

横浜家庭裁判所委員会議事概要

第1 日時

平成28年7月5日（火）午後1時30分～午後3時30分

第2 場所

横浜家庭裁判所大会議室（本館5階）

第3 出席者

（委員）五十音順，敬称略

内嶋順一，浦木厚利，押川渉，河原俊也，小村陽子，白石葉子，大門匡，
西山俊太郎，仁平正夫，半澤俊和，藤塚正人，三村圭美

（事務担当者）

首席家庭裁判所調査官，家事首席書記官，少年首席書記官，事務局長，総務課長，
総務課課長補佐

第4 テーマ

ワーク・ライフ・バランスと女性職員の登用拡大について

第5 議事（以下，◎委員長，○委員，◆事務担当者）

1 委員長選任

横浜家庭裁判所長大門匡委員が委員長に選任された。

2 委員長代理指名

委員長から浦木委員が委員長代理に指名された。

3 横浜家庭裁判所事務局長から，テーマの趣旨等について，次のとおり説明した。

少子高齢化が進行し生産年齢人口が減少する中で，男女を問わず意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会を目指すことが，我が国の経済社会の持続的な発展に寄与するという認識から，「男女共同参画社会」の実現が国全体の施策，喫緊の課題として取り組まれている。

その一環として，昨年，女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し，我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組が，新たな段階に入った。

裁判所も，国の機関としてこの「男女共同参画社会」の実現に向けて真摯に取り組む必要があるが，その様相が行政府省とは若干異なっている。

裁判所は，女性の採用は相当実現できているが，その採用した女性の管理職への登用拡大について難渋し，近い将来管理職が不足してしまう恐れがあり，ワーク・ライフ・バランスと女性の登用拡大が最重要課題となっている。

そこで今回，裁判官以外の一般職の女性の登用拡大について，裁判所から現状と取組を説明し，各委員からそれぞれの組織，職場での取組や工夫等について紹介いただくことで，裁判所のより良い運営につなげたい。

4 横浜家庭裁判所事務局総務課長から、裁判所における女性職員の割合や裁判所での工夫や取組について、次のとおり説明した。

裁判官以外の裁判所の一般職と国家公務員の行政職を比較すると、指定職を除いて女性職員の割合について裁判所が上回っており、国の目標を達成している。また、平成27年4月1日時点の採用数に占める女性の割合は、裁判所は53.4%、国家公務員は31.5%である。裁判所における採用の半数以上が女性になっている状態は10年近く続いている。

女性の志望者が増加しているのは、子どもが3歳になるまで取得できる育児休業制度、1日・1週間単位で勤務時間を短くできる育児短時間勤務制度、病気等の子どもを看る看護休暇制度等、さまざまな母性保護施策が整備され、かつ、これらを確実に利用できる態勢が整っていることから、男性も女性も生涯働き続けられる職場として認識された結果であると考えられる。

他方、女性職員の構成比率が高いだけに、能力と意欲のある女性に管理職になってもらわないと、裁判所が機能しない状況になっているが、管理職に占める女性数が伸びていない。女性管理職の数がまだ十分と言えず、身近なモデルが少ないことから、裁判所では、職員との個別面談で管理職のやりがい等を話し、管理職員選考試験受験の働き掛けをするほか、管理職業務の軽減、女性管理職によるキャリアプラン相談制度、フレックスタイム制度、男性職員の育児支援参加を導入し、管理職員や男性職員を含む全職員への意識改革等を進めている。女性の採用が拡大した次の段階として、管理職員への登用拡大は、最重要の課題と考えている。

5 意見交換

◎ 今回の課題は女性に限らず男性を含めた全体の問題として、所属団体における取組の御紹介や御意見をいただきたい。

○ 横浜地方検察庁では、平成17年に「男女共同参画推進委員会」が設けられ、男女ともに働きやすい環境の整備を目的として活動している。

ワーク・ライフ・バランスの取組として、全職員への意識啓発のため、平成27年度は、ワーク・ライフ・バランスを考えるイベントを開催し、職員によるディベートを行った。また、女性の活躍推進のための取組として、育児休業から復帰してくる職員の職場復帰支援策を定めたり、毎月1回女性職員の意見交換の場を設けたりしている。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、管理職が、設けられている各種制度、手続をよく知り、業務の中でその制度を活用できるようマネジメントしていくことが大事であると考えている。

◎ 検察庁の取組はインフラの問題として、女性登用問題にアプローチできると思う。

○ 裁判所と検察庁の取組は、私の所属団体より先行しているため参考としたい。

私の団体でも仕事と家庭の両立ができる働きやすい環境づくり、また人材の確保とともに業務の効率化を目的として、平成25年から30年までの行動計画を策定している。平成25年には育児休業規程を一部改定し、男性の育児休業取得者も複数いる。

女性の登用では、社員のうち、女性の割合は18.3%である。そのうち管理職に占める女性の割合が9.6%となっており、女性の管理職の登用の課題は、裁判所に

同じである。後進の指導・育成に当たる管理職に登用したいが、現場を離れたくないとの気持ちを持つ社員が多いことが課題である。

- 神奈川県弁護士会は、職員80人のうち正規雇用は25人、このうち女性は16人で比率は高い。管理職は、課長3人のうち1人、係長6人のうち5人が女性である。

育休・産休制度、育休明けの短時間勤務制度は確立している。有給休暇も取得しやすい雰囲気があり、消化率の高い職員が多い。管理職の長時間労働の削減については、水曜日をノー残業デーとする取組を行っている。仕事の依頼方法等合理化できる方策を整理して周知し、職員の業務量が過多にならないよう工夫したところ、人件費の抑制にもつながった。

- 横浜市では、待機児童対策のため約260の幼稚園のうち160園が預かり保育に取り組んでいる。預かり保育とは、幼稚園でありながら保育園（朝7時半から夕方6時半まで開園し、夏休みも開園する。）と同じように子どもを預かることである。また、小規模保育事業として、0～2歳児を対象にした定員19人以下の保育園が駅近に設けられている。私立幼稚園と連携することで、子育てしやすい、女性が活躍しやすい教育保育資源として機能し始めている。

例えば幼稚園の職場では、職員のうち9割が女性のため、女性に活躍してもらわないと成り立たない。育休・産休取得者への穴埋めが必要なときには、他の職員に対して、自らの子どもも幼稚園で預かれるので、出産後も制度を利用して働き続けることができる」と説明し、現に職員の子供も在園している。

今後の課題は、開園時間の延長であるが、子育ての第一義的な責任は親にあり、これは子育て支援法の第2条に明記されている。単純に開園時間を延長すれば足りる問題ではなく、家庭が子育てに時間をかけられることが重要である。そのためには、企業や公務において、短時間勤務・育休制度が確実に利用できるものにする必要があると思う。

- ◎ 社会的インフラを担っている側の話と幼稚園における職員御自身の子育ての問題を伺うことができた。医療関係ではいかがか。

- 当協会は開業医が任意に入会する会であるため、男女共同参画やライフ・ワーク・バランスの取組はない。会員の約1割が女性である。このテーマについて他の女性医師と話す機会があったが、生物学的に男性と女性は異なり、平均寿命は女性が7歳長く、男性は実際に働ける時間が少ないのだから、一律にどうすれば良いかは言えないとの意見があった。また、妊娠・出産について、母親の産後鬱病の理由（子供の成長への責任が母親に集中するような重圧感）を男性に理解してもらうことは難しい場合もあると思われる。

ところで、幼稚園の送迎は、母親中心か。父親も増えているのか。

- 父親も増えている。朝は、特に父親が多い。
- 医療現場でも、最近は父親が子供を連れてくるが増えている。ところが、育児に大変興味を持っている方もいるが、昨日の子どもの様子（排便や食事量等）を聞いても全くわからない父親もいる。父親の子育てへの関与を増やす、父親と母親の負担を均等にする、といったことを一律に目指すだけでは不十分であり、育児や出産をどれだけ父親が支えられるか、各々の夫婦で子供をどのように大切にしていけるかをクリ

アしないと、お互いに仕事をするのは難しいのではないかと。

◎ 背後にあるもの、根本的な有り様にも視点を持つ必要があり、単に枠組みだけができて機能しない場合もあるとの御指摘かと思われるが、他にはいかがか。

○ 横浜は約500校の市立小中学校がある。それに数校の特別支援学校を入れて、教職員が約1万4,000人、管理職が約1,000人である。

教員は多忙で女性の登用環境は厳しい状況にある。平成25年度の教育現場の勤務実態調査の結果によると、教職員全体の約9割が忙しいと感じている。しかしながら、なぜこの職を続けるかの問いには、子供の成長を感じられたときがうれしい、子供の成長を感じたときに今までの苦勞が報われる等の回答がある。

教育委員会の施策としては、夏季休業期間中の8月の第2週と第3週を一切の業務を停止する学校閉庁期間とし、各学校の実情に合わせて運用されている。部活動に関して、今年度外部指導者235人を中学校に派遣し、延べ1万4,000回の指導を支援した。

教職員が負担に感じる業務として保護者対応が増えている。そこで、弁護士に相談できるシステムを整備し、法的な部分からの支援も行っている。

○ 平成25年にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設け、昨年厚労省から子育てサポート企業の認定を受けた。職種や労働時間帯が多様な職場環境では、他の委員から紹介のあった、職場風土や働き方を変えるリーダーシップと意識変革が必要であると改めて認識できた。

女性の登用では、子育て中の幹部職員がいる。在宅勤務は制度化されていないが、職場の裁量でテレワークの活用等の工夫をしている。職場風土や働き方をどう変えていくかを含め、大変な働き方の現状を広く紹介していくことが、報道機関としての役割であると改めて認識した。

◎ それぞれの団体、立場における状況に応じた対策に取り組んでいることを紹介いただき、改めて大きなテーマであることを認識し、また、根本にあるもの、取り組むべきものは共通していると感じた。いただいた御意見を参考にしながら、裁判所の問題に取り組ませていただく。

第6 次回テーマについて

家庭問題に関し家庭裁判所の適切な利用を促進するための広報上の工夫について