

女性の育休・産休 ～仕事と育児の両立

審判25部門審判官 伊藤 良子

抄録

多様性が重視される近年、ワークスタイルチャレンジについて議論する上で「仕事と育児の両立」は避けて通れない課題です。本稿では、育児に関する両立支援制度についてご説明し、「仕事と育児の両立」の一例として、私の経験をご紹介します。その中で、「仕事と育児の両立」において何が重要であるか考察したいと思います。

1. はじめに

多様性が重視される近年、働き方を多様化するワークスタイルチャレンジが注目を集めています。そんな中、「仕事と育児の両立」のため、限られた時間での生産性の高い業務を模索し続けてきた子育て世代は、まさにワークスタイルチャレンジにおいて最先端を走っているといえるのではないのでしょうか。厚生労働省の令和元年の国民生活基礎調査では、児童のいる世帯は全世帯の21.7%、そのうち仕事ありの母は72.4%に及び、世帯数は787万に及びます¹⁾。つまり、少なくとも787万人の母が日々、「仕事と育児の両立」に挑んでおり、その配偶者もいることを考慮すると、「仕事と育児の両立」は多数の労働者が抱える課題であるといえ、ワークスタイルチャレンジに取り組む上で、避けて通ることはできません。

それでは、「仕事と育児の両立」という言葉から、皆さんはどんなことを想像されるでしょうか。髪を振り乱して疲弊した母親、もしくは父親の姿？ それとも、夫婦で家事分担アプリ等のツールを駆使し、仕事も育児もスマートにこなす姿？ はたまた家族でタッグを組んで迫り来る数々の困難に立ち向かう姿でしょうか？ まさに現在のご自分を想像される方もいらっしゃるでしょう。「仕事と育児の両立」のイメージは人それぞれであるように、両立の

やり方にも正解はありません。しかしながら、特許庁職員として利用できる制度は決まっています。

そこで、本稿では、まず、特許庁職員が利用可能な育児に関する両立支援制度について簡単にご説明し、次に制度の活用方法の一例として、私のケースをご紹介します。さらに、私のキャリアパスについて述べ、最後に、「仕事と育児の両立」において何が重要であるかについて考察したいと思います。本稿は、読み進めていく中で「仕事と育児の両立」についてより具体的なイメージを持っていただくことを目的としております。最終的には、若い職員が、「何とかかなりそうだ」という前向きな気持ちになり、積極的に子育てに挑んでいただければ嬉しく思います。

2. 育児に関する両立支援制度について

それでは、特許庁職員がどのような制度を利用できるのか見ていきます。国家公務員が利用できる育児に関する主な両立支援制度は、図1に示すとおりです。

以下、女性職員を対象として制度を中心に、順を追って簡単に内容をご紹介します。

(1) 妊娠中

妊娠が発覚した時点では大抵、まだ安定期(4か月～)ではないため、職場ではまだ公にしたいくない

1) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/02.pdf>

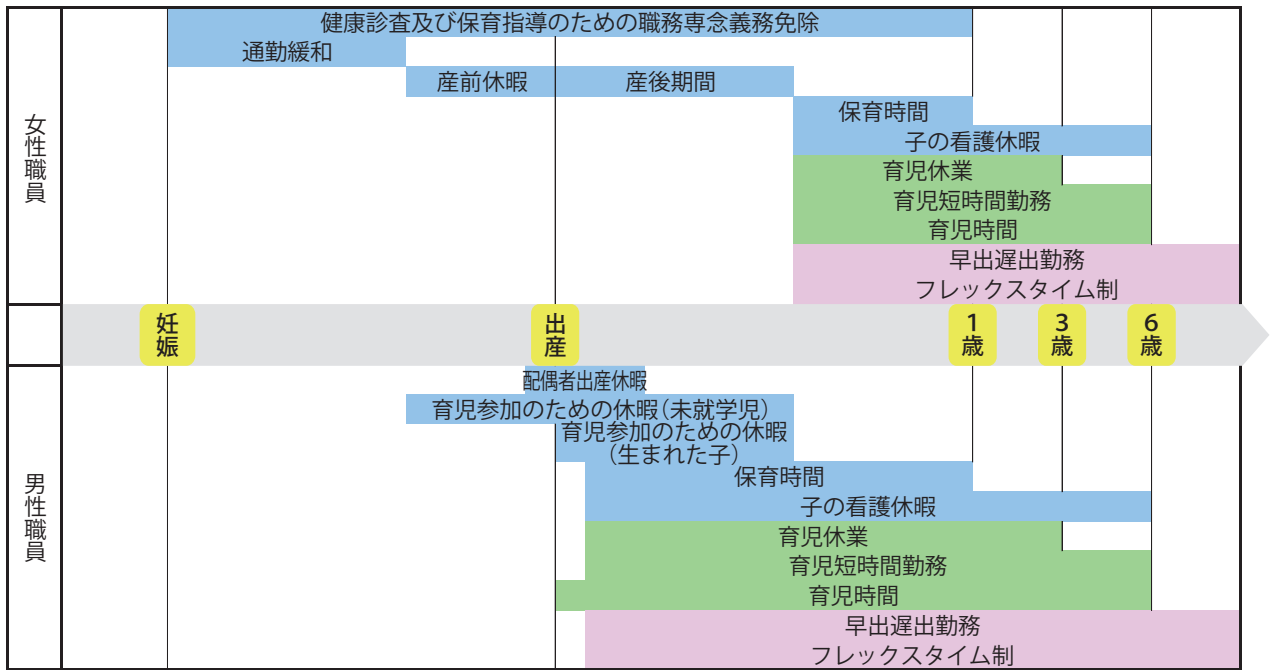


図1 育児に関する両立支援制度

という方もいらっしゃるでしょう。しかし、まずは上司にご報告する事をお勧めします。妊娠中につきり等で業務に支障が出るケースは非常に多いです。審査官は期間管理が必要な業務ですから、予め自分の状況について管理職にも情報共有しておくことは、いざという時に周囲に迷惑をかけないためにも、自分が安心して休めるようにするためにも重要です。

妊娠中に利用できる制度は、主に以下があります。

- ①健康診査及び保育指導のための職務専念義務免除
- ②通勤緩和

①は、妊婦検診等を受けるため、勤務しないことができる制度です。また、②は職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときは、勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことができる制度です。いずれも特別休暇で、所属長による承認が必要です。

(2) 出産のとき

いよいよ出産予定日が迫ってきました。出産のために取得できる休暇は、下記のとおりです。

- ①産前休暇 (女性職員)
- ②産後休暇 (女性職員)
- ③配偶者出産休暇 (男性職員)
- ④育児参加のための休暇 (男性職員)

まず、女性職員は、①産前休暇、②産後休暇が取得できます。産前休暇は分娩予定日の6週間前から分娩予定日まで、産後休暇は出産日の翌日から8週間を経過する日までです。

一方、男性職員の③配偶者出産休暇は、配偶者の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、配偶者の入退院の付添い等のため、2日の範囲内で勤務しないことができる制度です。④育児参加のための休暇は、配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内で勤務しないことができる制度です。

(3) 育児休業

育児休業(育休)は、子どもが3歳になるまで休業することができる制度で、取得には育休開始日の1ヶ月前までに申請が必要です。育休の取得期間は、予め情報収集をして検討する必要があります。復帰の時のお子さんの年齢が、保育施設に入園するための活動、いわゆる「保活」の成果を左右するためです。生後何ヶ月からの子を受け入れ可能か、および、各年齢の定員は保育施設ごとに異なるため、自治体や地域にある保育施設の実態により、0歳児からの新規入園枠が多い場合と1歳児からの新規入園枠が多い場合があります。例えば、お住まいの自治体では、0歳児の新規入園枠の多い保育施設が大多数で

あった場合、0歳児で復帰した方が入園可能性は高まるのです。

なお、保育所入所の際には、公表されている入所基準表から算出される指数に基づいて選考がなされます。自治体ごとに指数が決められており、基本的に、指数は、勤務時間や一人親等の各家庭の事情を数値化するものですので、より高い数値とするための「点数稼ぎ」は難しいのが実情です。一方で、待機（入所待ち）期間が長い場合に加点されたり、認可外保育施設に預けて復帰している場合にも加点されたりする自治体もあります。したがって、育児取得期間を検討するにあたっては、まずはお住まいの自治体のホームページをご覧ください、保育所の場所や年齢ごとの受け入れ人数を確認するとともに、指数表を取得し、ご自分の点数をご確認いただき、加点できそうな事項を洗い出すことをおすすめします。

(4) 復帰後

育児休暇から復帰し、いよいよ仕事と育児の両立生活が始まります。

復帰後すぐにフルタイムで勤務を再開される方もいらっしゃると思いますが、乳幼児を抱えての仕事は想定外の連続で、それまでと同様には勤務できなくなります。

まず、保育園に預けられる時間が決まっているため、毎日決まった時間（定時）に退庁しなければなりません。きりの良いところまでで業務を終えられることはほとんどなく、中途半端な状態で後ろ髪を引かれつつ退庁する毎日です。

さらに、免疫機能が未発達な状態での集団生活で、様々な病原菌に晒される機会が増えることから、子供が体調を崩すことも度々あり、休暇の取得や保育園からの呼び出しで急遽退庁しなければならないこともあります。

このように、時間に制約のある中で、度々突発的なスケジュール変更を余儀なくされるようになります。

その上、親自身のコンディションを万全に保つことも難しくなります。今までの家事に加えて育児が

増え、帰宅後は休む間もなく夕食準備、片付け、子供と入浴、子供の寝かしつけ、子供たちが寝た後も、学校や保育園のプリントのチェック、宿題の丸付け、子供の持ち物準備……全て済ませると就寝時間は遅くなりがちに。卒乳していない場合、夜中の授乳が必要な上、子供たちも保育園生活で生活が激変し、精神的に不安定になるからか、眠りが浅くなることもあり、必然的に慢性的な睡眠不足に陥ります。

そのような両立生活に欠かせないのが、両立支援制度です。復帰後に活用できる制度としては以下があります。

- ①保育時間
- ②育児短時間勤務
- ③育児時間
- ④子の看護休暇
- ⑤早出遅出勤務
- ⑥フレックスタイム制

保育時間①は、生後1年未満の子を養育する職員が、1日2回それぞれ30分以内で勤務しないことができる制度です。

また、育児短時間勤務②は、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度で、育児時間③は、正規の勤務時間の始め又は終わりに1日につき2時間以内で勤務しないことができる（保育時間を取る場合は、合計で2時間まで）制度です。いずれも子が小学校就学の始期に達する日まで利用できます。

早出遅出勤務、フレックスタイム制につきましては、育児、介護の他、ワークスタイルの変革を目的とした取得も可能です。

以上、育児に関する両立支援制度の概要をご説明しましたが、各制度の詳細等につきましては、人事院ホームページ²⁾をご参照ください。

3. 実際の制度活用例

次に、私のケースについて、具体的にご説明いたします。

私は、平成17年に入庁後、平成19年に第1子を

2) https://www.jinji.go.jp/ikuji/ryouritsu_toppage.html

出産、平成22年に第2子を出産、平成25年に第3子を出産、さらに令和2年に第4子を出産しております。第1子妊娠から現在に至るまで、私が活用した制度をまとめると下記表1のようになります。

表1 活用した制度一覧

第1子	産前休暇、産後休暇
	育児休業(約1年)
	復帰後;育児時間(終業前1時間)
第2子	産前休暇、産後休暇
	育児休業(1年4ヶ月)
	復帰後;育児時間(終業前1時間)
第3子	産前休暇、産後休暇
	育児休業(約2年半)
	復帰後;育児時間(終業前1時間)
第4子	産前休暇、産後休暇
	育児休業(約1年)
	復帰後;育児時間(終業前1時間) フレックスタイム制

(1) 妊娠中

第1子～第4子いずれも妊娠中は、つわりが比較的軽く、通院していた病院が土曜日に妊婦健診を受診できたため、妊娠中のための制度は利用しませんでした。

(2) 育児休業

私は産前休暇、産後休暇の後、第1子～第4子いずれも育児休業を取得しております。

育児休業からの復帰のタイミングが、保育施設への入所のために重要であることは既に述べたとおりですが、第1子～第3子出産まで住んでいた江戸川区では、受け入れが1歳児からの保育施設が大半であったため、第1子、第2子の育児休業はいずれも1年以上取得しました。

ア. 育児休業を取得するメリット

私が考える育児休業を取得するメリットを挙げると、以下のとおりです。

- ①子供とゆっくり向き合う時間が取れる
- ②自分の体調回復ができる
- ③自分の時間が取れる

①について

育児休業中は子供たちとの時間を満喫できる貴重

な期間です。赤ちゃんとの関係を築くのはもちろんですが、上のお子さんがいらっしゃる場合には、上の子たちと過ごす時間も確保できます。

第4子出産の際は、第3子が小学校入学のタイミングでしたが、コロナ禍で学校が休校になり学校生活が始まらないという異例の事態でのスタートでした。そんな中でも、第3子、第2子と私の三人で時間割を作り、決められたタイムスケジュールで過ごす練習をし、学校から出された課題に取り組むのを身近で見守ることができたのは、育児休業中であったからこそだと思います。また、その時第1子は反抗期の真っ最中で、対応に悩んだこともありました。比較的時間に余裕があったため、機嫌が良く話しかけてくれた時にはじっくり話を聴くよう心がけました。腰を据えて向き合うことができ、関係改善ができたと感じています。長女と話す中で、今まで仕事を言い訳にして子供たちとの時間確保を怠っていたことにも気付かされました。

②について

産後は母親の体調回復を最優先すべきことは改めて言及するまでもないでしょう。ママの身体には妊娠中に40週かけて様々な変化が起きていますから、回復にも時間がかかります。産後休暇に加えて育児休業を取得できるとゆっくり元の状態まで回復することができます。

③について

母になると仕事と家事に育児が加わり、自分の時間の捻出が困難になります。育児休業中は、赤ちゃんのお世話に慣れてくると比較的自分のための時間が確保できるようになります。この時間に新しい趣味を始めたり、勉強をして資格取得をする方もいらっしゃいます。

私はというと、第1子、第2子の時は家事、育児の合間に散歩や読書、映画鑑賞をする程度でした。第3子の時は長期の育児休業を取得したため、第3子が比較的大きくなると時間的に余裕ができ、複数のことに挑戦できました。具体的には、篆刻(石を彫って印鑑を作成する)、中国医学、中国語です。中国医学は学位も取得しました。

第4子の時は、脱ペーパードライバーを目標として、苦手だった車の運転に挑戦しました。最近では、週2日の在宅勤務の時には大抵、車でスーパーまで買い出しに出かけるようになりました。

以上のように、私にとって育児休業中は、今まで時間がなくて諦めていたこと、後回しにしていたことに取り組むことができる重要な時間であったと思います。

イ. 育児休業を取得するデメリット

実際に育児休業を取得して感じたデメリットとしては、以下が挙げられます。

- ①収入が減る
- ②キャリアにブランクが生じる
- ③職場の人に迷惑をかける

①について

育児休業中は給与が支給されません。1歳までは育児休業手当金がもらえますが、収入は減ってしまいます。

②について

育児休業を取得することにより、キャリアは中断されてしまいます。例えば、私が第2子の出産のため産前休暇、産後休暇、育児休業を取得した時は、同期が全員1ヶ月程度の併任を経験する時期でした。私は育児休業に入っていたため、残念ながら併任を経験せずに終わってしまいました。

その他、育児休業中に審査基準の改定やシステムの刷新等があった場合には、復帰後にフォローアップする必要があり、立ち上がりに一層時間がかかってしまいます。

③について

長期間不在にすることにより、自分が着手した案件の再着手、最終処分等を他の審査官にお願いすることとなります。また、年度途中で休暇に入る場合には、当該年度の自分の処理分を課室内の審査官にサポートしてもらうこととなります。育児のための制度の取得は職員の権利ですが、周囲の方のご支援により可能であることを忘れず、感謝の気持ちを言葉にするよう心がけたいものです。

(3) 上海での生活

ア. 中国での子育て

第3子の育児休業の際、夫の中国赴任に同行し、2年半ほど上海で生活しました。ここで少し上海での子育てについてご紹介したいと思います。

中国に赴任したのは第3子が生後2ヶ月の時でした。

幼い子供を連れての海外生活には大いに不安がありましたが、幸い上海は日本人も非常に多く、日本人向けのスーパーや飲食店もあったため、不自由なく生活できました。

渡航前の中国のイメージのとおり、マナーが悪く、声の大きい者が得をする社会で、礼儀正しく慎ましい日本人には信じられないようなことも起きました。また、決して治安は良いとはいえず、滞在中に地下鉄で財布を盗まれて公安で調書を作成したこともあります。その他には、道にゴミが散乱していたり、飲食店や商業施設のトイレが清潔ではなかったりと改めて日本の生活しやすさを実感しました。

一方で、中国人は子供が大好きで、社会全体で大切にしている習慣が根付いていると感じました。例えば、乳幼児を連れて地下鉄に乗ると必ず席を譲ってもらえるため、地下鉄に乗るときは混雑していても大抵座ることができました。また、空港では、小さい子供連



森ビル



森ビル展望台より。右端にあるタワーが東方明珠。

れと分かった、こちらからお願いしなくても入国審査に並ばなくてよいよう別の窓口案内されたり、職員にスーツケースを運ぶのを手伝ってもらえるのです。

そして、皆子供が大好き。子供を三人連れて外出すると、見知らぬ人に「全員あなたの子供か?」「三人! お疲れさま!」と声を掛けられることもありましたが。また、中国では赤ちゃんは体を冷やすのは良くないと考えられており、秋の暖かい日に素足の第三子を抱っこしていたら、掃除をしていたおばさんに「靴下!」と声をかけられ、子供のズボンの裾を力いっぱい引っ張られることも。大人相手では無愛想な飲食店の店員も子供を見ると一気にフレンドリーに話しかけてきます。とにかく子供を見かけると放っておけない国民性のようでした。飲食店で子供が騒いでいても全く問題なしです。このように、社会全体が子供に寛容な雰囲気であったおかげで、ストレスなく子育てができたと思います。



外灘

イ. 中国の託児事情

次に、中国の託児についてご紹介します。中国で日本人が利用していた託児としては、主に以下のようなものがありました。

- ①託児所 (3か月~)
- ②インターナショナル幼稚園 (9月入学)
- ③日系幼稚園 (4月入学)
- ④ローカル幼稚園 (4月入学)
- ⑤阿姨 (お手伝いさん)

①託児所

日本人向けに、日本人が経営している託児所や日本人に事務員がいる託児所があります。料金は1時間60~90元程度で、送迎、給食付きでした。

②インターナショナル幼稚園

保育料は6,000~12,000元/月程度でした。園児、職員共に様々な国籍で、親も英語か中国語でのやり取りが必要です。

③日系幼稚園

次女は年少、年中と日系幼稚園に通っていました。保育料は5,000~6,000元/月程度で、園バスでの送迎がありました。園児も保育士も日本人がほとんどで、事務員、警備員は中国人でした。

基本的に、日本のカリキュラムに従っており、運動会、遠足、餅つき、発表会等の日本の幼稚園と同様の行事がありました。

④ローカル幼稚園

上海に駐在されている日本人の中には、ローカル幼稚園にお子さんを通わせている方もいらっしゃいました。保育料は1,500~5,000元/月で比較的安価です。当然ですが、基本的には中国人向けのため、職員は中国人のみ、園児もほとんどが中国人です。中国のカリキュラムに従った教育がなされ、親のやり取りも中国語のみです。

⑤阿姨

最後に、中国ならではの託児手段が、阿姨(お手伝いさん)を雇う方法です。日本では、お手伝いさんというとお金持ちのお屋敷のイメージが強いですが、当時の中国では労働力が安価であったため、普通の家庭でも気軽に雇っていたようです。依頼できる業務は人によって様々で、家事全般、育児可能な人もいます。当時は20~30元/時間でしたが、最近では、相場が上がってきているようです。身元の確かな人である必要があるため、帰国予定の知人から紹介してもらおうケースがほとんどでした。

(4) 復帰後

復帰後の生活は具体的にどのようなものか、その一例として、現在の私の一週間をご紹介します。現在利用している制度は、育児時間(終業前1時間)およびフレックスタイム制です。就学前の第4子が熱を出した時には、年次休暇以外にも子の看護休暇を取得します。

その他、現在では、新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした保育園の休園、小学校の休校等の場合に、特別休暇(職務専念義務免除)が取得できます。

私のとある一週間のスケジュールは図2のとおり

	月	火	水	木	金
5:00	朝食準備、弁当作り	朝食準備、弁当作り	朝食準備	朝食準備	朝食準備
	朝食、身支度	朝食、身支度	朝食、身支度	朝食、身支度	朝食、身支度
6:00	子供の持ち物準備 宿題丸付け	子供の持ち物準備 宿題丸付け	子供の持ち物準備 宿題丸付け	子供の持ち物準備 宿題丸付け	子供の持ち物準備 宿題丸付け
	プリントチェック	プリントチェック	プリントチェック	プリントチェック	プリントチェック
	夕飯下ごしらえ	夕飯下ごしらえ	夕飯下ごしらえ	夕飯下ごしらえ	夕飯下ごしらえ
7:00	第4子登園準備				第4子登園準備
		通勤	通勤	通勤	
8:00					
9:00					
10:00	勤務時間	勤務時間	勤務時間	勤務時間	勤務時間
11:00					
12:00	食材買い出し 昼食	昼休み	昼休み	昼休み	食材買い出し 昼食
13:00					
14:00	勤務時間	勤務時間	勤務時間	勤務時間	勤務時間
15:00					
16:00	洗濯物取り込み、片付け				洗濯物取り込み、片付け
		通勤	通勤	通勤	
17:00	夕飯準備				夕飯準備
		保育園、学童迎え	保育園、学童迎え	保育園、学童迎え	
18:00	夕飯	夕飯準備	夕飯準備	夕飯準備	夕飯
		夕飯	夕飯	夕飯	
19:00	夕飯片付け 明日の夕飯下ごしらえ	夕飯	夕飯	夕飯	夕飯片付け 明日の夕飯下ごしらえ
20:00	子供との時間	夕飯片付け 明日の夕飯下ごしらえ	夕飯片付け 明日の夕飯下ごしらえ	夕飯片付け 明日の夕飯下ごしらえ	子供との時間
	入浴	入浴	入浴	入浴	入浴
21:00	子供の就寝準備 寝かしつけ	子供の就寝準備 寝かしつけ	子供の就寝準備 寝かしつけ	子供の就寝準備 寝かしつけ	子供の就寝準備 寝かしつけ
	家の片付け	家の片付け	家の片付け	家の片付け	家の片付け
23:00	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝

図2 一週間のスケジュール

です。現在所属している審判部では、原則週3日登庁、週2日テレワークとなっています。

図2からお分かりいただけるとおり、平日は朝から息をつく間もなくフル稼働です。したがって、限られた時間をいかに有効に使うかは第1子を出産してから現在まで、常に私の課題となっています。そんな中でも通勤時間は特に重要な時間であり、行きはその日にすべきことをリストアップする時間、帰りは読書や勉強等、自分のための時間にすると決め

ています。本稿の大部分も通勤時間の電車の中で書きました。

3. 私のキャリアパスについて

(1) 審査について

私は平成17年4月に入庁してから昨年9月まで生命工学に在籍し、バイオ科学及び食品の審査に携わって参りました。数年前までは、生命工学ではバ

イオ科学以外にも食品の審査も担当しておりました。いずれも興味深く、やりがいのある技術分野です。

例えば、バイオ科学は、基礎研究が特許出願される分野であることから、iPS細胞³⁾やCRISPR/Cas9システム⁴⁾など、ノーベル賞を受賞した研究や注目を集めている出願に関連する審査に携わることもあります。画期的な新しい技術の出願を審査する時は、技術内容を理解することが困難であり、非常に時間がかかります。一方で、そのような出願の審査は、やはり心が弾むもので、時間も忘れて没頭することも度々ありました。

また、食品は、一つの特許権だけで商品化されることも珍しくない技術分野です。自分が特許査定した特許権に基づいた商品が販売されているのを目にした時には、この上ない達成感を感じ、自分がまさに産業の発達に寄与する一役を担っていることを実感できる瞬間でもあります。

そして、現在は生命工学の上級審である25部門で、ローテーション審判官として審理を行っております。審査部では、審査官が一人で審査を行いますが、審判部では通常3人の合議体で審理を行います。経験豊富な審判長や先輩審判官と案件の審理を行うことにより、自分が気付かなかった点について指摘されることが度々あり、改めて様々な角度から各案件を捉え、より深く考察する重要性を日々感じています。

(2) 周辺業務について

私が入庁した当時は、審査官以外の業務の選択肢が限られており、育児との両立は難しい状況でした。先輩方を見ても、併任を経験されている方は、ご出産前に経験されている、ご主人も庁内にお勤め等で比較的融通がきく仕事である、ご両親からのサポートを受けていらっしゃる方がほとんどであったように思います。入庁二年目の審査官補時代に第一子を出産した頃、夫は連日深夜まで残業し、タク

シーで帰宅する生活でしたので、深く考えることなく審査業務に専念する道を選択しました。

しかしながら、近年では、定時で帰宅したり、勤務時間の短縮をしても可能な併任ポストが複数新設されており、育児中の職員の選択肢が広がっています。また、併任以外に、育児中でも兼務可能な多数の周辺業務があります。少しでも審査以外の業務に興味を持たれたなら、育児中だからと可能性を狭めることなく、積極的に挑んで道を切り拓いていただきたいと思います。私も育児時間を取得し勤務時間を短縮しながらも、いくつか周辺業務を経験させていただきました。そこで、育児中の職員でも可能な周辺業務の一例として、私が担当した業務をご紹介します。

審査業務に専念した自分の選択に後悔はありませんが、当時、もう少し併任ポストの働き方の多様性があったなら、別の選択をしていたかもしれません。

ア. 日中審査官協議

まず一つ目が、平成30年度の日中審査官協議です。第3子の育児休業中に上海在住であったことから、当時の審査長からお話をいただきました。

審査官協議は、EPO、USPTOの他、多数の外国特許庁との間で行われており、任命された審査官がカウンターパートの審査官と案件協議を行います。派遣及び受け入れ、受け入れのみの場合があります。審査官協議では、他庁のカウンターパートと相談の上、協議したい内容に応じて適した案件を決定します。日中審査官交流は例年派遣及び受け入れを行っています。平成30年度は、6月に派遣、10月に受け入れを実施しました。

私のカウンターパートは派遣時と受け入れ時で違う審査官でしたが、通常は同じ審査官が担当します。JPO、EPO及びUSPTOの判断について熱心に研究されており、同程度の審査水準を目指す貪欲な姿勢が印象的だったと記憶しております。

3) 2012年に山中伸弥教授(京都大学iPS細胞研究所(CiRA))らがノーベル医学・生理学賞を受賞。分化した体細胞を再プログラム化して胚細胞に近い状態に戻せることを発見し、幹細胞研究を大きく発展させた功績によるもの。山中教授は、体細胞に4つの因子(Oct3/4、Sox2、c-Myc、Klf4)を導入することでES細胞(胚性幹細胞)のように、非常に多くの細胞に分化できる分化多能性を持つ多能性幹細胞(iPS細胞: induced pluripotent stem cell)を作成した。

4) 2020年にエマニュエル・シャルパンティエ氏とジェニファー・ダウドナ氏がノーベル化学賞を受賞。二人は、細菌が外来遺伝子を排除するための免疫の仕組みを利用して、ゲノムと呼ばれる生物の遺伝情報の標的部位を特異的に切断したり、切断したところに別の遺伝情報を組み入れたりすることができる、「CRISPR-Cas9」と呼ばれる「ゲノム編集」技術の手法の一つを開発した。

案件協議では、派遣時は抗体案件、比較的古い案件を選択しました。抗体案件を選択したのは、実施可能要件、サポート要件の点で日中の判断を比較するためです。比較的古い案件については、審査段階に加え、上級審の判断の比較も行いました。受け入れ時は、主に検索段階の比較のため、新願（審査がまだされていない案件）を選択しました。

業務を通してCNIPAの審査水準が非常に高まっていることが実感できたとともに、当時のサーチツールの相違点が明らかとなり、JPOが独自にもつDNAデータベースの優れた点を再確認でき、大変有意義な経験でした。

派遣時は初日からホテルの部屋が一室予約できていなかったり、品質管理の案件協議をされる方が依頼した通訳がいなかったりと中国式の洗礼を受けつつのスタートでした。しかしながら、審査官交流メンバーをはじめ、CNIPAのカウンターパートやコーディネーターは皆優秀ながら親しみやすい方ばかりで、トラブルすら楽しんで日程を終えることができました。

イ. 指導教官室幹事

二つ目は、2019年度の指導教官室の幹事です。

この業務は、新人さんの初任研修後の部毎の合議研修及び任期付き審査官（入庁5～10年）の方の実務研修のあらゆる調整を行う業務です。実際の研修指導はベテランの専任上席審査官にご担当いただきますが、全体講義での司会進行や指導教官事前打ち合わせ、全体講義の講師のご依頼も行います。主な業務としては、コマ割、班分け、モデル案件選定、研修資料準備及び配布、研修生及び指導教官への連絡、合議場所の調整等です。

通常は決まったカリキュラムに沿って実施しますが、私が担当した年はカリキュラムの見直しを行いました。指導教官としてご一緒した先輩からアドバイスをいただき、モデル案件を用いたサーチ研修を導入したのです。その中で、自分が作り上げた例年とは異なる新たな研修について、施策検討会や審査長会議にて部長や各課室審査長にご説明するという得難い経験もさせていただきました。

多くの方のご協力のもと無事に研修を終えることができた時は、感慨もひとしおでした。審査は通常一人で審査業務を行うところ、多数の方とのやり取

りや調整が必要な業務は慣れないことばかりで難しさもありました。しかしながら、新たな挑戦ができたことは、一人の社会人としての能力を向上出来る良い機会でした。

4. 「仕事と育児の両立」において重要なこと

これまで、両立支援制度の概要およびその活用例、並びに、育児休業を取得した職員のキャリアパスについて、私の一例を挙げてご紹介してきました。ここでは、これらの内容を踏まえ、「仕事と育児の両立」において何が重要であるか、考察してまいります。

(1) 両立支援制度の充実

まず第一に重要であるのが両立支援制度です。各職員にどれだけ意欲があったとしても、時間に制約がある中で「仕事と育児の両立」を目指すためには両立支援制度は欠かせません。特許庁では、出産後も仕事を続ける職員が大多数ですが、それは使い勝手のよい両立支援制度が整っているからであるともいえます。近年では、父親の育児参加の重要性が注目され、育児・介護休業法の改正により男性の育児休業取得が促進されるなど、時代とともに必要とされる両立支援制度は常に変化しています。したがって、ニーズに合った両立支援制度にアップデートし続けていくことが重要であると考えられます。

(2) 多様なキャリアパス

審査官は重要な業務であり、責任を伴うとともにやりがいのある業務です。一方で、審査外の業務を経験することは、スキルアップにつながることはもちろんのこと、審査官の業務を様々な視点から捉え直すことができる良い機会でもあります。そのような経験を、育児を理由に断念する職員がいるとしたら大変残念なことです。育児中でも躊躇なく様々な業務にも挑戦できるよう、柔軟な勤務形態が可能であるポストを増やしていただければと思います。

(3) 完璧を求めない

私が好きな言葉は「適当に」です。これはもちろん、大雑把という意味ではなく、「適するものを当てる」という意味です。時間には限りがあり、全て

のことを完璧にこなすことはできません。「仕事と育児の両立」のためには、仕事にも育児にも、それぞれ適したエネルギー配分が重要となります。そのためには、自分にとって何が重要であるか、妥協したくないことは何かを明らかとし、優先順位を決めて取り組むことが大切だと考えています。

たとえば、業務では、その日にやるべきことを決めて時間内に終わらせるよう心がけています。時には、できないことはできないと割り切ることも重要だと思えます。また、家事や育児では、子供に手作りの食事を食べさせることは最優先としていますが、掃除は便利家電に頼ったり、洗濯物はハンガーで干してそのままクローゼットにしまうなど、適度に手を抜いています。

(4) 感謝の気持ち

「仕事と育児の両立」で忘れてはならないのが、感謝の気持ちだと思います。「仕事と育児の両立」は一人ではできません。一緒に家事や育児を分担するパートナーはもちろんのこと、仕事を理由に様々な場面で我慢をさせてしまっている子供たち、そして、職場で一緒に勤務する周囲の方々の支援なくしては早晚行き詰まってしまうことでしょう。家族や周囲の方々への感謝の気持ちを忘れないでいたいものです。

5. 最後に

長女が小学校低学年の時、「友達みんな帰ったらお母さんがいるのに、私はいつも一人。どうしてお母さんは仕事してるの？」と泣いて尋ねられたことがあります。とっさに返答できず、胸が締め付け

られる思いでした。業務面でも、効率化が重視される中、自分なりに納得のいく審査ができずに心が折れてしまいそうなこともありました。

育児でも仕事でも葛藤を抱えつつも、これまで続けて来られたのは、やはり審査官としての仕事のやり甲斐と、「仕事と育児の両立」が可能な両立支援制度、そして、周囲の皆様のご支援があったからこそです。また、高校生になった長女から、「母がバリバリ仕事してるって、カッコイイよね。」という一言をもらい、母として、仕事に生き生きと取り組む姿を見せることで、子供たちには働く意義を伝えられることもあるかと考えるようにもなりました。

「仕事と育児の両立」には正解もゴールもありません。私自身も、日々自分なりの「仕事と育児の両立」を目指して試行錯誤している最中です。本稿では、そのような私の試行錯誤を「仕事と育児の両立」の一例としてご紹介してまいりました。本稿が、「仕事と育児の両立」に悩む方々、ワークスタイルチャレンジに関する制度や指針の整備に携わっている方々の何かのご参考になれば幸いです。

profile

伊藤 良子 (いとう よしこ)

2005年4月 特許庁入庁(審査第三部生命工学)
 2006年12月 第1子産休/育休
 2010年9月 第2子産休/育休
 2013年5月 第3子産休/育休
 2020年1月 第4子産休/育休
 2021年10月より現職