

広島地方裁判所委員会（第27回）議事概要

第1 開催日時

平成25年7月4日（木）午後3時

第2 開催場所

広島地方裁判所大会議室

第3 出席者

[委員] 太田雅也，木谷博郁，北村浩司，坂本順彦，高野伸，立上良典
豊田秀三，内藤和美，風呂橋誠，山口洋充，山根多美子
（敬称略 五十音順）

[説明者] 高田刑事次席書記官

[事務担当者] 小林事務局長，山本総務課長，大橋総務課課長補佐
山名総務課課長補佐，島津人事課課長補佐

第4 議事（発言者： 委員長， 委員， 説明者）

1 委員の交替（退任委員，新任委員及び再任委員の紹介）

退任委員として，平成25年4月15日付け退任の石井三恵委員，同年6月22日付け退任の藤原久美子委員，新任委員として，同年6月23日付け就任の山根多美子委員，再任委員として，同年2月2日付け就任の北村浩司委員，同年4月15日付け就任の高野伸委員，同年4月18日付け就任の坂本順彦委員の紹介があった。

2 議事「女性の能力活用について」

高田刑事次席書記官による裁判所における取組についての説明及び木谷委員による自社における取組についての紹介の後，意見交換が行われた（意見交換の概要は別紙のとおり）。

3 次回のテーマについて

追って決定する。

4 次回期日の調整

追って調整する。

(別紙)

【意見交換の項目】

- 1 女性ならではの考え方，視点が生かせる職域，仕事の方法。女性が活躍できる仕事の在り方，能力の測り方
- 2 職員が安心して次世代育成をしながら職務を遂行するための工夫
- 3 女性が管理職になるのに消極的な理由及びそれに対する効果的な動機付けや工夫

女性の管理職登用について，こんな人なら女性管理職になれるんだと分かるロールモデルが欲しいという意見が若い社員の中にあった。これを受けて3人の女性社員を管理職に抜擢したが，この3人とも「おしゅうとめさん」がいらっしゃるといふ共通点があり，家事のかなりの部分を，この「おしゅうとめさん」がやってくれている。女性が管理職としてやっていくためには，祖父母力とも言われるが，誰かがサポートをしてくれることも重要だと思う。

ポジティブ・アクションでは数値目標を立てなさいとよく言われるが，その目標を達成するために無理やりに女性を管理職に登用するという事だけはやめたい。それは，その女性のためにならないと思っている。

職域拡大については，新規事業分野では，新しいお客様を開拓しなければならないが，電話でアポイントを取って，商品の紹介に行く際に，男性社員よりも女性社員のアポを受けてくれるという特性があって，それを有効に生かすため新規事業分野は全員が女性である。もちろん電話でのアポインターだけではなく，実際に物を売るところまで行くので，作業着を着て働いたりもしている。

女性ならではの働き方について，今，金融機関でも投資信託や一時払の年金保険といったリスク商品を販売するケースが非常に増えているが，窓口の女性職員には証券会社の担当者とほとんど変わらないぐらいのレベルの高い職員がどんどん増えており，窓口での対応もソフトだし，じっくり資産運用の話をする場合は女性のほうがいいのかなと最近よく感じる。

職員が安心して次世代育成をしながら職務を遂行するための工夫について，

女性職員は、結婚すれば出産があって子育てをするというのは大きなハンディだと思うが、最も問題なのは、子供が1歳になった時に保育所に入れにくいことである。それから、休んでいる側からすると、1年以上現場を離れるのは、不安がすごく付きまとうようなので、基本的に、半年に1回ぐらい、7月と11月頃に実際に産休、育休に入っている人たちを集めて、子供にも一緒に来てもらって、職場復帰後の配属について希望を聞いたり、育児休暇を終えて実際に活躍している女性から、自分がどういうことに困って、どういう工夫をしたかについて話をしてもらおうこともある。復帰した人たちが一番言うのは、育児、家事、仕事、この三つを全てパーフェクトにやろうと思うと、どうしても無理が出てしまうので、いかに手を抜くか、いかにうまく周りに協力をしてもらうかが大事だということである。夫と家事の分担をするとか、あるいは実家の御両親、夫の御両親に協力をしてもらうとか、うまく周りに協力を求めて仕事に復帰することが肝要だというアドバイスをしてもらおうことで、実際に産休や育休に入っている人たちは少しほっとすることができた。

女性が管理職になるのに消極的な理由、それに対する効果的な動機付けについて、最も効果的なのは、若い方たちが目指す先輩像、いつかはああいう上司になりたいと思ってもらえるようなモデルをたくさん作ることだと思う。女性だから男性だからというのではなく、これまで民間企業への出向は男性の職員がしていたが、この度、女性職員が民間企業に出向して、お客様対応の最前線で活躍してもらったことがある。総合職の女性に単身赴任してもらったこともある。人事として、職員に最もアピールできるのは、組織としてのスタンスで、総合職であれば将来トップを目指せるコースであり、男性、女性は無関係なということ、それから憧れになるような人（モデル）がたくさん活躍していることが、最も女性職員に刺激が与えられるのではないかと感じている。

女性の活躍促進について、女性が働き続けることができる環境整備が非常に重要だと思っている。M字カーブは、結婚、出産で落ち込み、また一段落するとともに戻る、この落ち込みをいかに少なくするか、働き続けたいと思っている人が働き続けることのできる環境整備に取り組むことが重要である。

女性ならではの考え方，視点が生かせる職域について，民間ではあるかもしれないが，公務の世界でそのような職域があるのかと思う。逆に，そのポストになれば，それなりにやっていくので，ある程度の能力がある人であれば，ポストに据えるということは一つの有り様だと思う。

管理職になるのに消極的な理由について，県内の事業所に対してアンケート調査を実施した結果，女性従業員の回答では，「能力，体力に自信がない」が34パーセント，「管理職には興味がない」が30.9パーセント，「家事，育児，介護との両立が困難」が29.1パーセントとなっている。事業主の回答では，「十分な能力を有する女性がいらない」が35パーセント，「適当な職種，業務がない」が34パーセントになっている。十分な能力がないというのは，人材育成が足りないのではないか。適当な職種，業務がないというのではなくて，人材育成をして，そのポストに据えるということも一つ考えられるのではないか，その上で，周囲のフォローも必要になってくるものと思う。

女性の活躍できる仕事の在り方について，病院は女性社会なので，女性が活躍するのが当たり前となっている。医療，介護等は，ほとんどが女性で，女性の中に，だんだん男性が入ってきているし，医師はかつて男性社会だったが，女性が増えてきている。医師や看護師は養成するのに相当な費用がかかっているので，その人たちを職場から引き離すのは大きな損害であり，男女共同参画だから女性を増やすというのではなく，もっと切実な問題である。女性は，結婚，出産，育児があるので，女性とどう一緒に働いていくか，根本的な考え方を変えないといけない。社会に女性を合わせようとしても矛盾は解決しない。女性が女性として生きていく中で，男性と一緒に仕事をしていく方法はどういうものかという模索をしなければならない。

安心して次世代育成をしながら職務を遂行するための工夫について，保育所の問題，病児保育の問題，それから子供が小学生のときの時短正社員がある。子供が小学校3年生ぐらいまでは，学校から帰って家に一人で置いておくわけにはいけないので，申出があったら時短社員ということで早く帰すことがある。それから，勤務体制で時差出勤ができるから，PTA活動の交通整理がある日は時間を下げて出勤することができるし，有休も取得できる。

幼稚園から小学校までの子供のいる人に対しては便宜を図るという、内部での話合いをしている。

管理職になるのに消極的な理由について、なぜかと聞くと、責任を押し付けられたくない、お金の問題じゃないと言われる。要するに、責任ある地位に就いたら、家庭などに犠牲が出てくる。みんなが責任だけを管理職に押し付けて、結局、私は先に帰りますからになってしまう。だから、基本的には、チームワークの中で選ばれて、あなたがチーフをやってくれたら私たちも協力するからというのが本当の在り方だと思う。人手が足りないから、誰でもいいからなってくれという悪循環が起こってくると、その悪循環の中で貧乏くじを引いたようなものという考え方になって、役職に就きたくないというようなことも起こってくる。やりがいのある責任ポジションというのをよく考えて作ってやらないといけない。単に任せっきりで、おまえに任せるからというのではなく、チームリーダーになって、みんなに慕われて良かったと思えるよう、組織の一つの小さな単位をまず作ってやる配慮をする必要があるだろうと思う。

日本医師会では男女共同参画社会の会議を行っている。私はその会議に最初に行ったときに一番びっくりしたのは、女性の医師が、「ここに来ておられる男性の先生方は、ほとんど院長とか役職者でしようが、あなた方の意図は女性の労働力をどうやって使うかと思って来られているはずです。女性の幸せを考えて来ている人たちはありません。」と最初に言われたことである。だから、ただ女性を活用するということではなくて、本当に女性が幸せに一生を送るためにはどうするかということも考えなければいけない。根底的には、経営者は一人でも多くの女性の労働力を得たいというのがあり、本音と建前がどうしても起こってはくるが、やはり努力はしないとけない。

最近、産業政策としての女性の活用ということがよく言われている。労働人口の話をするれば、まさにそのとおりだと思うが、何だか少し違和感を感じるという声が多い。職場については、私自身は、男性女性で基本的に分けて考えるべきではないと思っている。新聞社の場合、今は、夜勤等もみんなするようになり、職域を女性に適したところにとというような考え方はとっていない。逆に、女性だと、生活、暮らし面などの仕事に当てはめがちで、実際、

育児をしながら仕事がしやすいので、その仕事に就いているのは女性の比率が高いが、私自身、衣食住に興味のない男性記者は記者として不十分であると言っていたし、私自身も暮らしのデスクを2年ほどやって非常に面白かったので、あまりそういう意味での男女の職場を分けるという考え方はしていない。

また、女性管理職の候補者はいるが、特別に女性を管理職にしなければならないから管理職にするというような考え方は全くとってない。

県でも男女共同参画推進条例に基づいて基本計画を作っている。基本計画の中で一つ目標数値を掲げたものがあり、それは県の付属機関、例えば、審議会や協議会の構成員の3割は女性にしようということで、今は、ほとんどの県の協議会、審議会、そういったところには女性が3割程度は入っている。今日のこのメンバーは、女性は私一人だが、やはり、そこは意識的に、もっと女性の委員を入れてもいいのではないかと思う（事務担当者注 = 8月1日付けで新たに女性委員3名を任命したことから、女性委員は計4名となった。）。

高等学校職員の男性と女性の割合は、やはり女性が非常に増えてきているという実感は持っている。近年の採用試験の傾向から見ても、女性が非常に増えつつある。教科によっても、ほとんどが女性という教科もあるが、英語、国語、場合によっては理科、数学についても女性が aumentando 傾向があり、それはおそらく公務員全般についても言えるのではないかと思う。これも推測にはなるが、結婚、出産、育児をして、仕事を辞めないで続けていくことを考えたときに、学校の教員は、他の職種に比較した場合には相対的に女性にとっては魅力がある職業ではないかと思う。ただ、いろいろな意味で仕事をしながら育児をすることは大変なことだろうと思うので、学校としては、できるだけ配慮をしなければならないと思いながら対応してきたつもりではある。一昨年度、男性が育児休業を取得し、周りの職員も初めは驚いたが、その男性は非常に育児に専念して順調に家庭生活を続けることができ、復帰後は、また仕事に当たっている。そのような状況がだんだんと定着してきて、それを周りも受け入れるということができてくるということが、いろいろな面で女性が仕事に力を入れることができる環境作りにつながっていくのでは

ないかと思っている。

管理職については、特に県立学校の校長については、もともと、ほとんどが男性だったが、現時点において数名、女性の県立学校長も出てきているし、女性管理職の数も少しずつ着実に増えてきている。それぞれの女性の管理職が仕事と、育児、家事の関係をどのように、うまく整理しながらやっていけるかということと、学校としては、できるだけそれをバックアップできるような雰囲気作り、態勢作りをしなければならないと思っている。

監査法人は、ほとんど男性社会で、女性は圧倒的に少ない社会である。入り口の段階で、大体8：2ぐらいの割合で男性が占める状況ということもあるが、やはりすごく夜が遅い業界なので女性が残らない。そういう中で、せっかく国家資格を持っているにもかかわらず、そういう人がどんどん辞めてしまうことに、私の所属していた会社でも危機感を持っていて、女性が残ってくれる組織作りの努力をしていた。具体的には、女性の中でも代表社員と言われるトップが先頭になって、部門の垣根を越えて女性の会を組織して、女性の働き方というような勉強会をしていたり、産休を取って戻ってこられた女性に対して、在宅勤務を認めて、夜遅くまで残らなくてもいいと、仕事は仕事であるんだけど、こなしてくれれば別にいつやってくれても、どこでやってくれてもいいというシステムで、時間を配慮しているという工夫はしていた。

弁護士会は、この問題に一生懸命取り組んできている。女性弁護士の割合は徐々に増加しているが、2020年に30パーセントという目標は、なかなか自然に任せていると実現できないのではないかと思う。

それから、1番目の裁判所の職員の能力の測り方という物差しであるが、これは我々弁護士の場合はクライアント、相談者、依頼者、どんな事件によるかということで、女性が適した事件というのもあると思う。ただ、裁判所の場合には、裁判を受ける権利に応えなければならないということと、広く一般市民に接するということがある。また、弁護士等に接する裁判所の職員については、専門家、プロとして適切な説明ができる能力はやはり必要なのではないかと思う。つまり、物差しとしては、窓口対応で明るく親切丁寧に説明できること、それから専門的なことについてきちんと説明する能力、的

確な能力があることが重要だと思う。

2番目は、やはり個人的には病児保育、緊急時保育、これを全国的に充実させないと、なかなか安心して働ける環境というのは確保できないのではないかと思う。

3番目の問題は、ポストが人を育てる、それは非常に大事なことだと思うが、裁判所の書記官の場合を聞くと、ポストが上がると転勤の問題、官舎の問題がある。子どもが小さいうちはまだいいが、広島辺りだと、受験が盛んなので進学問題が絡んでくると、せっかく志望校に入ったのに、管理職になって中国地方転勤だといった話になったときに、これはなかなか難しいのではないかと思う。そういう意味で官舎問題とか転勤問題というのは裁判所の職員、書記官の場合には何とか解決できる施策をとらないと、職員、特に女性の意識改革というのは難しいのではないかというのが現場を見ている感想である。

以上