

金沢地方裁判所委員会（第22回）議事概要

1 開催日時

12月4日(水)午後1時30分～午後3時00分

2 開催場所

金沢地方裁判所裁判員候補者待合室

3 出席者（50音順）

浅蔵與成委員，大橋のり子委員，岡部幸徳委員，杉原則彦委員長，高見俊也委員，手崎政人委員，西田満明委員，萩原扶未子委員，橋本明夫委員，林充男委員，山本昇委員

（オブザーバー）

畦地民事首席書記官，伊藤刑事首席書記官，村瀬事務局長

（事務担当者）

原田総務課長，新谷総務課課長補佐，山下総務課庶務係長

4 意見交換のテーマ

女性職員のキャリアアップについて

5 進行

(1) 委員長選任

(2) 女性職員のキャリアアップに関する取組状況についての説明

(3) 意見交換

発言の要旨は別紙のとおり

(4) 次回の意見交換のテーマ

未定

(5) 次回開催期日

平成26年5月9日午後3時00分

(別紙)

意見交換における主な発言の要旨

(は委員長の発言・ は委員の発言・ はオブザーバー等の発言)

議論を進めていく前提として数字を紹介させていただくと、北陸三県における女性社長の割合は、富山県が6.3%、福井県が5.5%、石川県が全国42位の4.9パーセントといった統計データがある。また、石川県内における一般企業の役職別の女性社員の割合は、係長クラスで15.8%、課長クラスで8.1%、部長クラスで6.1%といった統計データもあり、石川県は女性の就業率が高い割には管理職の比率が低い傾向にあると言える。

石川県には、育児のための休暇が取りやすい職場環境が多いものの、女性が管理職になることについては依然として見えない壁のようなものがあるのではないかと考えている。

金沢市では、事務職の女性職員の採用割合は、昨年は57.6%、採用者全体では48.5%となっており、今年度は、事務職では60%、採用者全体では49.7%となっている。また、全職員に占める女性職員の割合は昨年が31.8%、今年度が32.3%と少しアップしている。

金沢市でも意欲と能力のある人物を登用していく方針であるが、課長以上のクラスにおける女性職員の割合は、昨年は7.7%、今年度が7.8%となっている。更に部下を指導する立場という観点で、係長クラス以上の女性職員の割合を見ると、昨年は22.4%、今年度が22.5%となっている。今後も、政策方針の企画・立案部門における女性職員の拡大を目指しているところである。

金沢市での取組みを紹介させていただくと、金沢市では、人権女性政策推進室が男女共同参画や女性に関する施策を一元的に扱っており、その中で、「金沢なでしこプロジェクト」を立ち上げ、女性が活躍できる街を目指している。

このプロジェクトの一つとして、女性社員の登用を推進している企業の女性社員と庁内の女性職員とからなる「チームなでしこ」を結成し、互いに意見交換を行っており、平成26年3月には市民フォーラムの開催を予定しているところである。

検察庁では、高齢層の職員における女性職員の割合が低い状況にある。検察官と検察事務官では採用構造に違いがあるが、検事を見た場合、私が任官した約30年前は、50人の中で1人だけが女性という状況だった。一般職を見た場合、最近では、全体のおよそ3分の1が女性職員となっているものの、管理職についてはこれからという状況にある。また、「男女共同参画推進委員会」を設けて各種取組みを行っており、年を追いながらその成果を見ているという状況にある。

民間企業では、結婚・出産があっても、女性社員に仕事を続けてもらうことが課題になっている。新聞社では、編集・記者部門と総務・営業部門に分かれているが、特に編集・記者部門の女性社員にとっては、結婚・出産が仕事を続けていく上で大きなハードルとなっていたという現状がある。女性社員がこれらの事情で退社してしまうと、これまでの教育が途切れてしまうこととなり、将来、女性管理職を増やすことも難しくなってくることから、このような問題を放置できないとして、対策を進めているところである。

労働組合の役員は、ほぼ男性であることから、執行部の方針に女性の意見が反映されにくいのではないかという懸念があり、今期も女性役員を増やしたところである。また、女性社員が働いていける職場環境を作っていくことを運動方針として大きく掲げている。

私の放送局では、94名の社員のうち、女性社員は27名という状況にある。ちなみに、女性アナウンサーを見た場合、契約社員が多いというのが実情である。当社でも、女性社員の登用を進めようとしているが、部長クラスでは3名が女性、局長クラスではゼロといった状態が続いている。

原因の一つとして女性社員の年齢層が低いことも挙げられるのではないか。

私の放送局では、昇任・昇格について男女の格差はなく、育児休業後の職場復帰による差別もないことから、職場環境は整っていると言えるが、1年から2年半のキャリアロスを負うと、女性自身が昇進について控えめになったり、自分の生活を守ろうという意識の方が強くなり、その結果、会社としても、戦力として考えた場合に、どうしても男性社員に目が向いてしまいがちになる。制度が整っても、働く人の意識が追いつくまでには、まだまだ時間がかかるのではないかという印象である。

私の大学では、教員について言えば、工業系の大学であることも影響していると思うが、男性が316名、女性が95名となっている。一方、大学職員について言えば、男性が174名、女性が30名で、内、女性管理職は13名となっている。女性職員の登用という点からすれば、努力が必要な数字ではないかと感じている。

私の大学では、3年前、大学構内に24名まで受け入れ可能な保育所を設置した。利用者からは、「授乳しやすくなった。」、「勤務終了後も余裕ができた。」、「料金が安くて助かっている。」といった好評な意見が寄せられている。

弁護士全体の女性の比率は17.6%、金沢弁護士会では153人中、23人が女性弁護士となっている。また、弁護士事務所で働く事務員を見てみると、事務員会加入者については158人中120人が女性となっている。事務員については、事務職員能力認定制度を導入し、試験に合格した事務員についてはそれなりの扱いをするということで、男女を問わずキャリアアップを図っている。

これまでの各委員からの話からは、現状として、年齢構成の問題や、そもそも女性職員が長く仕事を続けられる環境にあるのかといった問題、また女性自身に管理職として働く意欲がどの程度あるのか、これに関連して結婚や育児に

よるキャリアロスの問題，さらに，中間管理者層には少しずつ浸透してきているが，全体に及ぶにはもう少し時間がかかるのではないかとといった問題などが検討されるべき事項として挙げられるのではないかと感じた。

「男女共同参画」は男女が全く同じなのではなく，違いがあることを認識したうえで考えることが必要であるのに，それがなされていないところにうまくいっていない原因があるのではないかと感じている。例えば，「女性管理職バブル」という言葉があって，ポストだけは，女性にも男性と同等に与えるが，管理職として必要な教育を受けていなかったり，手本となる女性管理職がないという状況もあって，「あなたが失敗したら後がない。」といったプレッシャーだけが，女性管理職にのしかかってくるといった問題が生じていることも多い。

女性としての特性を尊重した職員の登用を考えなければ，結局，偏った登用になってしまうのではないかと危惧しているところである。国民の半分を占める女性の意見をもっと社会や会社組織の中に取り入れようとして始まった取組なのに，数字だけにとらわれてしまい，結局は女性の多様性を潰しているのではないかと感じている。また，同性である女性からの理解が不足していることも問題だと考えている。

15年位前に記者として裁判所に顔を出していたが，当時から，裁判所は女性にとって働きやすい職場だと感じていた。

私自身も，裁判所は女性にとって働きやすい職場であると感じていたが，若い女性職員も増えてきている中，将来的にも明るいと考えられるようにするには，どうすればよいかということを考えるようになった。

弁護士になってから約25年になるが，この間，女性の簡易裁判所判事が増えていない。これはどうしてなのかと考えたことがある。

簡易裁判所判事の給源としては，退職した判事もいるが，首席書記官や次席書記官といった管理職が考えられるので，女性の首席書記官や次席書記官が少

なかったことも原因の一つと考えられるのではないかと。給源となる女性管理職が増えていけば、女性の簡易裁判所判事も増えていくのではないかと思う。

各委員からの話を聞いていて、女性の登用については、いくつかの共通の問題があることが理解できた。今後は、本日の意見を参考に、裁判所としても女性職員の登用について積極的に取り組んでいくこととしたい。

以 上