女性官僚が働き方変える

女性の活躍推進を目指す成長戦略を背景に4日、新たに4人の女性局長が誕生した霞が関。そこでは省庁横断で女性キャリア有志が提言をまとめるなど、様々な働き方改革が進んでいる。

外務、厚生労働、文部科学など9省庁の女性キャリア有志11人が、子育てをしながらでも働き続けられる霞が関に向けた働き方改革の提言をまとめた。6月26日、加藤勝信内閣人事局長にその提言を手渡した。

10項目の提言は、各省庁で改革に向けた仕組みを作ること、女性職員が出産や育児を経験することを想定したキャリアパスを考えることなどだ。

例えば、各局の企画課や総務課といった部署の課長補佐ポストは幹部育成で必須のポストで、同期入省者がほぼ一斉に就任するのが慣例。ただ、子育て中の女性には難しい激務だ。4歳と1歳の子どもを育てる厚労省の河村のり子課長補佐(38)は「下の期の人たちと一緒で良いので、何年か後でも経験できるようにしてほしい」と話す。

国会議員には、国会での質問要旨を前々日の午後6時までに通告するよう改めて要請した。春から自民党などに呼びかけており協力してくれる議員も出てきたが、まだ一部にとどまっている。各省庁の女性職員123人への調査では、時間外勤務が必要な理由のトップ(67%)が閣僚のための答弁準備だった。通告が前日の夜になると、徹夜での準備になることもあるという。

提言の背景には、霞が関に根強い残業文化がある。「役人たるもの24時間、365日を仕事にささげる覚悟が必要」。キャリア官僚の間で広く言われる言葉だ。国会開会中は始発電車で帰宅し、シャワーを浴びてまた登庁という生活も。徹夜で庁舎に詰めることもある。さらに、必ずしも必要な残業ばかりではない。ある女性官僚は「短時間で済ますより夜中までかけた方が褒められるような風土がある」と話す。

女性キャリア(事務系総合職)の採用は2012年度で28%と、3%だった1988年度から10倍に。提言はこれまでの残業スタイルは限界にきていると指摘し、業務をできるだけ勤務時間内に凝縮することや、人事考課に「業務を効率的に行えたか」という要素を加えることなども盛り込んでいる。

女性官僚らは「子育てや介護などの事情を抱えるのは女性職員ばかりではない。男女とも多様な人材が働き続けられる霞が関にしていきたい」と訴えている。

加藤内閣人事局長㊨と話す「霞が関で働く女性有志」のメンバー（6月26日、東京都千代田区の内閣府）

自宅から職場のパソコンにアクセスして仕事する財務省の中西佳子さん（東京都内）

国会議員の質問通告時刻が早まればこう変わる（一例）

通告が前日夕方だと…		通告が前々日の夕方だと…
前日18:00	議員が質問（要旨）を通告	前々日18:00
前日21:00	内容の確認、省庁内での担当割り振り	前日12:00
前日22:00	答弁案作成	前日13:00
当日0:00	関係部局協議、官邸との調整など	前日15:00
当日3:30	答弁完成（資料添付、印刷など）	前日18:30
当日7:00	答弁者へのレクチャー	当日7:00

男職場の印象の強い財務省でも、女性たちの声を受けて働き方改善が始まっている。

午前2時。財務省関税局業務課の中西佳子課長補佐(36)は夜泣きする長女(2)をあやした後、パソコンを開いてメールを確認する。セキュリティーを保つ機器を使って自宅から省内ネットワークに接続する在宅業務を育休から職場復帰した昨年秋から取り入れている。「翌朝、前日の流れを理解した上で業務を始められるのは大きい」

夫は単身赴任中。平日はお互いの母が長女の面倒をみてくれるが、土日は娘と2人のことも。「週末に登庁しなくて済む。娘の顔をゆっくり見られるのもうれしい」

女性官僚の要望に応え、木下康司前次官(4日付で退任)の声かけで昨年9月、在宅業務のための機器を希望者全員に配布。全職員の4割、課長以上の7割弱が活用している。

女性はもちろん、局や課ごとに様々な立場の職員が意見を出し合い、働き方を効率化するためのルールを作る「申し合わせ」と呼ばれる仕組みも効果を発揮している。

組織で決めた「ノー残業デー」などの目標は、現場の事情にそぐわず掛け声で終わることが多い。「申し合わせ」では「定時以降に職場を2時間以上はなれる場合、部下を待機させるのは禁止」「主計局による各省庁の予算ヒアリングは業務時間内に」「局長職は午後7時以降、部下を拘束できない」など、具体的なルールを決めている。

「申し合わせ」を推進してきた高田英樹大臣官房文書課広報室長は「女性の働きやすさの追求が職場全体の業務改善につながる」と話す。

（木寺もも子、青木真咲）

財務省で取り組みを先導
木下前次官に聞く

キャリアパス柔軟に見直す

財務省の取り組みを先導した木下前次官に聞いた。

――昨秋、女性官僚を集め意見を聞いた。なぜ女性の活躍促進に取り組むのか？

「理由は3つある。まず内閣の方針。成長戦略の一環として挙げている。次に財務省の事情。国家公務員の総合職の女性比率は20%超だが財務省は約6%。この差をなくし優秀な人材を集めるには、男社会の印象をなくす必要がある。3つめは、女性の活躍の場を広げることは、男女ともに働きやすい職場作りになるためだ」

――男性の問題でもあると男性は認識しているか。

「私の同期24人で調べたら子育て期の40歳のころに妻が仕事を持っていたのは2人だけ、9割は専業主婦だった。40歳の部下の同期は6割が共働きだ。男性が家事・育児への貢献を求められており、認識も変わっている」

――女性官僚から意見を聞き感じたことは。

「出産・子育て期が仕事で脂が乗る課長補佐時代と重なることに全員が不安を感じていた。同期が同じペースで昇進するキャリアパスを、育児が一段落した後にも主要ポストに就けるよう柔軟に見直さなければならない。また何より数を増やす必要がある。政府目標は来年度の採用で3割以上だが、今年度で23%。優秀かつ意欲のある女性に怖がらずに志望してほしい」

――一時的な取り組みで終わらないか。

「文化として根付かせるのが大事。一人ひとりが考え、各局の申し合わせを年1度更新していくようにした」

（聞き手は女性面編集長　橋本圭子）

詳細を電子版に▼ライフ→ウーマン→キャリア

(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。