

富山地方裁判所委員会（第26回）及び富山家庭裁判所委員会（第27回）合同開催議事概要

1 開催日時

平成28年7月1日（金）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【地裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

飯野宏之，泉良平，大垣輝夫，小路泰彦，西野淳子，原啓一郎（家裁委員会委員を兼務），水沼祐治，村山麻美

【家裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

大浦靖子，田中雅子，中村昌史，原啓一郎（地裁委員会委員を兼務），樋口真貴子，藪道子，山本一三

【事務担当者等】

池田地裁事務局長，青木家裁事務局長，杉山地裁事務局次長，萩原家裁事務局次長，長江地裁総務課長，笠松家裁総務課長，酒井家裁総務課課長補佐，平尾地裁総務課庶務係長

4 進行次第

- (1) 新委員の紹介
- (2) 委員長の選任
- (3) 委員長挨拶
- (4) 委員自己紹介
- (5) 前回の各委員会での提言に対する取組状況について報告
- (6) 議事「女性職員の登用拡大に向けた取組について」

ア 概要説明

イ 意見交換

別紙のとおり

(7) 任期終了委員の紹介及び挨拶

5 次回のテーマ

裁判所における防災対策について（地家裁委員会共通）

6 次回の開催期日

1 2月8日（木）午後2時から午後4時まで（合同開催）

(別紙)

意見交換

(○委員, ●裁判所)

- 意見交換に当たり、女性職員登用の現状と昇任に向けた女性職員への働きかけ及び動機付けの具体例並びに今後の女性職員の登用拡大に向けた取組について御紹介いただきたい。
- 私が所属するテレビ局、特に報道制作局は、アナウンサーなど女性が多く、また、雇用の形態も多様である。現状は、総勢139人の中で女性が44人、うち女性管理職は1人しかいない。採用段階では、女性はもっと多いのだが、結婚などを機に退職する方も多く、「定着」という面ではなかなか難しい。ただ、アナウンサーについては、今年4月からは少しでも定着率を上げるために、これまで関連企業で採用し派遣する形態であったものを、契約社員ではあるものの本社採用とした。昇進に関しては、試験はなく、上司が査定をした上で昇格している。報道系の部署では、事件や事故があれば、夜中であろうと関係なく行かなくてはならないため、女性を配置しづらいという現状があり、どうしても女性の配属部署は限られる。女性の配属先で一番多いのは、制作や営業の部署で、営業に関しては、地元の人を採用し、本社及び県内の各支社に配属されることになる。県外支社については転勤を伴うため、家庭の事情を鑑みると、女性を異動させづらいのが現状である。なお、今年は男性1人、女性1人の計2人を新規採用しており、採用に関しての女性比率は増えてきている。
- 病院には、正規・非正規を含め、970人の職員がおり、女性が多い職場である。医師は、研修医を含めて100人ほどで、女性は二、三十パーセント程度を占めている。医学生のうち四、五十パーセントは女性であり、全国的に見ても30代以上の医師は、30パーセント以上が女性となってきた。したがって、今後は女性管理職が増えていくことが期待されている。医師という職業は、出産や育児等を乗り越えられるのかが大きな問題となっている。看護師に関しては、

ほとんどが女性なので、キャリアアップに関しては、看護師独自の体制の中で行われ、現状では、看護師を院長にまでは登用できてはいないものの、副院長には看護部長を充てているところである。現状として30代以上の医師に女性が増えてきているが、その女性医師たちがキャリアアップするには、まだある程度の時間がかかる。決定権のある立場には、現状として女性はまだ2人程しか入っていない。しかし、女性の意見というのはとても大切で、男性だけでは良い意見が出ない。先ほどの女性医師が出産・育児をどう乗り越えて、キャリアアップしていくのかという問題に関しては、院内に保育園を設けたり、病児保育を行ったりしている。キャリアアップについての取組としては、給与に反映するかどうかは別として、本人の持っている能力を発揮するという事に主眼を置き、女性医師について言えば、女性医師だけを集めて様々な意見を聞く機会を設けている。女性の多い職場なので、しなやかな対応ができるような組織を作り上げていきたいと考えている。なお、当直業務に関しては、女性医師も男性医師も同様に割り当てられているが、妊娠・出産ということになれば免除される。

- 民生委員の仕事も多岐にわたり複雑であり、あまりなりたくないという方が多いというのが現状である。新任時は男性の方が多いが、再任率は女性の方が高くなっている。相談を受けるという部分において、女性の方が地元からの受けが良いのではないかと感じている。
- 弁護士事務所について、私の事務所は小規模であり、職員の登用という点では問題にはならない。私がサラリーマンをしていた頃の経験からすると、当時は出世する度に仕事が楽になっていたように思うが、いつからか、中間管理職の仕事がすごく増え、更に昇進してやっとならなくなるというように変わっていった。女性管理職になりたがる人が少ないのは、その点が根本的原因だと思う。出世するごとに権限が増え、やりがいも増えるけれども、時間や仕事量の面でも余裕が増えてくるというようにならないと、昇進したいとは思わないのではないかと。仕事から帰ってからも、家事も育児もあるとなると、昇任試験を受けたくないというこ

とになり、登用が進まないのだと思う。

- 私の所属する銀行も、裁判所と似ているところがあり、女性活躍推進法に基づき行動計画を立てている。管理職も女性は現在4パーセントだが、3年後には8パーセント以上に持っていき、女性社員の比率も現在の27パーセントから30パーセントに持っていきたいという目標を立てている。その他、男性の育児休業の取得推進や、時間外勤務を10パーセント削減することを目指している。私は、女性で最初に支店長になったのだが、後に続く人のために思い切って支店長公募の試験を受けた。それによって、社内の女性の意識も少しずつ変わってきて、私に続いて何人か受験するようになった。銀行では、中間管理職は忙しいポジションで、帰宅時間も遅くなり仕事も大変になるので、なかなか昇進試験を受ける女性が少ない。また試験も管理職選考試験、支店長試験、通信教育や検定試験があるので、家事をしている女性にとっては大変な部分がある。だからといって、そのままにしておくのはもったいないので、上へ上へと目指して行ってほしいと思っている。私は、各支店の女性職員に声をかけて、もっと上を目指そうと言ったり、悩みを聴いたりすることを心がけている。当行は、女性リーダーを増やすことを目指して、県主催の塾への参加募集があれば、できるだけ多く参加するように推薦したり、女性だけの研修を行ったりと、長期の計画を立てて進めている。その結果、昇進試験も受けてもらえるようになり、女性活躍の場が広がってきたと感じている。

- 検察庁全体について言えば、30年程前は男性の職場だったが、近年は女性も増え、検事については七、八十人のうち、三、四十人を女性が占めている。女性事務官についても、昔に比べてかなり増えてきており、採用における女性の割合は3割で、目標に達しているが、管理職の割合は目標数値に達していない。殺人や強盗等の事件もあり得ることから、昔は女性事務官を立会係に配置するということはなかった。しかし、現在は採用から二、三年くらいで立会係に配属しており、その他の仕事についても男女問わずに配置している。そういった意味では、

偏りのない職務経験を付与しており、女性職員の昇進に向けた枠組はできている。さらに、検察庁でも、東京にある法務総合研究所で行われる初等科、中等科及び高等科研修といった研修のほか様々な研修が行われており、これらに女性事務官を積極的に出していくという枠組もできており、キャリアアップの土台はできていると考えている。しかし、なかなか女性が研修を受けられないというところに問題がある。先ほど御紹介した高等科研修は、いわゆる昇任の登竜門との位置付けの研修で、全国各地から東京に集まってもらい、2か月間の研修を受けてもらうものであるが、女性の場合、2か月間も東京に研修に行くということ自体が難しい。偏りのない職務経験を付与していくとか、キャリアアップするための研修制度はあるけれども、育児や介護、転居が難しく広域異動ができないという理由で、枠組はあるけれども、枠組に乗って上がって行きにくいというのが現状である。先ほどの銀行でのお話にもあったように、トップに出て引っ張っていく人がいないとなかなか難しいと感じる。事務官の中では、大まかに言えば事務局長がトップになるが、五十数庁ある中で、女性局長は二、三人である。女性職員の中で、転居、家庭事情を乗り越えて行くという方が増えてこない、管理職登用の目標水準には到達しないのではないかと感じている。

- 県庁も裁判所と似た取組を行っており、特定事業主行動計画を策定し、目標設定をしている。この目標値は、女性だからという理由で、ただパーセンテージを上げるためのものではなく、平等取扱、成績主義に基づくものである。まずは女性の裾野を広げていくという観点から、職員の採用割合として女性40パーセント以上を目標値として掲げている。また、県庁では平成35年4月までに女性管理職を15パーセント以上、課長補佐級、係長級の女性職員を30パーセント以上という目標を定めている。管理職に占める女性割合は、平成25年4月で7.1パーセント、平成26年4月で8.2パーセント、平成27年4月で9.8パーセントで全国5位となり、平成28年4月が11パーセントと着実に増えてきている。また、職場環境の整備にも努めており、子育てや介護を行う職員に対し、

テレワークの試行導入や、早出・遅出を可能にするなど多様な働き方を支援している。さらに、キャリア支援では、例えば子育ての期間中などにおいて十分に習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶための研修を行ったり、育児休業中にも上司から必要な情報提供を行うなど、仕事と子育ての両立ができるように支援している。国の方でも女性職員の研修について工夫している。総務省の研修所では、地方公共団体職員向けの研修があり、期間が半年間の研修はこれまでなかなか女性が参加できなかったが、近年、研修の3分の1から半分程度を自宅で「eラーニング」で履修し、残りの2か月を研修所で勉強する形式が登場し、これまで半年くらい東京の研修所に滞在しなければならなかった期間を短縮することで、女性がより利用しやすいものになってきている。

- 開かれた裁判所という観点から、できる限り情報提供を求めたいので、先ほどの裁判所からの取組等の説明で除かれていた裁判官についても、説明をしてもらいたい。また、取組について私が疑問に感じていることだが、日本弁護士連合会でも今春から100人前後いる理事会という組織の女性割合を20パーセントにしようという提案があったが、実際は10パーセント程度しかいない。なぜ、いきなり現実とかけ離れた目標が出たのかというと、裁判所の特定事業主行動計画にもあるが、政府の目標として、人口が減っている中で、経済社会の持続的な発展を目指すために、女性をたくさん活用していく必要があるというのが元々の発想だと思う。しかし、元々、国の政策的な配慮による数値目標であるにもかかわらず、それが唯一の目的であるかのような計画というのは、どうも雇い主目線しか動いていないと感じる。本来労働者としては、働きやすい環境、職場を作りましょうという観点で活動計画を立てるべきではないかと思うので、実は一致しない目線なのではないかと感じるのだが、これらを一緒にして、良いことだから頑張りましょうといった活動になっているのは解せないところがある。弁護士会としては、女性会員により一層目立った活動をしてもらいたいということで、出産する弁護士会員には、会費免除という制度を作っている。昨年からは、配偶者

が出産する場合の男性弁護士についても、育児期間は、会費を免除又は軽減する制度を作っており、個人事業主である弁護士会の決まりでも、女性の働きやすい環境を整える努力はしている。

- 裁判官の女性登用について補足すると、現状として、女性裁判官が部長や所長になっており、全国に8か所ある高等裁判所の長官にも女性が1人任命されている。
- 女性の生き方の中で、これまで家事や育児を下に見ているような論調もあったように思うが、女性としてはやりがいのある大事なことなので、キャリアアップだけを指す生き方はどうだろうかという気持ちもありながら、反面、できるだけ仕事をやりたいという気持ちもある。PTA活動は主に夜の活動であり、父親が帰宅していないので母親が参加することが多いのだが、上の役員になればなるほど、男性率が高くなっている。県の方でも、PTAの役員に占める女性割合の目標は4割なのだが、実際は3割がやっとという状況である。PTAと関わりの深い教師についての話になるが、富山県は、全国的に見ても女性校長率は高いと思う。教師というのはかなり激務であるため、女性教師の中には、3世代同居の方も多いのではないか。3世代同居が進み、家事、育児に協力を得られれば、女性管理職率が上がるのではないかと考えている。
- 検察庁では、女性職員の登用拡大の問題について、男女共同参画推進委員会を設置し、諸問題を解決して、できる限り女性が仕事をできるように男女が互いの事情を理解し合い支え合おうという趣旨で取り組んでいる。また、刑事事件の中には、女性職員でなければ対応できない業務もあり、そこでは、当然女性職員が必要となる。その観点からも取組を進めているところである。
- 介護業界は、法人規模からいうと、従業員が1000人規模を超える法人も10人に満たない法人も存在し、多岐にわたった雇用形態がある。介護業界の担い手は圧倒的に女性であり、国家資格が取得できるようになった平成元年当時は、資格職の圧倒的多数は女性で、現在も男性は2割程度である。女性に対するキャ

リアパスを形成している法人もかなり生まれてきているものの、例えば、特別養護老人ホームは富山県内に六十数か所あるが、女性の施設長は10人に満たないのが現状である。現状では、経営マネジメント部分は経営母体である株式会社がを行い、サービス管理と人事管理を現場が行うという形が多いが、介護の現場で長く経験を積んだ人たちが、やがて経営マネジメントも学んで、経営面での管理職になっていく可能性はあり、現にそうなっている法人も生まれてきている。国は、キャリアパス要件を作り、きちんとスタッフを育成するための計画作り、実績・評価をした上での結果報告を義務付けている。このような国の施策によって、数だけでなく、質という点についてもようやく「見える化」されてきたように感じており、これから人材の質を上げていかなければならないと思っている。

- 富山県の社会保険労務士は、若い世代では女性の割合も多くなってきた。登録ベースでは全体の3割程度が女性だと思う。金融広報委員会のアドバイザーも女性が多く、会長も女性である。社会保険労務士は、仕事上、企業の労務管理の手伝いをしているが、301人以上の企業は、女性活躍推進法で一般事業主行動計画を義務的に策定しなければならず、この4月から計画を届け出て、公表している。企業の状況は各社それぞれだが、富山県の場合は、女性の就業率は高いが管理職の数は少ない。そのような状況の企業は、女性管理職の数を増やす、女性の数自体が少ない企業は、女性職員を増やす方向でそれぞれ計画を立てればよいので、やるべきことは見えている。逆に、既に女性が活躍している介護、福祉や医療の現場は、女性の数も多く、女性管理職の数も多いので、何をしていけば良いか悩ましい。そのような事業所に対しては、もう少しレベルを上げていく、細かいところを分析する、弱いところを探していくといった方向でアドバイスをしている。パート社員は女性が多く、正社員はほとんどが男性であるという事業所については、事業主から「女性は長時間働けないから、あえてパートとして短時間を希望している。」と言われることが多いので、正社員への転換措置の推進や短時間正社員制の導入をアドバイスしている。現時点では、301人以上の大きな

企業だけが義務化されているが、今後は少ない企業も義務化されてくると思うので、今のうちに、女性の活躍について各企業が考えていかなければならないと思っている。いまだに、家事も育児も女性がやらなければならないという考え方は根強いので、家族の理解や社会の理解がないとなかなか女性が活躍する状況は作られないと思う。それを後押しするために、女性活躍推進法ができたと思っている。事業所や企業だけが考えるのではなく、社会全体で考えていかなければならない。女性の登用について、私から企業に対してアドバイスをするとすれば、女性だけの研修を取り入れていくところがスタートだと思う。民間の企業だと、まだそのような考え方は進んでいないので、まず、どうして女性が管理職になりたがらないのかという調査をするため、アンケートを行うことを勧めている。

- 裁判官になる時点で、全国異動ということは当然覚悟しているので、広域異動への不安については、一般の職員とは少し前提が違うとは感じている。女性の先輩裁判官から、何があっても辞めない、研修も含め、やれる機会があるものは逃さないというアドバイスを受けたことがあり、私自身つらいと思うことがあっても頑張ってきた。先ほども言われていたように、家族の理解、周囲の理解はとても大切で、それがないと結局はもたないのではないかと思う。県庁の方の紹介にあったeラーニング研修は、現地に行く時間が削減でき、研修を受ける立場から考えると男女問わず非常に有難い制度だと感じた。また、育児休業中も研修や勉強ができるという点でも、非常に有益な制度だと思う。一緒に働いていても、女性書記官は多く、おそらく本人が覚悟すれば、管理職になれると感じる方もたくさんいるので、先輩職員の姿を見て、周囲や家族の理解を得て、管理職になっていく方はこれからもっと増えるのではないかと思っている。富山の裁判所は、女性の管理職が活躍しており、先輩を見て頑張っていこうと思うのが、管理職になろうという現実的な動機になるのではないかと思う。
- 先ほどの裁判所の取組の説明の中で、「午後4時からの4原則」というのがあり、電話、メール、打合せ、決裁を午後4時から原則として行わないとあった

が、もう少し詳しく説明してもらいたい。

- 重要な意思決定を，参加すべき人が全員参加できる時間帯で行うこと及び午後4時以降の1時間を活用して，1日のうち集中して仕事をする時間帯を設けることを目指したスローガンである。育児時間や通勤緩和を取得している女性の場合，午後4時以降には帰宅していることが多く，午後5時間際まで打合せ等を行うと関与できなくなってしまう。突発的なものは別として，内部での打合せが必要なものについては，午後4時までの皆がいる時間帯に計画的にスケジュールを入れておくことで，重要な意思決定に全員が関与できる。また，当日予定していた仕事を集中して処理する時間を設け，翌日の自分の仕事の計画を立てることもできる。
- 管理職への登用拡大については，基本としては，金銭面についても大事なことだと思う。昇進したらこれだけ給料をもらえるということが明確になれば，目指す人もおのずと増えていくと思う。
- 裁判所職員は公務員なので，俸給や手当の額については，人事院規則に基づき，明確になっている。
- 今回，委員の皆様から出された御意見は，当庁の今後の女性職員の登用拡大の参考とさせていただきたい。