

第27回津地方裁判所委員会・第26回津家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成28年7月14日（木）午後1時30分から午後4時まで

2 開催場所

津地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【地裁委員】

石井壯治，大熊一之（委員長），大西眞純，加藤勘次，川井 勝，北村文明，高村直人，富田 仁，前川準一，増田啓祐（五十音順，敬称略）

【家裁委員】

梅原 隆，大熊一之（委員長），岡田 治，小島 淳，坂倉健二，坂崎公亮，末広雅洋，鈴木紀之，田中直子，原田はるみ，森川由隆（五十音順，敬称略）

【事務担当者】

民事首席書記官，刑事首席書記官，首席家裁調査官，家裁首席書記官，地裁事務局長次長，家裁事務局次長，地裁総務課長，地裁会計課長，地裁総務課課長補佐，家裁総務課長，家裁総務課課長補佐

4 議事

(1) 地家裁所長挨拶

(2) 委員の紹介

(3) テーマ「女性職員の積極的な登用について（ワーク・ライフ・バランスを踏まえて）」概要説明

ア 採用・登用状況について

イ 事務の在り方等の見直しの取組と課題について

ウ 女性職員の登用拡大に向けた取組について

(4) 意見交換

意見交換の要旨は，別紙のとおり

(8) 次回意見交換のテーマ

ア 地裁委員会 「裁判所における配慮を要する方への対応について」

イ 家裁委員会 「DV及び児童虐待が主張されている家事調停事件の運営について」

(9) 次回開催日時

ア 地裁委員会 平成29年1月25日（水）午後1時30分

イ 家裁委員会 平成29年1月19日（木）午後1時30分

(別紙)

意見交換の要旨 (●委員長, ○委員, □事務担当者)

第1部 採用・登用状況について

- 裁判所の取組に対する意見を伺うための前提として、事前にアンケートをいただいたが(職場における女性職員の割合, 女性の登用拡大に向けた取組, ワーク・ライフ・バランスに向けた取組等), そのほか全般的な傾向などについて意見があれば紹介いただきたい。
- 管理職ということに限って考察した場合, 「少ない」, 「物足りない」といった印象を受ける。やはり日本の社会では「家庭は女」, 「仕事は男」というような仕組みがこれまで定着していたので, この意識を変えるのは難しいのではないか。これをワーク・ライフ・バランス全体で考えた場合, 女性のための仕組みを考えることも大切だが, 「男性が食事を作る。」, 「育児をする。」といった「男を家庭に入れる。」ということを実際に考えなければ, 女性のための仕組みを作っても, 女性が負担に感じるだけで根本的な解決にはならないと思う。数字だけを見るとまだまだ取り組む余地があると感じる。
- 女性の社会進出が増えている中, 責任ある指導的役割を果たしている女性が少ないことが, 社会にとって良いことなのだろうかと問題意識を持っている。それを変えていくためには一つの職場だけでは難しく, 社会全体で考えていかなければならない。女性の管理職がなかなか増えていかない状況というのは裁判所だけでなく, 社会共通の問題点であることをあらためて認識したところである。他に意見はないか。
- 相変わらず男性社会は根強いと感じるが, これまでは女性にも受け身という風土があったと思う。最近変わってきたと感じるのは, 「女性も受け身ではいけない。積極的に参加するべきである。」という意識を持つ50代, 60代の女性が増えている点である。
- 僧侶という立場で申し上げますと, 僧侶は男性がするものだと思っている人が多

いと思うが、本当の意味での仕事は人の苦しみや迷いを救うことであり、女性でないと立ち入れない部分もある。実際、女性の僧侶も増えていると感じる。人の悩みに寄り添うのは女性でなくては理解できない部分もあり、そのことを男性も理解して協同していく必要があると感じている。

- 医師として考えると、女性の医師は増えているが、医師会の会長、副会長には、女性がほとんどいないように感じる。また、基幹病院においても、女性の医師は増えているが、部長、医長クラスはなかなか女性が増えていないのが現状である。現在、医学部の学生は3割から4割が女性であり、今後はこれらの女性が活躍していかないと、特に医療資源としての医師の数が少ない三重県では、医療としても成り立っていかないので、県の医師会としても少しずつ動いているところである。
- テレビ局の世界は華やかであり、女性の進出は多い。これまで重労働であるカメラマンやカメラアシスタントといった職種は男性ばかりであったが、最近は女性も増えている。さらに番組制作においても20代から30代の女性をターゲットとする番組も多いことから、女性のディレクターも増えている。ただ実際、管理職というポジションの女性が多いかということ、あまり女性はいないイメージがある。その一因としては20代後半から30代になると退職する女性が多いことが挙げられる。これは結婚を理由としたものではなく、地元のテレビ局に転職したり、当社より大きいテレビ局に転職するためである。自分のやりたい事を実現するために管理職という道より、取材現場や制作現場を重視する女性が多いのではないかと思う。

第2部 事務の在り方等の見直しの取組と課題について

- 裁判所においては、管理職が合理的な範囲内で仕事を行い、生き生きとしてやりがいがあるというところを部下に見せることによって、男女とも管理職になりたいというモチベーションを上げる。こういう良い方向でのスパイラルを目指し

ていこうということで、様々な施策を試みているのが現在の状況である。各委員の職場においても、様々な工夫を施していると思うが、ワーク・ライフ・バランスを含めた職場の在り方について紹介いただけないか。

- 県庁は二つの顔があり、一つは事業主としての顔、もう一つは民間企業等の事業体に対して、女性が活躍することを含め、いろいろなことを手当てしていくという顔である。県庁では「みえの輝く女子プロジェクト」というものを行っており、その中の一つの事業として、企業等へ女性活躍の推進のための支援を行うということで、アドバイザー派遣を行っている。公募で選んだ支援企業7社からは、「女性の活躍によって会社が発展していく。」「トップの考え方が変わり、会社が女性を活用していくようになった。」といった事例も報告されている。その他、働く女性のためのキャリアアップの支援、女性を理解するための意識改革を目的としたセミナーの開催を行っており、女性の活躍をテーマにした公開フォーラムの開催も予定している。
- ワーク・ライフ・バランスについては、三重県庁でも意識は変わってきていると感じるか。
- ワーク・ライフ・バランスは非常に重要だと感じていて、それを考えていかなないと、これからの組織は成り立っていかないのではないかと思う。三重県庁では昨年、「男女共同参画や女性の活躍が実現するためには何が必要か。」について、アンケートによる意識調査を行った。その回答で圧倒的に多かったのが「働き続けられる環境」であったが、これには過度に家事、育児、介護に負担が偏ったことにならないハード面でのサービス環境の整備はもちろんのこと、男性が家事、育児、介護の重要性を十分に理解して、これらを女性と分担して担当するという意識面の変革が必要だという意見も含まれている。三重県は育児のために女性が仕事を辞める率が全国でトップクラスであるので、働き続けるためには、そういったところの解消が重要であると考えている。
- 女性が育児のために一旦仕事を辞めるというのは、「女性は小さい子供の面倒

を見るために一時的に家庭に戻るべきだ。」という考えが地域で根強いのか、あるいは保育所が足りない等の問題なのか、どういう影響だとお考えか。

- これまでは一時的に仕事を辞めるべきであるという意識が根強かったと思うが、最近はかなり改善してきていると感じている。三重県庁ではいろいろな種類のパンフレットを作成しているが、マタハラやパワハラを防ぐためのパンフレットもあるので、裁判所でも活用いただければと思う。
- 水族館という一つของบริษัทの中でも、販売や営業の分野では女性の割合が高いが、若い子の離職率が高いように感じる。また、保育所等の復職のための受け皿がないため、復職することなく辞めてしまい、結果的に女性の管理職の数も多くないというのも現状である。周りのスタッフを見ていても、水族館という特殊な仕事のため、やりがいを持って他府県から就職する人もいるが、そういう方は頼れる祖父母が身近にいないため、育児で頼れる人がおらずになかなか仕事に集中できない。気軽に子供を預けられる保育所等があれば、仕事にもう少し集中できるのではと感じる。
- 民間企業の立場から女性登用やワーク・ライフ・バランスについて、どのようにお考えか意見を伺いたい。
- スーパーマーケットの企業間話であるが、その企業は女性の管理職の割合が40パーセントに達しているという。その事情を伺ったところ、「女性の管理職に数値目標を持たせない」ことで、女性が比較的負担を感じずに職務に臨めるということであった。民間企業なので当然、数値目標は掲げるが、我々の業界はお客様のほとんどが女性であり、女性の視点から改革を行うことが大事であるということであった。男性側からの管理職に対する考え方を変えないと、女性管理職は増えないように思う。当社も社内保育所を設置しようと考え、実際に動いている。先ほど他の委員から「男性が家庭に入る。」という話があったが、私は「働きたい女性が子供を預けられる場所がない。また、それぞれの職種に見合った時間に預けることができない。」という現状が問題であると思う。我々の業界の先

端に行く企業の話であるが、朝6時から夜10時まで企業内保育所を開設している企業があり、女性職員の負担がかなり軽減されていると聞く。企業の勤務時間等に応じたサポートが自治体も含めて必要であるし、地域での保育所の設立反対の声も聞くが、地域全体で取り組む必要もあるのではないか。また、育休から復帰する人は二、三年の空白ができてしまうため、どうしても技術力に差がついてしまうことから、どのようにこれらの女性をサポートできるかが重要であると感じている。

- 当社でも保育園の問題は必ず相談がある。産休、育休を経て職場に復帰しようとしても、「保育園が遠い。」、「保育園があっても早朝から預けることができない。」といった相談である。私の会社では、①女性職員と雇用側との間で残業をさせないということを約束した上で勤務を行う、②保育園など女性職員の要望が叶うまで育休期間（職場復帰）を延ばすといった取組を調整しながらやっているのが現状である。幸い当社は職場復帰後に居心地が悪いといった声もなく、職場の雰囲気も良いので離職率は上がってはいない。また、女性職員は営業職への希望も少なく、総務、経理やコールセンターなどのなり手が多い。これらの職場は残業も多くないので、事業の形態としては女性が働きやすい環境となっていると思う。
- 当社は従業員60人ほどの企業であるが、職員の定着を図るために定年延長も含めた高齢者の活用を行っていることに加え、女性職員を中心とした定着と登用も心掛けている。定着の面では、当社では育休を3年まで認めている。また、職場に復帰してから40代、50代になると介護の問題が発生してくるので、その一助として年間10日間の介護のための有給休暇を付与している。当社はパートタイマーで働く女性が多いが、その中でも優秀な人は正社員に登用したいのだが、いわゆる配偶者扶養における「103万円の壁」のため、正職員への登用を希望しない女性が多い。また、その壁を超えて正職員となっても、管理職への登用を望まない女性が多いのが現状である。

- 出産した女性の先生が2人いたが、いずれも職場に復帰している。ただ研究者の世界は、一般の会社の方とは異なるのではないか。当大学では公募採用の形を採っており、論文の審査を経て就職することになるため、30代以降の採用者が多い。これらの方は意欲も高く、苦勞して採用されたことから出産しても職場に戻ってきている。
- テレビ局では先ほどの話を聞く限り、ワーク・ライフ・バランスの調整は難しく感じるが、意見をお伺いできないか。
- 今年度の取組として、やはり時間外労働が多いので、管理職が職員の勤務時間を厳密に見ていくことになった。ワーク・ライフ・バランスは正直なところ会社の中ではあまり叫ばれていないが、時間外労働は減らす流れとなっている。ワーク・ライフ・バランス以前のことで会社は苦しんでいるのかなという思いはある。
- ワーク・ライフ・バランスや女性登用について、女性委員の意見をお伺いできないか。
- 私は二つのことが大事だと思う。一つは「制度」の問題であり、もう一つは「意識」の問題であると思う。

自分の体験であるが、学習塾の講師をしていた時に育休制度がなく、仕事を辞めるかどうか悩んだが、出産後3週間だけ休暇を取得して職場復帰したことがある。そうすることで次の女性が子供を産んでも、仕事を辞めずに頑張ることができるのではないかと思ったからである。意識の問題では、社会全体として女性が昇進することが当たり前だという意識を浸透させる必要があるのではないか。制度は整いつつあるが、まだまだ意識が足りないと感じる。

- 女性自身の意識の面も大きいと思うが、スキルアップしたいと思っている女性も多いと思うので、そういう思いのある女性を育てることを大事にしてほしい。組織のトップのリーダーシップが方向性を決めるので、よろしくお願ひしたい。

第3部 裁判所における女性職員の登用拡大に向けた取組について

○ 検察庁の取組は裁判所での取組と似ているところがある。それに加えて言うと、検察官はかなり忙しい職種で夜遅くまで残ることも多いのだが、当庁では検察官も週に1度は定時退庁を行ってワーク・ライフ・バランスを大事にしようという声掛けを行っている。また、休暇等を新設して制度として確立するだけでなく、そもそも休暇を取りづらいという環境を改善するための取組も必要ではないかと思う。

○ 管理職の広域異動はあるのか。

□ 裁判所では、一般職員の場合、管理職となると転居を伴う異動も考えられるが、決して県外異動が原則となっているわけではない。三重県内の裁判所間を異動する管理職も大勢いるのが現状である。

○ 裁判所の話を聞いていると、組織としての取組がとても進んでいると感心している。裁判所の数値目標はいずれも内閣府の目標よりも高いし、非常に手厚い印象がある。また、犯罪は減らないのでアウトプットは減らないが、その中でコスト意識をしっかりと持って取り組んでいると感じる。

女性登用の面も、裁判所の資料を見ると35歳以下の女性の採用が増えているので、おのずと女性管理職の割合も上がってくるのではないかと心配である。あと重要なのは、これからは介護の重要性も高くなるので、職員の方のストレスは増大すると思う。そういう方にも手厚い対策を行えば、女性がより活躍する姿が見えてくるのではないかと。

● 「働き方の見直し」という問題について、仕事の質と中身の両立という観点から裁判官はどのように調整されているか。刑事事件を担当する裁判官から意見を伺いたい。

○ これまでやってきた仕事の中身について、本当に必要なことなのか、本当に求められていることなのか、マニュアルに書いてあるから惰性で行っていることではないのか、と洗い出していくことによって、クオリティを下げることなく合理的に行うことを心掛けている。例えば、裁判員裁判が始まったことを契機として、

裁判員の参加期間が短くなるよう、ポイントをついた審理を行うようにしている。裁判員裁判に限らず裁判所全体にそういった考え方を広めることによって、より効率的ではあるが、ポイントを押さえた裁判ができていないのではないかと思う。

- 裁判官だけで審理していた時は、一、二年かかっていたものが、裁判員裁判では一、二週間程度で多くの事件は審理されている。これは中身が薄くなっているのではなくて、本当に必要なものは何かを検討して、核心に触れるものだけを調べているためである。これが結果として、時間の短縮、裁判員及び職員の負担軽減にも繋がっている。決して大雑把な司法ではないことを承知いただきたい。これに対し、民事担当の裁判官はどのようなスタンスで仕事をされているか。
- 民事事件では、事件ごとにどう処理すればベストなのかを裁判官と書記官とで協議しながら、どの程度この事件について関与するかを考えた上で、書記官も事務の内容を合理的に整理しようという発想のもとに手続等を進めている。
- 裁判所では、従前行っていた書記官の事務について、現在整理している段階である。裁判所の取組について、どのような感想を持ったか。
- 我々にとっても、とても参考になる話であった。三重県庁でも時間外勤務をどう減らすかは喫緊の問題である。そこで、各職員に対する「ワーク・ライフ・マネジメントシート」を上司である管理職が活用して面談を行い、本人からワークとライフの見通しをしっかりと聞くという作業を行っている。また、女性の活躍という意味では、男性職員の意識改革が非常に重要であると感じており、男性の育児休業取得を進めている。実際に私の同僚の幹部職員も55歳で育児休業を取得している。いずれにせよポイントをついた仕事に取り組むことは大事で、裁判所の取組にはとても感心している。
- 数値だけを聞くと、低く感じられたが、裁判所の取組の内容を聞くと、ワーク・ライフ・バランスを確保するため、努力していることを感じ取ることができた。先ほどの裁判所からの説明で、育休を取ることに對して代替者を確保することが大きな課題だと言われたが、「誰かが休んでも誰かが替わる。」といった一つ上

のレベルの仕事ができるような教育を行う必要があるのではないかと感じた。裁判所のような特殊な業務を行うところでは難しいかもしれないが、在宅勤務の可能性も考えるといよいのではないかと。

- 裁判所の仕事では、なかなかイメージしづらいが、重要な問題提起だと思う。もう一つの代替要員の確保の問題については、裁判所側から説明をお願いしたい。
- 先ほど説明したとおり、裁判所は代替職員の確保に非常に困っているのが現状である。主に書記官の確保が問題であるが、書記官は資格官職であるため、公募をして職員を採用するわけにもいかない。これまでは主に退職した職員OBが給源となっていたが、近年は再任用期間の延長もあり、給源となる職員OBが減っており厳しい現状である。このように人的に余裕がないため、合理的な事務を突き詰めて、残っている職員で凌ぐ工夫をしているところである。
- 管理職登用の問題について、私どもは県連合会という立場で地域の農協を相手にすることが多いが、地域の組合長は全員が男性であり、組合員もほとんどが男性である。しかし、現場で農業をしているのは男性だけではなく、女性もたくさん活躍している。そこで、組合員である男性と同じ家庭の女性にも組合員になっていただくという試みを行うことに加え、三重県のJAの理事には必ず女性を入れようということになった。現在では三重県下の全てのJAに女性の理事がいる。
- 裁判所には役員というものはないが、最高裁判所の裁判官15人のうち2人は女性であり、高裁長官の中にも女性はいる。昔は裁判官になる女性も少なかったため、半分とまではいかないが、非常に女性も増えていると感じている。また、最近の裁判官の登用人数も三、四割は女性で、若い法律家の間では比較的働きやすい職場と認識されているのではないかとと思う。
- この委員会を見回しても女性は2人しかいない。三重県ではこのような外部の委員を入れて意見を伺う場合には、10分の4は女性を入れるように心掛けている。一点お尋ねしたいが、先ほど裁判所から説明のあった「働き方の見直し宣言」

というのは、裁判所としての宣言なのか。それとも裁判所職員がそれぞれ行った宣言なのか。

- 裁判所では働き方の見直しや事務の効率化を進めているが、「働き方の見直し宣言」はこれを受けた形で行われたものであり、事務局長名で職員に対して意識を共有する目的で行った取組である。
- 当裁判所では管理職を集めた事務打合せにおいて、この「働き方の見直し宣言」を代表者が読み上げて意識を高めたが、もちろん一般職員に対しても周知を行って「働き方の見直し」の実現に向けての努力をお願いしている。これは津地方・家庭裁判所独自の取組である。

本日、委員の皆さんから貴重な多くの御意見をいただいた。これらを踏まえて、今後もワーク・ライフ・バランスを踏まえた女性職員の登用を積極的に取り組んでいきたい。