

第 2 1 回津地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成 2 5 年 7 月 3 日 (水) 午後 1 時 3 0 分 ~ 午後 4 時

2 開催場所

津地方裁判所 B 館 4 階大会議室

3 出席

【委員】

青木幸男委員，岩井隆義委員，植山和美委員，鏡康男委員，木村夏美委員，柴田真委員，中村定夫委員，廣瀬和子委員，藤山雅行委員長，別所志津子委員，山田史生委員

(五十音順)

【事務担当者】

民事首席書記官，刑事首席書記官，民事訟廷管理官，事務局長，事務局次長，総務課長，総務課課長補佐

4 議事

- (1) 新任委員の紹介，委員長の互選，委員長代理の指名
- (2) 所長あいさつ
- (3) テーマ「裁判所における女性職員の管理職への登用拡大」についての概要説明
- (4) 意見交換の要旨

【委員長，委員】

女性を管理職に登用するには係長職などのステップを踏ませて育成していくことが大事だと思う。県は休暇制度などが整備され働きやすい環境にあり，女性が管理職になっていくうえでも恵まれていると思う。男性にももっと育児休暇を取得してもらおうという動きもある。

昔は女性というと庶務や経理部門などへの配置が多かったが、本人のやる気次第で活躍する場が広がってきたという印象がある。ただ、女性が配置される部門がある程度決まっているというところはまだまだあると思う。女性の特性を活かすことができる職種もあると思うが、個々に得意とする分野があれば、そこに配置されることが一番望ましい。女性の管理職数を増やすということにこだわらず、なぜ女性を登用するのかということを考えておかなければならないと思う。親しみやすい、利用しやすい裁判所にすることが目的であると思うが、改めて裁判所ではなぜ女性の管理職への登用を拡大するのか確認したい。

女性の能力を活かすための取組なので、女性が能力に応じた部署に配置されるように努力しているところであるが、能力がある女性職員について、何とか広く昇任の機会を与えられないかということが課題になっている。裁判所には、男女問わず多くの方が来庁するので、それぞれの職員の持ち味を活かした対応をするためにも、管理職には女性も入って、よりよい雰囲気作りをしていってほしいと考えている。

検察官の仕事は、事件が発生すれば自分でコントロールできるものではないし、凄惨な現場を見ることもあるのでストレスが多い職場でもある。立会検察官とペアを組む検察事務官もそういった状況にさらされるので、検察庁は、女性にとっては裁判所や県などに比べて厳しい職場であると言えるが、現在、女性職員を増やしている状況にはある。しかし、新規採用職員については女性の割合が増えてきているものの、管理職に登用されている女性職員は、裁判所に比べまだまだ少ないのが現状である。

職員を管理職に登用する組織的な取組はなされているか。

検察事務官の管理職への登用について、検察庁では昇任試験は実施しておらず、勤務成績等によって登用しているが、本人が家庭の事情などで拒否すれば登用することはない。しかし、男性の検事や検察事務官も育児休業を取

得し始めており，こういったことも女性の就労をより活発にし，サポートする取組の一つになるのではないかと思う。

県では管理職登用のための試験はあるか。

県の行政職では，管理職登用のための試験はない。業務実績を評価し，人事異動時に本人の意向を確認する。

当社はスーパーマーケットで，パートも含めた従業員全体では女性の方が多いが，正社員に限ると男性が多くなる。女性の登用計画そのものとしては存在しないが，社内では人材開発委員会というものを設置し，将来会社の核になっていく若い人をピックアップして研修メンバーに入れている。その中には女性も含まれ，女性の登用も視野に入れた育成をしている。

社内には資格試験制度があり，毎年試験を実施している。資格と職位とは別であるが，資格を取っていないとそれにふさわしい職位には上がらない。ただ，資格があっても必ずしもそれに見合う職位があるわけではなく，資格だけでなく勤務状況ややる気等も見た上で登用している。女性の中でも，やる気のある人はどんどん試験を受けており，実力があれば登用もしている。また，女性管理職登用の数値目標もある。

女性にとって働きやすい職場環境を作り，それを支援する方策として，制度面では育児休業や介護休暇は法定の基準を上回る規定を設けており，男性の育児休業取得者もまだまだ少ないが増えてきてはいる。また，復職制度を取り入れており，いったん辞めても，事前に登録した上で，3年以内であれば正社員として復帰できる支援制度を設けている。この制度は，配偶者の転勤，育児，留学，介護，病気療養などの事情がある社員に利用されている。

また，当社では，一定地域の転勤に限定される社員と，その限定のない社員という枠組みがあり，昇進や給与などに違いが出る。ただし，5年ごとに見直しができるので，例えば家庭事情などに変化があったら変更をすることもできる。

なお、管理職ではないが、それより少し下のクラスの職位には女性の数が増えてきているので、そういったところからすると、自然と女性の管理職の数も増えてくるのではないかと思う。

以前銀行に勤めていたが、私が若かったころは考課次第で登用がされていた。今は資格制度になっており、節目で試験が実施されている。総合職と一般職という枠組みがあり、一般職は勤務エリアの条件付きで、昇進も限定される。銀行の場合、女性は結婚や育児で退職する人が多く、最終的に管理職まで登りつめる人は少ない。仕事はハードになってきており、何時に退社できるか分からないような状況で踏ん切りがつかないのだと思う。制度としては、育児休業や短時間勤務制度が整備され、結婚や出産により退職しても5年以内であれば退職した当時の資格で復職できるという育児再雇用制度もある。

当団体は小規模な財団法人で、女性職員が多く、課長職は女性である。経験を積んだ人が少なかったため、最初は係長職的なポストを作って、育成した上で課長ポストに登用した。ただ、登用に当たっては十分な説得が必要で、不安な面があるのでそれを十分助けていくというのが条件だった。実際にやってみると、非常によくでき、やりがいをもって働いておられるので、思い切ってやる必要があると思う。職務内容として県内の外国人の生活支援が目的なので、そういう面できめ細やかな女性の方が向いている。能力はあるので、やる気にさえなってくれたら十分できるが、仕事内容として本人に向いていないものを無理にさせるのは難しいと思う。

当社は主に食品の製造を行う中小企業であるが、女性の管理職は少ない。女性の登用計画があり、何とか女性管理職の人数を増やしたいと考えているところであるが、なかなか応募してもらえない。当社では、30歳の時点で総合職か一般職かを選ぶことができ、総合職は遠方への転勤もあるが、一般職であれば地元にいることができる。男性は総合職に挑戦してくれるが、女

性はなかなか挑戦してくれない。登用は本人次第で強制はできないので、本人と話し合ってみないかと勧めたりもしているが、なかなか難しい。

通信社は長時間労働の職場であるが、昔に比べ今は女性が増えてきている。現在女性の管理職が非常に少ないのは、当初女性の記者職の採用が少なかったからで、昨今女性の採用が増えていることから、長期的にみると女性の管理職は増えていくと思う。また、全国転勤があることから、結婚などを契機に退職するというケースが多かったが、現在は仕事と子育てとの両立支援に力を入れていて、女性が結婚、出産をしても職場復帰できるようにしていくための両立支援室ができています。昇任試験はなく、その代わりに成果についての考課が実施され、考課に基づく昇進のルールはある程度決まっているが、能力が高い女性社員が多いので、そのまま勤務を続けていけば、長期的に見ると女性の管理職の割合は増えていくと思う。

裁判所でも女性管理職のロールモデルになる人がいると思うが、「あの人は特別だから。」と思わせるような状況を作らないことが一番大事だと思う。「こんなふうにしていけばあんなふうになれる。」という、先を見通せる環境を作っていくことが必要である。また、国が主導して何年までに女性管理職の数値目標を達成する、という話が出ているが、そういったノルマを達成するために女性管理職を増やしていくのではなく、そもそもなぜ女性の管理職が必要なのかというところが重要である。裁判所においては、利用しやすい、親しみやすい裁判所のために女性を登用していくということが当然背景にあると思うが、女性の登用そのものについては、少子高齢化や人口減少により経済発展が行き詰まるので、女性の能力を眠らせていては社会や国の維持ができない、という考え方もあると思う。そういったことを考えると、環境を整え、女性職員のモチベーションを高める工夫をするだけでなく、それらをシステムとして定着させる必要があると思う。

女性を管理職にしたいということであれば、採用時の女性の数を増やし、

その女性に働き続けてもらうことが必要だと思う。裁判所は女性が多く、公務員ということもあるので育児休業なども比較的取得しやすいと思うが、女性の割合が少ないと、制度があっても利用しづらい状況があるかもしれないので、誰でも気軽に利用できる制度にしていくことが必要である。制度を利用しやすい雰囲気を作りましょう、と言ってもなかなか難しいので、職場の構成として女性が増えていくことが重要であると思う。

女性管理職のロールモデルがいると良い。数少ない中で昇進していくのは孤独で大変なことで、相談できる環境が必要である。無理をせずにやっていけるのが一番良いことだと思う。得意な分野で采配をとるというのはやりがいがあることである。やりがいをもって仕事ができ、互いに支えあっていくというのが生き生きした職場だと思う。

男女差のない職場ということで公務員になる女性は多いと思う。男性は比較的すんなりとモチベーションが上がって昇進していくが、女性が男性以上に頑張らないと昇進できないというモデルは作らないでほしい。がむしゃらにやらなくても男性と同じように昇進していけるというのが、理想とする男女の性差のない職場環境であるので、そのイメージを大切にしてもらいたい。

「あんなに頑張らなければならないのであれば、私は降りる。」というような状況を作らないようにしてもらいたい。そういうことで尻込みをしてしまうことはあると思う。

小さな企業などでは、人材の補充ができないので長期の休暇が認められないといった風土があったりもするが、公務員はある程度余裕があると思うので、女性登用の定着に向けた取組を一層進めていけると思う。

(5) 次回意見交換のテーマ

裁判所における人材育成

(6) 次回期日

平成26年1月28日(火)午後1時30分～午後4時