

霞が関女性職員に対するアンケート集計結果

(- 「霞が関における仕事と子育てに関するアンケート」 -)

- ◆ 調査時期 : 2014年4月に調査票配布・回収
- ◆ 調査方法 : 各省庁(※)のI種採用のおおむね入省10年目～20年目の女性を対象に、メールにて調査票を配布・回収。
(※会計検査院・人事院・内閣府・警察庁・金融庁・総務省・法務省・財務省・外務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省・防衛省)
- ◆ 回答者数 : 123名

1 勤務時間やポストの状況

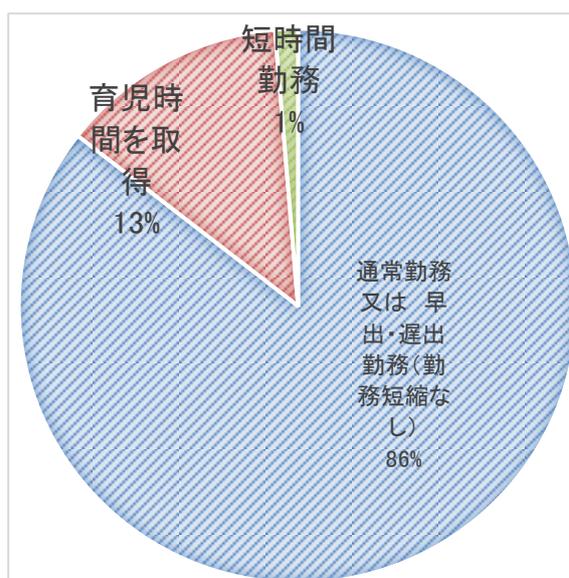
(1) 勤務時間

- ◆ 子どもがいる女性職員であっても、約9割はフルタイム勤務。
- ◆ 育児時間(2時間以内の勤務短縮)の利用者は約1割。短時間勤務制度の利用者はごく少数となっている。

Q 現在の勤務時間は、以下のどれに当てはまりますか？

1. 通常勤務 又は 早出・遅出勤務(勤務短縮なし)
2. 育児時間を取得(始業時・終業時に2時間以内で勤務短縮)
3. 短時間勤務(1週に24時間35分未満の勤務)

「子どもがいる女性職員」

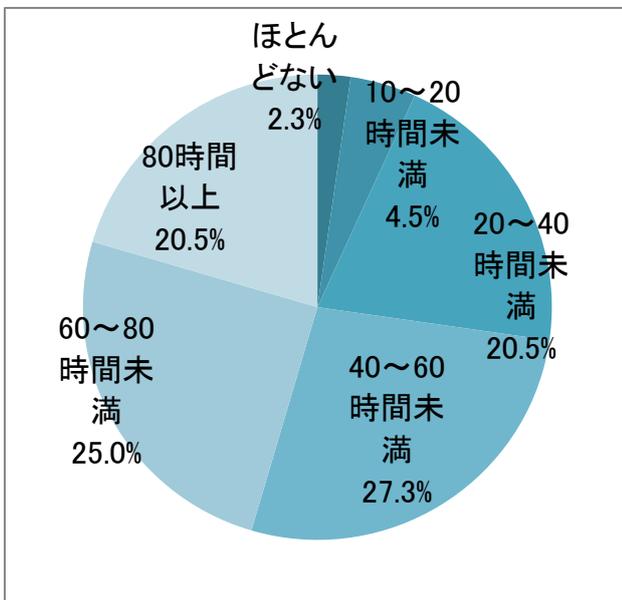


(2) 残業時間

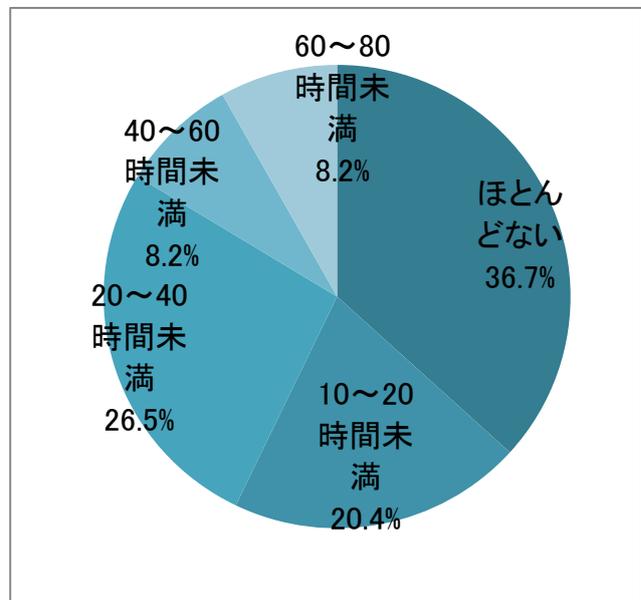
- ◆ 子どもがいない女性職員の約半数は月 60 時間以上の残業。うち約 2 割は月 80 時間以上におよぶ。(※なお、過労死認定においては、発症前 1～6 か月間に月 45 時間超で業務と発症の関連性が徐々に強まり、発症前 2～6 か月間に月 80 時間超等となると関連性が強いと評価される。)
- ◆ 一方で、3 歳以下の子ども (末子) がいる女性職員は、半数以上が 20 時間未満、他の職員と比較すれば配慮を受けている場合が多い。
- ◆ 4 歳以上の子ども (末子) がいる女性職員になると残業時間が増えており、長期間にわたる配慮は得られにくい様子も伺われる。

Q 1 か月のおおよその残業時間 (自宅での事実上の業務処理を含む) は？

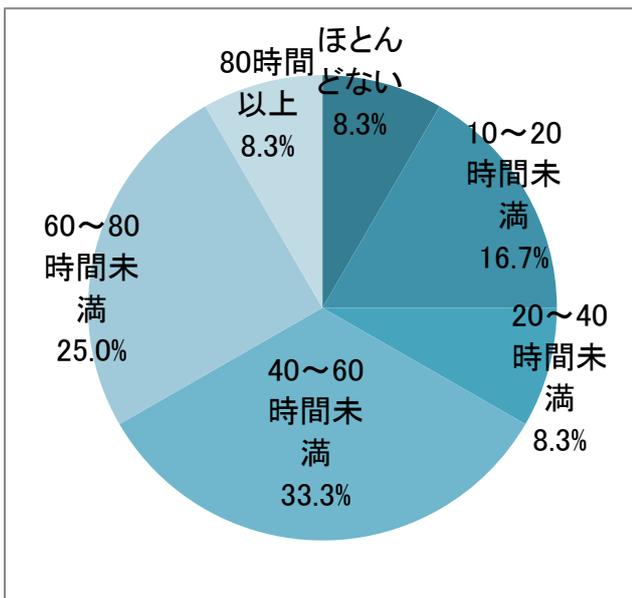
「子どもがいない女性職員」



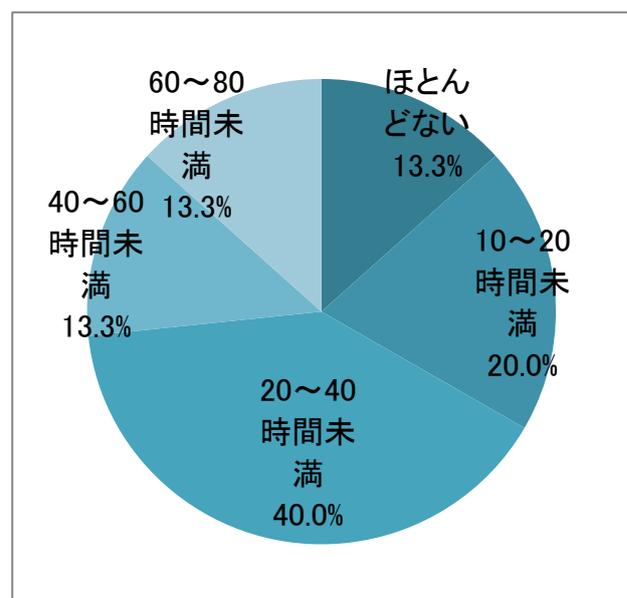
「末子が 3 歳以下の女性職員」



「末子が 4～6 歳以下の女性職員」



「末子が 7 歳以上の女性職員」



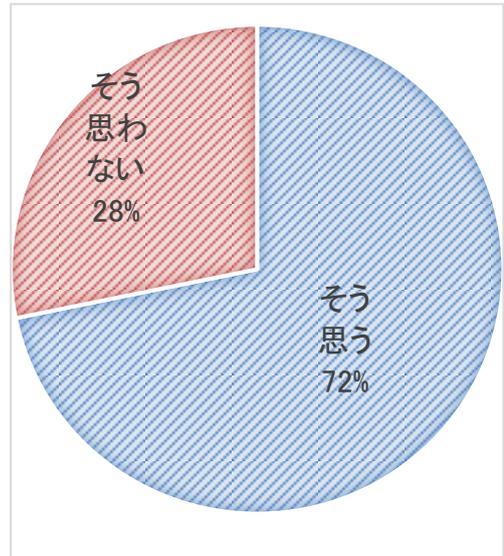
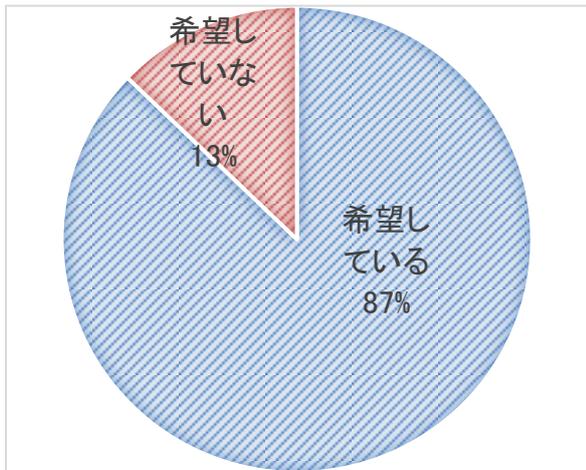
(3) 配慮されたポストへの希望の有無

- ◆ 子どものいる女性職員の約9割は、子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望。
- ◆ 約7割の女性は、現在のポストを、配慮されたポストであると感じている。

「子どもがいる女性職員」

Q 子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望していますか？

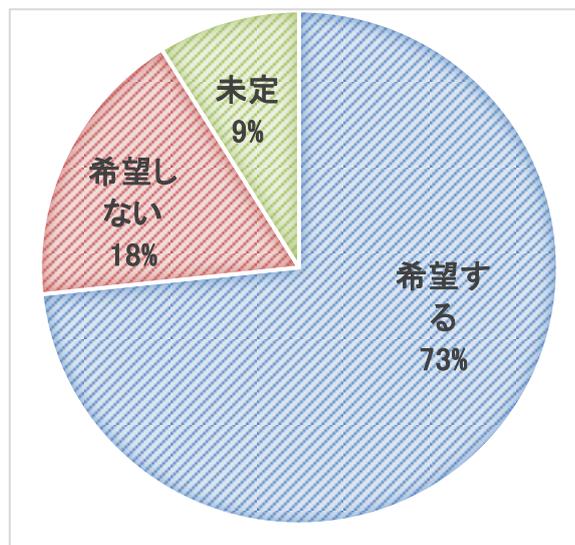
Q 現在のポストは、子育てに関し配慮（出産前に比べ業務量が少ない等）されたポストですか？



- ◆ 子どものいない女性職員も、約7割は、将来子どもを持った場合、子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望。

「子どもがいない女性職員」

Q 将来、子どもを持った場合、子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望しますか？

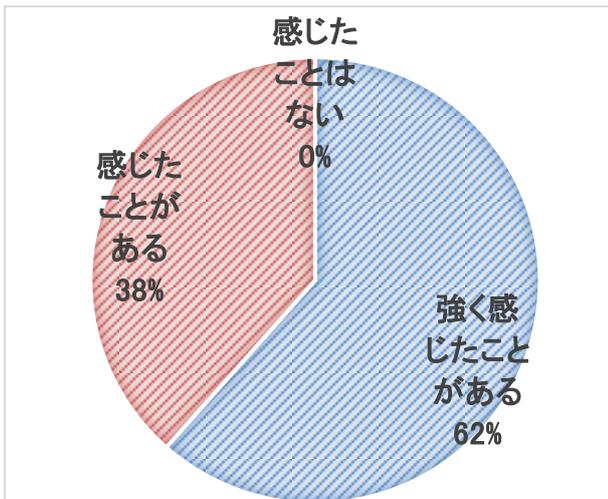


2 仕事と家庭の両立に対する不安・その原因

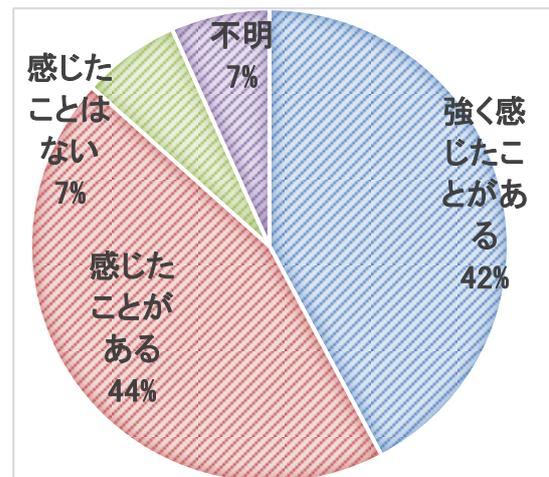
- ◆ 子どものいる女性職員の回答者すべて（100%）が、仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがあると回答、約6割は「強く感じたことがある」。
- ◆ 子どものいない女性職員は相対的には低いが、それでも約8割が、仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがある。

Q これまでに仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか？

「子どもがいる女性職員」

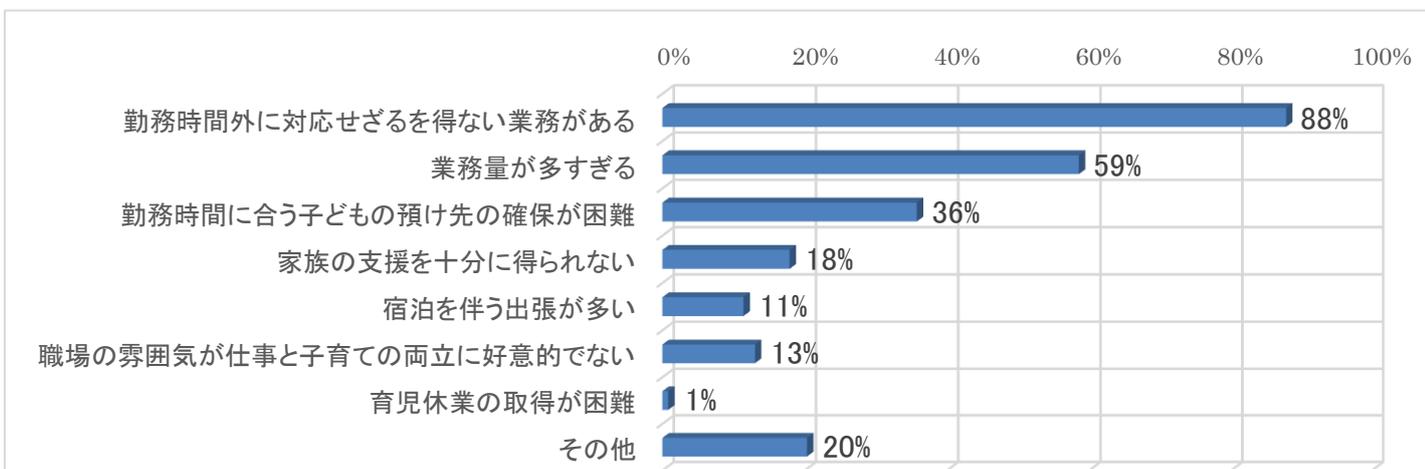


「子どもがいない女性職員」



- ◆ 仕事と家庭の両立に不安を感じる原因として、約9割が「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため」を挙げている。

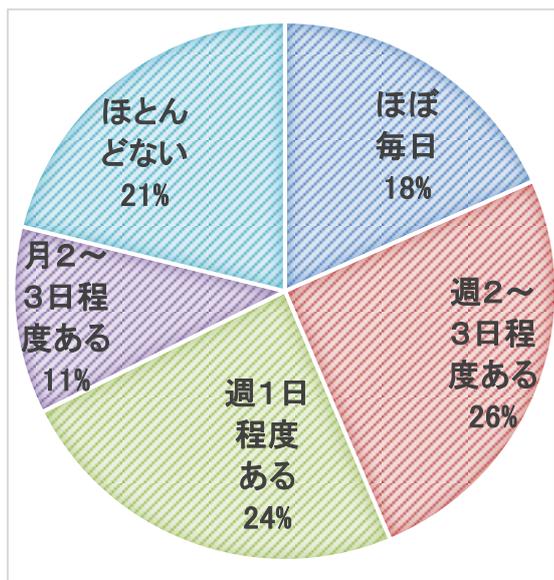
Q 仕事と家庭の両立に不安を感じる原因は何ですか？（強く該当する順に3つまで複数回答）



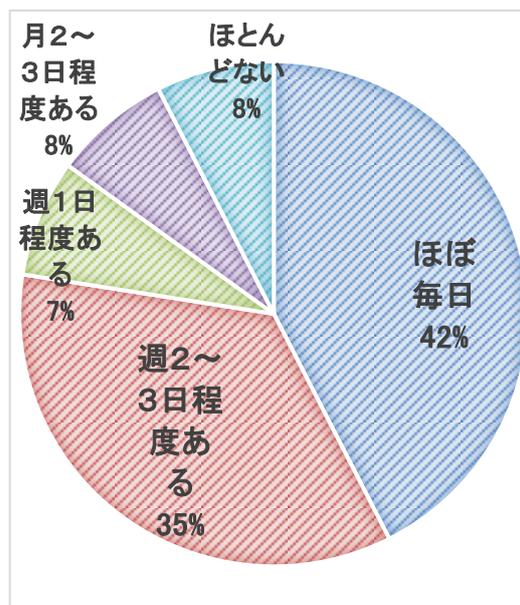
- ◆ 「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」の頻度は、子どもがいる女性職員であっても、半数近くが週2～3日以上となっている。子どもがいない女性職員の場合、約8割が週2～3日以上となっている。

Q 現在の所属部署でもそうした業務はありますか？（「質問9」で「2. 勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」と回答された場合）

「子どもがいる女性職員」



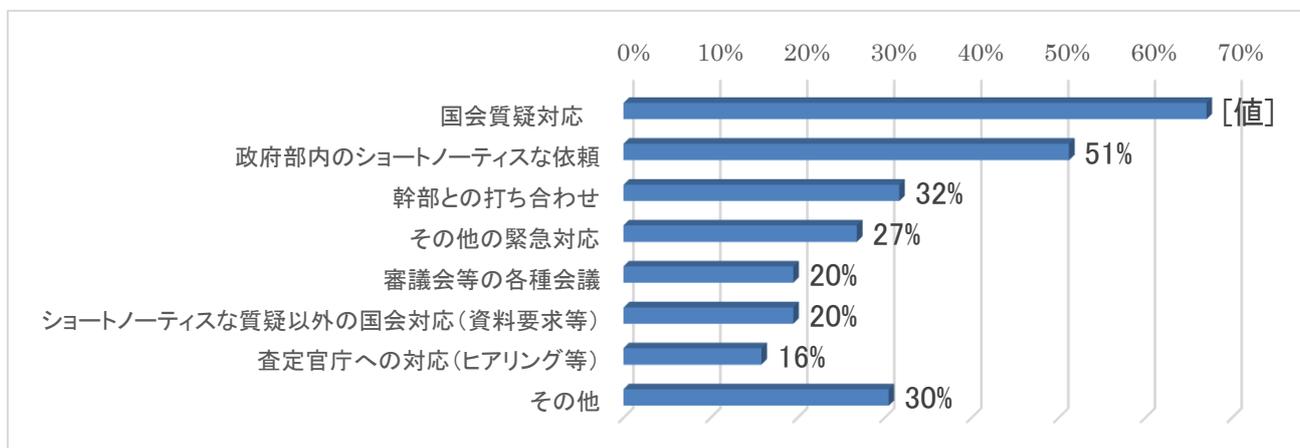
「子どもがいない女性職員」



3 勤務時間外に対応せざるを得ない業務の内容・対応方法

- ◆ 「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」の内容で最も多く挙げられているのは、「国会質疑対応」（67%）、次いで「政府部内のショートノーティスな依頼」（51%）。
- ◆ 「幹部との打ち合わせ」（32%）も多く挙げられている。

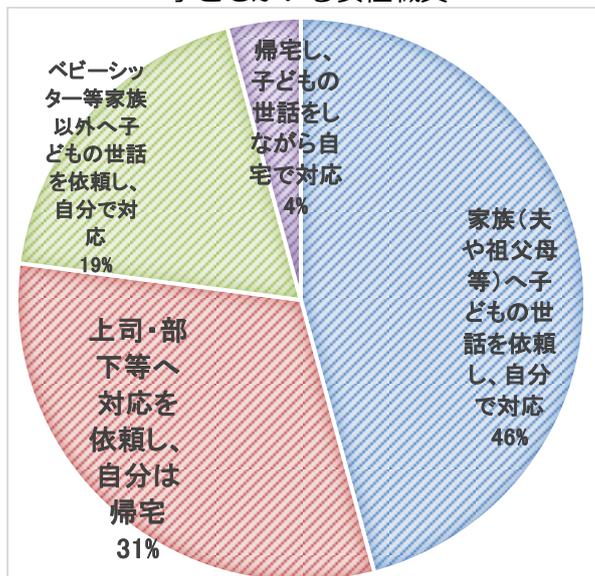
Q（「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」が週1日以上あると回答した場合）その具体的業務をご回答下さい。（頻度の高い順に3つまで複数回答）



- ◆ 「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」の対応方法としては、子どものいる女性職員の場合、6割近くが「家族（夫や祖父母等）へ子どもの世話を依頼し、自分で対応」しており、約3割が「上司・部下へ対応を依頼し、自分は帰宅」している。

Q（「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」が週1日以上あると回答した場合）主にどのように対応していますか？

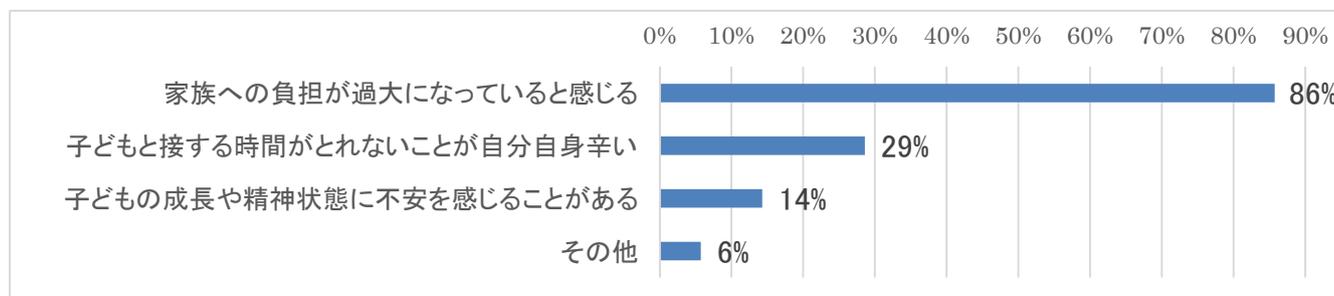
「子どもがいる女性職員」



- ◆ 「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」に対して、家族やベビーシッター等に子どもの世話を依頼して自分が職場に残って対応している、又は、いったん帰宅して子どもの世話をしながら自宅業務処理している女性職員の約9割が「家族への負担が過大になっている」と感じている。

Q（「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」に対して「2. 家族（夫や祖父母等）へ子どもの世話を依頼し、自分で対応」・「3. ベビーシッター等家族以外へ子どもの世話を依頼し、自分で対応」・「4. 帰宅し、子どもの世話をしながら自宅に対応」と回答した場合）以下に該当するものはありますか？（強く該当する順に3つまで複数回答）

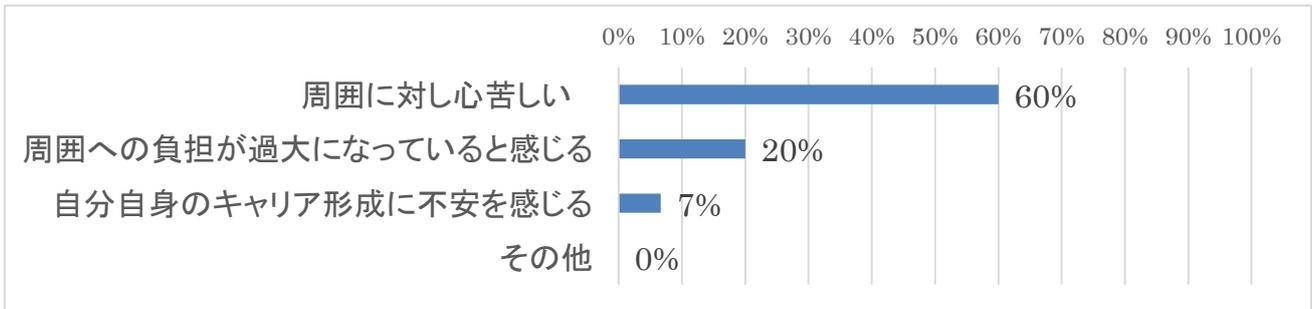
「子どもがいる女性職員」



◆ 一方、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務」に対して、「上司・部下へ対応を依頼し、自分は帰宅」している女性職員の6割が「周囲に対して心苦しい」としている。また、「周囲への負担が過大になっていると感じる」とする回答も2割にみられる。

Q（「上司・部下へ対応を依頼し、自分は帰宅」と回答した場合）以下に該当するものはありますか？
（強く該当する順に3つまで複数回答）

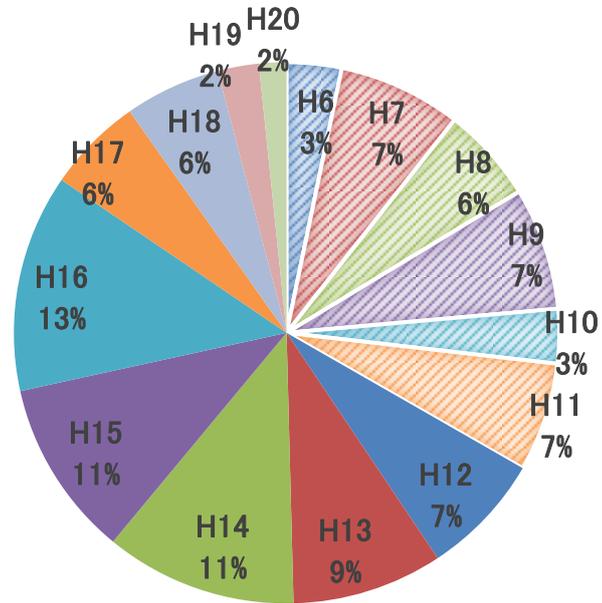
「子どもがいる女性職員」



《参考》 回答者の属性

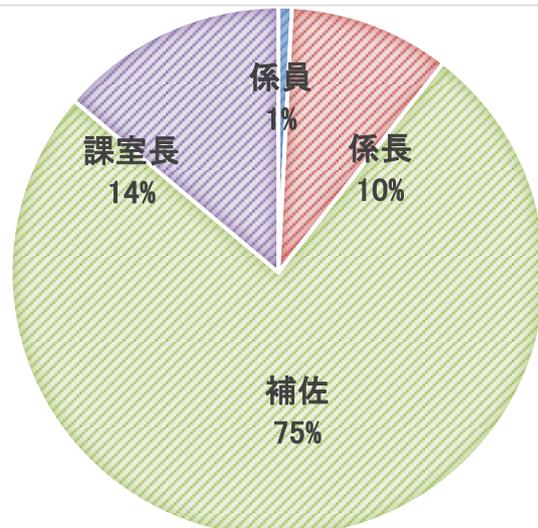
1) 入省年次

- ◆ 平成 20 年入省（6 年目）～平成 6 年入省（21 年目）までの合計 123 名。



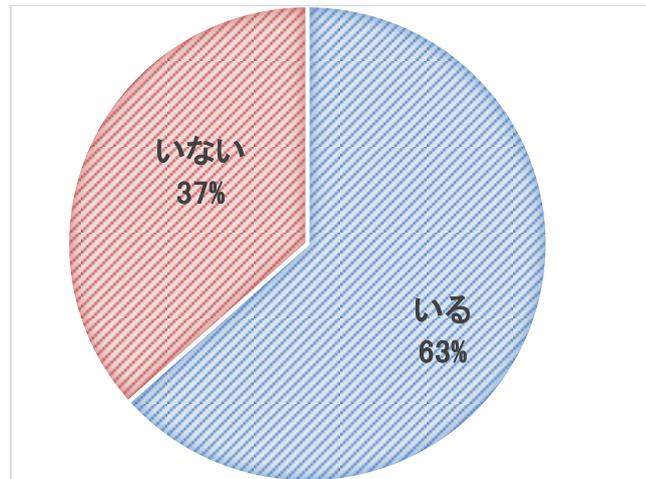
2) 役職

- ◆ 課長補佐級が中心。



3) 子どもの有無

- ◆ 子どものいる人が約6割、いない人が約4割。



霞が関女性職員の声の御紹介

(－「霞が関における仕事と子育てに関するアンケート」自由記述欄より抜粋－)

目次

1 仕事と子育ての両立に向けて

- ◆仕事と子育ての両立への不安・苦しさ◆
- ◆「子育て中女性」への配慮に止まらず「霞が関全体」の働き方改革を◆

2 霞が関の働き方の改革について

- ◆働き方に関する意識改革◆
- ◆業務の効率化・スクラップ&ビルド◆
- ◆会議・打ち合わせの見直し（勤務時間に／短時間で／最小限の資料で）◆
- ◆最小限の資料作成◆
- ◆政府部内でのショート・ノーティスな作業の見直し◆
- ◆査定官庁の対応改善への期待◆
- ◆法制局対応の改善への期待◆
- ◆テレワークの推進◆
- ◆霞が関全体の朝型化◆
- ◆管理職の意識改革◆
- ◆管理職の人事評価◆
- ◆男性の育休取得促進◆
- ◆増員・弾力的人事管理◆

3 子育て中女性への配慮等について

- ◆子育て中女性のキャリア形成・評価のあり方◆
- ◆子育て中女性の配置（ポスト）の拡大◆
- ◆ワークシェアの推進◆
- ◆「隼より始めよ」◆
- ◆多様な選択肢を◆

4 国会について

- ◆国会質疑通告の改善への願い◆
- ◆国会からの資料要求等の改善への願い◆

1 仕事と子育ての両立に向けて

◆仕事と子育ての両立への不安・苦しさ◆

- 私は、育休明けしばらくして残業なしでの帰宅が困難な部署へ異動となり、子育てと仕事との板挟みにより精神疾患を患った結果、残業のない部署に戻していただきました。一方で、将来のキャリア形成に非常に不安を感じています。また、自分より下の世代で私のような状態の女性が増え、一方でそのしわ寄せが誰かの業務過多となっていくことを申し訳なく、また残念に感じています。(同旨1件)
- 育児のために御配慮いただき、現在残業不要の部署に配属していただいています。感謝しているのですが、同時に今後の自分の立ち位置に不安も覚えています。I種として採用されたのに期待されるようなポストに就けず相応の働きをしていない不良債権的な存在になってしまうのでは、と。
- 長時間労働が前提となっている業務内容・職場環境・周りの無理解・キャリアパスの壁が厚すぎて、具体的な改善策は思いつきません。(同旨1件)
- 業務量の多さ、他省庁との調整業務、国会対応の多さなどに鑑みると子育てとの両立には大きな不安があります。また、子供ができた場合、子育てについて配慮されたポストの方が望ましいと思いつつも、子育てのために関心のあるポストにつけないのではないかという不安もあります。
- 私は現在、育児に配慮したポストへの配置ですが、それは国会や予算業務がないポストであり、いわゆる総合職の職員が期待されているポストではありません。希望としては、子どもを育てることに親として関与しながらも、もっと責任のある仕事を引き受けたいと思っています。全職員が可能な限り長時間勤務をしないですむ状態でないと、やはり「子育て中や介護中の職員が、他の職員に迷惑をかけながら、あまり責任の重くない仕事をする」という状況は変わらないと思います。
- 現在は周囲に配慮してもらい、時間外業務となりがちな予算要求、国会対応等は免除してもらっているが、大変心苦しいです。
- 国会対応など、自分自身の努力だけでは勤務時間内にどうにも処理できない業務があり、保育園の迎えの時間以降は、全面的に上司・部下へお願いして帰宅していますが、日々、周囲への負担が過大になっていると感じ、心苦し思うとともに、このまま子育て中職員が増えていった先の組織の持続可能性に疑問を感じています。
- 勤務時間内で全てに対処するのは不可能であるので、帰宅後や休日出勤により対処しています。
- 小学校就学以降は両立支援制度として早出遅出勤務しか利用できないため、長時間残業を求められるのではないかと懸念がある。特に低学年のうちは深夜まで子どもだけで留守番させるわけにもいかない。(同旨1件)
- 結局、社会全体が、男性も含めて残業しない社会になることが「女性が輝く社会」の実現に必須と考えます。現

在多くの男性が残業しているのは、少なくともその時間、家庭を守っている配偶者がいるか、子供に負担をかけて子供だけで親を待たせているかどうかです。男女ともに家庭を守り、男女ともに仕事をするには、皆が残業しない社会を実現するしかありません。(同旨1件)

◆「子育て中女性」への配慮に止まらず「霞が関全体」の働き方改革を◆

- 子育てだけでなく介護等もあり、仕事に対して専念できる時間が限られている職員は多く存在します。子供が何歳になろうとも、家事と育児をこなさねばならないこと、また、家族と過ごす時間が大切であることは変わりません。男性職員も含め、全ての職員が定時退庁できるようになることを願っています。(同旨1件)
- (人事の観点から見て)育児中の優秀な女性を育児中「配慮」と称して前線業務から外されてしまうと組織として業務をこなして行く上で大きな痛手。マミートラックに乗せる形での配慮ではなく、男女問わず、時間的制約がある者でも本人が努力すれば通常のキャリアパスを踏めるような業務体制を整えることを目指すべき。
- 結局、社会全体が、男性も含めて残業しない社会になることが「女性が輝く社会」の実現に必須と考えます。現在多くの男性が残業しているのは、少なくともその時間、家庭を守っている配偶者がいるか、子供に負担をかけて子供だけで親を待たせているかどうかです。男女ともに家庭を守り、男女ともに仕事をするには、皆が残業しない社会を実現するしかありません。(同旨13件)
- 本当に長期的に見て女性の活躍を考えるのであれば、「育児中だから」等の理由のアプローチだけを行っても、結局は周りとの調和が取れず破綻してしまうのではないかと思います。男女問わず「残業があつて当たり前」でない効率的な業務環境を目指すことが、多様な事情を抱える個人が、良いパフォーマンスを出しながら働き続けることに資すると思います。(同旨1件)
- 霞ヶ関にいる男性は育児に参加している人達が少ないが、これからは介護で男性も休むようになるはず。その対応と子育てへの対応はあまり変わりはないはずで、自分たちの問題として皆で考えるべき。
- 24時間いつでも対応可能か過剰な配慮によるマミートラックかの二者択一しかなくなってしまう問題。女性への配慮施策が進めば進むほど、女性だけが枠外に置かれている感があり、男性も含めた働き方の変更が必要。
- 残業ありきの働き方の改革は、男性女性問わず、人生の豊かさにつながるものであり、それが仕事の効率化や発想の柔軟性などの効果を生み、結果的にはプラスになるものではないかと強く感じます。
- 子育て中の女性が働きやすい職場環境を追求した結果、男性や独身女性にとって働きづらい職場環境となってしまうのは根本的な解決にならない。

- 私は独身者ですが、年齢が上がるにつれて心身の両面で限界を感じ、継続勤務に不安を感じます。残業を前提とした働き方の問題は、家庭がある人に限った問題ではないと思います。(同旨1件)
また、そうした問題は、女性に限った問題でも無いと思います。父親が夕食の食卓を一緒に囲まない家庭を量産するこの制度の下では、いつまでたっても精神的に豊かな社会は実現できないと思います。
- 子供が寝る前に帰宅できない時もあり、こうした状態は子供に対する負担が重く、基本的に避けなければならないと考えていますが実現できていません。かといって、現在の状態で残業しないでよいポストに行きたいとは思っていません。しかし、「ママトラック」に乗りたくない、男性と同様に仕事したい、社会に仕事を通じて貢献したいと思う女性は子供を持っても残業しろということは、結局持続可能ではありません。仕事を続けていけるか不安に思うのはその点です。
- 男性を中心につくりあげられてきた時間外対応を前提とした業務体系(残業や宿泊出張等)を見直し、従来型の業務体系に乗れない職員にも重要かつ責任ある仕事を任せられるよう業務体系の再構築をすることが必要。
- 女性職員の子育てと仕事の両立を支援していただくのはもちろんのこと、男性職員についても、積極的に子育てに参加できる環境を整えるべきと考えます。
- 子育てしている人のみに配慮を求めると、それ以外の人に不満がたまっているように感じるため、室内交替で早期退庁できるよう管理職がしっかりとマネジメントする、ショートな作業がなくて済むよう政府全体で仕事のやり方を見直すなどの取組が必要だと思います。(同旨1件)
- 国家公務員同士で結婚しているパターンは多いと思うが、二人ともが残業前提型の業務についてしまうと仕事と子育ての両立は非常に困難だと思います。夫婦が交互に残業の少ない部署に回ることができるよう(女性のみがマミーズトラックに乗りっぱなしにならないよう)、共働きの男性に対しても人事異動の配慮があるべきだと思います。(同旨1件)

2 霞が関の働き方の改革について

◆働き方に関する意識改革◆

- 職場の意識改革(特に重要なポストは残業が必須であるかのような保守的な発想はなくすべき。)、労働時間に係るコスト意識の醸成(付き合い残業やアウトプットにつながらない残業はコストに見合わず、なくしていくべき。)が必要。
- 霞ヶ関全体が「担当者は24時間アベイラブルであることが美德」的なメンタリティから抜けることが重要。
- 業務時間の削減、同じアウトプットを出すために必要なコストを減らすような仕事の仕方を組織全体で見直す必要。

- (育児に関する)制度面の充実以上に、男女問わず育児・介護等と仕事を両立できる雰囲気作り、残業を前提としない雰囲気作り(霞が関は残業に対するコスト意識が低すぎる)が肝要だと思います。

◆業務の効率化・スクラップ&ビルド◆

- 常時残業しなければこなせない業務量が当然となっていることが課題だと思います。いくらスローガンとして超勤削減・定時退庁を唱えても、業務のスクラップ・ビルドをしなければ、残業前提の環境は変わらず、残業ができない職員は勤務しにくいままだと思います。(同旨 2 件)
- 組織内レベル(幹部レク、課内会議等)で無駄がないか(身内の会議なのに無駄に新しい資料を作らせていないか、付き合い残業をさせていないか等)、課内、局内、省内の各レベルで共有・見える化し、幹部・管理職の責任で無駄削減をすべき。

◆会議・打ち合わせの見直し(勤務時間に/短時間で/最小限の資料で)◆

- 打ち合わせ、会議、レクの時間帯は夕方までに終わるように設定すべき。(同旨1件)
- 特に、幹部との打合せの合理化(時間短縮と資料縮減)が必要。
- 打ち合わせが無駄に長引かないように始める際に目標時間を明確にする、打ち合わせを立てて行うテーブルを配置する等を行うべき。(同旨 1 件)

◆最小限の資料作成◆

- 説明を受ける側の質問に対して一枚の資料でわかりやすく説明するために、レクごとに資料を「きれい」に作り直すことが多く、そのたびに膨大な作業が発生します。既存の資料を複数組み合わせるなどによって、資料の見栄えが多少悪くても内容が足りていればよいという理解を、説明を受ける側・する側共に持つことができれば作業を減らせるのではないのでしょうか。
- 何でもかんでも紙にして決裁にあげるという悪弊を改めるべき。話せば済むことが多い。紙にして意思決定を求めるのは真に必要な場合だけで良い。

◆政府部内でのショート・ノーティスな作業の見直し◆

- 省庁間の協議・調整関係業務は、勤務時間外労働を前提とした協議・照会(金曜 18:00 頃に照会して月曜 10:00 締切りなど)は、国民の生命・財産に関わる緊急時を除き厳禁とし、違反省庁には具体的なペナルティがかかるようにしてほしい。(同旨 1 件)
- 政府部内レベルで無駄がないか(査定官庁等からの無駄な待機、ショートノーティスの作業指示等)を洗い出し、そのような発注や慣行を有する査定官庁等に対し、各省庁連盟で改善要望を出し、改善策回答をもらう。また、改善策が守られていない場合の通報窓口を設けるべき。

◆査定官庁の対応改善への期待◆

- 時間外対応の主なものである国会対応と査定庁対応をまずはどうにかしていただきたいです。省内打合せ等なら自分たちで何とかなる部分もありますが、国会や査定庁から言われたらどうしようもないのが実情です。
- 国会で深夜まで対応や待機、財務省等への説明により深夜まで待機、無駄な仕事が多すぎる。そういったことの改善がない限り、極めて恵まれた条件がそろった女性しか今の霞ヶ関では働き続けられない。(同旨 1 件)
- 査定官庁に、待機コストを意識してヒアリングや審査のスケジュールを組んでほしい。(同旨 1 件)

◆法制局対応の改善への期待◆

- 残業前提型業務の国会業務以外の例として法制局対応があるが、これについても霞ヶ関で対応できることはなにか検討すべき。
- 霞ヶ関の長時間勤務体質は、国会関係業務に加え、予算関係業務(財務省ヒアリング)、法令関係業務(法制局対応)があるからだと思います。これらの関係者の考え方を変えていくことが重要だと思います。

◆テレワークの推進◆

- 子どもが大きくなって夜に父母がどうしても家にいなくてはならない状況を脱してからも、子どもの精神の安定と健やかな成長のためには、家族と一緒に過ごす方が良いのだろうと思われ、在宅での仕事環境がもっと整うとともに、在宅で仕事することがもっと一般的になれば良いと思います。(同旨 2 件)
- IT機器を普及させて自宅で仕事をするなど、場所と時間を選ばずに仕事ができるようにすることが、男女問わず、

生産性の高い仕事を可能にするのではないか。(同旨1件)

- IT 機器を用いた在宅勤務の推進なども周囲の負担軽減には資すると思います(自宅持ち帰り業務処理がサービスクラスにしかない扱いの変更もできればと思いますが、逆にそういう勤務形態を前提にされると身体がきついので善し悪しですが…。(同旨2件)
- メールや電話を使って遠隔的に仕事ができる環境がより整うことが望ましい。また、勤務時間外はそのような対応がより当然視されるようになって欲しい。(同旨1件)

◆霞が関全体の朝型化◆

- 子育てと仕事を両立しながら痛感しているのは、「子育て家庭の朝は早く、夜も早い」ということです。しかし、中央省庁では、全般的に、夜残業が慣行化しており、チームワークで仕事をする際には、連携に悩むこともあります。夫の会社では、ワークライフバランスと業務効率化の観点から、子育て世代に関わらず、朝型勤務を推奨しております。
- 子供の生活時間は朝方であり、18時を過ぎた定時退庁時間だと、子供のお迎えはだれかに頼らざるを得なくなります。
- 霞ヶ関の通常の勤務時間は遅すぎる。早出勤務にしたとしても、周りが夜型・残業体質であれば、問題解決にならない。

◆管理職の意識改革◆

- 職場の雰囲気は上司次第。管理職への意識啓発が重要。(同旨2件)
- 男女ともに効率よく働けるようにするためには、管理職の意識改革は非常に重要。(同旨2件)
- 役所内の意思決定過程が長く、幹部同士が直接議論しないことで、調整や資料の改訂などに膨大な作業が生じる。意思決定にあたっては、不必要な合議は極力排除し、関係部局間の意見が対立するような場合は、責任者同士が直接協議するべき。現在は、担当係長や補佐が深夜まで激しく合議をして、「ぎりぎりまでやった」という形を作って始めて上に上げることが良しとされ、それをしないとさぼっていると見なされるが、これは著しい労力の無駄だと思います。
- 時間外の業務や子どもが病気の際の対応は、直属の上司・周囲の理解によって大きく異なる。「理解ある上司」が具体的にどのようなサポートをしているかの情報提供が必要。

- 制度的なメニューが揃っていても、実際の運用で使いにくくなっていたり、周囲への遠慮が生じたりするのは、組織の価値観、意識が改革されていないためだと思います。設備や制度を整えるのと並行して、地味で地道な取組ではありますが、管理職の意識改革を不断に続けていく必要があると感じます。(同旨1件)

◆管理職の人事評価◆

- 管理職の評価軸として、マネジメント能力を加え、部下の残業時間とアウトプットが比例しているかどうかを厳しく査定すること、課内で残業時間を減らすための取組みをどのように行っているか等を見ていくべき。また、係長以上について、360度評価の実施みも必要ではないか。
- 法律・予算等の国の業務をスリム化する役人を高く評価する文化やシステムが必要。(同旨1件)
- コスト意識を皆が持って働き、効率的な働き方が評価されるシステムを構築することが必要。(同旨1件)
- 超過勤務縮減の責任をきちんと幹部に負わせて、その結果が幹部の昇進に影響を与えるようにならないと、結局、掛け声倒れに終わってしまう。仕事はやろうと思えばどこまでもできるもの。まずは時間の枠をしっかりと決めた上で仕事の優先順位・軽重を決め、効率的なやり方を工夫していくという手順が一番実効的。(同旨1件)

◆男性の育休取得促進◆

- 男性の育児休業取得を更に進めることで、育児・家事と仕事の両立の大変さや素晴らしさを男性が実感し、働き方に対する意識を改めることにつなげるべき。(同旨1件)

◆増員・弾力的人事管理◆

- 残業を減らすための業務の効率化、働き方の見直しは当然必要であるが、一方で、業務量が絶対的に多いことも事実であり、これまで削減傾向にある職員数を増加させることも検討する必要があるのではないかと。少なくとも、役所の枠を超えた人員不足省庁への柔軟な人員の振り替えが必要だと思います。
- 子育てに理解を、といくら言っても、霞ヶ関全体で業務過多であることは紛れもない事実であり、無理な話。臨時職員の雇用や、時短勤務者のバックアップへの特別手当など、周囲の負担を金銭でカバーする予算上の措置があればと考えます。
- 業務の繁閑に応じた人材配置の柔軟性が非常に低く、また、担当以外の業務を手伝うということが極端に少な

いように思います。所管としての責任を問われるという業務の性質もあるとは思いますが、日頃から情報共有等に努め、また、助けることが評価につながるような風土づくりが必要かと思えます。

- 女性に社会にでて働くことと、子供も産むことを期待するのであれば、立法府，行政府がまず真剣に予算と人をつけて対策をとるべき。幹部に女性が入っていないと女性の視点での意思決定が行えず、いつまでたっても男性本位の社会にしかならない。

3 子育て中女性への配慮等について

◆子育て中女性のキャリア形成・評価のあり方◆

- 子育てがひと段落してからもキャリアアップができる多様なキャリア形成が実現できることも重要と感じる。
- 出産してからのいろいろと考えるのではなく、入省時から女性がキャリアパスを考えることができるようなセミナーや講習会があればと思います(入省時の合同研修など)。
- 子どもを持つ前からの戦略的な異動によって十分な経験を積ませ、育児の途中でもその貯金が生かせるようにするなど、女性の活用について人事サイドも戦略を持ち、それを明らかにすることが必要。出産後も仕事において活躍するんだというイメージを若いころから醸成する。
- 補佐級までに重要な業務、ポストをぐり抜けた経験がなければ、一定レベル以上の管理職ポストを全うするための経験、能力がどうしても不足し、さらに上を目指すには厳しい状況になると感じています。
- 子育て中の業務に関してどのように評価するのか、透明性を持たせるということも、有効な対策。

◆子育て中女性の配置（ポスト）の拡大◆

- 具体的課題は、各ポスト毎に異なると思うので、「このポストに(子供が居る)女性を就けようとした場合の障害はなにか」(残業が恒常的、必要な能力を持った女性が育っていない、等)を一つ一つミクロに検討して初めて見えてくるような気がします。
- 配属を考えるに当たっては、実際に子育て中の女性を人事課に配属あるいはオブザーバーとする等、女性的視点も必要だと思います。

◆ワークシェアの推進◆

- ワークシェア(複数担当)を推進をすべき。例えば官房業務は拘束時間が長いのに同じ人が着任する傾向がありますが、交代制にするなどして、なるべく多くの人に経験させたいのにとおもいます。(同旨2件)
- 急に仕事ができなくなった時の代替が可能な仕事環境が重要。育児中は、子どもの急病、保育園等からの急な呼び出し等あり、そのときに対応できることが必要。

◆「隗より始めよ」◆

- 霞ヶ関において、本人が望む形での子育てと仕事の両立が実現できないのならば、日本国内の企業に対しても示しがつかず、少子化対策や女性の活用など進むはずがありません。(同旨1件)

◆多様な選択肢を◆

- 家族の価値観など、育児と仕事のバランスの取り方は人それぞれのため、多様な働き方が認められるよう、選択肢が複数あるとよい。
- 子育てする女性が働きやすい環境を整備することは重要だが、一方で、独身でバリバリ仕事をする女性もおり、どのような生き方を選択するかはそれぞれの人生であり、残業して仕事をするのも自由ではないかと思えます(自分が納得する内容に仕上げたいと思うと、それなりに時間をかける必要があります)。仕事と子育ての両立策は、こうした独身女性への配慮を合わせてやらなければ、うまくいかないと思えます。

4 国会について

◆国会質疑通告の改善への願い◆

- 国会対応等の残業前提型職務は在勤・持ち帰りでカバーできる内容ではないので、子どもが小学校に上がってそういう部署への異動を命じられたら退職を視野に入れなければならないと感じています。また、その現状の放置は組織としても持続可能でないとおもいます。
- 時間外対応の主なものである国会対応と査定庁対応をまずはどうかしていただきたいです。省内打合せ等なら自分たちで何とかなる部分もありますが、国会や査定庁から言われたらどうしようもないのが実情です。
- 国会で深夜まで対応や待機、財務省等への説明により深夜まで待機、無駄な仕事が多すぎる。そういったことの改善がない限り、極めて恵まれた条件がそろった女性しか今の霞ヶ関では働き続けられない。

- 国会質疑ルールについて改善されることは、全ての人にメリットがあるのでぜひ実現してほしい。自治体から来ている人は皆驚く。
- 国会対応業務のために残業せざるを得ないことが圧倒的に多いので、国会の日程が早期に確定し、委員会等の前々日までの質疑通告を徹底してもらえればずいぶん変わると思う。(同旨 10 件)
- ひたすら職場にいることを求める国会待機の在り方を見直すことが必須。
- 国会対応(夜～未明の答弁作成、早朝の大臣レク対応)が、霞ヶ関における仕事と子育ての両立に最も悪影響を与えていると考えます。国会対応があると、子どもと全く会えません。このような環境は異常であると考えます。勤務時間内に必要な対応業務が完結できるような国会運営を切に望みます。(同旨 2 件)
- 国会対応の方法が改善されれば、男性・女性ともに仕事と家庭の両立が可能になると思います。(同旨 2 件)
- 国会の通告の与野党合意を遵守してもらいたい。また、持ち時間に不相応な問数の質問を立てないでほしい。
- 国会の質問とり、待機の状況について見える化すべき。
- 国会業務に関しては、個人の努力ではどうしようもないため、組織的な改善が望まれる。
- 全省的に見れば国会会期中の国会との関係が最大のコスト。国会と霞ヶ関の間でルールを徹底しない限り、残業時間の増大によるタクシー券の大量使用、特に国会会期期間中の残業代の増加、仕事と家庭の両立の困難、職員の心身面での健康への影響等の課題・問題は解決できないと思う。
- 国会質問対応業務については、将来的には、国会審議が議員・大臣同士の「ディスカッション」として成立し、詳細・緻密な「政府見解」を要する質疑の期間が限定されることを期待したい。(同旨 1 件)

◆国会からの資料要求等の改善への願い◆

- 質問通告の前倒しルールの徹底を改めて求めることはもちろん(ただし国会日程がそもそも決まらない事情がどうしてもある)、せめてレク要求・資料要求は締切を当日中にするをやめる、締切を通告ベースでなく相談ベースとするという具体的改善をお願いしたい。(同旨 2 件)

霞が関における仕事と子育てに関するアンケート		回答	
◆ 本調査票は、I種採用のおおむね入省10年目～20年目の女性を対象にお配りしています。			
◆ 本調査票で得られた結果は、先日初めて実施された人事院による女性管理職養成研修の第1期メンバーにおいて集計の上、各省次官 国会等への問題提起 具体的改善策の提言等を進めるために活用させていただきます。			
質問1	入省年次をお答え下さい。	平成	年
質問2	現在の役職をお答え下さい。(1係員 / 2係長級 / 3課長補佐級 / 4課室長級)		
質問3	お子さんはいらっしゃるですか？(1いる / 2いない)		
質問4	お子さんがいらっしゃる場合は、末子の年齢をお答え下さい。		歳
質問5	現在の勤務時間は、以下のどれに当てはまりますか？ 1通常勤務 又は 早出 遅出勤務 勤務短縮なし 2育児時間を取得 始業時 終業時に2時間以内で勤務短縮 3短時間勤務 (週に24時間 35分未満の勤務)		
質問6	か月のおおよその残業時間 自宅での事実上の業務処理を含む)は？ 1ほとんどない / 210～20時間未満 / 320～40時間未満 440～60時間未満 / 560～80時間未満 / 680時間以上		
質問7	【お子さんがいらっしゃる方について】 ①子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望していますか？ 1希望している / 2希望していない	①	
	②現在のポストは、子育てに関し配慮 (出産前に比べ業務量が少ない等)されたポストですか？ 1そう思う / 2そう思わない	②	
	③これまでに仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか？ 1強く感じたことがある / 2感じたことがある / 3感じたことはない	③	
質問8	【お子さんがいらっしゃらない方について】 ①将来、子どもを持った場合、子育てに関し配慮されたポストへの配置を希望しますか？ 1希望する / 2希望しない	①	
	②将来の仕事と家庭の両立について、不安を感じたことがありますか？ 1強く感じたことがある / 2感じたことがある / 3感じたことはない	②	
質問9	仕事と家庭の両立に不安を感じる原因は何ですか？ 強く該当する順に3つまで複数回答) 1業務量が多すぎるため 2勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため 3宿泊を伴う出張が多いため 4職場の雰囲気の仕事と子育ての両立に好意的でないため 5育児休業の取得が困難だった / 困難そうであるため 6勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難だった / 困難そうであるため 7家族の支援を十分に得られなかった / 得られない見込みであるため 8その他 ()		
質問10	質問9で「2勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」と回答された場合、現在の所属部署でもそうした業務はありますか？ 1ほぼ毎日 / 2週2～3日程度ある / 3週1日程度ある 4月2～3日程度ある / 5ほとんどない		
質問11	質問10で「1～「3」と回答された場合、その具体的業務をご回答下さい。頻度の高い順に3つまで複数回答) 1国会質疑対応 2ショートノータイスな質疑以外の国会対応 資料要求等) 3政府部内のショートノータイスな依頼 4査定官庁への対応 (ヒアリング等) 5その他の緊急対応 6審議会等の各種会議 7幹部との打ち合わせ 8その他		
質問12	質問10で「1～「3」と回答された場合、主にどのように対応していますか？ お子さんがいらっしゃらない方におかれましては、将来の可能性を想定してお答えください (以下 質問13 14)も同様)。強く該当する順に2つまで複数回答) 1上司 部下等へ対応を依頼し、自分は帰宅 (質問13へ) 2家族 (夫や祖父母等)へ子どもの世話を依頼し、自分で対応 3ベビーシッター等家族以外へ子どもの世話を依頼し、自分で対応 4帰宅し、子どもの世話をしながら自宅で対応		
質問13	質問12で「1上司 部下等へ対応を依頼し、自分は帰宅」と回答された場合、以下に該当するものはありますか？ 強く該当する順に3つまで複数回答) 1周囲への負担が過大になっていると感じる 2周囲に対し心苦しい 3自分自身のキャリア形成に不安を感じる 4.その他 ()		
質問14	質問12で「2」～「4」と回答された場合、以下に該当するものはありますか？ 強く該当する順に3つまで複数回答) 1家族への負担が過大になっていると感じる 2子どもと接する時間がとれないことが自分自身として辛い 3子どもの成長や精神状態に不安を感じることがある 4.その他 ()		
質問15	その他、霞が関における仕事と子育ての両立に向けた具体的改善策について、お考えのことがあればお書き下さい。		
～ご質問は以上です。ご協力どうもありがとうございました。～			