

広島地方裁判所委員会（第37回）議事概要

第1 開催日時

平成29年2月2日（木）午後3時

第2 開催場所

広島地方裁判所大会議室

第3 出席者

[委員] 江種則貴，大久保隆志，小西洋，佐々木和宏，高尾ひとみ，寺尾昌幸，中川和思，平岡真，宮崎英一，山崎正数，横山繁夫，吉村薫（敬称略 五十音順）

[事務担当者] 松田事務局長，清家事務局次長，野澤事務局次長，中垣人事課長，大脇広島簡裁庶務課長，吉川裁判員調整官，大谷主任書記官，豊田主任書記官，藤井総務課長，神田総務課課長補佐

第4 議事（発言者：■委員長，●委員，◆説明者）

1 前々回及び前回委員会で出された意見に対する検討，取組状況等別紙第1のとおり報告がなされた。

2 議事「女性の能力活用，ワークライフバランスについて」

現在裁判所において行っている取組及び課題に関する説明を行い，各委員の所属における取組や裁判所の課題について意見交換が行われた（意見交換の内容は別紙第2のとおり）。

3 次回期日及びテーマ等について

平成29年7月5日（水）午後3時から，法教育について意見交換することとした。

(別紙第1)

1 前回委員会で出された意見について

◆：まず、パンフレットや冊子類、DVD等につき、もっと経験者の声を活かした内容にしてはどうかという御意見をいただいたが、いずれも最高裁が全国統一のものとして作成しており、地裁限りで改訂等はできない。しかし、6月の委員会後、最高裁の所管の課の者に地裁委員会委員からこのような意見が寄せられたことは伝えた。

また、送付書類中の、「裁判員候補者になったことを公にしないでください」という文言につき、もっと趣旨をわかりやすくした方がよいという御意見を踏まえ、「裁判員候補者であることを、公にすること(インターネット等で不特定多数の人に公表するなど)はしないでください。休暇を取ったり、相談をしたりするために会社の上司や同僚、家族に話をし、書類を見せることは全く問題ありません。」と変更した。

2 前々回委員会について

◆：前回、民事調停手続に関する利用者に対し、民事調停手続に関する意識調査、アンケートを実施することを企画している旨報告したところだが、現在の進捗としては、平成28年9月1日から平成29年2月28日までの予定でアンケートを実施したところである。本日現在までの回収数は、申立人17通、相手方11通の合計28通である。これは、本人申立ての場合にのみアンケート用紙を交付し、協力をお願いしており、弁護士等が代理人として選任されている場合は除いているため、サンプル数として十分とは言えないので、アンケート実施期間を平成29年8月31日まで延長することとした。

以 上

(別紙第2)

●：最近、医療現場では、家族や両親の介護が入ってきて、ちょうど脂の乗った時期の方が現場を去ってしまうことが目立つが、そういう事例は裁判所では、まだ明らかにはなっていないか。

◆：実際に、家族の介護を抱えている職員は一定程度おり、一部の職員は介護休暇とか、短期介護休暇などの制度を利用しながら勤務を続けている。介護を理由に離職した例はほとんどない。

■：資料をご用意いただいているので、広島市の現状についての紹介をお願いしたい。

●：広島市の特定事業主行動計画は、ほぼ裁判所と同じ時期、昨年3月に策定している。計画期間は裁判所と同じで5年である。対象の職員や現状と課題、具体的な取組みと目標などを書いており、この中で取組状況の結果を公表している。

職員の採用状況としては、採用した職員に占める女性職員の割合が、平成26年度は、41.2%である。しかし、職種によってばらつきがあり、例えば、心理や保健師、医療技術職などは100%だが、土木・造園や電気・機械や消防は女性の比率が低い。

なるべく女性に公務員試験を受けてもらえるよう、女子学生を対象に市役所の仕事内容について説明会をするなどの努力をしており、女性比率の低い職種も同様の努力をしていると聞いている。

管理職（課長職以上）に占める女性職員の割合は、10.3%である。女性管理職の数はここ数年増えているが、役職が上がるにつれて年齢も上り、女性管理職の割合が少なくなっている。

超過勤務等の状況としては、月平均で16.1時間、年次有給休暇の取得日数が、年平均で11日である。

男女別の育児休業の取得率が、男性が4.0%、女性が100%、平均取得期間でいうと、男性が約2カ月、女性が約1年10カ月である。男性の出産補助休暇についてはかなり取得が進んでいるが、育児参加休暇は、まだ40%ぐらいである。

今年度、市役所では新しく、昼食時間を使って、課長補佐級の女性職員に対して、部長級の女性職員が自分のこれまでのキャリアや、仕事に臨んできた気持ちな

どを話し、質問や相談を受けるという取組みを始めた。

また、私が男女共同参画を所管していたときには、意識改革を進めるために、男女を問わず管理職の人々が実践しているワークライフバランスの取組みを庁内LANで発表してもらおうとか、定時退庁の日に庁内放送により退庁の促しをするなどの取組みをした。

■：これから、意見交換に入らせていただくに当たり、女性の能力活用という形について、切り口は様々だろうと思うが、裁判所職員に占める女性の割合が全体で見ると4割程度で、新規採用に占める女性の割合は6割近くにまでなっているので、このまま推移していくと、女性がどんどん増えていくという状況下でありながら、現時点では、管理職に占める女性の割合が大体12%程度である。

このまま行くと、本当に優秀な管理職の絶対数が足りなくなり、そうなるとうとう、組織として持たなくなるのではないかと、非常に危機感を持って考えているところであるが、能力があるにもかかわらず、管理職にはなりたくないとか、なりたくないわけでもないが、不安や困難な状況があると言っている女性が、大体4分の3ぐらいいる。優秀な女性が、試験を受ければおそらく合格するにも関わらず、そもそも管理職選考試験に手を挙げてくれないという状況を踏まえ、今日は、動機付けの部分、つまり、どういうふうにしていけば管理職試験を受けてもいいと思ってもらえるようになるかを中心に御意見をいただきたい。

●：当社も会社の制度としては、働きやすいとか、女性が活躍しやすいものは、恐らく平均以上に整えているだろうし、そういう感覚をもってやってきた。しかし、制度があっても、使ってくれないところにすごくギャップを感じている。

だから、制度を使ってもらおうとか、女性が管理職になりたいという話は、非常に内部の問題で、企業文化というか、そういう体質の問題が非常にあると最近は感じている。

例えば、お子さんをお持ちの方が、子供が突然病気になって仕事に穴を空けることになったときに、それをちゃんとコントロールできる職場になっているかというところ、それは、すなわちその職場の考え方、文化であり、制度を運用する職場の一人一人が、どんな感覚を持っている集合体なのかということが、問題になってくると思う。ルールや制度というよりも、まさに動機付けのところ非常に問題で、当社

も表面的な意識改革ではなくて、本当の意識改革をどのようにすればよいか、みんなが本当に前向きに女性の活躍に対して、下支えをすることができる支度というのは、何なんだろうなということを非常に感じている。

私は、採用活動も結構やってきたが、男女機会均等法からの流れで、女性と男性を半分半分ぐらい採ったものの、特に営業職は、顧客に時間を合わせる必要があるため、育児とかを併行しながらの営業活動はなかなかできなかった。

だから、女性を採ったら、30歳前後での結婚、出産を区切りに会社を辞めていくようになり、せっかく22～23歳から7年ぐらい育ててきても、非常に脂の乗った時期に辞めてしまうので、その現場の責任者とか管理者が、やっぱり男の方がいいなみたいな感覚になってしまった。

単に男性と女性を同じように入れたら、何とかイノベーションが起こるだろうと思ったけれど、そんな簡単なものではなかった。今は、会社が準備をきちんとしていまだったという反省があるから、女性を採ったら、30歳、40歳を迎えたときの姿を少しずつ考えようとしている。だから、動機付けとすれば、まず、今いる管理者や職場の者が、女性の活躍を本当に意識しないといけないし、実際に管理者が従業員、社員に対して発する言動も改めないといけない。まず、管理者が、それに対して、前向きな管理者を育てていかないと、途中で火種が消えてしまうような気がする。

■：先ほどの裁判所のアンケート結果でも、女性の場合、余り将来図を描けていない。例えば、20年、30年、そして、退職のときの自分の将来像を見据えられていないのではないかとこのところも先のアンケートでは出てきている。将来像が見えるような形で、指導や育成を図っていくことが大事だということか。

●：そうである。

■：皆様方の職場では、例えば、退職の直前、自分がどんなふうになっているのかということ、どこまで自分でイメージできているかというところは、自然にイメージできるものなのか。

ちなみに、裁判官は比較的イメージしやすく、5年経つと、単独事件ができるようになり、単独事件を15年ぐらいやると、部の取りまとめ役の裁判長として事件ができるようになる。そして、それを十何年かやると、今度は、高裁なり、司法行

政をやって、最終的には高裁で裁判長をやるというような、大体の筋道ができているが、職員の場合は、なかなかそういうことが見通せないことを踏まえ、どんな指導をやっているか伺いたい。また、同じ女性として、どんな形で接していくのがいいのかなど、アドバイスがあれば伺いたい。

●：私が採用された際は、大卒の女性を採用したのがほぼ初めてという状況で、組織の中で女性が役職を得ていくという時代ではなく、定年退職まで私は平職員でずっとお茶汲みしているのかと思って、絶望的な気持ちになったのを忘れられない。後輩の女性にそんな思いをしてほしくないという思いはずっと持ってきた。女性が大幅多くなってきた中で、女性が管理職になりたがらないということの原因には、長時間残業をしなければならないのではないかと、私生活を全部犠牲にして仕事に没頭しないといけないのではないかと、接待などで夜飲み会に行かなければならないのではないかなどいろいろ心配していることが考えられると思う。

その点を、裁判所が組織として管理職にどういうものを求めているのかというのをはっきり示してあげること、管理職にはこれだけは絶対やってほしいということと、そうでもない部分とをはっきりさせるといいと思う。それは男性にとっても女性にとってもまったく同様である。また、子育てが大変な年代と、管理職になる年代が一致する場合は、子育てで幾らか休んだ後、仕事と子育てのバランスをどう整えていくかというのを、男女かかわりなく両方が子育てをするという前提の下に仕組みを考えてみると、裁判所の場合は、進めやすいのではないと思う。

管理職になりたがらない人が抱えている問題が何なのかを、一度はっきりさせてみるとよい。部下を持つこと自体が嫌だということであれば、教育が必要だと思う。経験を積んだ職員が、部下を持ち、部下を育てていくのは当然の義務なので、そういったところをはっきりと示すことが大事である。女性が働きやすいように支えるという意見が先ほどあったが、支えるだけではなく、きちんと、あなたの職責と給料に見合った働きをしてほしいと求めることは大事だと思うし、それを求められることで、女性の側も、管理職にならねばと気持ちが整っていくのではないと思う。

■：裁判所では、早ければ30代前半、少なくとも30代の半ばから40代ぐらいまでが、管理職になる時期である。

●：弊社は、女性が9割弱の組織なので、そもそも女性の能力なしには成り立たない企業である。国やメディアが女性活用を取り上げるときに、女性役員や女性管理職や、新たに登用した女性役員、女性管理職の数の話がよく出ているが、能力活用においてというタイトルから、なぜ管理職に特化されるのかが疑問である。

弊社は、ずっと昔から女性に辞めてほしくないと思っているので、結婚して出産する際には、産前産後休暇、育児休暇を充実させているし、もし復帰したい場合はそれも受け入れる。小学校2年生までは、育児短縮休暇を取得できるし、休暇明けには元のポジションでフル復帰してもらうことをベースにアプローチする。もし本人が元のポジションでは子育てとの両立が不安だと申し入れた場合は一般職で勤めてもらい、大丈夫だなという感じになったら、また、その役職に戻ってもらっている。二人目、三人目で育休と短縮勤務の連続になった場合も同様である。

管理職登用に当たっては、弊社は小さい企業で、全部顔と名前がわかる規模なので、仕事ぶりや、チームやチームメイトに対して、どれだけ目配り、気配りができるか、バランス感覚を持っているかどうかということ、日ごろの人事考課の中で見ていける規模なので、その中から推薦をしていき、本人の意向も踏まえて登用する。

弊社は、現在、役員、部長職、次長職の女性はゼロである。課長職は、過去には5人ぐらいたが、現在は1人である。係長職から主任職には女性が多い。ただ、客層のメインである女性の気持ちを酌み取れずに百貨店の商売はできないので、男ばかりの管理職ではあるが、いかに社員のみならず、取引先、派遣、アルバイトの方も含めた女性スタッフたちの意見を吸い上げることができるかが、管理職の能力だと思っている。

だから、管理職になるかどうかという議論と、女性の能力活用とはイコールではないのに、なぜそのような議論になるのか、すごく不自然に感じている。

■：管理職に限っているわけではないが、持てる能力を最大限発揮してもらうためにはどうしたらいいかという、そういう視点で管理職を一つの基準にして話をさせていただいている。管理職になれる能力があるにもかかわらず、何らかの理由でなれないのは困るという問題意識である。

●：管理職が男女同数になることが、男女双方とも能力を発揮しているというバ

ロメーターになるから、女性の管理職の数に、国はこだわっていると理解している。

●：職場によって環境も条件も違うので、一概には比較も評価もできないと思うが、うちの会社の例を話してみたい。

うちの会社はテレビ局であり、視聴者に女性の方が多くこともあって、女性の感性が必要な職場だとみんなが認識しており、実際に報道、制作、営業などあらゆる部署で女性が活躍している。

ただ、子育てや転勤の問題が絡むと、管理職として働ける人は結構少なくなるので、そこをどうしていくかが一番の課題だと思っている。うちの例でいうと、今、報道にいる16人のスタッフのうち6人が女性で、6人のうち2人が子育て中であるが、7時までニュース番組をやっているので早い時間に子どもを保育所まで迎えに行かなければならない状況は、御両親の補助がない女性にはかなり無理を強いているように思われる。それで、一人の女性は、6時になったら帰っている。最初は、男性の職場の中で白い目で見られる部分があったが、その女性も一生懸命頑張っていたこともあり、そのうち男性たちも慣れていった。そういう意味では、今、過渡期で、子育てをしながら活躍している人を職場が受け入れていくような状況に、今なってきているところである。先ほど言われたように、女性が管理職登用をためらったりするのは、職場の男性の意識の部分が無意識のうちに働いていくというのもあるのではないかと思う。

それから、うちは育児休暇が1年しかないが、裁判所はもっと長いので、そういう面では子育て女性の管理職へのハードルは低いと思う。裁判所の課題が、能力があるけれども、チャレンジする人が少ないということならば、ひよっとすると管理職の仕事に魅力がないのかなと、やりがいがないのかなとかいうふうに捉えられているのではないか。実際は、やればきっとおもしろいし、これまでよりスケールの大きな仕事ができると思うが、そういったことが認知されていないのかなという気がする。

私であれば、見どころがありそうな女性を見つけて個別に声をかけたり、やりがいを説いたりすると思う。管理職になったら給料が上がるというよりは自己実現がもっとできるようになるということが分かれば、もっと管理職を志望する女性が増

えるのではないかと思う。

●：医療現場，特に勤務医は，24時間，365日動いている。私が大学を卒業したときは，卒業者の中で女性は1割だったのが，今は3割から5割ぐらいを女性が占めているので，県の医師会も女性医師をいかに活用しようかという活動をいろいろやっている。

医療の現場は，長時間労働や休日出勤が非常に当たり前の世界で，女性に対していろんな職場がいろんな配慮をしているが，医師同士で結婚した場合，結局ほとんど女性医師に育児を任せ切りになっている。それから，1994年から2012年のデータによると，婦人科や小児科の女性医師が少なくなっており，精神科が一番増えている。眼科や外科の女性医師は極端に少ないが，整形外科は不思議と女性医師が増えている。したがって，日本全国の小児科，産婦人科で女性医師の占める割合は3割となっているが，これが，どんどん少なくなっていくのだろうと思う。

フルタイムの医師には，当直勤務があるが，大病院であれば医師の数も多いのでさほどの負担はないが，中小規模の病院だと当直の負担が大きい。その中で，当直ができない人が一人でも二人でも増えると，その負担は全部男性医師に回ってくることになるが，それにより女性医師の肩身が狭くなることを危惧している。

平成25年のデータで，約260人の女性医師のうち，60%ぐらいの方が当直をしている。男性は管理職以外は当直をするのが当たり前になっている。

また，同じデータによると，4分の1ほどが離職しており，離職する理由の約7割が出産と育児で占められている。医療はどんどん進歩しているため，数年休むとブランクが相当できてしまう。したがって，女性医師が一度離職してしまうと，再度常勤として勤めるのは，難しい状況になっていると思われ，そこを県の医師会は，今後どうしていくかという点が課題である。今後どんどん女性医師が増えていくので，いかに能力活用するか，どういう環境を整えていくべきか，かつ男性医師の負担も増やさないようにするにはどうしたらいいかを，県の医師会としても考えていきたい。

それから，管理職医師（当直の免除される医長以上）の割合としては，男性医師250人のうち，半数ぐらいで，女性医師の場合は，200人のうち約15%程度である。県の医師会としては，2020年までに女性管理職医師の割合を30%と

することを、目標の一つにしている。

●：うちの場合、女性の管理職の割合は6%程度である。世の中と同様に新聞社も男社会が続いてきた。加えて、これは業界の特性でもあろうが、第一線で取材をして特ダネを書く方がずっと面白いので、男女を問わず、管理職になろうとする動機はそれほど強くないように思う。

個人的な考えになるが、管理職の仕事が面白いかどうか、やりがいはどうなのか、あらためて見直してみることも必要ではないだろうか。女性の管理職を増やすには、それぞれのモチベーションが上がるよう、管理職の業務内容と責任との相関関係を、もうちょっとじっくり、それぞれの職場に合わせ、原点から見直してみるということが必要なと思う。

もう一つ、我が社の場合、女性の能力を活かす、高めてもらうという観点で、皆さんの参考になるかもしれないのは、地方紙は世帯が小さいうえ、例えば単独支局に女性記者を配置するのは難しいため、外勤だったら本社か複数支局ばかりの勤務になりがち。また子育て支援の観点も含め、転勤は難しいという本人の意向があれば尊重する結果、女性記者は男性記者に比べ、同じ職場にずっと長く勤務することになりがち。それでは職場の活性化につながらない弊害もある半面、その人の専門性をより高める、極めてもらうことにもつながっていると思う。その点で実は、意識して専門記者を育てるような余裕は地方紙にはないが、同時に、そういう専門性は一人一人の記者が高めてもらわないと世の中の複雑な動きには太刀打ちできなくなっているのが現状であって、例えば、一生懸命英語を勉強している記者は英語が使える職場に行ってもらうとか、あるいは、美術とか文学とかそういうのが好きだから、そういうところをとことんやりたいという記者は、時々交代しながらもそういう分野を中心になって担ってもらうとか、あるいは、しゃべりが得意な記者がいたら、例えば論説委員みたいなことをしてもらって講演活動にも携わってもらうとか、その人の専門性を会社としてもしっかりと重視する配置をすることで、モチベーションを高めてもらう、維持してもらおうというようなことは、結構意識してやっている。

それと、子育て支援という観点でいえば、我々の仕事はある意味、在宅勤務がやりやすい職場でもあるし、実際に、夕方ちょっと職場を抜けて幼稚園の送り迎えと

いったことは、何とかできないこともない。ただ最近では、制度的な保障も必要ということで、在宅勤務を組み合わせた柔軟な勤務制度を設けている。

●：ワークライフバランスというのは、従来は、女性が社会的に差別されていて、女性の活動が妨害されているという問題意識、例えば、組織が女性を下に見ていて、幾ら頑張っても出世させてもらえないとか、育児施設みたいなものがないとか、そういう女性の活躍を妨害するものを外していこうという意識があったと思う。

ただ、今の裁判所の管理職の問題は、そういう問題よりも女性の意識の問題、「育児が大変なのに、管理職までやってられない」とか、「くたびれたおじさんがやっているような仕事はやってられない」という意識の問題で、妨害の問題と意識の問題というのは、同じワークライフバランスの問題でも全然別問題であり、同じように考えて進めてはならないと思う。

妨害のほうは、どんどん激しい改革を進めるべきかもしれないが、意識の問題のほうは、個人の思想の問題もあるし、パワハラやセクハラの問題にもなりかねないので、余り積極的に進めてはいけないうし、急激な変化も求めてはならないと思う。だから、意識の方は、先ほどの経験談にもあるように、少しずつ見習いたくなるような女性管理職を育てていくしかないんじゃないかと思う。もし妨害が残っているのであれば、どんどん変えていくべきだと思う。

●：検察庁では、能力はあるけど、尻込みしている人たちをどう説得するかについては、管理職の仕事の中身がわからないがゆえの尻込みが多いので、基本的には、茶話会や昼食会を開いて、現職の管理職と直接話す機会を設け、管理職になった後どうなるかということを示すことにより、安心感を与えている。

また、管理職になった後の広域異動の心配を持っている職員も多いので、人事面で配慮する取組みを始めたところである。また、ハード面の充実として、福岡では庁舎を新しく建て替えるにあたり、庁内に保育所を設けようとしている。

また、24時間自由に使える男性管理職と24時間自由に使えない女性管理職では、やっぱり前提が違うので、子育てに専念せざるを得ない人については、その間は仕事を一旦中断してもらい、戻ってきたときに休暇中の法改正やその他の知識を補充するために、身近な先輩をつけたり、レクチャーしたり、資料を提供したりと

いったフォローをする方向である。そうするとどうしても同期と遅れることになるが、それはそれで、構わないというふうな風潮を作る。

男性の育児休業も最近、どんどん推奨するようにした結果、残留の職員にしわ寄せが来て、育児休業を取らなかった職員が残業しているという現実についても、ある面甘受せざるを得ない風潮を作ることになると思う。

それから、検察事務官にはキャリアイメージをしっかりと描かせないと、なかなかモチベーションが上がらないと思う。事務局系に行く人と、捜査系に残る人と、それぞれキャリアのイメージが変わってきて、事務局系に行く人は、それなりに出世していくことが見込まれるが、そうでない多くの職員については、その後、どういう試験を受けたらどういう仕事ができるのかというイメージを作ってやって、それを定期的に教えてあげるという取組みを始めている。

裁判所でいうと、主任書記官とか課長補佐になったとしても、その後、全員が出世していくわけではないので、そういう人たちをどう処遇するかを考えてあげないと、ただ、管理職の試験を受けろといっても、受けた後どうしてくれるんだという尻込みが必ず始まるという気がする。

ちなみに、うちでは、管理職（課長以上）については、研修プラス推薦という形で登用しているので、とりあえず研修を受けさせて、適性を見て、その中から管理職を登用している。

●：教育委員会の実態としては、事務局の女性管理職は、18.2%，高等学校では24.4%，小中学校では34.7%であり、平成32年を目途に平均して40%を目標値に掲げている。特に効果的なのは、ロールモデルを提示することだと考える。モデルとなる人の働き方や苦勞を見聞きすることにより人づくりをしていくことは、まさに教育の根幹になるので、大人もロールモデルを見て、また、その大人の姿を子供たちも見るといふ、そのいい循環が、女性参画や男女ともが個性、能力を発揮できるという環境作りのために大切だと思う。

その中で、女性職員の意識として、どんどん仕事が専門的になっていけばより自分の意見が通るとか、もっと全体を俯瞰できるような仕事をしたいなどが表れ、その時には、状況をしっかりと酌み取りながら、タイミングをちゃんと見越してアドバイスをできるロールモデルの方々、いわゆる上司の長期的な配慮が必要だと思う。

また、女性管理職を受け入れる風土はそう簡単にはできないが、実現するためには、男性・女性両方の理解が必要ではないかとよく感じる。具体的なサポートとして、教育委員会では、子育て両立のサポートハンドブックという、いろいろな制度が具体的に載っている冊子を作成して、ホームページにも掲載している。ただし、制度があっても認知されていなければ意味がないので、ロールモデルや上司からの声掛けなどで、しっかり情報共有することが大切である。それから、子育て職員カードという、男性職員が、配偶者の出産とか育児等にかかわる休暇について、日付や条件も含めて記入をし、上司がそれを管理するというものも作っている。出産や育児に関する休暇は異質なものではなく、自然なものであるという形をすることで、男性の方からもより取り組みやすく、また女性もそれを受け入れる形でしっかり浸透するように一つの仕組みとして定めてある。

●:大学では、女性の教員と、女性の職員がいるが、教員は、今、14%ぐらいが女性であるのを20%にするという行動計画になっており、そのために、女性限定で公募したり、同等の能力の場合には女性を優先して採ったりしている。もっとも、女性の研究者が少ないため、現状としては応募者は少ない。

職員の関係では、今、女性管理職は13%であるのを20%にしようということで、ロールモデルや意識啓発など努力はしているものの、皆さんの職場と同じように、思うようにはしていない。

これまでの議論の感想を3点述べたい。一つは、管理職の仕事を知らないというのが、結構大きなハードルになっていそうだという印象をとても持った。話で聞くだけではよく分からないのではないかと思うので、少しだけ仮にやってみるなど、実際に管理職の仕事を理解させる工夫が必要だと思った。

二点目は、男性のほうの意識の問題だなと痛感した。女性の意識の問題もあると思うが、現在実際にいる男性管理職の中で仕事をしなければいけないのであれば、男性のほうが変わらないといけないとすごく感じた。

三点目は、キャリアパスの希望を抱いてもらうのは非常に結構だが、そのためには、恐らく管理職になる直前の人に言ってもほとんど意味はなく、本当は新任採用の段階からそういう教育をしないといけないのではないかとすごく感じた。

以上