

松山地方裁判所委員会（第30回）議事概要

1 日時

平成29年10月20日（金）午後3時00分から午後4時30分まで

2 場所

松山地方裁判所大会議室（5階）

3 出席者

（委員） 伊名波宏仁，岩城仁，宇都宮嘉忠，越智やよい，金沢敏郎，
久保井恵子，長井基裕，蜂須賀三紀雄，村上哲司（五十音順）

（事務担当者） 高見民事首席書記官，今井刑事首席書記官，高橋事務局長，
藤野総務課長，神野総務課課長補佐，小井出総務課課長補佐

4 議事（■委員長，□委員，○事務担当者）

（1）松山地方裁判所長挨拶

（2）新任地裁委員挨拶(岩城委員，金沢委員)

（3）女性の登用に向けての取組状況等の説明

藤野総務課長から松山地方裁判所における取組状況等について説明した。

（4）意見交換

■ 女性登用の取組状況についての意見をお願いしたい。

□ 松山地方裁判所の中でキャリア支援をしていることは理解したが，フレックスタイトム等活用された事例は幾つあるか。

○ 平成29年10月現在で，全体の3パーセントの職員がフレックスタイトム制度を活用している。

□ 離職した職員はどれくらいいるか。例えば，妊娠，出産の後や，介護が始まって仕事を続けることが難しくなった職員等はいるか。

○ 離職した職員はいない。

□ 管理職に登用される年齢はどのくらいなのか。

○ 選考試験の受験資格は三十五，六歳からであるが，登用は40代くらいか

らである。

- 裁判所から各役職段階に占める女性の割合についていろいろ紹介いただいたが、これらの年齢層はどれくらいか。
- 30歳代後半くらいからである。
- 女性裁判官の採用が38.5パーセントとあり、実際の割合は20パーセントというのは、採用は多いが結局、辞めているということだと思うが、どういった理由で辞めているのかが大事だと思う。裁判官の転勤等は、実際にどうなっているのか、通勤範囲で配偶者と同居できるような転勤となるよう配慮しているのか。
- 転勤については、配慮に務めてはいるものの、一定の制約は出てくると思うので、お互いに離れた所で勤務することも現実的には起こっている。
- 裁判官は、結局女性が結婚できる相手が限られてくる。結婚したらやっぱり無理だったとなったら辞めていくこととなるのではないか。
- この数字は、昔は採用人数に比してもともと裁判官となった女性が少なかったが、年々増えて大体20パーセントになったのではないかと思う。裁判所データブックでは20パーセントであるが、30期代は女性裁判官の任官者が少なかった。現在は女性裁判官は30パーセント強で増えている。
- 検察庁も同じで、もともと検事に任官した女性が少ないということで、辞めているということではないのではないか。
- 退官した女性裁判官の統計は取っていないと思うが、国の方策として退官した理由を調査しなければならないのではないか。弁護士会も日弁連の役員構成として女性が1人、2人しかいないのはおかしいとして方策を考えており、その辺りのところは積極的にやらざるを得ないと考えている。
- 裁判所の平均的な休暇取得率の数字を見ると、率直な印象としては比較的働きやすいところではないかと思われる。今後介護の点が問題となると考えるが、介護休暇制度は充実しているのかということと、指定職を担えるよう

な女性職員はどれくらいいるのか伺いたい。

ところで、当行では、育児の関係では転居できるか否かがネックとなっている。生活本拠地の近隣の勤務場所への異動という例では、本店に夫が勤め、妻が近郊の支店長として勤務しながら育児をしている例があり、夫の方が妻の職場近くに転居して通勤している。これまでのキャリア形成を見ると、当行では小支店とブロック店があり、ブロック店の支店長は小支店の支店長を経なければ登用されなかったが、小支店長を務める時期が子育て時期と重なるので、最近では、小支店長を経験していなくてもブロック支店長に登用するというような施策をとっている。また、外部機関に出向し、そこで出会った男性と結婚した女性に配慮するような、これまでの慣行と違う人事異動をしている。

- 介護休暇は、フルタイムで勤務していると取得が難しい場合があるが、介護時間等には、勤務時間にフレックスタイムを利用したり、早出又は遅出勤務をしたり、超過勤務制限をかけたりにできる制度があるので、各人の実情に合わせた休暇が取得できるようしている。
- 裁判所では8か月くらいのまとまった長期の介護休暇はないのか。
- 介護休暇は、指定期間内において、家族一人について通算して6か月間を超えない範囲で、それを3回まで分割できる制度がある。
- 介護は仕事をしながら自分だけでしようとすると回らないのでケアマネジャーに依頼したりするが、介護の態勢を整えるためにまとまった休暇を取得できることが大事ではないかと考える。そうでないとやはり耐えられなくなると思い、こういった質問をさせていただいた。
- 報道機関である当社は、アナウンサー8名のうち4名が女性で、そのうち一人が育児をしながら勤務している。記者も8名中1名が女性であり、フレックスタイムを利用し、育児をしながら16時まで勤務している。女性活躍と言われているが、女性管理職は全職員で70名中1名のみとなっている。

全職員70名中20名が女性である。管理職登用は進んでいない状況である。女性アナウンサーとなると県外出身の採用者もあり、なかなか定着しないところもあり、最近では地元出身の女性職員を採用したりしている。今、働き方改革ともいわれており、育児休暇等は半年くらいは休暇が取れるようにしている。

■ 採用段階での割合はどうか。

- 報道関係では女性はアナウンサーで受験することが多く、6対4くらいで女性が多いが、総合職となると7対3くらいで男性職員が多い。
- 愛媛県の特定事業主行動計画では、県は県立病院の看護師を除いた新規採用女性職員は、平成28年度が39.9パーセント、同27年度が35.1パーセントなので、同28年度は上がっており、目標の40パーセントに近づいている。係長以上の管理職員では、平成28年度は12.2パーセント、同29年度が12.8パーセントと若干上がっている。目標数値は20パーセントであり、介護休暇、育児休暇は国に倣って導入しているところである。
- 私は今、人事委員会の委員長をしているが、愛媛県職員全体では、男性職員が61.8%、女性職員が38パーセントくらいで、採用について見ても行政職では女性が少し多くなったかなという印象である。
- 愛媛県では、休職している女性にテレワークのシステムを用意して、職場復帰の6か月前くらいから県の仕事が今どうなっているかを見せるなど、リハビリ期間を職場復帰前に前倒しで設定したり、介護や育児休暇中の職員が希望すればテレワークによる勤務ができるシステムを作るような設計を立てているところである。
- 報道機関である当社では、正社員の女性の割合は約24パーセントで、副部長以上の女性の割合は約14パーセント、また、部長以上となると、約12パーセントといった数字となっている。採用に関しては近年女性の割合が5割を超えることがある。

弊社は育児休業、介護休業制度があり、育児休業では、子供が満2歳に達するまで取得できる。編集局では、4人が育児休業を取っている。復帰した職員に対しては、復帰後も子育ては続くので柔軟に対応している。次の子供ができた時には更に2歳に達するまで休業するケースがある。

ところで、育児休業を取得した際に後の業務の手当をどうするかについて伺いたい。弊社では、育児休業をした職員の後に増員をすることはなかなか難しいので、在籍している職員でカバーしているところであるが、裁判所のケースを教えていただきたい。

- 代替要員や、臨時的職員を採用したり、タイミングが合えば、新規に職員を採用するなどして対応している。
- 子供が2歳に達するまで、育児休業を取得した部署に、誰か補充で就くことはないのか。
- 記者職は専門職であり、代替要員がすぐに見つかる状況にないため、現在のところは他の職員がカバーしている。
- 当行では、これまで女性管理職に登用されていた職員は、結婚していても子供がいなかったり、独身であったりしたが、最近では、育児をしながら登用されている女性が増えてきている。その背景には、先ほど申し上げた人事上の配慮の面があると考えている。また、女性職員が増え始めているのは、情報セキュリティに関する問題があるので限定はされるが、在宅でも勤務できるような取組が試行的に開始されていることもある。
- 育児休暇を取得した際に、代替要員を確保することが難しいと聞いているが、その確保は絶対に必要だと思う。育児休暇を取得しているが、その後また、必ず帰ろうと思える職場であれば、それまでに培ったものを生かせるが、代わり的人がいらないから辞めてしまうというところに大変なロスが生じているのではないかと考える。また、40代、50代の管理職層には介護の問題が出てくると思うが、男性も含めて、介護がスタートした段階で今までと

同じようにその職場に勤務できなくなった時に、会社や職場が手を差し伸べてくれなければ、離職をしていく職員が出てくる。介護というのは、妻が全部見てくれるというものではなくて、ある日突然にふりかかってくるものということを経営職も意識して、介護が必要となっても働き続けられる取組に急いで着手しておく時期にあるのではないかと考えている。男性がそういう意識を持って取り組んだ職場は、女性がもっと働きやすくなるのではないかと。経営職となった男性が介護のために辞めていくというのは、とても大きなロスだと思う。これからは介護離職を防ぐための取組をどう進めていくかが一番大きな問題になっていくのではないかと考える。

当職は、県内での講演やセミナーを実施しており、各市町の職員と一緒に、今皆さんが考えているような経営職としてどうあるべきかとか、ワークライフバランス、退職者をゼロにしていく方法など検討している。また、知事も1月に「援ボス宣言」という上司である者は、自分自身のワークライフバランスももちろんそうだが、部下のワークライフバランスが成り立つように配慮をしながら、組織の力を上げていかなければならないとする宣言をし、県内全体の各市町も宣言をして取り組んでいるところである。そして、その方法や問題点をお互いに話し合おうということなので、出前で40分から50分くらいで講演や面会等に出掛けている。

- 検察庁の取組状況は基本的には裁判所と同じ状況と思われるが、捜査をしていることもあり、こういった意識は裁判所よりかなり遅れている時期が長かったのではないかと考える。今、働き方改革ということで、意識改革といった面では啓発的な研修を進めている。女性の登用という面でも全体の採用率は検察庁も高くなってきているところであるが、松山地方検察庁では、検察官は検事正、次席、検察官の合計26名のうち、女性は2名で、家庭のある職員は都会近郊にいる人が多く、転勤は難しい感じである。代用職員については、以前、他庁にいたときは、女性が結構多く、同時に5人くらい出産休

暇や育児休暇が重なって、周囲の男性職員でカバーしたが、相当大変だった印象があり、その辺りは難しい問題だと率直に自覚しているし、今後、整備していく必要があると思う。

■ その他庁には検察官は全体で何人くらいいたのか。

□ 二、三十人くらいではないかと思う。

□ 検察官は、どういった方と結婚しているのか。

□ 検察官同士、裁判官、弁護士、事務官、書記官や一般の会社員もいる。児童虐待や性的被害とかの関係では女性の活躍の場が広がっているのも、より働きやすい環境にして活躍してもらいたいと思っている。

簡易裁判所判事は、検察庁では副検事に相当するものと思っているが、裁判所の統計上では、簡易裁判所判事の女性割合は相当に低いように見える。この点について裁判所として何か対策を立てているのかが気になった。検察庁でも副検事の中で女性が占める割合が相当に少なく、裁判所の統計の数字を見ると検察庁よりは良いので取組をされているのであれば参考にしたいと思った次第である。

□ 日弁連では、2008年に男女共同参画基本大綱を定め、女性副会長、理事、各委員の委員長における女性の割合を増やそうと取り組んでいるが、実現できていない。各地の弁護士会の会長を女性にお願いしても、大体男性が出てくることになることが多いし、日弁連の副会長は1年間、東京で仕事をしなければならなくなり、女性は家庭との両立で難しくなる。そこで、特別枠を2名ほど作り、給与を日弁連から副会長に50万円支給しているところ、女性はそれに20万円プラスする。また、出身の単位弁護士会からも支給される分も含め、総額100万円くらい支給されることになると思うが、そういった取組をして、都会からではなく、地方からも理事者となる女性弁護士を増やそうと考えられており、今度の臨時総会で審議されることになっている。ちなみに私の事務所の弁護士は、女性が2名で男性が3名であるが、

今年末に女性が1名増える予定である。また女性弁護士に子供が生まれるとどうするかということが問題となるので、さらに、女性弁護士を採用していくことを考えている。

- 支部の裁判官が短期の育児休暇を取得した際には、本庁の裁判官がてん補をした。短期の育児休暇であれば、このように他の裁判官がフォローすることによってカバーできている。女性裁判官の場合は1年から2年の育休を取得することが多いが、その場合は、裁判官の異動によって欠員を補充するなどしている。一般職では家庭裁判所調査官が育休等を取得する際、元調査官を代替要員として配属している。それでも育休取得が重なってしまうと大変な状況になる場合もあるが、何とかこういったシステムで回っている状態である。
- 裁判官の場合、育休を取得する前の事件の配てんはどうしているのか。
- 部内で調整をして、当該裁判官の配てんを事実上減らしたり、弁論終結をするタイミングにかかる事件は、他の裁判官が引き継いだりしていた。後任の裁判官が着任する時には、混乱が生じないように、部の中で調整している。
- ところで、家庭裁判所調査官は85.7パーセントが女性であり、男性職員と女性職員との割合に偏りが無い方が良いと思うが、その点はどうか。
- 採用段階で特に女性を優遇していることはなく、公正に試験をしている結果こういう状況になっているといったところではあるが、確かに性別の偏りがあるのは好ましくないことであるので、均等に応募してもらうよう男性にも女性にも働き掛けをしている。裁判所はもともと女性の応募が多いところであるが、男性職員を増やしていかなければいけない。女性の方にアピールしつつ、男性の方にも応募してもらえるよう採用活動をしているが、まだ、家庭裁判所調査官については、成果があまり見えていない現状がある。
- 一般的な話として管理職になりたい人が減っているという話をよく聞きますが、その辺りはどうか。

- 女性活躍推進のロールモデルとなる人がいない。自分の先輩に同じような経験をし、先例となるような女性職員がいないということが一つだと思うが、制度や運用の枠組みを踏まえたり、設置したりすることを進めていき、一人登用すれば後に続いていくものなのかなとは思っている。
- 先ほど、年齢を気にしていたのは、どの時点で管理職を勧められているのか、入社したらできるだけ早い時期にチャレンジさせて、いろいろな体験をして仕事の面白さを知ることによって、今、自分のやれる仕事がいかに社会のために役立っているのかということ認識させたり、誇りを持てるような仕事を若いうちに、特に女性の場合は男性よりも先に経験させて、妊娠、出産という状況に入ったとしても絶対にここで復帰したいという思いで出産休暇に入れるようにしておかないと、そこで辞めてしまったりする。若い時にチャレンジするというのが女性の育て方だと思う。最近第2子誕生と重なったりして、復帰する時期が遅いので、三十六、七歳が勝負だと思う。この仕事が面白い、自分がやりたいと思っていたら、管理職に挑戦していくのだろうか、今までは育休を取得して、皆に申し訳ない、自分はお荷物だといった意識があったのではないかと思う。また、男性管理職の方も、女性に対して配慮しなければならないことがあったり、一方でどうせ辞めるかもしれないという思いがあったりしたことから、声かけ一つでも男性部下職員に対するものと女性部下職員に対するものとは違うというようなデータも出ている。今、管理職は男性が主流であるが、その男性がいかに女性を育てるか、そういった力を男性上司につけてほしいと思う。
- 管理職登用については、各職員のキャリアをどう生かしていくのかということを考え、その道筋をどうつけていくのかが必要となるが、そういう点で弊社は足りないのではないかと考えている。
- アナウンサーは、管理職になると、なかなかテレビに出る機会も少なくなる。そういう意味では現場でバリバリ働いて管理職になるのを躊躇する職員

がいることは間違いない。また、報道以外の部署で見ると、女性職員が全体で70人中20人くらいしかいないほか、派遣職員も多く、独身の女性が多い中、遠慮しているのかなというところがあったり、出産して仕事を辞める職員もおり、なかなか自ら進んで管理職になろうとする女性が少ないのが現状である。取組などはまだなされておらず、1名だけ女性管理職がいるが、制度的なものや対策的なものはない。

- 県に女性の課長補佐がいる。その部署は栄養士や歯科衛生士等の女性の専門職が課の半分以上を占めるような職場であったが、そういった職場にいるときに我々管理職が女性に声かけをしたりして、遠慮しているのか否かや、能力があるか否かを、なるべく公平に見極めるようにしていた。最近の若い人は上にあがりたと言わないが、男性、女性にかかわらず、この職員はできるなと思ったら平等に上にあげてくださいという上申書を書いたりして、第三者から見ても有能な人物を部長や課長が見極めて引き上げていた。職場の中でコミュニケーションをとって、能力のある職員を引き上げられる人がどれだけいるかが重要であり、ポンプのように女性を引き上げていく職場が必要だと思う。

■ 検察庁はどうか。

- ロールモデルという意味では首席捜査官が女性で、四国では初めてのケースであり、存在も大きいのではないかと思う。30歳代の女性は多くいるが、今後役職につくとか、副検事になろうと考えるとき、やはり家庭の事情が影響してくるので、その辺をいかにするかについて、個別に対応しているところではある。しかし、決して管理職に本当になりたくない職員ばかりではないと思っている。昇進の意向を表に出さない人が多いのではないかと思うが、実際、お願いすればきちっと仕事をするし、内心ではそういう責任のある仕事をしたいと思っているのではないかと思う。

■ 裁判所はどうか。

- 管理職が一般職員からどう見えているかというところであるが、どうしても負担感から管理職になるのを躊躇してしまっているのではないかと思う。管理職になると、書記官事務に加えて業務管理面等、本来の仕事にプラスアルファしての業務をしなければならない。課題として、管理職の仕事がいかに魅力のあるものであるかという点をアピールしていく必要があるが、それが十分にできていないのが現状である。
- 松山地裁の女性職員で一番上の地位の官職は何か。
- 次席書記官である。
- 女性の裁判官で、こうしてほしかったとか不満等はなかったのか。
- 同期の裁判官を見ていると、子供がいる夫婦が高等裁判所をまたいで異動するときには、例えば大阪と岡山辺りの勤務となるなど、できる範囲で配慮はされているように感じられる。ただ、最近は男性の裁判官でも、子供を転校させるのは難しいということで、家族と離れてしまうことが多いので、異動は女性に限った問題ではないように感じている。

(5) 次回期日について

平成30年4月18日午後3時

(6) 次回テーマについて

「裁判員裁判の近時の運用について」 (仮題)