第３５回釧路地方裁判所地方裁判所委員会

第３４回釧路家庭裁判所家庭裁判所委員会

議　事　概　要

議　題　「女性職員の活躍について」

１　開催日時

平成３０年２月９日（金）午後１時３０分から午後３時３０分まで

２　開催場所

釧路地方・家庭裁判所第１会議室

３　出席者等

⑴　地方裁判所委員会委員

金原いれいね，工藤誠，久原陽子，齋藤道俊，佐藤主税（兼務），須賀康太郎，菅原亮，鈴木直哉，檜森重樹，平山栄嗣，本多知成（兼務）（５０音順・敬称略）

⑵　家庭裁判所委員会委員

井川哲雄，伊藤靖代，河井龍子，小林謙介，佐藤主税（兼務），佐藤秀昭，那知哲，本多知成（兼務），本川敬一，山田健（５０音順・敬称略）

⑶　裁判所（説明者）

立花博之（地方・家庭裁判所事務局長），大橋里美（家庭裁判所事務局次長），上杉珠貴（家庭裁判所事務局総務課長）

⑷　庶務

山本清史（地方裁判所事務局総務課長），新井啓介（地方裁判所事務局総務課課長補佐），久保亜美（地方裁判所事務局総務課庶務係長）

４　議事概要

⑴　新委員紹介及び挨拶

新たに地方裁判所委員会委員及び家庭裁判所委員会委員を委嘱された委員が

委員会庶務から紹介され，それぞれ挨拶をした。

⑵　議事の進行について

登石郁朗委員長（兼務）が転出したため，須賀地方裁判所委員会委員長代理が，小林家庭裁判所委員会委員長代理の了解を得て議事を進行した。

⑶　委員長の互選及び委員長代理の指名

委員の互選により，本多知成委員が地方裁判所委員会委員長及び家庭裁判所委員会委員長に選任され，本多委員長が須賀委員を地方裁判所委員会委員長代理に，小林委員を家庭裁判所委員会委員長代理に，それぞれ指名した。

⑷　裁判所からの説明等

裁判所から，裁判所における女性職員の活躍の状況について説明を行った。

⑸　意見交換

裁判所からの説明についての感想及び質問を交え，各委員が所属する組織・団体等における取組を紹介してもらい，質疑応答及び意見交換を行った（要旨は，別紙「発言要旨」のとおり。）。

⑹　次回開催日時及び議題

平成３０年７月６日（金）午後１時３０分から午後３時３０分まで

議題　「裁判所における防災（地震，津波）対策について」

（地方裁判所委員会及び家庭裁判所委員会の合同開催）

（別紙）

発　言　要　旨

委　員：　裁判所から，今月に女性職員のキャリアセミナーを実施する旨の説明があったが，外部講師はどのような講義を行うのか。

説明者：　キャリアアップにおける体験談，仕事と子育てと両立など，キャリアアップの意識を高める内容となっており，基本的に講師である女性講師の体験談を話してもらう予定である。

委　員：　一部の男性職員が育児休業を取得しなかった理由は何か。また，取得した男性職員及びその配偶者は，男性職員が育児休業を取得したことをどのように評価しているのか分かれば教えてほしい。

説明者：　理由は聴取していないが，おそらく，仕事の状況及び家庭内の役割分担から取得しなかったと思う。育児休業を取得した男性職員も，長期ではなく，概ね２週間程度の取得であり，配偶者の産後の子育てを手助けするために取得している。配偶者の評価は把握していないが，配偶者からの要望により育児休業を希望した男性職員がおり，育児休業を取得して夫婦の協力態勢を取ったことで配偶者も安心して出産に臨めるという話を聞いている。

委　員：　地方公共団体ということで，裁判所とほぼ同じ取組を行っている。女性職員の割合は，目標数値に近い割合になっている。そのほかに，女性職員の旧姓使用も行っている。育児休業を取得した男性職員はいない。転勤が多い他の地方公共団体では，有給休暇を使用して，配偶者の産後を助けている旨を聞いていることから，逆に，転勤がない地方公共団体では，祖父母が近くに住んでいることが多く，子育てを助けてくれることから休業制度を利用しないのではないかと思う。

委　員：　研究者においては，研究業績と勤続年数で，准教授，教授等の昇任が行われることから，昇任における男女の分け隔てはないと思う。女性研究者が育児休業を取得しやすい恵まれた環境にあるが，男性研究者が長

期の育児休業を取得したことは聞いたことがないので，働きかけが必要であると感じている。先ほどの裁判所の取組の紹介の感想として，男性職員が，高い割合で育児休業を取得している一方，子供が保育園に入園するまでが大変であるのに，男性職員が，概ね２週間程度しか育児休業を取得していないことに驚いている。

説明者：　育児休業を取得する上で，その職場の職員がどのように考えているのかが重要である。裁判所としては，男性の育児休業の取得に力を入れていることから，現場の職員にもその意識が浸透しており，周りの職員で助けあう協力態勢が作られている。ただ，育児休業を取得しやすい環境にあるが，長期間の育児休業となると難しい場合がある。

委　員：　学校では，高校，中学校，小学校と子供の年齢が低くなるにつれ，職員における女性職員の割合は高くなるが，私の勤務地でもまだ５０パーセントを超えておらず，女性管理職もまだ少ないと思う。育児休業を取得する男性は私の身近にはおらず，他校で１名取得した程度である。産後休暇，育児休業制度が充実していることから女性は，第一子を出産して育児休業を取得し，そのまま第二子を出産するなど，複数年休業している職員もいるが，逆に復帰するときに，苦労していると聞いている。

説明者：　裁判所でも，復帰時には，新たな制度や法改正の内容について指導したり，精神的な負担を和らげる目的で業務量を減らしたりする。また，育児休業期間中に，裁判所内部の広報誌を送ったりするなど必要な情報を提供することで，裁判所の職員である認識を持ってもらっている。

委　員：　当庁は，以前は，いわゆる男社会の職場であったので，女性の採用希望者も少なく，採用者も少なかったが，女性被害者への対応など女性が活躍できる場面や男性と同じ仕事を行うことを希望する女性も増えてきたことから，女性職員の割合は高まっている。現在は，男女問わず様々な職務を行わせることで，一人一人の能力や経験値を向上させ，組織全体の向上を図っている。

委　員：　民生委員は，女性委員の割合が約６０パーセントと高い。昨今，民生委員の職務として在宅福祉や地域福祉が求められ，支援を必要とする６５歳以上の対象者も女性が多いこと，６０歳を過ぎても働く男性が増加し，民生委員になる男性委員が減少したことから，自ずと女性委員が増加したものと推測される。

委　員：　管理職へのキャリアアップについて，子育て及び育児休業を理由に考えられない女性もいるので，その点を配慮すれば考えやすいと思う。周囲も，管理職は転勤しないといけないなどの考えを変えていく必要があると思う。

委　員：　当団体では，本社に女性活躍のための専門部署があり，その部署で，女性リーダーの育成，仕事と育児の支援，働き方改革を行っている。また，女性サポーターが，各地に赴き，女性管理職と意見交換を行い，キャリア開発で悩んでいる女性の相談を行っている。女性管理職を二倍に増加する計画であることから，管理職候補となる女性を増やすために，割合を定めて女性の新規採用職員を採用している。女性職員を増やすだけではなく，能力や生産性をどのように向上させるのかが今後の課題である。

委　員：　当団体も，女性管理職が少ないことから，行動計画を策定し登用拡大を行っている。退職理由の第一位では，本人及び配偶者の転勤が挙げられたことから，転勤対策及び育児介護との両立支援を実施した。その結果，職員及び管理職の女性の割合は増加した。以前は，職種が男社会であったことから，女性が活躍できる場面が少なかったが，女性職員の増加により，男性が行うことが当たり前であった外勤の仕事も女性が行うようになった。ただし，出産及び育児で内勤に異動する女性も多く，引き続き外勤を行うことはまだ難しい状況である。

委　員：　当団体は，個人事業主が加入する団体であるので，管理職員はいないが，育児休業中の個人事業主には，申請により会費の免除を行う制度が

ある。また，団体の役職や団体内に設置している委員会の委員長に女性を多く登用しようとしている。

以　上