

## 名古屋地方裁判所委員会（第25回）議事概要

### 1 日時

平成28年2月18日（木）午後1時30分から午後4時30分まで

### 2 場所

名古屋高等裁判所大会議室

### 3 出席者

（委員） 青山禧子，植田健男，大輪芳裕，小原朱美，加藤誠，  
柴田和範，寺本政司，蛭川清，三輪保太郎，瀬古賢二，  
小暮輝信，伊藤納，倉田慎也

（説明者） 泉谷聡（人事課長）

（事務担当者） 白木益美（事務局長），原田明（次長），守山みずほ（刑事  
次席書記官），和出真（人事課課長補佐），橋本昌也（総務  
課長），原千恵（総務課課長補佐），鳥井幸治（総務課庶務  
第一係長）

### 4 協議テーマ

女性職員の管理職員への登用拡大のための具体的方策について

### 5 議事

- (1) 委員長の指名，新任委員の紹介
- (2) 裁判所における女性職員の採用・登用状況についての概要説明
- (3) 協議テーマに関する意見交換（別紙記載のとおり）
- (4) 次回開催日及び協議テーマ決定

#### ア 開催日時

平成28年10月3日（月）午後1時30分

#### イ 協議テーマ

裁判員制度7年間の実績と課題～より参加しやすくするための方策につ  
いて～

(別紙)

### 協議テーマに関する意見交換

(○：委員，●：委員長，△：説明者)

- 裁判所における，管理職の範囲について教えていただきたい。
- △ 裁判所には，様々な職種の職員が勤務しており，裁判官を除く一般職において，裁判部で勤務している職員であれば，主任書記官以上が管理職であり，事務局で勤務している職員は課長補佐等以上が管理職員である。
- 協議テーマに関する意見交換の前提として，各委員から，所属する職場における女性の登用状況（職場における女性職員の割合など）や問題意識などについて紹介していただきたい。
- 医師会での採用者における女性の割合は半数程度で，職場全体の女性の割合は3分の1程度である。また，管理職委員の女性の割合は，係長以上で2割強，課長以上で3割程度である。医師では，医師会長や代議員などについて，もともと高齢の男性医師が多いため，女性の割合は低くなっているが，愛知県医師会としては国の政策になるべく従うよう女性の登用を行っている。
- 大学での事務職員の男女の割合はほぼ同数であるが，教員の男女の割合については男性が多い。なお，私が所属する学部では，最近，女性採用の割合は高くなっているが，全体ではまだ女性の割合は低い。現在は男女バランスをとるよう努めているところである。当学部での男女の割合については半々が望ましいと思う。
- 商工会議所は女性の割合は高いが，これは契約職員やパートの職員が多いためである。正職員については3分の1以上が女性職員であり，ここ数年，女性の管理職を育てていこうとしている。管理職になった女性職員もいたが，家庭の事情で退職したため今はいない。愛知県内の商工会議所全体を見ると，女性の管理職の割合は増えつつある。
- 検察庁では，昔は検察官や事務官は男性職員が多かった。最近では，検察官に任官する女性が増えてきており，また，事務官についても女性を採用する比率が高くなってきている。検察庁も裁判所と同様に様々な職種の職員が勤務して

おり、全体で見ると4分の1程度が女性である。管理職の女性の割合は、検察官を含めると全体で1割程度となり、事務官のみとなると女性は数パーセントとなる。検察庁としても、女性に上位の職務についていただくことは重要と考えている。

- 弁護士会の女性の割合は、弁護士、弁護士会事務局、弁護士事務所とで違ってくる。弁護士の登録は3割程度が女性であり、若手の会員の方が女性の割合は高い。弁護士会での管理職となると、会長及び副会長であるならば、全国の弁護士会では女性が会長に就任した実績はあるが、愛知県では今のところいない。しかし、副会長については、愛知県弁護士では現在2名が女性である。また、弁護士会では各種の委員会があり、委員長を管理職とした場合は女性の割合は高くなる。弁護士会事務局では約半数が女性である。新規採用者における女性の割合は、最近は高い。管理職については、女性の課長もおり、係長についても女性が多い。次長についても過去に女性であったこともあり、女性職員が活躍されている。弁護士事務所については、規模が小さい事務所となると女性の割合が高いが、大きくなるにつれて男性の割合が高い。
- 新聞社は特殊な職場で、採用時には「編集部署」「印刷部署」「営業部署」に分かれる。営業部署については、取材等の仕事はしないため勤務時間が安定しており女性は比較的働きやすい。編集部署については、事件等の取材があり、昼夜問わず仕事があり女性の割合が低いが、徐々に増えてきている。名古屋編集局における女性の割合は、4分の1程度である。管理職については、部長職以上が管理職員であり、6分の1程度が女性である。
- 行政職では、採用の約半数が女性である。職場全体における女性の割合については3割程度であるが、管理職員については1割にも満たない。管理職員になるためには、係長試験があり、女性の受験率は低い。
- テレビ局では、最近、女性職員を採用している。職場全体では4分の1程度が女性であり、採用職員では約半数が女性である。管理職となると、以前は男性職員の採用が多かったため、数パーセントとなっている。テレビを視聴する方の多くは女性であるため、多くの女性に働いてほしいと思っている。

- 大学では、教員のみの数値となるが、職場全体の女性教員の割合は3分の1程度である。過去5年程度の間採用された者の約半数は女性である。管理職の割合となると、大学の職場ではどこまでが管理職なのか線引きは難しいが、研究課長などの役職に例えるなら、3割程度が女性である。また、教員採用において業績が同等の場合については、女性を優先して採用している。
- 人材育成に向けた取組について紹介していただきたい。
- 働く女性の中には、管理職になってまで仕事をしなくてもよいのではないかという考え方はあると思う。過去に教育機関で働いていたが、昔は女性登用についての認識が低かったので、上層機関への出向など行って意識の向上を図っていた。そのような環境での経験を生かして、女性を対象とした研修などを行うことが良いのではないか。
- 医師会には、各種の委員会という組織がある。日本医師会により第三次男女共同参画の方針が示され、女性一割運動が出されたことを踏まえて、愛知県医師会においても、各委員会に必ず女性の委員が1人は入るように勧めている。
- 女性職員の活躍推進研修を行っている。内容としては、先輩職員などとの交流を行って情報の共有を行っていると聞いている。様々な研修を行っているが、実際には、そんなに進んでいないのが現状である。昇任時の研修において、男女の性別で職務分担を振り分けないう指導を受けており、ようやく定着してきているように感じる。
- 記者の職場では、警察担当になると昼夜問わず仕事を行うことがある。夜間においても女性が一人で現場に行かなければならないケースがあり、リスクが高くなってしまふ。男女問わず担当させて経験を積ませたい気持ちはあるが、危険度が高いため悩んでいる。
- ワークライフバランスについての実情や工夫例を紹介していただきたい。
- 大学の教員は特殊な環境で、授業と会議がほとんどであるため男性が育児に参加しているケースが多い。同僚に、男性の育児休暇を推進している職場に勤務している人がおり、夫婦でそれぞれ1年間育児休暇を取得して育児を行ったと聞いている。育児休暇は、育児のための休暇制度であるが、同時に家事も行わ

なければならず、働いている女性からは、仕事と家庭の両立が非常に楽になったと聞いている。

- 市役所では定時退庁の月、週、日を取り決めており、業務を効率よく行って超過勤務の削減を目指している。
- 育児休暇中の職員に対するケアとして、他の休暇中の職員との情報共有や休暇中に制定された新たな制度の情報提供などをしており、休暇明けにスムーズに職場復帰できるような情報ネットワーク環境作りの取組を行っている。
- 育児休暇明けの保育問題についても考えなければいけないと思う。働きながら保育を行うのは大変であり、残業も難しいと思われるが、何か対策はあるのか。
- △ 育児時間、早出遅出の制度などライフスタイルに応じた様々な制度があり、働きながら育児を行うための制度がある。
- 女性登用拡大に向けた取組について工夫例を紹介していただきたい。
- 育児休暇や育児時間など様々な制度が充実してきているが、女性管理職の登用においては、管理職試験を受験する時期に出産や子育てのタイミングが来る中で、管理職になった後、家庭のために育児休暇を取得するのは、職場に対して申し訳なく感じ、受験を控えているのではと感じる。
- 管理職など上位の役職になると広域転勤の可能性が出てくる。30歳半ばになると、育児を行う時期と重なってしまい、仕事との両立を考えると管理職になるべきか悩むところではないか。
- 医師会では、有能な女性には理事の役職についてもらっている。また、最近では女性の医師も増えており、医師不足問題もあるため女性には活躍していただきたい。そのため、働きながら子育てをするための託児所などの環境も整えられてきている。
- 女性の管理職登用については、欧米に比べて日本は登用数が少ないため問題となっていると思うが、そもそも欧米は、役職に対して適任の人材を雇用しており、日本とは雇用形態が異なっている。女性の登用を拡大するためには、人事制度を変えなければ難しいのではないか。
- 最近の若い女性は優秀であり、行動力も優れている。しかし、職場の管理職を

見ていると仕事に追われており、魅力を感じないのではないか。管理職は高度な判断力や分析力が必要とされて職務に就いているわけであるが、その魅力を伝える事が必要ではないか。また、規模の小さい部署の場合は、育児時間の取得が難しい場合もあるため、会社全体の問題として、人事部門とも協力しつつ調整していかないと、社内で平等な環境にはならない。

- 育児休暇などの制度がなかった時代は女性管理職の退職者が多かったが、現在は男女とも退職率はあまり変わらない。むしろ女性の方が長く定着をして勤務をいただいている。また、育児休暇中であっても、自宅で研修が受けられる制度があり、スムーズに職場復帰できるようにしている。