

平成29年度宮崎地方・家庭裁判所委員会（第2回）における議事概要

- 1 開催日時 平成29年11月17日（金）午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 場 所 宮崎地方・家庭裁判所大会議室
- 3 出席者（委員別，50音順）
 - （地裁委員） 赤木幸子（家裁委員兼務），海野由憲（家裁委員兼務），新名博徳，西山昌彦（家裁委員兼務），藤田光代，二見教隆，山之内紀行（家裁委員兼務），渡辺吏（家裁委員兼務）
 - （家裁委員） 川瀬隆千，新宮智之，松田公利，三好泰廣
 - （列席者） 地家裁事務局長，民事首席書記官，刑事首席書記官，首席家庭裁判所調査官，家裁首席書記官
 - （庶務担当者） 地裁総務課長，家裁総務課長
- 4 議事（□：委員長，△：学識経験者，◎法曹委員，◇：裁判所）
 - ・裁判所の担当者において「裁判所における働き方改革」に関する説明を行った。
 - ・一部の委員が，職場の働き方改革への取組状況等を紹介した。
 - ・意見交換
 - 裁判所における制度的な手当は，ひととおり整っているところ，女性職員の管理職への登用は進んでいない。女性職員のキャリア形成への意欲向上や中間管理職の仕事の在り方などの視点から，各職場における女性職員の管理職への登用に焦点を当てて意見交換をしたい。
 - △ 私の大学に通う女子学生に聞くと，かなりの人が昇進したいという気持ちがあるようである。先程，女性職員が管理職の仕事に魅力を感じないという説明があったが，その点についてどのような分析をしているのか。また，管理職員にはより一層のサポートが必要かと思われるが，裁判所において，どのようなサポート態勢を執っているのか。
 - 管理職がどのような仕事をしているのか部下職員には分からない状況にあるのではないか。管理職が，部下職員に対し，管理職になったら何がいいのか，やりがいは何なのかを伝え，その職員を育てて，その職員が管理職となってまた次の世代へ伝え，教えていく必要があると思われる。裁判所における中間管理職を中心としたサポート態勢については，サポートの必要性を意識し，検討を始めた段階である。
 - ◎ 「働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて明確なメッセージを継続的に発出する。」という説明があったが，「これまでの価値観」とはどのようなものか。また，どのようなメッセージを発出するのか。これらを明確にしないと方向性が定まらないのではないか。仕事に魅力を感じるかどうかは男女一緒であるので，家事や育児の負担が女性職員のキャリア意識の醸成に影響しているのではないか。その負担の平等化を図らないといけないのではないか。
 - 「これまでの価値観」とは，長時間労働を当然とする価値観ということと考えており，これを変えていくということが伝えるべきメッセージとなる。また，家事や育児の負担について，すぐに男女平等を実現するのは，難しいと感じているが，裁判所の男性職員の中には，育児のためにフレックスタイムを利用している者もいる。

- △ 女性職員が管理職を目指すに当たり、上司が、男性職員の育児へのサポートの重要性を認めていないとうまくいかないことから、私の会社では、上司を始めとする取り巻く職員の意識を変えるための働きかけを行い、環境の整備を進めている。また、時短勤務を採用して、女性職員が育児をしながら働くことができやすくなり、女性職員のキャリア形成のために、女性職員のための委員会を設置して、アイデア等を検討・提案してもらっている。
- ◎ 裁判所の仕事に男女の差は特にないが、それでも管理職選考試験を受ける女性職員は少ない。管理職は男性がするものといった価値観が根強い一方、女性職員自身にも、育児休暇等で休むと職場に迷惑をかけるという気持ちなどから遠慮してしまう部分があるのではないかと考えている。また、育児休暇等を取りにくい雰囲気職場があると、試験を受けることに対して消極になったりもするのではないかと。座談会などを実施して、地道に、中間管理職の魅力や育児等があったとしても管理職として働くことに支障はないことをアナウンスする必要がある。職場において出産に理解があったり、育児休暇等から復帰する際のポストが分かっていたりすることも大切ではないか。性別を超えて議論し、意識の改革を進めて行く必要がある。
- △ 管理職になると、仕事が増えるのに手当の関係で給料は減るからなりたくないという職員が女性に限らず多いのが現状である。女性の管理職を増やす必要性を感じているところ、女性のキャリア形成として、各種事業で活用できる女性視点のアイデアを検討するため、有志の女性に集まってもらって検討会を実施した。そこから実際に、全国的にブランディングすることになったものもある。一方、一度管理職員になった女性が一般職に戻りたいと願う事例もあり、そういった事例を出さないための見極めも大事だと感じている。
- △ 意識の改革よりも、定員を増やして人手不足を解消し、ゆとりをもって仕事ができるようにしたり、代替りの職員を速やかに確保できるようにしたりする環境を整える方がよいのではないかと。
- △ 私の職場では、基本的に、年1回全国的に異動するところ、定員よりも若干多い人員を確保し、異動時に育児休暇等で長期不在のところに配置するなどして、職場へのフォローや家庭の事情への配慮をしながら女性職員の管理職への登用を進めている。また、出産によって人事評価が下がらないような配慮もしている。
- △ 地域の奉仕活動や個人の趣味をはじめ、育児・家事自体もひとつの価値観として組織が認め、上司もそれらに率先して取り組んで、働く上で多様な価値観が求められているという意識へ変えていくことが必要ではないか。色々な実生活の体験が、仕事の引き出しを増やしたり、様々な問題に対応できるようになったりする効果も期待できるのではないかと。
- △ 育児休暇で休んでいる職員の仕事を職場内で分担することになったが、自分にはメリットがないと言って不満を述べる職員がいた。育児休暇中の職員の仕事を負担することによって、間接的ではあるが将来の社会貢献につながっていることを教示し、その職員の意識を変えるよう努めたことがあった。
- ◎ 管理職が育児休暇等を取得した場合に残された職員にどのようなメリット・デメリットがあるのかを伝える必要があるのではないかと。また、育児休暇等から復帰した後

の人事評価や人員配置などに不公平感を持たない職場づくりをする必要もあるのではないかと。意識の改革を進めるに当たっては、どれだけ具体化して伝えることができるかが大事である。

△ 育児等がキャリア形成の障害となるという意識を変え、育児等によって何らかのプラスが生み出されるという発想へ転換する必要がある。また、管理職の成果等をいわゆる「見える化」してはどうか。サポートをする側にとっても、成果物がはっきりしてサポートしやすいのではないかと。

◎ 上司等が日頃から適正な教育をして現状に対する疑問に気付かせるとともに疑問解消における管理職員の役割を認識させ、管理職選考試験を受ける方向へ導く必要があるのではないかと。

□ 意見交換を通じて、従前の職場モデルと管理職モデルに対する発想を変える必要があると感じた。今後とも検討を進めていきたい。

5 次回予定

- ・委員長：次回のテーマについて意見等はあるか。意見等がなければ、「家庭裁判所における子どもを巡る紛争について（仮題）」を議題とすることはいかがか。
- ・全員：了承
- ・次回委員会：平成30年5月18日（金）午後1時30分