

名古屋家庭裁判所委員会（第27回）議事概要

1 日時

平成29年2月8日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場所

大会議室（7階）

3 出席者

（委員）

小笠原委員，加藤委員，亀山委員，久間委員，榊原委員，高橋委員，長野委員，二宮委員，森本委員，川上委員，早川委員，萩原委員（委員長），樋口委員（事務担当者）

田中首席家庭裁判所調査官，横井家事首席書記官，松崎少年首席書記官，中島主任家庭裁判所調査官，藤原事務局長，檜原事務局次長，三谷総務課長，林総務課課長補佐，小栗総務課課長補佐，加古総務課庶務係長

4 議事

(1) 開会

(2) 委員長挨拶

(3) 裁判所における採用や登用状況，女性職員の登用拡大及びワークライフバランスの実現に向けた各種取組の概要について説明

(4) 亀山委員による講話

テーマ「男女共同参画社会をめざして」

(5) 意見交換

テーマ「女性職員の登用拡大とワークライフバランスの実現について」（別紙のとおり）

(6) 次回開催日及び意見交換テーマ

平成29年7月6日（木）午後1時30分

「面会交流について」

(7) 閉会

(別紙)

協議テーマに関する意見交換

(◆：委員，　○：委員長，　△：事務担当者)

- 裁判所においては、女性職員の登用拡大のための種々の施策を行っているが、委員の方々が所属される組織・団体においても、女性の登用拡大に向けた取組を実施している、又は検討している場合には、その具体的な内容を御紹介いただきたい。また、女性が活躍できる職場環境を実現するために取り組まれていることや、有益だと考えることについて、御紹介いただきたい。
- ◆ 40歳以上の年代で、女性職員が少ないようだが、裁判所としては、女性職員が早期退職する原因を分析しているのか。
- △ 育児を理由として退職したという例はあまりなく、その年代は女性職員の採用が少なかったのだと思われる。
- ◆ 検察庁においては、女性職員の採用が最近は進んでいるが、全職員における女性職員の割合は3割以下にとどまっている。職員の登用は、業務成績に基づいて行われ、幹部職員に登用されるには、中央で行われる長期間の研修に参加する必要があるが、家庭事情でこれに参加できない女性が多く、女性職員の幹部への登用は進んでいないため、今後、女性職員の登用拡大に向けて計画的に検討していく必要があると感じている。現在、検察庁が実施している取組としては、育児休業中の職員と育児を経験した職員や男性職員との意見交換の場を設け、育児休業中の職員が子育てや職場復帰した際の不安を払拭できるような支援を行っていることが挙げられる。
- ◆ 裁判所書記官になるための研修は、どれくらいの年代の職員が参加するのか。
- △ 大半は20歳代であり、結婚してから参加する者は多くはないと思われる。
- ◆ 私が所属する公益財団法人では、女性職員が7割を占めるが、管理職員は全員男性であり、係長への昇任試験を受ける女性職員は非常に少ない。現在は、育児休業を最長3年間取得することができ、育児のための勤務時間短縮の制度もあるが、病気の際の時間休や在宅勤務の制度については実現には至っておら

ず、午後9時までの遅番勤務や、土日出勤があることもあり、夫婦共働きの職員の中には、復職後半年程度で辞めてしまった者もいた。女性職員が多く、女性が女性を支援するという中では、育児のための制度を利用する職員が、他の職員に誤解を招かないような働き方をすることが必要であると感じる。

- ◆ 私が平成28年3月まで勤務していた市役所では、現在、市議会の議場に当局側担当者として入っている女性は一人もいない。市役所としては、女性登用拡大に向けて、人事部門が中心となって取り組んでいるが、管理職は激務であるとの印象を持たれていることもあって、対象職員の約半分しか課長への昇任試験を受験しないのが現状であり、これを解消する方策も執られていない。地方の自治体においては、パートナーに転勤がある場合に、不本意ながら退職する職員もおり、自治体としては打つ手はないが、全国に職場がある裁判所では、そのような職員を支援する方策はあるのか。

△ 職員の異動は、育児や介護といった個々の家庭事情にも配慮して行っている。

- ◆ 昨年まで商工会議所で総務部長を務めていたが、採用試験の面接まで残るのは女性が多く、平成28年は2名の女性を総合職として採用することになったほか、一般職として採用する職員も女性が多かった。一方、部下を持つグループ長は、23人中1人のみが女性であり、女性職員に登用試験の案内をしても、受ける職員はいないのが現状である。
- ◆ 私が所属する一般社団法人の事務局は、常勤の職員は私のみで、他に嘱託職員が4人の小さな事務所であり、制度はあるものの、産休や育休を取得した職員はこれまでに一人もいない。小さな職場では、なかなか周囲からのフォローを受けられず、ワークライフバランスを継続するのは難しいのが現状であるが、来年度からは人件費を増やして増員することを検討している。また、私は、現在、介護サービスを利用して両親の介護をしながら仕事をしているが、体調を崩して呼出しを受けることもあり、そのときは勤務時間を前倒ししたり、休日出勤に代えたりして対応している。妊娠・出産は休業の計画が立てやすいが、介護はいつ生じるか分からないものであり、男女ともに抱えることになる問題

であるので、介護への対応も検討していく必要があると思う。

- ◆ 少子化になると、労働力が不足し、常に働ける人だけでは社会・経済が回らなくなるため、育児や介護をしても、それぞれの役割を組み合わせ、誰でも働けるような社会を目指す必要がある、そのためには、男性が働き方を変える必要がある。このまま行くと、民間企業でも管理職がいなくなるという状況に陥ることになるため、日本全体でこの問題を考えていかなければならないが、その切り口として、女性の活躍が求められているのではないかと思う。
- ◆ 私が所属する青年会議所は、40歳までの青年経済人が地域貢献をするためのボランティア団体である。本業を抱えている者が大半であるため、どうしても活動するのが夜になってしまい、女性が続けにくい環境にあり、女性のメンバーは1割未満である。それぞれのメンバーが地域のために活動しているが、女性も参画しやすい環境・風土作りをする必要があると感じている。
- ◆ PTA会長の多くは、女性が務めている。会長就任を依頼された際、男性は仕事を理由に断ることが多いが、女性はそれが通用しないことが多く、男女の差が解消されていないと感じている。
- 委員の方々が所属される組織・団体の社員や従業員の方について、仕事と家庭の両立やワークライフバランスの実現に向けた取組を実施している、又は検討している場合には、その具体的な内容を御紹介いただきたい。
- ◆ 看護師は、女性が大半であり、看護部長はほとんど全員が女性である。看護部長になるには、6か月間の講習を3回受けた後、試験を受けて認定看護管理者の資格を取得する必要があるが、夫の協力を得て、育児をしながら看護部長になる者も多い。看護師は、妊娠・出産で退職する者も多く、資格がありながらも復職していない者が、勤務者の倍近くいるのが現状であるが、復職するための研修や、多様な勤務体系を設けるなどして復職支援を行い、離職率を下げることができている。また、子供が小学校に入学しても勤務が続けられるよう、短時間の勤務を認め、研修を早い時間帯に実施し、子連れでの参加を認めるなどの配慮を行っている。

- ◆ 大きな病院では、勤務する看護師用に保育園を開設しているところもある。裁判所でも、女性職員が転勤する際に、保育園や病児保育の紹介など、転勤先での生活設計に役立つ情報を提供したらどうか。
- ◆ 名古屋家裁の職員は大変忙しいと聞いているが、対策は行っているのか。
- △ 管理職員に対して、コスト意識を持って職場ごとの事務の合理化を図るよう指導し、職員に対しても、仕事の進め方の見直しに関する方策を提案させたりして、事務の効率化に取り組んでいる。超過勤務は縮減の傾向にあり、年次休暇の取得目標も達成できている。
- ◆ 私が所属する保護司会では、女性の割合が50パーセント程度であり、全国的な平均を大きく上回っているが、女性の活躍もあり、非常にスムーズに行事や活動が進んでいる。ワークライフバランスの実現のためには、企業と夫の協力が不可欠であり、夫の家事・育児への参加を進めるとともに、企業としてもフレックスタイム制度を積極的に活用しなければいけないと思う。
- ◆ 裁判所ではキャリアデザイン相談を行っているということだが、相談員はその職員のラインの管理職員ではないのが望ましいと思う。病院では、OBが電話や面接などで悩みを聞き、働き続けるためのアドバイスを行っているが、裁判所でもそのような場を設けたらどうか。
- ◆ 保育施策のみを進めるだけではなく、ワークライフバランスを実現することで、子供も親の顔が見られ、職員も休養が取れ、仕事の効率も上がるよう支えていかないと、女性や介護をしている者が活躍できないと思う。自分らしい生活をするにはどうしたらよいかという視点で、働き方改革を進めていくべきである。