



Wave

ウェーブ

発行 : 全国司法書士女性会

事務局 : 司法書士法人 鶴川事務所 内

〒569-1117
大阪府高槻市天神町1-8-2
寺本ビル2階
TEL : 072-683-0283
FAX : 072-683-8305

全国司法書士女性会 お問い合わせ先 e-mail : takatsuki@office-ukawa.jp 全国司法書士女性会 ホームページ <http://shihosyoshi-joseikai.com>

私達の声は、大きな波となり、願いが叶う日がきっと来る！



秋吉台(山口県)で流れる雲を見ていると、雲が今持っている悩みごとを、雲にのせて一つずつ連れていってくれる。雲と一緒に飛んでいけーって感じです。

自然の中に身を置くことは非日常で、身体が生まれ変わるのでありがたい。秋吉台の青い空、変わらぬ草原と岩に感動です。

選択的夫婦別姓制度は働く女性の悲願です。

ただ、旧姓使用も私たち士業にとっては使いやすく、大切な制度です。同姓でも別姓でも、旧姓使用でも、選択肢の多い社会が望ましいと思います。

色んな考え方を認め合うことができれば女性がそれぞれで選択して仕事を続けたり、結婚、出産もしやすくなったりする。今、少子化対策をすべき時なのですから、選択的夫婦別姓制度が早く実現してほしいと願います。

私のことですが、子育てを仕事と両立(?)できてはいないもののなんとかしていたときに、若い女性の司法書士さんから質問されたことがありました。出産しようと思うのですが...と。何もアドバイスをしあげられなかった。その時の私は苦しく苦しくて、こんな選択は自らが一大決心しないとできないと思ったからです。

でも今の私ならこう答えます。「子育ては今しかできないので産んでください。なんとかあります」と。社会は少しずつですが少子化対策が進んできました。仕事との両立がムリと思えば仕事をやめればよいと思っています。また再出発

すればいいのですから。

ひとつひとつの出来事をさらーっと受け入れ、流せるのは年の功かもしれませんが。

京都の夏は蝉の声、そして今年は9月24日、突然秋の虫の声にかわりました。

今、京都には外国人観光客の人々が多く来られています。時々お話しをします。京都って良い街だと思ってほしいからです。

温泉でウクライナの女性と話したときには少し申し訳なくなりました。レストランでアメリカの人と飲みあったときは盛り上がりました。世界中の人に京都に来て、平和ってすごーいって思いをもって帰ってほしい。一人ひとりの心の中に平和があることを祈るばかりです。

11月23日は京都女子大学、戸田先生の研修会を京都にて開催します。皆さまのご参加をお待ちしております。

全国司法書士女性会 会長 鶴川 智子

1. はじめに

私たちが暮らすこの日本で、政治の場において女性がほとんどいないという現実を、どれほどの方が実感しておられるでしょうか。女性がいない、もしくは少ない政治は、本当に私たちの声を代弁していると言えるのでしょうか？この状況は、私たち全員にとって大きな不利益をもたらしています。このエッセイで、皆さんと少し考えたいと思います。

2. 世界の中の日本の現状：日本の政治に女性はほとんどいない

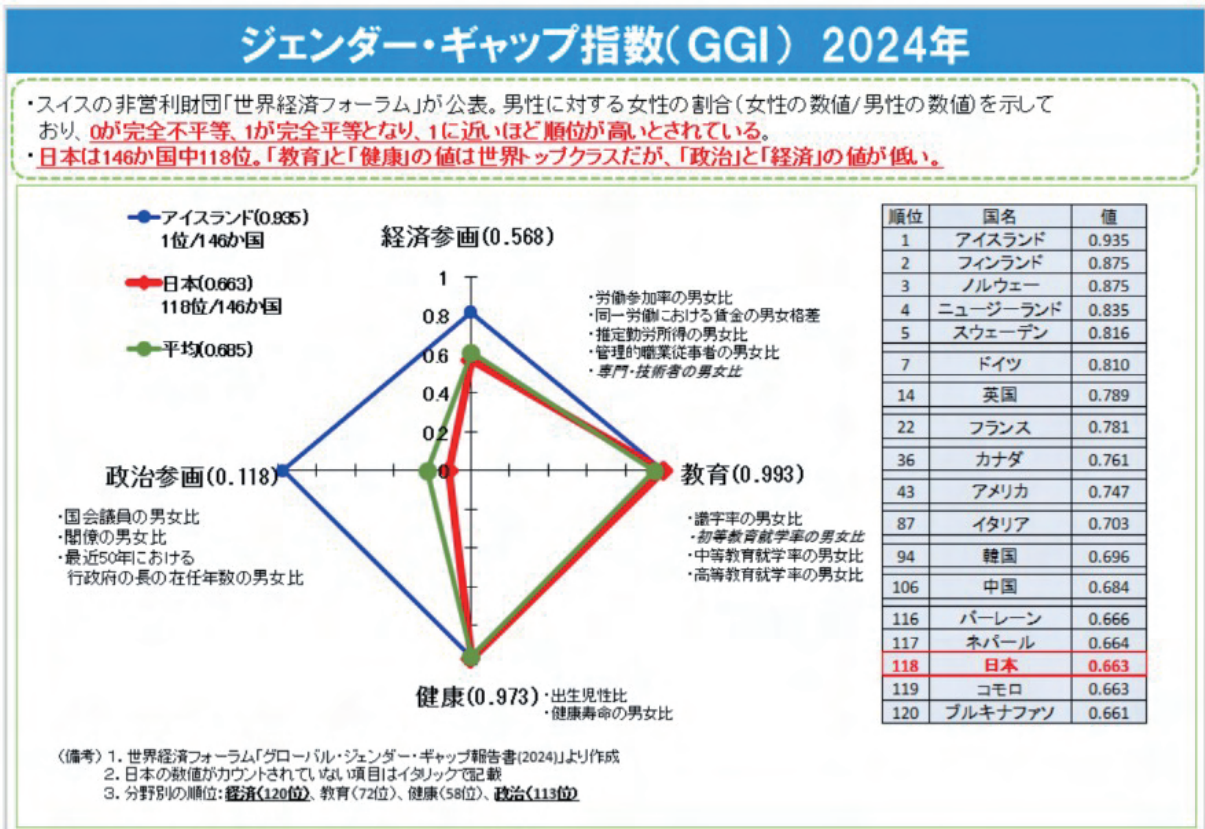
「ジェンダー・ギャップ指数」という言葉を聞かれたことがある方は多いと思います。経済、教育、健康、政治の分野ごとに、スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」(WEF)が毎年、公表している男女格差の現状について、各国の統計をもとに評価したものになります。(正式名称は「Global Gender Gap Report」(グローバル・ジェンダーギャップ・レポート)、世界男女格差報告書)。2024年度版の日本のジェンダー・ギャップ指数は、146か国中118位で、G7では最下位でした^{※1}。この惨憺たる状況は、ニュース等で報道されたため、ご存じのことと思

います。

ここでは、もう少し詳細を見てみましょう。まず1位は15年連続アイスランドです。2位はフィンランド、と北欧の国々が続きます。アジアではフィリピン(25位)、シンガポール(48位)の順位が高く、日本は、中国(106位)より低い状況です。

なぜこんなに低いのか。理由は明白で、上述の4分野のうち政治と経済の2分野の数値が極端に悪いためです。まず、政治分野は「国会議員(衆院議員)の男女比」「閣僚の男女比」「過去50年間の行政府の長の在任期間の男女比」の3つで構成されています。衆議院の女性議員比率は約1割で、日本では、女性の首相は、2024年8月現在で、ひとりも出ていません。経済分野では、「労働参加率の男女比」「同一労働における男女の賃金格差」「推定勤労所得の男女比」「管理的職業従事者の男女比」で構成されていて、いずれのデータも惨憺たる有様です。
(図は内閣府男女共同参画局のオフィシャルサイトから筆者抜粋)

日本の順位：118位／146か国 (2024.6.12発表)



3. 地方議会の現状：『女性のいない民主主義』^{※2}がもたらすもの

私の専門は地方政治なのですが、地方政治も国政と同様に悲惨な状況です。2022年12月31日現在の都道府県議会の女性議員比率は11.8%、市区議会は18.1%、町村議会は12.2%です。

【地方議会における女性議員の比率】

都道府県議会	11.8%	地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (令和5年度 ^{※3})から筆者作成
市区議会	18.1%	
町村議会	12.2%	

また、女性議員が誰もいない、つまり「女性議員ゼロ」の地方議会は全国で226議会あり、全体の13%もあります(2023年12月31日現在^{※4})。

これは何が問題なのか。このままでもさして不自由はないのでは、と考える方がおられるかもしれません。それは違います。日本の政治は、皆さんが選挙で選んだ代表が担う代表制民主主義の形をとっています。議員は皆さんの代表ですので、女性議員がいないと、或いは少ないと、制度として、女性の要望や考え、意見などが政治に反映されにくくなり、結果的に私たちの暮らしにはね返ってきます。

その帰結として、1つの例をあげましょう。昨年10月に起きた埼玉県の事例です^{※5}。埼玉県議会自民党県議団から「虐待禁止条例」の改正案が提案されました。改正の内容は、小学生以下の子どもだけの登下校や外での遊び、短時間の留守番でさえも「虐待」にあたるとする内容でした。普通に考えれば、この条例案が成立すると、保護者が子どもを家に置いて仕事をしたり、外出したりすることはほぼできなくなります。つまり「虐待」とみなされる範囲が、自民党県議団の間では、常識の範囲を越えて広く捉えられていたということです。もとも、この条例案は、子どもが置き去りにされて亡くなる事案を防ぐ狙いがありました。しかし、さすがに「これでは子育てが全く出来ない」という批判が市民からも多く出て、その後、この条例案は白紙撤回されました。埼玉で何が起きていたのかももう少し詳しく見ていきましょう。

埼玉県議会は、2010年からほぼ毎年、議員から条例提案がなされていました。議員提案そのものは二元代表制にある地方政治においては歓迎されるべきものです。しかし、この埼玉の事例では、「とにかく議員提案の数を増やすことが目的で、条例の内容について自民党県議団では議論が十分なされなかったのでは」といった趣旨の報道も多くなされました。

ただ私は、この事例では論点が他にもあると考えています。当時の埼玉県議会自民党県議団のメンバー58人のうち女性は3人しかいなかったということでした。誰もこの条例案の問題点を事前に指摘しなかったのか。女性議員の数がもっと多

ければ、或いは、男性議員が育児にもっと参画していれば、このようなことは起きなかったのではないかと私は考えます。今回は白紙撤回されてひとまず良かったと言えますが、これが別の自治体で仮に大きな批判も出ずに、条例が成立してしまったらと思うと、暗澹たる気持ちになります。

一方、女性議員の数が少ないという現状を受けて、近年、あちこちの自治体では、女性議員を増やす試みが行われています。例えば、兵庫県では、県内の自治体が主催する地域の女性を対象にしたリーダー養成講座が実施され、それが女性議員の比率上昇につながっているというデータがあります。兵庫県小野市は、2011年の市議選までは女性議員ゼロでした。しかし、小野市の女性リーダー養成事業が市議のなり手育成につながり、2023年の市議会選挙では、市議会定数16名のうち女性議員が7名当選し、2024年5月には、議長、副議長ともに女性という体制になりました^{※6}。これを機に、市民の地域政治や地域社会への意識も「無関心から関心へ」と変化が感じられるそうです。

繰り返しになりますが、代表制民主主義というのは、私たちが代表を選ぶことで成立していますので、「誰が私たちの代表なのか」が私たちの社会を支える上で、大変重要ということになります。今の日本社会と政治で十分満足だということであれば、女性議員の数が少ないこのままで、何も変える必要はありません。そうではなく、今の社会と政治が必ずしもうまくいっていないと考えるならば、何かを変えていく必要があります。その1つが、今の日本社会が抱える深刻なジェンダー格差の問題の解消だと考えています。

4. 京都女子大学ジェンダー教育研究所の挑戦

ここまでは、政治におけるジェンダー・ギャップを見てきましたが、他にも日本社会では男女の賃金格差や社会の中での性別による役割の固定化など多くのジェンダー格差が存在します。こういった状況を受けて、私が所属する京都女子大学では、2022年にジェンダー教育研究所^{※7}が設立されました。私もその一員です。(所長：手嶋昭子 法学科教授)この研究所は、京都女子大学の建学の精神に則り、ジェンダー教育に関する国際的な拠点として、ジェンダーに関する諸課題の解決、特に社会における多様性の尊重とジェンダー平等の実現に寄与することを目的としています。ジェンダー教育研究所は、今、(公益財団法人)市川房枝記念会女性と政治センター(以下、同センター)と共催で、全国の地方議会の女性議員の実態調査を進めています。私も参画しています。この調査は1971年から同センターが4年に1度の統一地方選を受けて継続的に行っているものです。調査結果は京都女子大学の公式サイトで後日、公開しますので、御覧になっていただければと思います。

また、これ以外にも、ジェンダー教育研究所は、2023年度に「日本のジェンダー政策と法整備の道のり—1970年代から現在、そして未来へ—」と題した全6回の連続講座を行い、

オンライン含めて多くの方にご参加いただきました。引き続き2024年度は、シンポジウム(全4回)「防災・減災・災害復興とジェンダー主流化 ふせぐ・へらす・そしてたちあがるために」を開催します※8。災害列島日本において、ジェンダーの視点にたった現状の理解や、その理論と実践を身につける講座内容となっています。参加費は無料、どなたでも参加可能です。(第4回を除いてオンラインでも参加可。ただし事前申込が必要)。

5. 最後に(女性司法書士の皆さんへアクションのご提案)

最後に、本稿の読者である全国的女性司法書士の皆さんに、既にお持ちの専門的な知見をぜひジェンダー平等社会の実現のために、少しでも投入していただきたいと私は考えています。皆さんの事務所ですでにどのような取り組みが行われていますか?またジェンダー平等実現に向けた今後の計画はありますか?

僭越ながら、3つの提案をさせていただきます。勿論、既に実践されていることばかりかと思いますが、皆さんがお住まいの地域では取り組みがまだこれからというところもあるかもしれません。

1点目です。女性クライアント向けの支援・啓発活動の更なる強化です。既に女性を対象とした法律相談会やセミナーは多く実施されていると思いますが、地域の特性や事務所のリソースの制約(時間、人材、資金)等が要因で、まだ十分に実施されていない場合もあるかもしれません。一般的には、女性が何らかの課題を抱えた時に、女性の司法書士の皆さんへ相談したいと思ったとしても、そこへのアプローチはまだハードルが高いのが現状です。

2点目です。ジェンダー平等に関する啓発と教育活動の推進です。研修会はあちこちで開かれていると思いますが、すべての司法書士会で実施されているわけではないようです。例えばすでに取り組みをされている選択的夫婦別姓の実現に向けた活動も更に推進していただきたく、私も支援します。ただそれ以外のジェンダー平等を専門に扱う教育活動は、テ

マの重要性が十分に認識されていない場合もあり、全体として見ると絶対数が不足しているかもしれません。

3点目です。女性司法書士の人的ネットワークとリーダーシップの強化です。ここ全国司法書士女性会の存在は大きいと考えます。ここから社会の変革を促す動きや提案が今後さらになされていくことを楽しみにしています。

司法書士の分野でも女性はいずれも少しずつ増えているそうですが、それでも、司法書士全体の約2割だと伺いました。釈迦に説法で恐縮ですが、法と人権の尊重という戦後日本が大事にしてきた価値を共有するこの社会で、皆さんは民主主義を支える一翼を担っておられます。社会における多くの課題解決にも寄与しておられることと思います。専門的知識を力に、皆さんが社会を変え、そして女性へのエンパワメントに大きく貢献されることを願ってやみません。

※1 内閣府男女共同参画局オフィシャルサイト(以下URLは全て2024/08/27最終確認)

https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

原典は以下の通り。

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

※2 『女性のいない民主主義』は書籍のタイトルから引用。政治権力が男性に集中する日本は、民主主義国と呼ぶに値するのかを問うた挑戦的な論考。前田健太郎著(2019年)岩波書店。

※3 内閣府男女共同参画局オフィシャルサイト「地方議会における女性議員の状況」

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2023/pdf/rep/21-1.pdf>

※4 内閣府男女共同参画局オフィシャルサイト「女性議員がゼロの市区町村議会の割合」

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/zero04.pdf>

※5 埼玉県の事例については、朝日新聞2023年10月15日の報道を参照した。

※6 小野市議会の事例については、朝日新聞2023年2月18日の報道を参照した。現在の小野市議会の状況は以下の通り。

<https://www.ono-sigikai.jp/?id=9>

※7 京都女子大学ジェンダー教育研究所

<https://www.kyoto-wu.ac.jp/laboratory/gender/index.html>

※8 シンポジウム「防災・減災・災害復興とジェンダー主流化 ふせぐ・へらす・そしてたちあがるために」の開催について

<https://www.kyoto-wu.ac.jp/laboratory/gender/news/boogco000000a.brw.html>

カンボジア王国での業務と生活

国土整備都市計画建設省 リーガルアドバイザー 金武 絵美子

今般、全国司法書士女性会の鶴川智子会長より寄稿のご依頼をいただきました。私の経験が皆様のご参考になるかは分かりませんが、カンボジアでの業務や生活について簡単に記させていただきます。

1. カンボジアへの派遣と業務

私がカンボジアに派遣されたのは2010年4月11日のことです。JI CAがカンボジア司法省に対して実施していた法制度整備支援プロジェクトフェーズ3の長期専門家としての赴任でした。私の業務内容は、日本が起草を支援した民法・民事訴訟法を実際に運用していくための不動産登記に関する

法令を起草すること、民法法人や夫婦財産契約登記に関する法令を起草することでしたが、起草作業は容易なことではありませんでした。その主な理由は、以下の2点です。

第一の理由は、法令起草会議は定期的な開催が予定されているにも関わらず、メンバーが参加しないため、開催されないことが多い状態だったことです。

そこで、まずは、プロジェクトの担当長官である、チャン・ソティアビー長官と膝詰めで何度も話し合い、日本側とカンボジア側の信頼関係構築から始めることにしました。具体的には、各メンバーの職場へ赴き、毎回、一人一人に会合参加を呼び

かける、というところから始めました。毎日のように各メンバーの職場に訪問しておりましたので、次第にメンバーたちとの関係ができ始め、彼らが会合に参加してくれるようになりました。その後、法令を共に起草する必要がある、不動産登記を管轄する国土整備都市計画建設省(以下、国土省)との関係構築を開始し、法令起草が実質的に開始できるようになったのは着任後3ヶ月が経過した後でした。

第二の理由は、メンバーに民法、民事訴訟法の知識がほとんど無く、法令起草経験もないため、何をどうしたら良いか分からない、という状態だったことです。

私の着任時は、民法・民事訴訟法起草時のメンバーが、政府職員や裁判官として重用されて起草作業に参加することができず、両法の講義を受けたことがない若手職員が法令起草班の中心メンバーとなっていました。そこで、まず、私ともう一人の専門家で法令の腹案(専門家案)を作成し、これに沿って、起草班会合において、ある条文を起草するために必要な両法及び不動産登記に必要な知識の講義を実施し、かつ、起草する条文の趣旨を説明して次の会合までに条文案を起草してきてもらう「宿題方式」とし、メンバーに条文を書くという経験を積んでもらいました。当然ですが、最初から完璧な条文ができるわけではないので、何度も何度も講義・説明を行い、たった1条の条文を完成させるのに1ヶ月かかるということもありました。しかし、これを繰り返していくうちに、メンバーに両法及び不動産登記に関する知識・経験が蓄積されていきました。

加えて、民法作業部会の先生方にカンボジアへいらしていただき、司法省、国土省、各州の地籍管理所(日本でいう地方法務局)の職員たち、裁判官、弁護士等を招待して大規模な民法普及セミナーを合計25日間実施しました(参加者は延べ4000人)。そのほか、日本司法書士会連合会の先生方にもカンボジアへいらしていただき、司法省と国土省の職員に向け、強制執行、保全処分、法人登記等の集中セミナーを実施しました。

これらの取り組みの甲斐があり、任期中に2つの不動産登記共同省令の発令と、法人登記省令(現時点で未発令)の起草、夫婦財産契約登記省令(2013年8月発令)の起草をすることができ、起草班メンバーたちの民法と民事訴訟法の知識は飛躍的に向上しました。

私は現在、この専門家時代のカウンターパートであった国土省の職員を含めた法令起草ユニットと共に、国土省関連の法令の起草をしております。実情として、まだまだ民法や民事訴訟法の理解が浸透していないな、と感じることが多いのですが、ずっと共に業務を行っている彼らが民法・民事訴訟法を理解してくれているおかげで、他の職員への説明がスムーズに行えることが多く、大変助かっています。

2. カンボジアでの生活

2010年に赴任した当時と2024年の現在で生活が変わっ

たか?と聞かれることが多いのですが、私の生活の大部分は自宅と国土省との往復なので変化はそれほどでもなく、大きく変わった点は、食品や日用品の購入方法くらいだと思います。2010年当時は、食品等はスーパーや市場での購入しかできませんでしたが、現在ではネットでオーダーし、デリバリーをしてもらうことがほとんどです。少し割高になるのですが、時間と労力の節約になるので重宝しています。また、COVID-19の間に、ほとんどのレストランがデリバリー対応を始めました。こちらもとても便利で、現在では、3~4社のデリバリー会社のバイクが街を走り回っています。配達はとても丁寧ですし、時間指定をすれば、指定時間に正確に配達されることが多いです。

私の生活とは別で、この14年で、プノンペンの街の見た目は大きく変貌しました。2010年には30階建以上の建物は1棟だけだったのに対し、現在は100棟ほどが建っております。しかし、一見するととても都会に見えるのですが、新しい高層ビルのすぐ脇には庶民の住宅がありますし、高級レストラン近くの路上には屋台が出ていたり、昔ながらのプノンペンの色も濃く残っています。

南国の果物についても聞かれることが多いのですが、なんと、ドリアンの美味しさに目覚めてしまいました。ドリアンは果物の王様と呼ばれておりますが、その独特の匂いから苦手とされる日本人は多いかと思います(そもそも、食したことがない方が殆どかと)。しかしながら、匂いのドリアンは全く臭くなく、フルーティーな香りで本当に美味しいです。ドリアンを切る(解体する?)時は少々手が痛いのですが、毎年、ドリアンの季節を楽しみにしております。



解体中のドリアン



金武 絵美子 先生

日時: 2023年9月30日 13時30分～16時開催
方法: 開催方法:大阪弁護士会館及びZoomウェビナー
講師:【講演】皆川 朋子氏(一般社団法人Femtech Community Japan 代表理事) 【ディスカッション】コーディネーター:弁理士 川上 桂子氏 パネリスト:弁護士 角川 博美氏、司法書士 大久保 登美子氏、税理士 高崎 薫氏、社労士 山本 佳子氏、公認会計士 桂川 恵利子氏、弁理士 竹内 美保氏

はじめに

記念すべき第25回となった今回の研修会は、アフターコロナの状況を反映し、オンラインとリアル会場での併用で開催されました。4年ぶりのリアル開催となり、講師の皆川様も会場にお越しいただき、リアルの熱気とオンラインで遠方からも参加できるという両方のメリットを感じることができました。テーマは、女性の社会進出が進む中、その効果に期待が寄せられているフェムテック。初めて聞かれた方もいらっしゃるかもしれませんが、フェムテックとは、「Female(女性)とTechnology(テクノロジー)をかけあわせた造語で、女性が抱える月経や不妊治療などの健康問題をテクノロジーで解決できる分野を指す」ものとなります。専門家として各方面で活躍されている女性士業にとっては自分自身の課題として切り離せないものであり、またSDGsやESGに取り組む企業をサポートする側面でも重要な事項です。講演に先立って、野田聖子議員や産婦人科の松本玲於奈氏からメッセージも寄せられ、社会の中での重要性をより感じることができました。当日は会場で62名、Zoomで53名の方に参加いただきました。

研修会第1部「Femtech最新動向～ビジネス先進事例と拡大に向けた課題・展望～」

講師の皆川様は、事業会社での事業戦略立案としてのご経験やスタートアップ支援の知見から、女性起業家の支援の一環としてFemtech Community Japanを設立され、フェムテックの推進に努めておられます。

講演の中では、はじめにフェムテックが重視されてきた社会背景として下記の点が紹介されました。

- ① 女性の社会進出のギャップ:働き続ける女性が増える一方、社会システムのサポートが追い付いていない。
- ② 女性のエンパワーメント:女性の消費者・意思決定者としての地位向上が図られる中で、女性進出の割合の高いヘルスケア領域で影響力が増している。
- ③ テクノロジーの進化:モバイル端末やIOT・検出技術の進

化・普及によりヘルスケアデータの取得・データ解析技術の進化により、データを活用したサービス提供ができるようになっていく。

- ④ 世界でも少子化・高齢化が進む:出生率が世界的にも低下する中でフェムテックの技術への期待が高まっている。

社会的な必要性からフェムテックへの期待が高い点が多面的に理解できました。特に女性進出が進んでから時間がたつ中で、健康上の課題に直面する人も多くなっているという点は参加されている女性士業の方にとっても身近な事項と感じられた方も多かったのではないかと思います。

また、国内外の具体的なフェムテック企業や製品の事例を紹介いただき、技術の進化を間近に感じることができました。

例)

- ・(海外)更年期向けのウェアラブル+アプリ:体温や睡眠をモニタリングし、デバイスから脳に信号を送って、ホットフラッシュを落ち着かせたり、睡眠導入を促す。
- ・(国内)不妊治療サービスも治療の水準に合わせて初期ユーザー向けのオンライン相談サービスから、ミドル・レイヤー向けの不妊治療のデータ解析とパーソナライズ支援(最適な治療方法の選択をサポート)が展開されている。

フェムテックの普及・推進に向けた課題として、①科学的エビデンス・医学的な知見・監修の必要性、②社会的受容性・認知拡大におけるギャップ、③研究機関との連携や助成プログラムなどの必要性に言及されました。特に②の社会的受容性については、社会の中でのインフラとしてどのように制度化するのか、技術進化に係る助成金の枠組みについては士業としても貢献できる可能性を感じました。

最後に皆川様が代表理事を務められているフェムテックコミュニティジャパンについて、フェムテックに関与する法人、関与者がコミュニティを形成することで幅広い知識や選択肢を市場やエンドユーザーに届けることをミッションとされていることについてお話しいただきました。

研修会第2部 各士業のフェムテックに係る考察

各士業の立場からフェムテックの浸透に貢献できることについて意見交換がされました。ファシリテーターの弁理士の川上氏から各登壇者への質疑も合わせて実施され、意見や情報を共有する重要性を改めて実感しました。

【テーマ】フェムテック×法律 ~弁護士の視点から~
【発表者】弁護士 角川氏

【感想】フェムテックの背景にあるジェンダー問題について日本の状況、世界の動向について最新動向を理解することができました。

また、フェムテックが浸透する中で、法律上の問題が生じやすい点として広告規制や製造物責任への影響等に触れられ、ユーザーの保護をどのように図るのか、法律でどのように規制されているのかを学ぶことができました。

【テーマ】健康経営とフェムテック

【発表者】社労士 山本氏

【感想】労務環境の整備という観点から企業の働きやすい環境の整備により、従業員のパフォーマンスの向上、生産性や業績のアップに健康経営が寄与すること、健康経営優良法人認定制度などサポートする仕組みや法律上の取扱い、女性の働きやすさをサポートする会社の制度の事例等についても理解することができました。

【テーマ】低容量ピルへの理解

【発表者】司法書士 大久保氏

【感想】フェムテックの一例として、低容量ピルの効果である生理周期の安定化に係る認知の課題及びオンライン治療の事例が紹介されました。アプリも組み合わせて女性の課題に合わせて情報提供する仕組みが重要であると感じました。

【テーマ】ジェンダード・イノベーションと知的財産

【発表者】弁理士 竹内氏

【感想】ジェンダード・イノベーション、今回の研修のタイトルにもなっていますが、性差を認識することからイノベーションが始まること、イノベーションには特許等の取得が事業化

の中では重要であることを学ぶことができました。

【テーマ】フェムテックの普及・促進に関する補助金、助成金制度

【発表者】税理士 高崎氏

【感想】東京都で導入されている助成金の事例や経産省のフェムテックの実証実験に係る補助金の制度等について情報提供があり、行政からのサポートが用意されており、まずは制度を理解して活用することが重要だと感じました。

【テーマ】起業時の重要事項

【発表者】公認会計士 桂川氏

【感想】IPOにおいては成長性を重視するため、特許は重要な会社の強みとなること、資金調達においてもフェムテックの認知度があることが重要であり、女性活躍を推進する行政の制度充実への期待が高いことについて説明され、IPOという企業の大きな成長機会においても各土業が連携し、会社をサポートする重要性を実感しました。

最後に

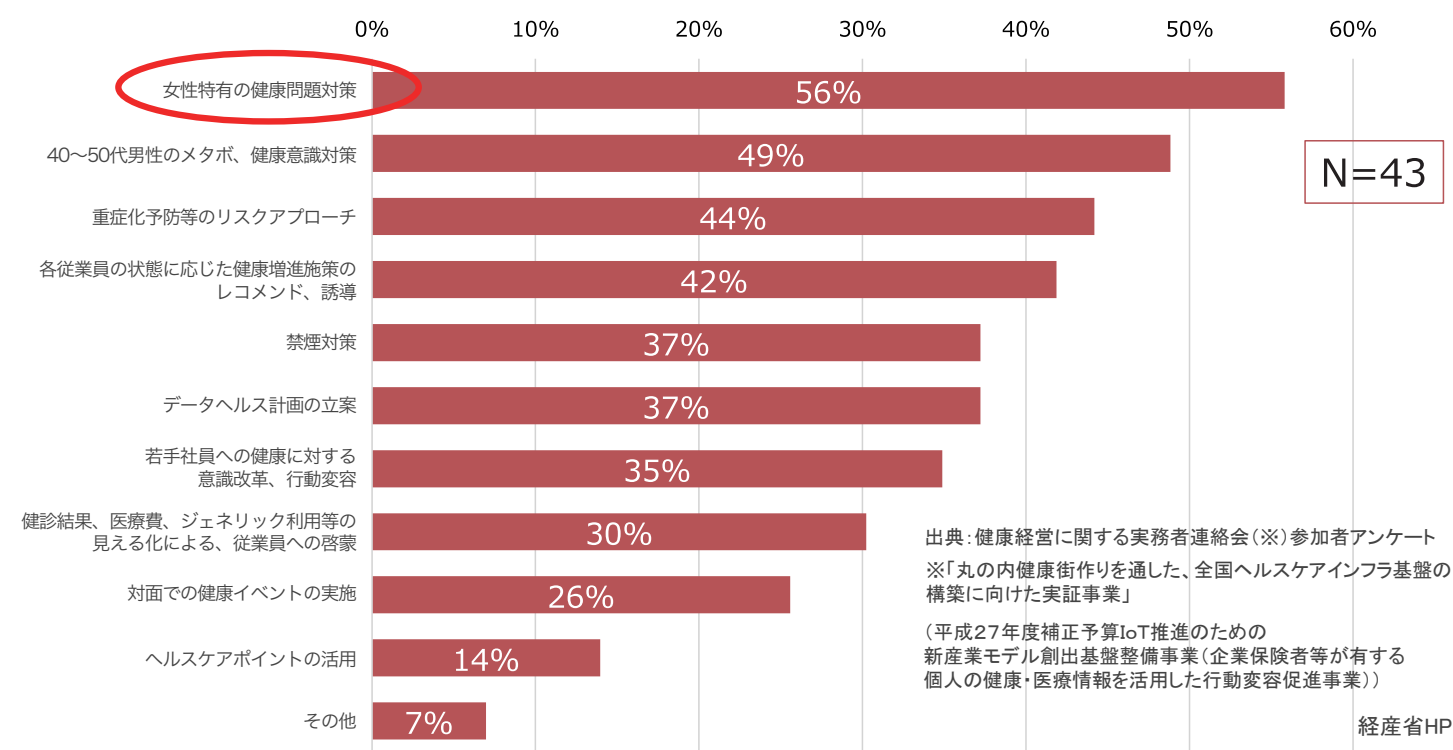
今回は研修会後に希望者による懇親会も開催され、講師の皆様にも参加いただき、各テーブルで土業間での活発な意見交換がされていました。各テーブルで活躍する土業の皆様のパワフルさを肌で感じつつ、皆様の活躍を更に向上させるためにもフェムテック企業の成長が欠かせず、そのために土業としての各種サポートを実施する重要性を改めて認識することができました。



近年、従業員が健康であることが企業の価値を高めるとして、戦略的に健康管理、増進を行うことが企業に求められています。

経済産業省では、健康経営に取り組む企業を「健康経営優良法人」として認定する制度を2016年から開始しています。認定を受けるためには、健康診断の実施率、ストレスチェックの実施、メンタルヘルス対策、禁煙推進など、多岐にわたる項目が審査対象となり、健康経営を実践している企業を「見える化」することで企業価値を適性に判断するひとつの指標になると考えられています。またその中でも女性の健康問題は健康経営においての重要なファクターです。

「健康経営」の取り組みで関心が高いものをお聞かせください。（複数選択可）



女性はライフステージごとに特有の健康課題に直面します。これらの課題に適切に対応し、働きやすい環境を整えることは、女性の職場定着やキャリア継続をサポートするために不可欠です。福利厚生の一環として、フェムテック・フェムケア製品、サービスを導入する企業が増えています。女性特有の悩みを医師にオンラインで相談できるオンライン診療や、生理管理アプリの導入、妊活の専門家への相談などを活用している企業もあります。

また、自社だけで導入が難しい企業に向けて、適切なサービスのリサーチから制度設計までをサポートする支援企業も増えています。健康経営優良法人認定の項目のひとつに「女性の健康の維持・増進に関する取り組みの強化」があることから見ても、女性の心身の健康維持・増進に企業が寄り添うことは必須になっていると言えます。

一般的な企業における支援制度の例 ライフサイクルに応じて様々な福利厚生を提供する企業も増えている

	妊娠前	妊娠後	出産	育児	介護	その他
勤務	フレックス・在宅勤務他					
休業	不妊治療休職		出生時育児休業	育児休業	介護休業	配偶者帯同休職制度
休暇	不妊治療特別休暇	産前休暇	産後休暇 配偶者出産休暇	子どもの看護休暇 育児参加奨励休暇	介護休暇	慶弔休暇
補助	産前講座		産後ケア教室	シッターサポート 育児コンシェルジュ	介護サポート	家事代行 メンタルヘルス

企業が女性の健康問題に対する理解とサポートを充実させることは、女性従業員だけでなく、すべての従業員に健康について考えるきっかけを提供することになります。
それは組織が性別差だけでなく、多様なバックグラウンドを持つ人々が共に働く環境にあることを各々が再認識することとなり、DEI推進のための重要なステップにつながります。

成功の秘訣はパーソナライズ

画一的な施策では本質的な課題解決とはならない

D&IからDEIへと進化



全員に「平等」なものが
提供されている状況



個人の違いを考慮し、
「公平」になるように機会を提供



構造的なバリアが排除され、
全員が「平等」かつ「公平」な
機会を享受

出典：デロイトのDEI取り組み資料
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/jp/Documents/about-deloitte/group-diversity/jp-di-dei-theme-jp.pdf>

11

また個人のライフステージや健康状態に応じたパーソナライズされた精度の高いサポートを行うにはテックの活用が必要不可欠になります。

最後に日本では女性の社会進出が急速に進む一方、生理や妊娠・出産などの健康課題が原因で活躍しづらい職場環境が問題視されてきました。公平で包摂的な職場環境を提供することは、現代の経営戦略において欠かせない要素となっています。これからの企業は組織のレジリエンスの強化のためにも誰もが平等に働ける職場環境の構築の第一歩として女性特有の健康課題と向き合い、解決していく必要があるのです。

輝く女性の活躍を加速するために

Techの利用は有効

健康課題の解決が企業の価値をあげていく

企業の取り組みを土業が提案、支援

令和5年度の各士業合同研修会「フェムテック・Gendered Innovations～性差を知ることで社会が豊かに～」が開催されました。

「フェムテック」という言葉を最近、よく見聞きしたことがあるのではないのでしょうか。フェムテックとは「女性(Female)」と「技術(Technology)」を掛け合わせた造語で、月経や出産、不妊、更年期など女性特有の健康課題に対し、テクノロジーを使って解決しようとする商品やサービスのことをいいます。

月経に関しては吸水ショーツ、月経周期を予測するアプリやピルのオンライン処方アプリ、更年期対策としては健康相談アプリサービスや骨盤底筋を鍛えるアイテム等があり、年々フェムテック関連の市場規模が拡大しています。

「フェムテック」が、なぜ注目されているのか。

以前から、働き方改革のひとつとして「女性活躍推進法」が施行されており、女性の社会進出や活躍が進められてきました。しかし、働く女性が増える一方で、月経や更年期による症状や不妊治療によって仕事を続けることが困難になり、離職や勤務形態の変更など働き方を変えざるを得なくなることが少なくありません。

それゆえ、企業側にとって、少子化により若年層の労働力人口が減少している中、女性従業員の健康支援は重要な課

題となっています。

女性への健康支援の取り組みは女性従業員のリテラシーを向上させ、生産性の向上や離職率の低下につながり、長期的な人材確保に繋がるからです。

具体的な例として、福利厚生でフェムテック製品やサービスを利用することを積極的に取り組んだり、男性含むすべての従業員にむけて女性の健康課題を認識し理解を得るためのセミナーを開催したり、また管理職に生理休暇やがん検診、健診や受診のための有給休暇制度等のような制度が整備されているのかを確認させ、運用について理解を深めることも行われています。

ライフステージごとに直面する女性の悩みは、職場ではタブー視されてきましたが、近年では一人で我慢せず、オープンにしていこうという傾向が見られるようになってきました。SNSの活用もあり女性が声をあげやすくなり、社会全体の課題として意識されるようになったことで悩みを共有しやすい環境にもなっています。

しかし、多くの企業がこのような取り組みを実践できているかといえばそうではありません。フェムテックは、産業として始まったばかりです。まずは、従業員が健康課題に直面した時に、柔軟に対応できるような職場づくりが大切でないのでしょうか。何かを犠牲にしたり、何かをあきらめたりすることなく、誰もが働きやすい環境をつくるのが企業の価値、社会の価値につながるはずです。



以前祖母を自宅介護していた。と言っても基本的に行っていたのは私の母であり、私はほとんど何もしていなかったが。祖母は年相応の衰えのようなものはあったが、認知症は軽く、要介護度はたしか3だったと思う(4だったかも)。どんどん身体が悪くなり、入退院を繰り返した。私たちはそんな状態の祖母を自宅介護で見続ける限界を感じ、何度か老人ホームを勧めたが、祖母は首を縦には振らなかった。

ある日祖母が何度目かの救急搬送をされ、しばらくの入院の後、老健に入所した。いつもならそこで数週間過ぎた後は自宅に帰るのだが、その老健施設が施設の隣に有料老人ホームを建て、今なら新規で出来立てほやほやの施設に入れるという話になった。私たちは入所の話を進め、祖母はショックを受けたが、最終的には入所に同意した。

その頃はまだコロナの影響でなかなか面会もままならず、入所3ヶ月で祖母はまた入院、そのまま帰らぬ人になった。あと数ヶ月なら自宅介護もできたのではないかと、祖母の望み通りにできたのではないかと、2年経った今でも「老人ホームに入所させる」と伝えた時の祖母のショックを受けた顔が目に焼き付いている。

さて、現在私は何人かの後見人(保佐人・補助人)をさせてもらっている。就任当初から施設に入っている方もいるが、何人かはご自宅で暮らされており、そのどの方も独居で、身近

な家族はなく、介護サービスを受けながら生活されている。

今年に入って二人、施設に入所させた。

どちらも本人は自宅での生活を望まれていたが、命を守るために入所させるしかなかった(と私は思っている)。どちらの方も何ヶ月も後見人から、ケアマネ、ヘルパーから、かかりつけ医や訪看の方から、後見人が頭を下げて被後見人のご友人からも説得してもらった。しかし、本人たちは決して首を縦には振らなかった。裁判所とも相談、(返答は「しかるべく」)何度も担当者会議を重ねて、本人たちの納得はないままの入所となった。

ひとりは入所後「こんな良いところに入れてくれてありがとう」と真意が那邊にあるかはわからないが(嫌味ではなさそう)言っている。もうひとりは入所後4ヶ月経ったが「帰りたい」と後見人の顔を見る度に言う。それでも入所の選択は間違っていないかと思う。

二人の顔を見て思い出すのは「あの時の」祖母の顔だ。未だに胸が痛くなる時のあまりに多いこと。被後見人に会うのがつらいことも多い。

後見人をしていると、やりがいを感じることもあるが、苦渋の選択を強いられることも多くある。弱音の垂れ流しになってしまったが、成年後見人が弱音を吐けるような場所がもっと必要なかもしれないと最近思っている。

1. 司法書士が民事信託に関心を寄せた契機

信託法が2006年に改正され、その前の2004年には信託業法が改正され、その時のこれらの法律改正の際に衆参両議院の附帯決議が合計4本出され、そのいずれにも「福祉型の信託」という言葉が生み出されたのは、成年後見法学会、成年後見リーガルサポートセンター、司法書士政治連盟の役員が衆・参議院の議員に働きかけた成果であり、それ以降、司法書士界が信託法との本格的な関りを始めたものである。2007年には日本司法書士会連合会の中に民事信託の推進、啓蒙活動を行う委員会が立ち上がり、2011年頃から民事信託に関しての一部司法書士による実務本が出版、以後はかなりの数の実務本が書店に並ぶようになり、その中には何でもできるバラ色の民事信託が紹介され、多くの司法書士が目向け、また、民事信託業務に手掛け始めた時期でもある。

また、司法書士による民事信託を推進する団体も、雨後の筍のように乱立し始めたが、現在、多くの会員を抱えて維持している団体は数えるほどになっている。

2. 民事信託の態様

民事信託は、委託者が健康なうちに信託を受託者との間において設定することにより、生前の財産管理や運用方法、受益権の帰属先を決めることができる。ただ、委託者以外を受益者にする場合には他益信託になるため、税務上の贈与税が課税されるので、現在の信託設定は委託者兼受益者とする自益信託が主流である。また、成年後見制度では判断能力低下によってからの財産管理制度であり、その点で信託とは大きな違いがあり、一部の司法書士はこのメリットを強調して信託オールマティのように彼らのホームページ等でアピールしている。また、遺言代用信託を利用することにより、委託者の意思を生前に表明し、委託者の死亡後の第二受益者を自ら決定することができるが、反面、相続人間の紛争の種をまくことになるので、信託スキームを依頼された司法書士等は遺留分等に気配りした助言が必要になる。このように民事信託の登場人物は主に家族間において設定される、いわゆる家族信託が最も多いが、他にも、中小企業の事業承継において、会社経営を次世代の息子等に承継させるため経営者保有の株式を承継者に議決権留保のうえ信託

すとか、伝統的家屋や古民家保存・管理のための信託、森林の維持・管理のための信託、障害の子を持つ親のいわゆる親なき後問題や引き籠りの子を持つ親の8050問題における福祉型の信託等において、民事信託スキームを組成する司法書士の活躍場が広がっている。

3.民事信託を扱う商事信託会社

ただ、上記の障害を持つ子の親や引き籠りの子を持つ親のための信託については、親族の中に受託者となる候補者や極端に少なくなり、信託を組成することが困難な場合が多いし、また、社会福祉的な知見や後見制度の知見を必要とするため信託スキームを組成できる資格者も少ない。障害者でも身体障害、知的障害、精神障害と区別されるが、内閣府の令和5年度障害者白書によれば、身体障害者436万人、知的障害者109万4千人、精神障害者614万8千人であり総数1160万人に達する。これらの方の親が、自分が亡くなった後の残された子の財産管理を誰に託してよいのかと苦慮されている。そこで、このような家族の財産管理を信託で引き受ける福祉型に特化した信託会社として、株主(持株会所属株主は約350名)及び役員の多くが司法書士を中心となって組織された「ふくし信託株式会社」が令和4年10月に関東財務局(信)第21号をもって開業している。

4.商事信託における司法書士等の関与

福祉に特化したこの会社の主たる商品は、障害の子を持つ親のための信託「ふくし信託」、税法上の贈与税控除がされる特別贈与信託とする「とくぞう信託」、独身者や死別配偶者のための死後事務のための「がんばろう信託」、オーダーメイド型で委託者の幅広い用途に自由に設計できる「く

みたて信託」等の商品を用意している。

司法書士等のこの会社との係わり方であるが、今まで、信託組成が困難であった障害者をもつ子の親のための信託について、受託者となるこの信託会社を確保することにより信託組成が容易になることである。その中でも、①委託者に対する助言並びに代理をなして信託会社との間において信託契約締結を行えること、②委託者との間において任意後見契約の締結ができること、③委託者の判断能力低下に備え、停止条件付指図代理契約の締結のうえ指図権者として就任すること、④障害者たる第二次受益者の生活費代理受領権限等を持つ受益者代理人に就任すること、⑤委託者との間において死後事務契約の受任者に就任すること、⑥障害ある子のための親の遺言信託における公正証書遺言信託案作成並びに遺言執行者に就任すること、等々の司法書士の業務を拡大することが可能である。

また、この会社は、司法書士、弁護士、税理士、行政書士に限定した「資格者専用信託」の取り扱いを提供している。この信託は、資格者による死後事務による葬儀社等への支払や遺産整理後の相続人に対する分配等の最終支払への送金を行わないが、指図人となる資格者からの指図にもとづき、資格者(委託者兼受益者)への払い戻しのみを行うもので、①信託金の残額に関わらず信託報酬が定額であること、②追加信託時に、追加額についての証明書の発行を行うといった特色を持つもので、低廉な信託報酬を設定している。資格者としては依頼者に対し預り金保全のための信託をもって資格者事務所コンプライアンスをアピールすることができる商品となっている。

笑顔と健康とコミュニケーションの場を創出する企業「株式会社ラウンドワン」のチャレンジ

司法書士 寺本 俊孝

私は30年以上にわたり司法書士として活動が続けており、同時に、株式会社ラウンドワン(以下「当社」と表記いたします。)のコンプライアンス等の担当役員(非常勤)としても尽力してまいりました。現在は当社グループの日本法人におけるコンプライアンスに加え、サステナビリティに関しても担当役員(非常勤)として課題解決に取り組んでおります。

本文では当社の課題と取り組みについて大きく四つのテーマに整理して概要を記載させていただきます。もっともこれらの取り組みに係る成果は、日々店舗及び本社で「たくさん笑顔を出そう」と奔走しておられる社員の方々の努力の賜物であります。また、私が司法書士の立場からこれらの取り組みに関われるのは、多くの司法書士の先生方の自己研鑽や業務の遂行による社会的信頼の裏付けがあるからであります。この場を借りて深く感謝申し上げます。

なお本文は当社の公式見解ではなく、司法書士たる私個人の思いや目標を記したものであることをご承知おきくださいませ。

1.社員の成長と企業文化

当社にとって最も重要な財産は、「人」です。しかしながら、当社がこのことを明確に意識し文書化できたのは数年前のことでした。この理由として考えられるのは、会社の成績を表す財務諸表上では「人」にまつわる部分は、経費(社員の人件費)または売上(お客様のご利用料金)として損益計算書に計上されるのみであり、資産的価値を表す貸借対照表には「人の価値」は直接的には計上されないことが一つの原因であると考えています。

よって、当社の主要事業たるエンターテインメント事業が、最適な接客を行い、お客様に楽しんでいただくことであるにも関わらず、社員は人件費である、というコスト意識となり、その削減が重要視されがちでした。(もちろん企業経営を行う上でこの視点は今後も欠かせません。)

一方で、少子高齢化かつ変化の激しい現在においては、社員はコストではなく最も重要な資産であるとの認識を(元々そう考えていたものの)再確認するとともに、社員一人

ひとりの成長が組織全体の成長に直結することが強く意識され、これを明文化することとなりました。社員の成長と笑顔を企業経営の根幹として企業価値をさらに向上させようとする企業文化が芽生え、以下のような取り組みとともに会社の自律的な成長が始まりました。

- ジェンダー平等などウェルビーイングの視点から働き方を改革する取り組みの促進
- 社員教育やキャリア開発を支援する取り組みの拡大
- オープンなコミュニケーションとプロジェクトチームによる課題解決の重視

2. 海外進出とグローバル展開

当社は、国内のみならず海外市場にも積極的に進出しております。その際には海外におけるコンプライアンス、リスクマネジメントの視点が重要なものですが、当社が特に注力していることは、当社が培った国内サービス(ボウリング、アミューズ、スポッチャなどのエンターテインメント)における「MADE IN JAPAN」ブランドの成功モデルをできるだけ忠実に国外においても再現させようということです。

現在、少子高齢化やテクノロジーの進化、国際間競争の激化により、日本の国際市場における地位低下が危惧されております。そうした時代背景の中、エンターテインメント分野は日本が世界をリードできる可能性がある有力な分野であると考えております。これらを世界市場に提供し、世界中の人々に笑顔にすることが会社の大きな目標となっております。加えて、新たなチャレンジとして「食」を世界に提供するサービスに取り組んでおります。「食」もまた日本が世界に提供できるエンターテインメントであり、国内における食の成功モデルをできるだけ忠実に世界にご紹介する試みであります。先ずは米国から開始いたします。

3. 利益の追求と社会的責任

企業活動の目的の一つは、利益を追求することです。一方でその結果得られた利益をどのように分配するかを適切に判断することは当社の社会的な責任であります。また、当社

の事業活動を通じて一定の社会的な責任を果たすこともさらに重視まいります。現在、以下の取り組みが積極的に推進されており、地域社会との連携や社員間の対話による新しい成果、取り組みが自律的に生まれてきており、これからの拡大が期待されます。

- サステナビリティ推進チームによる持続可能な社会構築への取り組み
- メイク・ア・チャンスプロジェクトによるウェルビーイングへの取り組み
- 企画提案プロジェクトチームによる社員の成長への取り組み

4. 企業の未来と目指すべき方向

当社の理念は「世界中の人びとに笑顔と健康とコミュニケーションの場を提供する」ことであり、会社運営の根幹には常に「笑顔」があります。これは会社の目標であるのはもちろんですが人類共通の目標といっても過言ではないと考えております。私にとってこれからの10年の目標は、会社がサステナブルに世界中で笑顔を創出し、社員が成長し、適正な利益が創出され、かつ会社がジェンダー平等、少子高齢化、環境問題などの社会課題解決のための役割を担うことでもあります。そのためには変化に対応する柔軟性と革新の精神が不可欠です。もちろん新しい技術やビジネスモデルを積極的に取り入れ、お客様に飽きられないような商品を開発し、常に進化し続けることが求められています。

また、社員一人ひとりが自らの役割を理解し、会社の目標に向かって一丸となって取り組むことが重要です。これにより、企業としての競争力を高め、長期的な成長を実現することができそうです。

最後に、当社の成功は社員、社会、そして地球全体に対する責任を果たすことによってより現実的なものになると考えております。これからも当社は、社員の成長を支え、グローバルな視点で事業を展開し、社会的責任を果たすことで、持続可能な未来を築いていくことを目指します。

『選択的夫婦別姓を歴史から学ぶ』東京大学 瀬地山角教授 研修会報告 全国司法書士女性会 理事 大津 則子

「選択的夫婦別姓制度は必要な制度です、逃げないでほしい。」講師の瀬地山先生から激励をいただきました。

令和5年、瀬地山先生が講師をされた日本司法書士会連合会主催研修会～執務現場における無意識のジェンダー・バイアスに気づく～において、受講者の「連合会へ提言がございますか」との質問に対し「一番やっていただきたいのは選択的夫婦別姓ですね。」とご回答されたことが印象に残りました。瀬地山先生に全国司法書士女性会の研修会講師をお願いし令和6年7月7日実現いたしました。

日本における苗字は、江戸期は一般に農民町民には苗字・氏の使用は許されなかったが、庄屋レベルの農家は氏をもち商人に屋号があり、女性が嫁ぎ先の姓を名乗ることが一定程度あり同姓のはしりといえる。明治3年9月19日太政官布告により平民に氏の使用が許され、明治8年2月13日太政官布告で氏の使用義務化された。これは徴兵制度の兵籍取調べの必要上であった。明治9年3月17日太政官指令では妻の氏は「所生ノ氏」(実家の氏)を用いることとされ「夫婦別氏」を国民すべてに適用することとした。この指令にもかかわらず妻が夫の氏を称することが慣習化していったと

いわれる。明治31年民法(旧民法)が成立し、夫婦は、家と同じくすることにより、同じ氏を称することとされる。旧民法は「家」の制度を導入し、夫婦ともに「家」の氏を称することを通じて同氏なる考え方を採用した。

日本の家制度は、血縁を無視することのできる東アジアでは変わった制度で、日本の慣例である。例えば優秀な番頭さんが養子となって家を継ぐことが行われてきた。一方、朝鮮半島では異姓不養という「いとこ」からしか養子を取らない制度である。又、同姓不婚という姓が同じであれば結婚しない、韓国には本貫(始祖の出身地)と姓が同じである同姓同本禁婚制度もあった(1997年憲法不合致判決、1999年無効化された)。八親等までは婚姻できないため、日本の様にいとこと婚姻するのは禽獣といわれるとのこと。中国や朝鮮半島では父系血族が絶対的であり縦の継承線を重視し近代法を受け入れない。嫁いできた人が婚姻によって姓を変えないのは、区別のため部外者であることを示すためである。

日本の戦後、改正民法により婚姻により妻の氏も名乗ることができるようになり先進的であった。これは婿養子も考慮されたとされる。欧米では夫の姓が基本であったが、1970年前後に夫の姓しか名乗れないのは形式的に不平等なので制度改正がされ、別姓や結合性が生まれた。中国韓国は別姓であるため、同姓しか選べない日本より先に進んでいるように見えるようになった。夫婦別姓にすると家族の一体感が失われるという人が日本にいるが、中国と朝鮮半島で暮らしている15億人が一体感のない家族で暮らしているというのか、疑問を呈する。

現・阪急阪神東宝グループの創業者小林一三氏は、人のいない所に鉄道を引き、住宅を建てローンで家を買う、人を運ぶために反対側に百貨店、もう一方の終点到宝塚歌劇団を作るという阪急の戦略モデルをつくり、東京では後の東急電鉄や小田急電鉄が採用した。これにより郊外が誕生し俸給生活者の誕生により主婦が誕生した。より良き国民を育てるため子供を教育するため、女子も学校に行く。中国では賢妻良母、日本では良妻賢母、韓国では賢母良妻というとのこと。元々日本では嫁は農業労働に携わり子育ては子供たちが協力していたところ、主婦が誕生した。日本の歴史で一番女性の労働力率が低いのは1975年、戦後のベビーブーマーである。従って夫婦別姓の声はあまり大きくなかった。

2020年国勢調査によると主婦の比率は大都市圏が多く、2022年就業構造基本調査では夫の所得が高いほど妻は働かない傾向がみられる。2021年社会生活基本調査

共働き世帯の男性の家事関連時間、男性の家事・育児の時間は、週平均1日59分であり女性の4時間56分と比べ大きく差がある。一方、同年の出生動向基本調査 独身者対象調査(18歳から34歳)では、男性女性ともに結婚相手の条件として求めるものは、人柄、家事・育児の能力、仕事への理解と協力の順となっており、「女性の予定ライフコース」

と「男性がパートナーに望むライフコース」は、ともに仕事との両立が1位となっている。これからは夫婦同姓の受益者たりえた主婦が終焉に向かい共働きが標準になっていく。ビジネスの第一線で活躍する女性が増えていく、しかし、研究者はみんなが通称使用をしておりビザ等の問題に直面している。国際結婚は別途届け出を出さない限り原則別姓である。現在は集団における性比は男性が多い傾向にあり、集団に性比の歪みがあると結論を歪める。集団の中で一人の女性に「女性としての意見を聞かせてほしい。」と言われるが一人が全員の意見を述べることは無理がある。ある地方の高校の男子と女子の東京大学京都大学と地元旧帝大の進学者数を比較して、女子が地元へ進学する傾向が強く、高等教育における性差別について提示された。

性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができる社会、個人差は性差を超え性別から自由になり、女と男で新しい社会を構築することを目指していこう。

講義後約30分にわたり、受講生の質問に丁寧にご回答いただきました。「選択的夫婦別姓制度が法制審議会に上がってから約30年、実現に時間がかかりすぎている。女性の政治家を増やしていくことも重要です。」「地方で講演をすると、子供や孫の世代で選択的夫婦別姓が実現すればという人たちがいるが、待たれても困る。」として冒頭の激励に繋がりました。

近代日本の苗字の歴史と中国や朝鮮半島の親族法との相対性について、女性の働き方や男女で新しい社会の構築のためにも選択的夫婦別姓制度の必要性などをご講義いただき、新鮮で大変有意義でした。この研修会の参加者を募集していた6月10日、瀬地山先生も劇的な変化の一つとされた日本経済団体連合会「選択的夫婦別姓制度」の導入を求める提言を公表がありました。時宜に適い、選択的夫婦別姓の実現への活動に対し背中を押していただく研修会となりました。



早いもので私の偉大な師匠、中恵先生が逝去されて2年になります。今も思い出、思い悩むときは先生ならどうなさるかと考え込んでしまいます。

先生には司法書士としてのあるべき姿を教えていただきました。知識を深めることはもとより、微力でも制度の発展に寄与すること。人脈を広げ視野を広く、文字通り広く世界を見ること。先生の傍にいないければ今日の私はなかったと言えます。

私が先生を知ったのは、夫を亡くして司法書士の勉強を始めた2000年(平成12年)でした。朝日新聞の全国版に司法書士女性会結成が記事になり、そこで専務理事中恵(和歌山)というお名前を見たのです。その時、合格したら絶対にお目にかかろうと心に決めました。

3年後の春、先生を訪ねて配属修習をお願いしました。

ところで修習に行つて間もないころ、近司連の何かの催しが大阪であり、私も先生に誘われ参加しました。懇親会の末席にいと、当時の北野日司連会長が席を回つてこられ、私にも「中先生のところで修習されているのですね。頑張ってください」と話しかけてくださったのです。その時は何も思わなかったのですが、後日和歌山県会の役員に話をしたら驚愕されました。中先生の弟子だから声かけしてくださったとのこと。先生の存在感の大きさを知りました。

事務所では先生の驚異的な能力に驚かされることばかりでした。ある日、傍らの私と会話しながら、先生は電卓を叩いて請求書を作っていました。電話が鳴り補助者が出て会話していたら、突然「それはお父さん(中弘事務所)とこの事、そっちに掛けてもらって」と補助者に大声で指示したのです。私は驚愕しました。私と会話しながら請求書を書いていたのに電話の内容まで見当をつけていたのです。

この話を大阪の同期に話した時、「いくつものことを同時にこなせるって、聖徳太子みたいな人や」と言いました。

簡裁代理権の考査が始まったころで先生と一緒に受験しました。受験準備のため先生の別荘で滝川あおい夫妻と共に合宿しました。朝の弱い私を起こさず朝食を作ってくださって、まるで母親のようでした。修習中もよく昼食をいただきました。料理が得意なのです。受験勉強は滝川夫妻と中夫妻なので会話のレベルが高く圧倒されました。そのため夜に先生に質問すると解りやすい解説をしてくださり、おかげで私は合格できました。

先生は簡裁代理権がない時代から書類作成で訴訟をしておられ、訴状や答弁書・準備書面作成は朝飯前です。その

仕事の速さと適格さに依頼者が心酔していました。登記は夫の中弘先生(元日司連副会長)と始終議論をされていて、登記法等の理解も深く、私の開業後も何を聞いても瞬時に答えてくださいました。難しいことを短い言葉で平易に話されました。

女性会はもとより先生にお供して全国に出かけました。そこで大勢の皆様のご知遇を得ることになりました。先生が和歌山県会会長になったことがきっかけで、登録2年後から単位会の理事や近司連代議員を務めました。先生は会長を4期され、私は常任理事として永く総務部長や日司連代議員を務めました。途中には中弘先生の後の法テラス副所長を務め、今も単位会の副会長職にあります。頼まれたら引き受けるのは当たり前と教えられ、微力ながら務めました。先生なくして職責は果たし得なかったことです。

海外にもお供しました。パリやカナダのトロントの登記所や裁判所に行きました。パリのノテール(公証人)の事務所を訪問した時、オンラインで瞬時に登記ができるのに驚きました。それに触発された私は、中夫妻の友人である長谷川清先生が主宰される韓国視察にも度々足を運びました。韓国は早くから完全オンラインでしたからオンライン登記申請を、大法院ではオンライン訴訟のデモを体験し具体的に知ることができました。

先生は非常に面白い方で、フランスに行った時に皆と観光に出ることはなく、ホテルで寝ます。視察先に行く以外は現地時間と日本時間の両方で寝てしまいました。まるで休息にきているようでした。そのかわり、ついで行った、仕事に関係ないギリシャやナイアガラの滝はとても楽しそうでした。次はモロッコに行こうと話していたのですが・・・

2019年に先生は旭日小綬章を受賞されました。和歌山県会の大先輩で、かなり以前に会長を4期務められた中谷隆一郎先生が「僕がもらった当時は勲5等だった。恵さんの受賞は旧制度の勲4等にあたる。それだけ司法書士の地位が社会的に認められてきたということや。」と言って非常に喜ばれました。しかし、この年からコロナが蔓延し地元で祝賀会を開催できず、2022年先生は不帰の人となりました。

ところが今年になって日司連役員の方に「叙勲の時、東京で会長はじめ役員でお祝いしたのですよ。」とお聞きしました。先生はどれ程嬉しかったことでしょう。思いがけず、私にとっても嬉しいお話でした。

合掌

令和5年9月30日(土) 第25回 各士業女性合同研修会



編集後記

理事 大津 則子

今年度から全国司法書士女性会の研修会について全国の司法書士会で会員向け案内をしていただくことになりました。ZOOMによる研修会開催により、全国から沢山の司法書士の皆様にご参加いただき、大変嬉しく思っております。実務に直結する研修会や切り口の新しい研修会を毎年開催しています。

また、今年26回を迎える各士業女性合同研修会を通して多方面の専門家の皆様と交流しています。このWaveをご覧になり、全国司法書士女性会を知っていただきご関心をお持ちになりましたら、ご参加お待ちしております。



全国司法書士女性会広報誌

Wave ウェーブ

2024年(令和6年)

No.15

発行 : 全国司法書士女性会

事務局 : 司法書士法人 鵜川事務所 内

〒569-1117

大阪府高槻市天神町1-8-2 寺本ビル2階

TEL : 072-683-0283 FAX : 072-683-8305