

旭川地方裁判所委員会・旭川家庭裁判所委員会議事概要

テーマ『女性職員の活躍に向けた取組について』

- 1 開催日時 平成30年12月11日（火）午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 開催場所 旭川地方・家庭裁判所
- 3 出席者（50音順・敬称略）
地裁委員 阿部一喜，稲毛典子，神谷雄一郎（兼務），栗原壯太（兼務），佐藤英彦，富川泰志，和田寛（兼務）
家裁委員 薄井多賀子，神谷雄一郎（兼務），栗原壯太（兼務），小林史人，佐藤洋樹，佐野智子，高橋祐喜，永山昌史，和田寛（兼務）
事務局 村上啓司地家裁事務局長，氏家久美地裁事務局次長，河端英也家裁事務局次長，田村優地裁総務課長，太子正仁家裁総務課長，我妻敬祐地裁総務課課長補佐，

4 議 事

- (1) 開会宣言
- (2) 委員交代の報告
- (3) 新任委員の自己紹介
- (4) 説明等（女性職員の活躍に向けた取組について）
裁判所における女性職員の活躍に向けた取組について説明を行った。
育児中の女性職員から体験談を報告した。
- (5) 意見交換等（女性職員の活躍に向けた取組について）

委員長 それでは委員の皆様から女性職員の活躍に向けた取組についてご意見やご提案をいただきたいと思います。まず，意見交換に先立ちまして，委員の皆様の職場の状況や支援態勢についてご紹介いただきたいと思い

ます。事前にお送りした資料中に意見交換における論点を列挙してございます。そのすべてについてふれていただく必要はありませんが、これを参考にしながらみなさまの職場の状況についてお伺いしたいと思えます。

委員 私の職場では、育児休暇中の女性社員と妊娠中の女性社員がいます。制度は裁判所のものとほぼ同じだと思いますが、制度に則って、母性保護ということをきちんと念頭に入れながら職場運営をしていかなければならないと考えています。5番の論点に「女性職員の仕事と家庭生活に対する意識について世代的な特徴や傾向はありますか。」とありますが、確かにあると思います。私が入社した30年前には、主要な職種に私と同期の女性社員はいませんでしたし、その後数年経って一人か二人入るようになって、それが現在では男女半々くらいということになっています。当然意識も変わってきますし、2番の論点の「女性のキャリアモデルの形成はうまく進んでいますか。育児等の負担のない女性が充実したキャリアを積んでいるというジレンマはありませんか。」とありますが、こういうところも特に女性は意識するといいますか、実際に育児の負担が大変だということでキャリア形成に悩んでいる女性社員はいるように思います。

委員長 御社はハードワーキングな職場だと思いますが、男性社員の意識はいかがでしょう。

委員 なんとなく雰囲気を感じとられていると思いますが、古いところを引きずった職場ではあるなと感じています。時間内に終わるというよりは、仕事が終わった時が仕事が終わる時間だという意識を綿々と持ち続けている職場なので、そういうところでは周りのフォローがあっても時間内に終わられないということもあって、男性社員の意識改革は昔と比べれば相当進んでいるとは思いますが、そういうところではまだまだ古い部

分を引きずっているように感じています。

委員 前任の職場では、男性の職場に女性を採用するというのと逆で、看護師を約40年やっていましたが、そこでは全員が女性でした。2002年に看護婦から看護師に名称変更して、将来的に男性も必要だということで、男性を徐々に入れて行ったわけなんです。そういう中で、女性と男性がいて、良い点を出し合うということで職場の中が潤いました。当初は300人位いる看護師の中で男性は一人か二人でした。現在は各病棟に二人から三人、300人中50人位男性がいます。男性は手術室や救急といったところに配属されて非常に良い仕事をしてくれています。職場の中に異性を入れる場合にどう考慮していったらいいかということです。前任の職場での産休・育児の制度と比べると、先ほどご報告いただいた裁判所の制度は素晴らしいものでした。本当にスムーズにいていると思います。しかし、看護師では忙しい中で、大変で、なかなかそういう制度を利用することができませんでした。ただ、最近は男性職員が職場に入ってきて、良くなってきているというのが現状です。

委員長 看護師は、もともと女性の割合が非常に高い職場ということで、取り立てて女性の活躍という視点はお持ちではなかったのかもしれませんが、出産・育児になると少し大変なところがあるということでしょうか。

委員 はい。大変なところがたくさんあります。今は、子供を保育所に預けていても、ちょっと熱を出すと別室隔離してすぐに親が呼ばれます。親が呼ばれても、看護師の仕事についているときであれば迎えに行けませんから、家族の世話にならなければなりません。1歳から5歳くらいまでは、そういった緊急の場面がありますけれども、それをそうされるのは、かつては職場の中で大変だったと思います。旭川の裁判所は大変良い状態、絵に描いた餅が実践されていると感じてしまいました。

委員 私が役員を務める職場では、就業規則上は法定の母性保護規定はあり

ますが、職員の数少なく、またそういった適齢の方が実際に産休や育休を取得したという事例はないんじゃないかと思います。適齢の方がいらっしゃる訳ではありませんが、たまたまということです。私の経営する事務所でも事例はありません。職員の人数も少なく、適齢の方がいらっしゃるためです。

委員 大学の教員ですと、授業のコマを見ていけば、ある程度時間に余裕ができますので、出産育児を経験しても、自分の時間の使い方次第でできるのかなと思います。

教員になる年齢は30代後半くらいからが多いので、もしかすると、教員になる前に結婚・出産のためにキャリアをあきらめてしまっている方がいらっしゃるのかもしれませんが。実際に、今勤務している教員の顔を思い浮かべると40歳くらいまでの女性教員はおらず、それ以上の教員の方でも結婚されていない方が比較的多いのかなという印象を持ちます。

事務職員は、比較的若い方、30歳前半までの方には男性より女性の方が多いのですが、事務職員には異動があります。どこかに居を構えている方をパートナーとして結婚した場合には、異動があると全て別居になってしまいますので、結婚のタイミングで辞めるということは比較的よく聞きます。育休等はあるにしても一緒にパートナーと住めないということで、女性の活躍があまり進まないのかなと思います。私は、現在の勤務先に来てから6年くらいになりますが、教員も職員も育休・産休を取られたという例を全く見たことがない状況です。一方で、前任の札幌の巨大な組織では、女性の能力をそのままにしておくのはもったいないということで、いろいろなキャリア支援の制度が、10年前くらいからそのための組織ができたり、予算の手当がされたりしていました。今の職場に来て思うことは、やはり経営体力が全然違うので、規模の大きさ、

小ささでそういうところに人やお金を振り向ける余裕がないのかなと思いました。

委員 私は現在自営で社員と二人くらいなのですが、もともとは木材屋でした。当時は20人くらい使っていました。例えば、結婚なさったくらいで辞めることはありませんが、妊娠されると辞めていったという状況でした。女性の能力の活用についてあまり考えていなかったというのが実情です。現在、仕事でいろんな会社に行くことがありますが、旭川の中小零細企業ですと、男性の人材不足が感じられるところでして、女性もどんどん活用していきたいという経営者もおられまして、最近はやはり育児休業給付金や産前産後の出産手当金をもらって、できるだけ優秀な女性職員の雇用を続けていこうという意思が感じられます。ただ、やはり給与の面で、基本的にはノーワーク・ノーペイが原則、民間の場合は働かなければ支払わなくてもいいということですので、その辺で裁判所とは差があるのかもしれないなと思います。

委員 私の関係する職場は、個人事務所と同業者の会ということになるのですが、どちらも女性二人の雇用という本当に小さな組織です。個人事務所の従業員は子育ても終わって、娘さんが就職しているくらいの年齢ですが、逆に従業員の娘さんが結婚して出産にあたって面倒を見たいので休みが欲しいとか、逆に親の介護でちょっと休むということがあります。それについては、なんとか事務所で回していくしかないなと思っています。会の従業員は二人とも独身なものですから、結婚・出産という話が出てきたときには、小さな組織なので相談しながら進めていくしかないかなと思っています。

委員 私の職場では職務の性質上、主婦が大きな部分を占めていて、若い人の子育てという状況はあまり見られないんですね。私が所属している部署は、ある程度経験を積んだ中でないと相手と話ができないんです。四

角張った、ただ契約に関するだけの話というのではうまくいかないんです。中には、理不尽な話もあるでしょうし、怒鳴りつける人もあるでしょうし、そういうのをうまくやっていかなければならないので、これから結婚・子育てという人を採用することは難しいです。採用を求めて来る人も、ある程度配偶者の収入の後ろ盾がある中で時給いくらという条件で働くということになっています。年齢も上がってきて、親の介護や孫の世話、自分もリタイアするといった年齢になってきていますが、親の介護についても有給のようなバックアップはないので、どちらかの選択肢ということになってきます。

委員 私は自営ですが、開業した当初は、子供が生まれたばかりで、産休などもなく、自営は休めないという状況で、非常に困難な中で泣きながらも働かなければならないという状況でした。今現在、私の事務所は法人で、旭川で15人、札幌支店に3人、総勢18人程度の組織です。男女ともパートも正社員もいるという状況でやっています。自分のところで心がけているのは、その人の状況によって働く形を変えてもらっています。パートがいいと思っている方にはパートで働いていただいて、正社員がいいという方には正社員で働いていただいています。パートには男性もいますが、子育て中の女性の方が多くて、9時から5時半までの間で10時から3時まででも、9時から5時まででも、好きな時間で働いて契約しましょうという形にしています。ですから、それぞれのご家庭の状況で働き方を変えていただいております。その中から、正社員になりたい人いませんかと声をかけて、なりたい人がいれば、正社員になりましょうということで、正社員に登用するという形を取っており、今年も一人パートから正社員に登用し、一生懸命がんばっておられます。正社員の方も、当初私が非常に辛い思いをして働いた経験があったものですから、有給は自由に取ってもらっていて、海外旅行に行きたいとか、PT

Aの役員をするので休みたいという理由でも、「どうぞどうぞ」という感じで休んでいただいて、あと、自由な形で、正社員は担当制になっていて、自分の担当の仕事さえきっちり終わらせてくれば、あとは自分の裁量で有給の間は休んで構わないという形をとって自由にさせていただいています。また、お客様の企業を見ていると、その中で、女性の登用はどうかということ、中小企業が多いので、有能な女性には辞めてもらいたくない、男性も女性もそうなんですけど、仕事のできる方には辞めてもらいたくないので、また、中小企業は人件費きちきちでやっているとところが多いので、余裕人員があまりないという場合が多いものですから、なんとか辞めてもらわないで続けられるよう私達の事務所も協力しているのですが、経理の仕事ですと、出産して復帰してくるまでの間、経理代行をうちの事務所でやって、復帰してきたら元の形に戻してということで、女性が出産しても働き続けられるよう協力しています。どこかで、みんなで協力してやっていけば、出産しても働いていける女性が増えていくのではないかと思います。裁判所の事例を聞かせていただいて、民間に比べたら非常に手厚く優遇をされているなど感じました。ただ、一つ働き方の自由度がないな、一定の期間休んで元に復帰するという形なので、ちょっとパートで復帰してから正社員に戻るなど、時間ももう少しフリーな感じで復帰できれば、子供を産み、育てる方も増えていくんじゃないかなと思いました。やはり、周りの人たちの協力がないとだめですし、周りの人たちの温かい心がないとだめだと思うので、組織の人たちがそういう気持ちで協力していければいいなと思います。裁判所は、先ほど出た質問の回答にあったように産休中人を雇わなくてもやっていける場合があるというのは余裕があるんだなという気がしました。余裕のある状況なのであれば、働き方ももう少し余裕のあるスタイルを考えていただくと、もっと良い状況になるのではないかと考

えました。

委員長 委員の職場の男女比はどのようになっているのでしょうか。

委員 女性の方が多く、男性の方が少ないです。

委員長 男女によってキャリア形成に差はないという感じでしょうか。

委員 社会が、女性の働き方は夫を支える働き方であるべきだという、なんとなくそういう情勢を感じるの、私がいくらもっと働いた方がいいですよ平等に、と言っても、家庭の事情によって、旦那さんがそんなに働かなくていいと言ったとか、残業のある職場はだめだと言われることが足かせになっていて、本人は担当を持ったらもうちょっと自由にお客さんに接したいという気持ちがあったとしてもできないというところがあるのではないのでしょうか。社会通念が足かせになっていることもあるんじゃないかと思います。パートの人に、正社員になった方がいいと思って、正社員にならない？、と声をかけても、なかなか正社員になってくれないんですね。これは家庭の方が、夫に相談したらだめだと言われたというようなことが多いです。社会通念が変わらないと、キャリア形成も変わらないのかなと思います。

委員 私の職場でも、裁判所からご紹介があったように特定事業主行動計画に従って、旭川でも女性職員の採用・登用の拡大に努めているところです。全国的な採用・登用については、裁判所と同じく目標値が定められておりまして、裁判所の目標値よりも若干低いのですが、これに向けて採用・登用を行っています。旭川での全職員に占める女性の職員の割合は20パーセント弱ということで、裁判所と比較すると若干低い数字となっています。近年、女性の採用に努めており、若手における女性職員の比率は徐々に増加しつつあり、30歳未満の職員では女性職員の割合が30パーセントを超えているというところです。登用の関係でも、管理職及び主要なポストに女性が配置されているという現状にあります。

仕事に対する意識は、女性に限らず、最近の特に若い世代職員については、ワークライフバランスを実現して家庭生活を大切にするという傾向があると見ています。過去には、結婚、出産あるいは配偶者の転勤を契機に退職する女性も多かったのですが、最近ではこのようなライフイベントがあっても共働きで勤務を続ける女性職員が多くなったと見ています。現在当庁でも育児をしながらフルタイムで勤務している女性職員がいますが、残業はできませんが同じ部署の他の職員がサポートするということで、特に問題なく勤務しています。

委員 私は自営ですが、同業者の会での育児休業的な保護としては、育児休業期間中は会費を免除するという程度です。私自身の経験ですが、15年前に子供が生まれましたが、妻にトラブルがあって、育児ができない状況になってしまいました。そのために、基本的に私が育児と家事と仕事をやるという状況になり、もちろん全てをできるわけではないので、社会的資源を使いながら15年間やっているという状況です。そういうわけで、私は男性ですが、女性の方の仕事に関する気持ちはよく分かります。裁判所の制度については手厚いなと思いました。正直うらやましいです。

委員長 各委員の職場の実情をお聞かせいただいたところですが、裁判所における女性職員の活躍の状況についてどのようにご覧になっているか、また女性職員の活躍によって裁判所にどのような変化を期待されるかについてお伺いしたいと思います。

委員 送付していただいた資料を見ていたところ、採用した職員は女性の方が多いです。そして、男性は少ない。しかし、管理職になっている人を見ると女性は非常に少なくなっている。男性と女性の年代別の退職者数、女性は何歳くらいで、どのような理由で退職しているかは把握しているのでしょうか。

裁判所 ここ最近の状況を見ても、女性はほとんど定年まで働いています。本当にかなり以前にさかのぼれば途中で辞めて行った方もいらっしゃると思いますが、ここ10年は途中で退職していくという方は非常に少ない状況です。

委員 今後、何歳くらいで、どのような理由で辞めていったかが分かれば、それに対処する方法も見えてくると思います。採用時には女性が多いのに管理職にならないというのはどういうことなのでしょう。

裁判所 これは、あくまでも感想というレベルですが、これまで裁判所では、書記官になった上で管理職になるというルートが多く、そのためには研修所に1年以上行かなければならないとか、仕事の責任が重くなるというように思われて、そもそも書記官になる女性が少なかったの、管理職になる女性も少なかったのではないかと思います。現在は書記官の半数が女性になっていますので、彼女たちが40代、50代になれば、管理職に占める女性の割合も高まっていくと考えています。

委員 いただいた資料で総合職と一般職に分かれた数字が計上されていますが、総合職だと異動があつて、一般職だと異動がないという理解でよろしいですか。

裁判所 異動はいずれにもありますが、総合職だとどちらかというとな国展開、一般職だと北海道なら北海道の中というように動きが小さい異動になります。

委員 そのときに、パートナーが住んでいるところは考慮されるのでしょうか。

裁判所 そこは、できるだけ配慮して、パートナーのいる所へ異動できるように該当庁と調整しているところです。

委員 先程来、女性の登用ということで、女性をひとくくりにした議論がされていますが、今の若い人は男女にあまり関係なく働いていくのではな

いかと思います。感覚がそうなっていますので。今後一番重要なのは、出産・子育てをする人としていない人の差だと思います。そこら辺の配慮をしていくような、女性ひとくくりではなく、男女共に出産・子育てをする家庭とそうではない人の差を考えていかなければならないのかなと思うので、女性というひとくくりの考え方は時代遅れになっていくのかなと思いました。

委員 女性書記官と仕事に関わることがありますが、産休、育休に入られたかどうかといった個人的なことはお話しする機会もありませんし、3年くらいして異動されたりして、どういう状況かは分からないのですが、先ほどの書記官のお話を伺っていると、ご自身のキャリア形成ということをちゃんと考えながら長いスパンで職場復帰をされたり、第二子を出産された後に刑事部から民事部に異動されるなど、お子さんが二人いらっしゃってもきちんとキャリアを形成できるというのは素晴らしいと思いますし、やはり民間よりは恵まれているんじゃないかなというように思いました。

委員長 女性職員の昇進意欲の向上に向けた働きかけの方法についてご意見を伺いたいと思います。

委員 先ほどもお伺いしていましたが、裁判所の女性は恵まれていると思います。ご夫婦共に裁判所に勤務されているのであれば、転勤の際には便宜を図ってもらえることもあるのだと思いますが、配偶者が民間にお勤めの場合で女性が転勤になった場合にどうなってくるかということになると、またちょっと全然違ってきてしまうのかな、制度があっても使えないということもあるのかなと思います。女性、女性というように言うのですが、反対に言うと男性の考えをどのように変えていくかということの方が重要なのではないかと思います。女性が単身赴任する場合などを考えると、男性の考え方が女性の登用といった考えに付いて行ってい

ない、女性はそれに対して、自分がレベルアップして行きたいという気持ちがあるのですが、それを押さえつけられている、産休がとれなくて女性に負担がかかってもそれは仕方がないというような考えがまだあるのではないのでしょうか。そうすると、女性のレベルアップのための研修があっても、どこまで男性に協力してもらえるかというところにかかってくると思います。

委員 女性でも男性でも生き方が様々になって、ライフスタイルも様々になって、未婚・既婚もありますし、子供のいる・いないもあります。様々な人生設計があって、それがある程度確保されないといけないか、そこで働くのはちょっとね、というような風潮が強まっている中で職場はどうすればいいのかというと、本当に抽象的になるのですが、やはり理解していくということしかないのかなと思います。そういう時代なので、仕事の厳しさなどを教えていくのとは別に、その人の人生を理解しないと職場は成り立たなくなっているのかなと思います。その上で、裁判所で女性職員、女性裁判官が増えていく意義というのは、司法の場で社会的な弱者として女性が立ち現れる場合に、多様性を勉強なさって職員になっておられると思いますから理解はされていると思いますが、そのあたりを肌感覚できちんと理解されている方、これは男女問いませんが、そういう意味で、社会的弱者である女性が権利を侵害されたり、暴力を受けたりしている場合にきちんとした判断につながる下地になるのではないかという気持ちはずっと持っています。

委員 女性への手厚いサポートだけでなく、キャリアコンサルティングのようなものをきちんと作ってあげることが大切だと思うのですが、旭川における中小零細企業ではそういうようなことは難しいです。政府の助成金なども最近手厚く出ており、男女関係なく自分のキャリア形成をしっかりさせていかなければいけないと思いますが、実際の企業の

実態ではそうはなっていないのが現状だと思います。そういうことを若い人達が考えるようになると、社会もよい方向に回っていくのではないかと期待しています。

委員 後輩がああ先輩のようになりたいと思うようなロールモデルとなる女性職員がいると、若い職員の昇進意欲も高まっていくのではないかなと思います。また、将来管理職となるべき優秀な女性職員に対しては、昇進に必要な経験をバランスよく積ませ、あるいは昇進するに当たって重要なポストを経験させるなどすることが必要だと思いますし、上司の方で本人と面談する際には将来昇進していくという中長期的なイメージを伝え、いずれはリーダーになれるんじゃないかという期待感を持たせるということも昇進意欲を高めることには有用ではないかと思っています。

委員長 他にご意見やご質問はございませんでしょうか。本日は貴重なご意見をありがとうございました。本日の委員会の議事は以上で終了します。

(6) 次回開催日時等

次回の地裁委員会と家裁委員会を合同開催とし、テーマを「施行10周年を迎えた裁判員裁判について」（仮題）及び「参与員制度について」（仮題）として、平成31年5月14日（火）午後1時30分に開催することとされた。

(7) 閉会宣言

配 布 資 料

- 資料 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく裁判所特定事業
主行動計画
- 資料 2 裁判所特定事業主行動計画の実施状況について（平成 29 年度）
- 資料 3 「女性職員の活躍に向けた取組について」意見交換における論点
- 資料 4 スライド画面「裁判所における女性職員の活躍に向けた取組について」

（配布資料添付省略）