

神戸地方裁判所委員会（第29回）議事概要

1 日時

平成27年7月7日（火）午後3時から午後5時まで

2 場所

神戸地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）

麻田光広，池澤憲司，杉本直己，瀬川均，玉森たりほ，丹本陽，陳來幸，中邨清一，南部真知子，野口勝久，野崎弘，野原神川，増田耕兒，村田泰男，山下郁夫（五十音順，敬称略）

（オブザーバー）

関本利一（人事課長），大向敏正（人事課課長補佐）

（庶務）

藤田敏之（事務局長），笹井卓（民事首席書記官），新津隆弘（刑事首席書記官），藤井徹（事務局次長），荒谷智一（事務局次長），安達正広（総務課長），松田栄司（総務課課長補佐），長野香織（総務課庶務第一係長）

4 議事

(1) 委員の交替（退任委員，新任委員及び再任委員の紹介）

退任委員として，平成27年6月1日付け退任の梶川龍彦委員，新任委員として同日付け就任の丹本陽委員，再任委員として平成27年7月1日付け再任の瀬川均委員の紹介があった。

(2) 前回のテーマ（裁判員制度）に関する報告（安達正広総務課長）

前回の委員会後の裁判員制度に関する広報活動の概要について，自庁説明会，団体見学時のミニ説明会，出前講義等を行った旨の説明があった。

(3) 女性職員の登用拡大の取組等についての説明（大向敏正人事課課長補佐）

女性職員登用拡大を巡る裁判所の状況，女性の昇進への意識についての説明があった後，神戸地裁における取組（女性職員と管理職との意見交換会，育児休業中職員との座談会，働き方の見直しの取組等）についての説明があった。

(4) 女性職員の登用拡大の取組についての意見交換

（◎は委員長，○は委員の発言。●は裁判所からの説明）

- 現在，裁判所では，女性の採用者数が5割以上なのに管理職になる女性が少ないことが問題なのか。
- ◎ 裁判所では，管理職は選考試験を受けて登用されることになっているので，まず手を挙げて試験を受けてもらわないといけない。ところが，女性職員で手を挙げる人が少ないために，女性管理職の割合が大きくなっていない。ベースとしての女性職員の人数は多いが，現実には管理職になっている人が少ないという状況である。
- 民間の場合は，希望する，しないではなく，管理職に昇進させる。又は試験を受けろと指示する。手を挙げないといけないのが裁判所の仕組みなので，女性管理職を増やすために，手を挙げる女性職員を増やしたいということか。
- そのとおりである。環境整備など，手を挙げる人を増やすための取組はいろいろとやっているが，まだ手を挙げる人が少ないという状況である。
- 私が勤務する会社では，約4,000人の社員のうち，女性は約半数である。女性役員は3人である。女性の部長職は13人で，部長職の10.8パーセントである。女性の管理職は204人で，全管理職の約3割が女性である。登用するパーセントを決めているわけではない。試験はなく，ポストにより人選している。

育児勤務の制度があり，利用している割合が多く，現在の利用者は472人である。そのうち育児休業者は127人で，子が小学生になるまで利用できる。小学生になると，短縮勤務を利用できる。それらの制度を終え

た後、いきなり管理職になることではなく、いったんどこかで仕事をしてからポストに付いていくという流れになっているので、もう少し「見える化」をしないといけないのではないかとということが課題になっている。

女性職員がどれくらい将来を見据えているかについてアンケートを取ると、男性よりも比率が低い。例えば、将来像、キャリアをきちんと見ているかという質問では、男性では35から40パーセントいるのに対し、女性は15パーセントくらいである。会社にアピールをしているかという質問でも、10から20パーセントであり、男性より10パーセントほど低い。キャリアのために勉強しているかという質問でも、男性が35パーセントくらいなのに対し、女性は25パーセントくらいである。キャリア形成のための会社の協力が課題になっている。研修センターで研修をしたり外部に勉強にいったりということもあるが、育児勤務をしている社員に対しどのようにするのか、eラーニングでできるものを開発するとか、近場で研修できるように環境を整えるなどの課題がある。

- 特定事業主行動計画の説明があったが、当方でも同様の取組をしている。取組内容は、先ほどの説明と大きくは変わらない。

男女共同参画社会を作っていかなければいけないということで、企業や一般企業向けに、毎年10月を推進月間にしたり、進んでいる事業主を表彰するなどして啓発したり、事業所を対象に実態調査をしたりしている。このように民間に働き掛けるためにも、率先してワーク・ライフ・バランスや女性職員の活用を進めないといけないという使命がある。

管理職は課長級以上であり、女性の課長級以上の割合は7.6パーセントである。10年前は3.2パーセントであった。

課長になる前に係長にならないといけないが、係長選考試験がネックになっている。受験者に占める女性の比率は19.3パーセントである。採用時の男女の比率に差はないが、係長試験を受験できる30歳くらいにな

ると受ける人が少ないという状況であり、なんとかしようと取り組んでいる。

例えば、男女共同参画の推進アドバイザーを各部署に一人くらい置いて相談相手になってもらう、女性管理職の自主的なサークルのような団体が中心となり、月1回ランチミーティングを開いて、女性職員の悩みを聞いたり、受験していく環境について話し合ったりする、民間企業出身の人に人材育成アドバイザーとして来てもらって、施策について検討してもらうなどしている。

また、働きやすい仕組み作りという点では、在宅勤務制度を間もなく導入する方向で検討している。子育てや介護をしている職員を対象に、タブレット端末を貸し出したりして、週に1日くらいを上限として行うことを検討している。

- 以前勤務していた会社で、人事労務を担当していた。採用する時は女性の方が成績がいいのだから、管理職の試験を受けたら同じくらい合格するはずであるが、女性は男性に比べて補佐的な仕事をさせられるなど、責任を持った仕事をさせていないから、自信が持てず、試験を受けないのではないかと思う。制度はある程度そろっていると思うので、後は、仕事の与え方、させ方、自信の持たせ方の問題ではないか。

管理職になった後の仕事の維持、子供を抱えた管理職がどれだけ責任を持った仕事ができるかということが、民間ではむしろ問題になっていると思う。

- 確かに仕事の与え方というのは大事であり、能力のある女性はそれをこなし、ステップアップしていくのだろうが、問題は、ライフイベントがのしかかってきた時だと思う。子供ができる、介護の問題が出てくるなどした時に、どれくらい女性管理職として引き上げていけるかということがポイントだと思う。

私の所属する会社にも女性の管理職はいるが、たいてい独身である。いったん子供ができると、当社では午後9時まで営業しているという事情があるので、5時半になると保育所への迎えのために帰らざるを得ない社員をマネージャーという立場に付けておくのは難しい。いったん短縮勤務にした上で、ある程度子供が大きくなってフリーハンドになった時にマネージャーに戻すということはある。その辺りのハンディをどれくらい認めていくか。何か重大な事態になった時に、会社の仕事を選べないという状況の人を管理職には置けないというのが現実である。では、どういうところに活路があるのかというと、女性の意識や能力、職場でのサポートも大事だが、プライベートライフでどうサポートされているかということが大事で、それが解決されないと管理職の女性割合30パーセントは無理だと思う。

- 以前、30年間勤めていた会社で初めての女性管理職であった。やはり独身でないと管理職は難しいのではないかとも思うし、結婚している方はやはり、配偶者のサポートが必要かと思う。
- 私自身、民間企業の管理職である。今年度から、部長級以上の管理職の評価に関して、ワーク・ライフ・バランスにどれだけ取り組んでいるかという項目が新たに加えられた。その理由は、社員の労働環境を管理職が放置していたら健康を害する社員が続出しかねない、魅力ある職場でないと優秀な社員を確保できないということに加え、最も重要なものは、ニーズに応えられるような良い仕事をするためには普通の人とずれない感覚でものごとを見る必要があり、そのためには、深夜未明に働いて健康を犠牲にしているような生活をしてはいけないということである。

女性が仕事をしづらいような職場は男性も仕事をしづらいと思う。自分の娘が今この職場で仕事をしていたら、こんな扱いをされていたら父親として許せないと思うような職場には絶対にしてはいけないと思う。やりが

いがある、コミュニケーションがきちんと取れている、お互い助け合っているなど、こういう職場だったら自分の娘も預けられるだろうかという観点で、管理職として仕事をしている。

- 私が所属する会社の職員数は400人ほどで、女性は200人弱であり、業種の性質上、女性はなくてはならない貴重な存在である。採用の時点でいうと、最近の女性はモチベーションもスキルも男性より高い人が多い。女性が働けないような環境、女性が管理職になれないような環境で会社がやっていける時代は、10年後くらいには終わっているのではないか。採用面接をしても、女性の方が具体的な将来の夢を持っていると感じる。また、男性と女性ではものの考え方が違うと感じることがある。女性の意見を聞くということが、企業が残っていけるかどうかということに関わってくると思う。管理職を何年後に3割にすることよりも、そういう形ができてきている企業が残っていく、必要に迫られてなっていくものだと思う。女性の管理職がいなくてもやっていける企業もあると思うが、女性の管理職が必要な企業というのは、これからどんどんそういう態勢を整えていかないと企業として残っていけるかという部分に関わってくると思う。

- スリム化ということで、派遣やアルバイトなども活用し、社員数はだんだん減ってきている。一方で時代の情勢もあり、女性を意識的に多く採用する時期もあったが、今その人たちが一気に育児の問題を迎える時期になっていると思う。会社では、管理職の女性はわずかである。営業などの仕事は不規則なこともあり、女性は子供ができるとデスクワークなどの業務に移ることも多い。3歳になるまでは1日2時間の時短の制度があるが、それを小学校就学までに伸ばしてほしいという要望もある。また、男性にもフレックスなどの制度を認めてほしいという意見もある。

今後、労働人口が減っていくなかで女性の活用が問題になっていくとは

思うが、会社がスリム化していくなかで、時短などの条件を会社全体でどう認め、意識として共有していくかということが大事になってくるのではないかと思う。

- 大学の理系の研究者についていえば、女性は、講師、助手、助教授などのスタッフについては大分増えてきた。教授はまだ少ないが、将来的には心配する必要はなく、女性が半分以上を占める時代が遅かれ早かれ来ると思う。文科省も女性を採用しなさいと言っているが、言われなくても優秀な女性は山ほどいる。

大学の理系の研究者は、研究者と教育者の二面性を持たなくては行けない。教育者としては常識人でないといけませんが、研究者としては他者とは違って、変わってないといけなく。だから、今の社会で、女性に対して、もっとケースバイケースであっていいのではないか。産休できちんと休まないといけなくとか、休むために会社は何かしないといけなくという場合もあるだろうが、逆に、子供は誰かに預けてでも、もっと仕事をしたいということが認められる社会であっていいのではないか。

「リケジョ」というのは、珍しいから「リケジョ」と言うのではないか。アメリカでは教授の半数が女性であるから、「リケジョ」などと言われることはない。これから女性が増えてきたときに、社会として、理系の女性を大事にするというか、特別扱いをしないというか、そういう社会を形成することを考えないといけなくと思う。

- 文系の大学関係者として続けて話したいと思う。私自身も、若い時には育児と仕事の両方をがんばってきた。無理をしてでも子育てをして、その時に社会と関わったことが、少なくとも人文社会系の私の研究にはプラスに働いていると思うので、変人でないと研究者としてはやっていけないというのは、必ずしもそうでない部分もあると思う。地方公共団体の予算がカットされる中、県立大学の職員も少なくなり、嘱託職員など日々雇用の

職員が増えてきて、特に学生と直接対応する職員はほとんどがそうである。准教授でも年数での契約の人が増えてきた。

裁判所では、非常勤職員の比率はどれくらいか。アクションプランの対象に非常勤職員は入っていないようだが、もし、非常勤職員の比率が高いのであれば、それらの人にとっても働きやすい場になっているのかは、問題だと思う。

- 女性職員の産休の時に採用される代替職員は、任期はあるものの給与は日額制の職員である。女性職員が育休に入ると臨時的任用となり、職員に近い任用形態になる。割合については、産休等職員の代替なので少ない。
- 裁判所の管理職は、どのような仕事をしているのか。書記官でいえば、各部に1人くらいいる主任書記官が管理職だと思うが、通常の裁判事務以外にどのようなことをしていて、どういう役割を求められているのか。また、その主任書記官になる試験を受けるのを嫌がるのはなぜか。主任書記官の仕事に、家庭との両立が難しくなるような事情があるのか。管理職になるのをちゅうちょしなければいけないほどの問題がどこにあるのか。
- ◎ 主任書記官になると、裁判官を助けるという書記官本来の仕事も一部持っているが、書記官室のトップとして部を束ねていく、業務管理、人事管理をするというのが役割になる。書記官の指導育成の仕事もある。裁判官との連携についても主任書記官が中心となる。書記官の仕事よりは、比重としてはマネジメント的な役割が多い。

なぜ主任書記官に手を挙げる人が少ないかということであるが、主任書記官適齢期である30代、40代になってくると、ちょうどライフイベントとのバッティングが生じるということがあり、一方で主任書記官の仕事は責任の重い面があり、また仕事の幅も広がり、下から見ていると忙しそうに見える。そこで、家庭、育児との両立を考えたときになかなか踏み出せない。もう少し子供が大きくなったらということでも待っていても、子供

が大きくなると、またいろいろな悩みが出てくる。こういう要素もあってなかなか手を挙げづらいのかなと見ている。もともと母体としては半分以上が女性であり、若い層は能力も意欲もあるということで楽観的に見ていいのか、何らかの手を打たないといけないのかというのが一番の悩ましいところである。この先この人的構成のなかで女性が幹部になっていかないときちんとした組織になっていかないということも心配である。

- 女性が管理職を敬遠してしまうというのは、やはり管理職は一般の方よりも責任が重く、子供が熱を出してもなかなか帰れないということや、上の評価を考えて、尻込みするということもあると思う。管理職であっても、子供が熱を出して帰らないといけないことがあるという受け止め方、考え方を、もっと上の方がすることが大事だと思う。制度の問題というよりも、管理職とさらに上の人とのコミュニケーションや評価の問題だと思う。いくら制度を作っても、上司が「おまえ、管理職だろ。そんな途中で帰るのか。」と一言でも言ったら、それを聞いた一般の女性は管理職になりたくないと必ず思うだろう。
- そういう事柄は、常日頃起きている。私も育児勤務を終えてちょうど管理職に上がる年の女性を部下にしたことがある。ある程度一定のことをやったら上がるという認識は古い。自分が何を目指しているのか、どんな勉強をしているのかということがあって、自分がこのライフバランスを崩さないようにどう働けるのかということをもものすごくアピールしている。子供が熱を出して帰らないといけないことが年に二、三回あったが、その時には目をつぶった。その時に彼女は、同僚や部下とコミュニケーションをうまく取って帰るということを常にやっていたと思う。そういう人ばかりでないで、個人の資質も出てくるのかなと思う。女性同士で、気を遣うところが多く、ひとつ間違ふとあの人は帰ってばかりだということになる。データで出ているのは、例えば、個別休日は100パーセント取りましょ

うとか、有給はきちんと消化しましょうということについて、男性の場合はほぼ取っているのは六、七割だが、女性は90パーセント以上である。それは、女性の方が時間をきちんと管理できているからだろう。

- 先日、新聞で見たが、ある企業では、女性の育児についての手当がとても厚く、例えば育児をしている女性が5時になるとすぐに帰ってしまう、それがあまりにも周りに配慮せずに当然だというような感じのため、職場がぎくしゃくして、うまくいかなくなった。そこで、もう一度、時間短縮の取扱いを厳しくしたら、帰る時に周りに気を遣って、「今日はこういう事情で帰りますから。」とコミュニケーションを取るようになり、うまくいくようになった。全てきちんと完備して、「どうぞどうぞ、早く帰ってください。」という制度にして、それを行使するのが当然となると、かえって職場がうまく回らない。制度があっても、周りに気を遣ったり、日頃から同僚や部下に自分の仕事の内容を教えて、コミュニケーションを取っておいて初めて早く帰れる環境が生まれて仕事がうまくいくということかと思った。制度があるから当然使うというのでは、やはりカチンとくるものようだ。
- 時間になったら、気を配らずにすぐ帰るといふ人は少ない。接客業なので、時間になったら帰るといふことができない。お互いに様子を見ながら助け合っている。
- ◎ せっかくたくさん女性の女性が採用されてきているので、その人たちをうまく生かすために、若い時から意識付けをしていく、職場環境を整えていく、実際に管理職になって両立している人の姿を見せていくということも考えていきたい。今日いただいた意見を参考にして施策を考えていきたい。

(5) 次回の議題

「刑事裁判における犯罪被害者保護制度について」

(6) 委員長代理の指名

委員長が、委員長代理に野崎弘委員を指名した。

(7) 次回委員会までに退任予定の委員の紹介

杉本直己委員（7月31日付け退任予定）、麻田光広委員（同日付け退任予定）、南部真知子委員（10月31日付け退任予定）、野原神川委員（同日付け退任予定）について紹介があった。

5 次回期日

平成28年2月8日