務の成果が地域の方々に喜ばれ、ますます信頼される四国地整であり続けることを願って終わります。