

## 岡山家庭裁判所委員会議事概要

### 第1 日時

平成27年10月21日（水）午後3時

### 第2 場所

岡山家庭裁判所会議室

### 第3 出席委員

#### 1 委員（五十音順）

出原晋一郎委員，大重義法委員，岡崎紀子委員，小池覚子委員，齋藤和好委員，佐藤由美子委員，中川かおり委員，南條雅彦委員，野口正行委員，平松敏男委員，山崎まさよ委員

#### 2 オブザーバ

高田禎子事務局長，紀太哲夫首席家裁調査官，長谷川健作首席書記官，今田勝巳事務局次長

#### 3 事務担当者

大橋憲一郎総務課長，林隆也総務課課長補佐

### 第4 議事の要旨

#### 1 開会

#### 2 所長挨拶

#### 3 新任委員挨拶

#### 4 報告

前回の委員会（平成27年6月11日開催）において，当事者の方々にお渡ししている事件関係用紙について様々な視点から御意見を頂いた点に関して，利用者の方々に対し裁判所がお伝えしなければならない情報や伺いたい事項をいかに分かりやすく，確実に伝えるか，また，使用する用語が一般的に使用されているものであるか等を考慮して検討及び調整を行った結果，現時点で3件について調整がほぼ終了し，その他3件について調整中であり，今後も検討を進めていく旨の報告がされた。

5 意見交換等

「裁判所における男女共同参画について」をテーマに、別紙のと通りの意見交換が行われた。

6 次回の期日の決定，意見交換事項（テーマ）の決定

(1) 次回の開催日時

平成28年2月17日（水）午後3時

(2) 意見交換事項（テーマ）

岡山県の少年非行の動向を踏まえた教育的措置の在り方について

7 閉会

(別紙)

### 意見交換における発言要旨

(◎委員長，○委員(委員長を除く。( )は，家庭裁判所委員会規則4条の何号の委員であるかを示す。)

◎委員長

今回のテーマは、「裁判所における男女共同参画について」となっていますが，裁判所に限らず「女性職員の登用拡大」に焦点を当てて自由に御意見をいただきたいと思います。

まず，裁判所における問題状況の概略を御説明いたします。現在，新採用職員の半分以上は女性で占められています。したがって，採用の場面では女性職員の採用拡大ということは順調に進んでいると言えます。ところが，指導的地位への女性職員の登用という観点から見ると，女性の割合は政府目標の30パーセントには遠く及ばず，かなり下回っているという状況にあります。したがって問題状況としては，女性職員の採用の拡大ということが女性職員の登用拡大にそのまま連動してはいないというところにあります。

このような問題状況は，恐らく裁判所だけではなくて多くの職場に共通していると思われる。そこで，この問題について日頃，感じていること，考えていることについて自由に発言していただきたいと思います。

○A(1)

医療関係は非常に女性が増えてきてまして，20年前でしたら，例えば医学部の学生だと，せいぜい100人のうち5人とかそのぐらいだったんですね。今は30人程度を女性が占めてます。

問題なのは，特に医師の場合，枠が多いわけではありませんので，1人休むと後任探しが大変なんですね。したがって，妊娠，出産されたときのキャリアの連続性が保ちにくいということもあって，女性の医師がキャリアアップしていくのが非常に難しく，中には辞められる方も結構いらっしゃいます。

また，医師に限らず，医療の現場は人数が非常に少なく余裕がない。その中で女性が出産すると，その分の負担は他の職員が被ることになってしまっていて，結構厳しい状況になってしま

ます。そのために休むほうも安心して休めないという状況があります。人的な余裕の無さに女性のキャリアアップや登用を阻む原因があるんじゃないかなと思います。

◎委員長

例えば妊娠、出産があつて、その方が職場から一時的にいなくなると、その穴埋めを在勤の職員だけでフォローしなければならないという状況になりかねないということですか。

○A（1）

今はそうではなくて、代替の方が来られるんですが、ずっと正職でやってた人ではないんで、また一から仕事の覚え直しになって、それで1年か2年経って、またその人のポストがなくなるんで、その人にとっても、代替の方にとっても余り良くないかなと思います。本当はもう少し余裕があつて、1人が休んだ場合は、みんなでカバーできるぐらいの人員配置ができると良いのかなと思います。

◎委員長

つまり、人数の少ない職場だということが一つのネックになっているように思えるということでしょうか。

○A（1）

それはそうですね。その他の仕事も大変ですけど、休むほうも安心して休む状況じゃないというのが、やはり仕事と子育てとの両立という点では厳しい状況ではないかなと思います。

◎委員長

その厳しい状況の中で、そういう年齢の人がたまたまそこにいたら、その人はどうするんですか。

○A（1）

それはもう家庭を優先していただくということでやらざるを得ないかなと。

◎委員長

ありがとうございます。また、いつでも自由に発言をお願いします。

ほかの職場だと、また違うパターンがありますかね。

○B（1）

私どもの状況を見ますと、採用段階では、最近では男性が1に対して女性が2、更に増えるかなというような状況です。残念ながら管理職ということであると、女性は全体の13パーセントしか、まだいないという状況です。

当社の場合の問題点としては、一つは、先ほどお話があったんですが、現場の販売が中心ですから、販売をする中で産休、育休でいなくなったときの交代要員について、これをそのまま空けておくわけにはいきませんので、そこは有期雇用、アルバイトを中心にして何とか埋めさせていただいているのが現状です。

一番の問題点というのは、先ほど申し上げた13パーセントしかいない女性の管理職をこれからどうやって増やしていくかということなんですが、採用段階で女性がどんどん増えていくことが予想されます。一方で男性がかなり減ってくる中で、やはり管理職になるべき女性を増やしていかないといけないのですが、なかなか増えていないのが現状です。

その原因としては、各店舗に、なかなか女性が踏み込んでいけないという現状と、もう一つはそもそも果たして管理職になりたい女性がどれほどいるのかなというのも実は感じています。

現場でヒアリングをすると、私はもっともっと幅広い仕事をしたいんだという女性はたくさんいるんですけども、一方で、私は販売が好きなので現場でお客様と向き合う仕事をずっとしていきたいんですという方が結構いるのも事実なんです。本来は早い段階から両者を分けながら、マネジメントにも興味を持っていただけるような教育が必要なのかなとは思っているんですけども、まだそこまで進んでないのが現状です。

#### ◎委員長

ありがとうございます。C委員はいかがでしょう。

#### ○C(1)

当社はそもそもが男社会で、昔からずっと男性しか採用しないという時期がずっと続いてきました。約30年前に、男女雇用機会均等法が施行されて以降、我が社でも毎年、必ず女性を採用するようになりましたが、それでも多い年で3人ぐらい、少ない年には1人か2人程度でした。そもそも全体の採用自体もかつては十五、六人は採っていたんですけども、最近は一桁の新卒採用に減ってます。

ただ、最近では、私も採用面接には関わってるんですけども、女性のほうが非常にできが良くて、試験や面接の結果だけからいくと、100人が我が社を受けたとすると、女性が65人、男性が35人ぐらいの割合で、女性が上位を占めるぐらい優秀です。しかし、最近はかなり出産、育児に対する休暇制度が充実してきていますので、結婚して出産しても引き続き育児休暇が明けると働き続けるという人が増えてますが、やはり結婚すると同時に会社を辞めてしまう人も例年いますので、その比率でそのまま採用するわけにはいかないのが現状です。

夜遅くなることの多い仕事をやりながら、育児や家庭と両立している女性社員は非常に少ないです。家庭的に環境が恵まれてるといいますか、例えば親元が近いから子どもを預けて働くことができるといった場合は、男性社員と同じようにかかなり遅くまで働いている女性社員もいるにはいますが、数はかなり少ないです。今後は、そういう女性社員がどんどん増えてくると予想していますので、女性社員が増えてくれば、必然的に管理職の数もそれなりに確保しないとけないことになっていくと思っています。

そうはいつても、女性管理職を30パーセントに引き上げることが、果たしてうちの社で可能なのかは疑問です。周りが納得するだけの経験を持ち、今までの仕事ぶりを評価されていけば、多分、部長職、更に、その上の管理職になっていく女性社員が間違いなく出てくるだろうというふうに思っていますけれども、一つは、これは我が社だけの問題なのかどうか分かりませんが、増加した女性管理職に見合うだけのポストがあるのかというのが一つの大きな問題で、営業職なんかでいうと、人員の半数以上が管理職になってしまう部署も出てきます。

うちの社も65歳定年ということになると、上の方が詰まってしまって管理職を増やせといつても、そのポストがないということになるような気がしております。したがって、目標30パーセントに届かなくても、ある程度は仕方がないのかなというふうに思います。

我が社もちょっとずつ変わってきていて、繁忙で夜遅い職場でも、能力があれば女性管理職が増えていくんじゃないかなと思っています。それ以外の部署では女性が部長を務めているケースがあります。

いずれは、繁忙部署を統括するような女性管理職が出てきても不思議ではないなと思っています。実際、兵庫県の同業他社ではそういうポストを女性が務めています。昔から旧態依然と

して、なかなか変わらなかった分野でも女性の進出はどんどん進んでいるんだなというふうに思ってますし、今後もこの傾向は変わらないであろうと思っています。

そうすると、そういう能力のある女性たちの多様な働き方を支える環境を整えることが必要になってくるのかなと思います。

◎委員長

ありがとうございます。その多様な働き方というのは、どのようなイメージでしょうか。

○C (1)

なかなかうまく説明できないんですけども、やはり出産や育児で、仕事の空白期間ができて不利にならない環境を当たり前として受け入れるような会社の雰囲気作りも必要でしょうし、当社にはいろいろな部署がありますので、社員の希望をある程度かなえた上で、そこでスキルアップして管理職への道が上がっていくためのロールモデルを示すことを、人事や総務関係の部署では考えたほうがいいのかと思っています。

◎委員長

ありがとうございます。

○D (1)

私の職場は役所になりますけれども、各部署のセクションのトップである局長級については、28名のうち女性は1名でした。過去には二、三名いたこともあるんですが、そうはいつでも1名とか2名とか、そういうレベルの数ですね。これより下位の審議監とか課長などの管理職に目を移してみますと、具体的な数字は持ち合わせていませんが、もっと数が多いんじゃないかなと思っています。

先ほども話がありましたが、採用人数については、私が入庁する前はやはり男性が多くて、なおかつ技術職でいうと、ほぼ間違いなく男性でした。私が入庁した頃は女性も3割ぐらいはいたと思いますが、今はもう少し多くなっているかと思います。事務系の仕事だけでなく、最近は技術職の職場に女性職員が配属されて、作業着を着ながら仕事をしている姿をよく見掛けるようになってきており、いろいろなセクションに女性が採用されているなというふうに思っております。

また、うちの職場は比較的、出産とか育児休業それから復帰後の制度がある程度、整っていますので、出産を機に仕事を辞めていく職員は少ないと思っております。ただ、職の連続性ということでは、女性が出産を何回か繰り返すことによって、しばらく職場を離れる期間があるので、その関係で管理職になる年も男性と比較して数年遅れていく傾向にあるのではないかと思っております。

#### ○E (1)

私は学校への関わりが多い中で、教員の現状について、少し御紹介をさせていただきます。

例えば、小学校では、採用時には男性も女性も採用試験を受けるわけで、実際、教員の全体の数でいいますと、男性の教員が占める割合が38パーセント、女性が62パーセント、したがって女性のほうが人数としては多いという職場になるわけです。ところが管理職ということになりますと、これは校長と副校長、それから教頭を合わせた数になりますが、男性の管理職が73パーセントで女性が27パーセントと、教員の数自体は女性のほうが多いのに管理職になると数が逆になってしまいます。

中学校では教員の数は男性が54パーセント、女性が46パーセントということで男性のほうがやや多いという状況ですが、管理職でいうと男性が90パーセント、女性が10パーセントというふうな状況になっています。このような状況から、女性の管理職の登用については、かなり積極的に進めています。女性の管理職も増えてきているかなと思います。

学校現場においても産休や育休制度が整っており、そういった休みを取られたような場合には代員を配置する手当もしており、実際復帰後に、また教員を続けられる方も多くおられます。しかし、管理職については、やはり家庭における子育てと、年々複雑化する教育課題への対応を両立するのは困難な面もあることから、管理職を希望される女性の方が多くはないのではないかと考えています。でも、力のある女性に管理職になっていただくための働き掛けというのは今後、更に進めていかないといけないと思っております。

#### ○F (1)

県の状況をお話ししますと、平成26年4月の数値しか、手元にありませんけれども、女性管理職は、全国平均は7.2パーセントですけれども岡山県は6.6パーセントと非常に少な



くなっています、目標の半分程度にしか至っていない現状です。

それで、女性管理職の数が増えない原因を考えると、多分、私たちの世代は女性の採用数も少なかったですし、最初から女性の管理職登用について、動機付けがされていなかったのかなと思っています。女性の登用を考えたときに、本人の問題と企業の問題と、それから、その方の上におられる管理職の問題とかがあると思うんですが、女性自身がチャレンジを恐れるというのか、管理職というイメージが余り湧いていなかったというのが原因の一つとしてあるのかなと思います。

もともと従来からの役割意識とかで、自分には余り関係がないと思い込んでいたりとか、管理職になる働き方が自分の価値観とは違うとか、子育てなどでキャリアがスローダウンするので、自分のキャリアビジョンがイメージできないというようなことも原因の一つとしてあると思います。

それで、企業の側からすると、今のような長時間労働の男性向けの管理職像では女性の人はなかなかついていけないというか、そういう中では働きにくいというのはあるのかなと思っています。

それで、私どもでは、業者に委託をしまして、30代後半とか40歳前後の女性を対象に、女性の管理職候補者向けの働く女性のステップアップ事業というのをやっているんですけども、そこで今活躍されているロールモデルとなるような他社の管理職の方の体験談ですとか、キャリアデザインとか、ビジネススキルの実践講座を行っています。そのような年代の方になると、非常に軽やかに考えておられて、男性の中でも自分を過小評価することなく一緒に参画していこうという、そんな意欲を感じて大変心強く思いました。

それから、先ほど、多様な働き方のことが少し出ていましたけれども、これからは子育てはもちろんのこと、介護をする男性社員の方もどんどん増えてくると思いますし、そのような場合に、短時間の勤務ができたり、在宅勤務ができたり、テレワークができたり、そういった様々なマネジメントができるようになると、みんな働きやすくて仕事を続けられるのかと思います。

管理職になろうと思うと、ある程度、長く勤め続けてキャリア形成をしないといけないと思

うのですが、女性の6割ぐらいの方が第1子が生まれてから辞めてしまうというのでは、また一からの出直しになってしまうので、そういう意味でも働き続けられる環境作りというのが非常に大事なかなと思っています。

#### ○G (2)

弁護士業界では、何か管理職というイメージがなかなか湧きません。指導的地位というと、会長とか副会長だと思いますが、それは立候補職ですし。

ただ、女性の弁護士が増えたかという点、最近はロースクールの方が増えましたが、今全体で20パーセント足らずだろうと思います。実際の働き方は個々の事務所によって多分違うだろうと思いますので、余りお話しできるようなことはないような気がします。

弁護士業界は人権の擁護と社会正義の実現を目指していますが、どうもその人権に女性の人権が入ってるのかなと思うところもあります。だけど、あからさまに差別されるということではなくて、単に言葉の端々に何か差別的だなと思うことがあるくらいなので、日々の中ではそんなに感じませんけれども、ただ、行政委員会でこういった男女共同参画の委員会に行くと、やはり管理職に女性が少ないという話が出てきて、その長の方は女性にもなってほしいんだけど、女性のほうが手を挙げてくれないということを盛んにおっしゃられますね。

なぜかという点、やはり仕事の負担が多くなるのではないかと感じておられるみたいで、要するに家事をせずに長時間働く男性並みに働かないとやれないのではないかと、そういう考えがあるので、なかなか女性だけの力では解決できるものではなくて、全体の働き方がちゃんとあって、男性もある程度、労働時間を短縮して家庭に帰っていける、そういう環境がない限り女性だけに働け働けと言っても多分無理なんだろうなと思うことはあります。

#### ○H (2)

女性の登用者が少ないというのが実質的に何をもちえてそう言われてるのか余り分らないところがあります。昔に比べると、実質的には登用されてきているような印象を持っています。

ただ、現実には、やはり子どもの問題、妊娠して、しばらく休まなければならないというのは、職場にとっては大きいんじゃないかと思うんですね。恐らく、私どものような法律事務所では、女性が多くても10人程度というのが普通なんですけれども、そういうところでさえ

問題視されているので、大きな会社ではなおさらそうなのだろうと思います。やはりキャリアが途中で切れるというのは、会社にとってその人に対する価値は低くなるので、そこを無視して登用できるかという、やはり差が出てくるのではないかと思います。

それと、数字的には女性の登用が少ないと言われますが、本当に管理職になりたいと思っている女性が何人いるのかなと思います。最初から希望されていない人もいるので、本当になりたいという人を比較して、どのぐらいいるのかなと思います。その場合、子どもの問題なんかが出てくるとは思うんですけど、そこは解決する必要があると思います。

私の事務所では、管理職というのはいないんですけども、管理職的な立場の人間はいます。そこを女性だからどうだというのは余りないなと思います。弁護士会も従業員のトップは女性でした。

ですから、裁判所がどうして女性の登用が少ないというのか、その実質を見た場合、果たしてそうなのかなと思います。なりたい人がいてなれないというより、もともと諦めている人がほとんどじゃないかなと。同じ人数を比較して、管理職になりたい女性がいるけれどもなれないと言うのであれば非常に問題だと思います。

うちの事務所の子どもを持つ女性を見ていると、子どもを優先にされるんですよね。その辺をどういうふうに評価するのか。それは当然のことだから、また仕事に戻ってきたときに、良い地位を与えることができるかという、実際なかなか難しいかなという気がしております。

### ○ I (3)

検察庁は人事に関しては法務省で管轄しておりますので、法務省で女性の働き方について計画を立てているところなんですけれども、今年1月30日に法務省における女性職員活躍とワークライフバランス推進等のための取組計画というのを策定しました。

法務省でも女性職員が少ない状況ですが、女性職員の採用には政府目標があり、法務省全体の国家公務員の採用試験採用者に占める女性割合を30パーセント以上にしようという取組計画が立てられました。

女性職員の管理職については数値的には低いものがありますが、一応平成27年度末までの目標数値として、法務省の課室長相当職以上という地位の女性職員の割合は6パーセント程度

にしましょうという数値目標を立てております。地方の機関の課長とか本省課長補佐相当職以上の女性職員の割合は8パーセント程度に進めていこうという数値目標は策定しているところです。ただ、ようやく動き始めたばかりですので、この数値目標に向けて具体的な取組が進められていくというような状況だと思われまます。

#### ○J (4)

今回のこのテーマが裁判所職員の男女共同参画ですので、裁判官についてお話しますと、裁判官という職種が管理職であるのかどうかという難しい問題がありますが、少なくとも私自身の感触としては、裁判所というところは比較的、働く女性が多いし、働く女性に優しい職場であるというふうに感じています。例えば、岡山地家裁の裁判官は、所長も含めて、簡裁判事を除くと多分30人ぐらいいると思うんですけども、その4割ぐらいは女性なんですね。

女性の部総括裁判官もおられるし、もちろん所長もおられるので、比較的、女性にも活躍の場を与えていただいている職場かなと思います。一方で、一般職員となると、皆さん方と同じ問題を抱えていて、先ほども管理職になりたい女性が多くなっているという疑問を呈しておられましたけれども、そもそもなりたいたくはない、管理職になりたいのって聞かなくていいこと自体がどうなんだろうと思います。女性の管理職登用の話をすると、家事や育児をどうするんだという話が出てきますが、そこに、やはり問題点があるのかなと私自身は考えておまして、裁判所だけの問題ではないのかもしれませんが、何か良いアイデアやお知恵を頂きながら、この会を良いものにしていけたらなと思っています。

#### ◎委員長

ありがとうございます。独身の女性の話はちょっと除いておいて、出産、子育てをしながら仕事をするということに設定して考えていきたいと思っています。そうすると、まず出産して、その後1年から3年程度職場から離れた後に職場復帰できるのかという問題と、それから復帰した後どういうルートに乗っていくのかという問題があると思うんです。

あと、職場からすると、職場を離れられた期間をどうするのかという問題と、復帰後に育児、家事の問題があつて仕事の時間的制約がある女性と、24時間戦える男性を比較したときに、これをどう考えるんでしょうかというような問題があると思います。話がだんだん難しくなっ

できますが、その難しいところに踏み込んで、どんどん自由に発言していただきたいと思えます。御自身の職場からは離れて発言をお願いします。

○H（2）

ちょっと今の点で聞きたいんですけども、大きな会社の場合、出産や育児休暇は長ければ3年近くになりますよね。そういう空白期間があって、休暇前と同じ地位に戻れるのか、また、そういう評価をされるのかというのが僕は非常に疑問だと思ってるんです。

私らみたいな個人の弁護士事務所だと、復帰後に、また同じ仕事ができますが、それでもやはり子どもを優先されて早く帰られる。それはやむを得ないと割り切ればいいんですが、一般の会社では非常に難しいのではないかなと思うんです。その辺を少しお聞きしたいなと思ってるんですけど。

○B（1）

思われているよりも、そんなに差が大きいとは思っていないんです。逆に言うと、3年間ちゃんと休んで、子育てについては大切なフォローをして出てきていただいて、そこから、他のメンバーからすると少し遅れはあるんですけども、順調にステップアップしてもらえたらいいなと思っています。

ただ、どうしても、その後は短時間勤務になるじゃないですか。それが、やはり本人としては、周りと比べて少し自分が遅れていると感じているところもあるようです。この点、一企業ではできないんですけども、要は自分が働いてる間の託児について検討する必要があると思います。特に小売業の場合は、一番お客様が多い土日に働かないといけない。それも最近はやむを得ない時間のほうがお客様が増える傾向にありますから、その時間に託児をしてもらえないというところが一番アンマッチなのかなと思っています。仮に、24時間、託児をしてもらえるところがあれば、飛躍的に解決するんだろうなと思っています。

◎委員長

そういう環境が整ったとして、女性のほうが夜、子どもを預けてまで働くかという気持ちの問題はないのでしょうか。

○B（1）

もちろん、そうしてでも働きたい女性に対しては、そこは環境として整えるべきだと考えます。逆に、最近の若い男性が24時間働きたいかという、全くそんなことはなくて、決められた時間は働きたい、要はワークとプライベートをきちんと分ける傾向にありますので、そういう意味では、そこに男女の差はないというふうに思っています。

○J(4)

強くそう思います。やはり、今の時点で管理職をイメージすると、一世代古いイメージをどうしても私たちは持ってしまうし、現にそういう管理職を見ているので、やはり新しい形のロールモデルが現れてこないといけないのかなという気はします。

裁判所もかなり女性職員が多いので、託児所を作ったらどうかという話が出たことがありますが、これは国にお金がないとやっていただけないことなので。

◎委員長

特に異動のある職種だと託児所探しは一大問題ですね。

○J(4)

それは、もう大変なことですね。

◎委員長

仕事の空白期間が意外に差を生んでいないという御意見がありましたが、多分、育児はものすごく大変で能率的にしないとだめだったりして、そこで鍛えられるんじゃないかっていう気もするんですが、どうでしょう、そのあたり。

○J(4)

私は裁判官なので、休みを取ると、やはりその中で社会情勢が若干変わったり、法律が変わったり、それに乗り遅れたくないという気持ちは非常に大きく持っていました。私の時代は、まだ1年しか休めなかったもので、1年経たずに次の4月で復帰をしたんですが、やはり休んでいる間も、一番強く思ったのは、私は夫も裁判官なんですが、2人で1人前の給料でいいから、私もちょっと仕事をしたいと。全部はやはり無理だけれど、夫にも育児をさせつつ私も仕事をしたいと。それがすごく思ったことですね。

そうすれば、これはたまたま同じ職場だからできることなのかもしれませんが、仮に夫婦が

同じ職場でなくても、育児休暇を取っている者同士のペアリングで短時間勤務ができたりして、フォローアップしながら育児にも集中できるみたいな制度ができていかないと、休むんだったら3年間休んでくださいというのは社会の制度として余りにも無責任かなというふうに感じました。

○A（1）

確かに、お子さんが1人じゃなくて2人、3人欲しいとなると、連続して3年ずつ育児休暇を取得すると6年、9年と休暇が続いてしまうケースもあり得るわけです。ある程度お子さんも大きくなってくると、ずっと24時間張り付いてなきゃいけないというわけでもないですし、短い時間でも働けるという時間を取れるといいんじゃないかなと思います。そういう希望も実際ありますし、特に医療職などで専門性が高くなって、手を使ったりするような場合なんか、やはりブランクは大きいんだろうなと思うんです。

私、ちょっと外科は分かりませんが、そうなってくると、やはり余り長く時間を空けないで少しの短時間だけで、例えば手術を午後だけしますとか、そういう形の働き方が認められると随分と解決する部分が多いでしょうし、あとは託児の問題も、もう少し託児時間が長くなるといいなと思いますし、小学校も4年生ぐらいから学童保育も終わってしまうので、これを長くするとか、その辺の仕組みをもうちょっと充実する必要があるんじゃないかなとは思いますが。

◎委員長

ワークシェアリングについての発言もあったかと思うんですが、実際、世の中に結構あるものなんですか。

○F（1）

まだなかなか定着はしていないと思います。取り組んでおられるところも少ないと思います。非正規の方を組み合わせたりするような働き方ではあるのだと思いますが。

個人的なことを言わせていただくと、私は子どもが2人いて、夫の母と同居しており、私も育休を1年間取得して復帰しました。ただ、その頃の自分は、働き続けることについては特に何もなかったんですけども、ばりばり働くには、ちょっと両方はしんどいというか、自分の

中で折り合いがつかなかったです。キャリアを積もうと思ったら、本庁である程度働いてないと管理職になりにくい部分はあったりしました。それが特別なことではなくて、当たり前で忙しいところとか、キャリアを積めるようなところでも働けるようなシステムだといいなと思っています。

どちらかを選ばないといけないというのは、やはりちょっと悲しいものがあるって、育休明けなどは子どももすぐに熱を出してお迎えにも行かないといけないし、それはそのパートナーの方も協力をしてもらって、当たり前で普通に仕事ができるといいなかなと思います。

◎委員長

そのときに、その職場にとって当たり前の働き方ができる人間と、ちょっと短くしなきゃいけない人間がいたとすると、時短を取得する人がいない状態を意味すればいいのか。労働時間がやはりどうしても引っ掛かってくると思うんですが。

○F（1）

労働時間もありますし、やはり両方をやるのはしんどいので、上司の人も育休で復帰してきた人には、ある程度、配慮をして軽めの仕事を振ってくれたりとか、本人がそれを望むか望まないかは別として、そういうところはあると思うんですが、そうではなくて、今までどおりの仕事に復帰できるような環境があるといいなと思うんですね。

◎委員長

思いやりじゃなくて、普通に元に戻っておいでみたいな感じですかね。

○F（1）

そうですね。

◎委員長

本などにも、そう書いてありますよね。帰ってきた人に周りが配慮して軽い仕事や責任のない仕事を振ると、やる気があったはずの人がちょっとおかしいということで違う方に行ってしまうったりすることもあると。

○F（1）

やはり、本人の選択かと思うんですけど。



○B（1）

御本人に聞いてみないと分からないですね。ですので、復帰後にいきなり聞くのではなくて、休まれている間に何度かお話をしていると、当然、環境によって気持ちも変わってきますから、少し抑えた仕事を当面はやっていきたいという方もいるでしょうし、私は最初からばりばり仕事をもらってやっていきたいという方もいらっしゃるし、お聞きすると皆さん違うんですよ。そういうのをお聞きしながら、その方々に合った部署なり仕事をお渡しして、働きながら、また定期的に確認をしながら、その方の気持ちの変化を仕事によって変えていくみたいなのがうまくできればいいなと思っているんですが。

◎委員長

本当ですね。

○F（1）

それぞれ家庭環境も違うし、条件も違うので、本当に思っていることを言っていただければ。

○J（4）

今の御発言ですけど、理想を目指して現に動いておられることとか、あるいは今本人は管理職に余り興味を示していないけれど、この人材は将来管理職にしたい、あるいはなるべきだと思う人材について、どんな働き掛けをしておられるとか、もしあったら教えていただけますか。

○B（1）

今、私、その責任者をしてますので、実際にそうやってお話を聞きながら、本当にばりばりやりたい方については、いきなり営業の例えば課長ですとか、そういったところにすぐ復帰をしてもらう方もいます。ですけど、営業店の中にいるということは、ある程度、時間をそこで過ごさないと、なかなかできない仕事もありますし、急に自分が抜けると、その穴をどうするんだというところがありますから、そういったことが難しい方については、スタッフ業務に当面入ってもらうとかっていう振り分けは、その段階でやってますね。それから、その方を見て、もっとキャリアアップしてもらいたいという人には特別にささやきかけています。

◎委員長

それで、先ほどの託児所の話につながるんですね。やる気がある人を支える環境の整備に。

○B（1）

そうですね。託児所は本当に最低限の環境として考えています。これがあれば、今までは諦めていた方も、もっとやる気になると思うんですね。それが当社にとっては一番必要なところかなと思います。自前で託児所というのも、いろいろ考えたことはあるんですけども、やはり収支を考えると民間でやっていくのは厳しいかなというところで頓挫しています。

○E（1）

女性の登用のためには、今言われているような託児の話も出てきますけれども、我々は子どもを教育する立場ですので、やはり子どもにとって親の関わりというのは、子どもの成長過程においては非常に重要なポイントになってくるんだと思いますね。

したがって、親が仕事にどんどん関わっていくというようなことが出てきたときに、じゃあ子どもをどこかに預けようかというような発想だけではなくて、いわゆる父親のほうも育児に積極的に関わっていくことが必要で、そのバランスも上手に保ちつつ、男性も女性も協力し合ってやっていけるというような形になっていくと、もっともったいいのかなというようなことは思うわけですね。

ところが、学校というところは、やはり一般の企業とか、ほかの職種とは仕組みが違う部分があって、教員というのは授業をする、学級経営をするという部分については同じようにやっていけないといけないということが要求されるわけですね。

しかも、時間が来たら、はい、さようならというわけにはなかなかいかないという部分があったり、それから今は子どもたちの抱える教育課題というものが非常に大きくなってきていて、地域や保護者の方々の学校への要求に対する校内での対応が時間内に終わるということには到底ならないわけですね。

したがって、産休、育休等で休まれて復帰された方について、無理がないように最初は配慮していくことはありますが、もともとしゃれにならないような状況が日々たくさん起きている中で、どのように女性のステップアップを進めていけるのかということが課題だと思います。

○G（2）

先ほど24時間働かなくてもいい男性もいるとおっしゃったじゃないですか。そういう男性って家事能力はあるんですかね。

○B（1）

確かに家事が好きな男性も最近増えましたね。ただ、果たして仕事はこのぐらいにして、残りを家事がしたいからそうしてるのか、ただ単に自分が遊びたいからと思ってるのかというのは違うとは思いますがね。

○G（2）

家事能力も上がったんですかね、男性の。

○B（1）

私は別として上がってるんじゃないんですかね。

○J（4）

裁判所の組織で言えば、多分、昔よりはいろんなことをする男性が増えてるんじゃないかと思います。子育ても料理も。お弁当を作る若い男性職員とかもおられるし、昔よりは大分変わっているのかなと思います。

○A（1）

家事能力も確かに男性は上がってきていて、若い職員なんかも結構ワークライフバランスを大事にするんですが、絶対的なマンパワーが足りていない中で若い人がワークライフバランスを重視すると上の世代が全部しわ寄せを受けることになりまして、我々については上の職員のワークライフバランスが崩れたようになっていまして、やはり、ある程度ゆとりみたいなものがないと。

医療関係も、やはりそういうところがあるだろうなと思うんですけども、やはり、そのあたりの全体の仕事量とマンパワーを比較するところもないと、なかなか女性の問題も解決しないところがあるのではないかなというふうな気はいたします。

◎委員長

確かに女性だけの問題ではないですね。

○H（2）

非常に難しい問題で、私らのように個人でやっているところと女性が多い会社もあるということですが、もっと大きな企業になると、私の経験では、恐らく女性はほとんど登用されてないのではないかと思います。本当に例外的にしかないという感じがしてるんです。私どもは大きい企業の仕事もしてるんですが、女性が出てこられたことはほとんどないですね。ということは、部長級で女性といたら、まずいないのではないかという感じがしてますね。ですから、こういう議論をするときに職種を特定するとか、そういう実質面を議論しないと、理想論だけ言ってもいけないなど。

それで質問したかったのが、裁判所が何でこういうことを言われたのかなという、裁判所での女性管理職の登用という、数字的には出てないということと言われたのか分かりませんが、そうなのかなという、ちょっと分からないですけどね。

◎委員長

いや、今新聞で取り上げられているように、これを考えなきゃいけない時期に来ていたので、これでどうでしょうということになっただけで、それ以上の深い思惑は全然ないです。

だから、かえって、いろいろな自由な意見を頂いて、全部聞いて、しかしそれがすぐ形にはならないんだけど、アイデアとして、少しは前進するときに引き出しの中から出てくるんじゃないかなという位置付けで今回のテーマにしていると。

○H（2）

じゃあ、いい勉強になったんですかね。

◎委員長

はい。だから、ここで、すぐさま、これを使ってこうしようというふうには恐らくならないと思っています。

○J（4）

ちなみに、裁判官の女性比率は約18.5パーセントだそうです。

○H（2）

全体でいくとですか。

○J（４）

はい。平成２７年度の裁判官，簡裁判事を含む裁判官の定員が３，７８２人のところ，昨年１２月１日現在で女性裁判官の数は７０３人，約１８．５パーセントということで，私が任官した数十年前よりはやはり増えているかなと思います。

○H（２）

増えてるんですよ，最近なんか。私の感じでは。

○J（４）

そうですね。ただ，昔は女性の法曹人口そのものが多分１割ぐらいで，その中でも裁判官の割合は若干低かったとは思うんですが，逆に検察官が非常に少なかったということがあったんですが，裁判所も検察庁も女性の割合が増えてきていると。

○H（２）

検察官は増えましたよね，女性検察官がね。

○I（３）

大分増えたと思います。昔は何人という，一桁時代は何十年も前のことですから，そこからすれば大分増えてきていると思います。

◎委員長

女性修習生で検察官になりたいと思ってる人，結構多いですもんね。あれはどうしてなんだろうと，いつも思っていたんだけど，それはロールモデルが増えているからなんですかね。

○I（３）

検察官の場合は，男性でも女性でも平等であるっていうところが修習生には肌で感じるところがあるからだと思うんです。女性だから，こういう仕事をしなさいというような職種ではありませんから。男性だからこうしようとか，女性だからこうしようという，そういう縛りからは解放されるかと思います。それで，きっと修習生も女性だからこうなんだっていうところがなくなって，検察官志望になるんじゃないかなと思います。

○B（１）

今のお話でいくと，検察官は割と自由があって，裁判官とやはり違うところがあるんですか

ね。

○J（4）

いや、ないと思います。検察庁はそのアピールを上手にされるようになって女性の希望者が増えた。でも、裁判所はもともと、男女平等の仕事だというふうにみんなが認識していたので。現に非常に女性に優しい職場ですよ。何の区別もございませんので。

◎委員長

私もこの職種を選んだのは、男女平等を、そんなに戦わなくても実現できている場所だなと思ったからです。

○J（4）

裁判所としては、一般的に公務員はそうだと思うんですけど、女性の割合は増えてきていると思います。なので、現に子育て中の女性職員、男性職員もそうなんですけど、短時間勤務をしながらも大変な状態で一生懸命仕事をしてきている。でもやはり優秀な方は管理職になって裁判所を支えてもらいたいというのがあって、その隘路について何かヒントを頂ければ、今後につなげていけるかなと思います。また、個人的に私はこのテーマに非常に興味があったので、家庭でも話題にしなきゃいけないかなと思っています。

○B（1）

事前にお話を聞いたところでは、いわゆる管理職になると相当勤務時間が長くなるという現状があるんですかね。

◎委員長

ありますね。

○B（1）

それで、なかなか管理職になりたい人がいないんだとお聞きしたんですけど。

◎委員長

そういうのばかり見てたら、そういう気持ちにはなりませんね。そうでない人も、こんなにいるっていうのが見えてくるといいのですが。

○J (4)

一般的に言えば、管理職になるとやはり仕事量が増えるし、部下の面倒も見なきゃいけないし、早く帰る職員の分も手伝いをしなきゃいけないということで退庁が遅くなるんじゃないかという固定観点がやはり女性職員にはあって、管理職になることをちゅうちょしてしまうというところがあるんだろうと思います。

さっきからずっと話題に出てるように、これは社会全体の課題かもしれませんが、そこをそもそも根本的に変えなきゃいけないと思い、いろんな部署におられる皆さんの御意見を聞いて何かヒントになればということだったんですね。

ちなみに、裁判官は勤務時間の固定がないので、例えば夜遅くまで残って仕事をしてても残業はつかないんですが、それはそれとして何とかやりくりをしているわけでございます。

○H (2)

弁護士は本当に大変なんです。裁判官は記録を読んで、その時間が長いというのは分かります。検察官も裁判所に出すための記録、大変ですよ。それで最近ずっと思うんですけども、裁判官、検事というのは国がやってて、労働時間がきちんと決まれば大問題だと思ってるんですよ。

弁護士も同じようなことをやってます、深夜までね。だから、そう楽ではないですよ。だから、私はその実態がそもそもおかしいというふうに考えているんですけど、労働時間だけで言えばね。今の社会もそうなってますよね、全てがね。

余談ですけど、こうなったのは、情報社会になって、それが悪いのかなと。パソコンとかメールとかファクスとか、昔は、私らは手紙を出して返ってくると二、三日、必ず時間はあるんですよ。それが今はメール等を送ったら、すぐ返ってくるんですね。その間、二、三日、余裕があるかという、そうじゃなくて、次から次に来て、今はメールで来て、すぐ回答をくれと言われるんですよ。本当に大変なんです。ね。

だから、みんな、それについていける人はいいけど、ついていけない人もいっぱいいるんじゃないかなと。余談ですけど、そういう感じで今思ってますけれどもね。この問題ももっと奥が深くて、社会の構造的な問題で考えなきゃだめなんだろうと思いますね。

◎委員長

これはとてもまとめるという作業ができないので、議事録を読むということにしたいなと思っております。このテーマは今回で終わりということで、一旦終わりにしてよろしいかなという感じを今受けました。