

第37回地方裁判所委員会及び第37回家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和5年2月27日（月）午後1時30分から午後3時まで

2 場所

鹿児島地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

（地裁委員）浜本章子（委員長）、桂木正樹、河野総史、川畑憲司、郡山尚子、
下前原章子、中根総子、中村啓子、西木場洋子、馬場竹彦、前田忠
倫、餅原尚子

（家裁委員）浜本章子（委員長）、池田由實、上山幸正、梅垣晃一、岡本明浩、
河野航平、諏訪原裕子、早山眞一郎、平川順一朗、福田聖人、前野
明子、松屋裕子

（敬称略、五十音順）

4 議事

別紙のとおり

(別紙)

1 「女性職員の活躍推進に向けた現状と課題について」

鹿児島地方裁判所事務局総務課長 佐伯 憲一

鹿児島地方裁判所事務局総務課課長補佐 有村 翼

2 質疑応答、意見交換 (□委員長、○学識経験者、◎法曹委員、◇裁判所)

□ 本日のテーマについての御質問や皆様の所属機関・団体における女性職員登用、活躍推進についての取組を御紹介いただきたい。

○ ワークライフバランスの取組の説明の中で、有給休暇を8割、年間16日以上
の取得を目標としているとあったが、現状はどのくらい取得しているのか。

◇ 令和4年度は平均16日以上取得できている。年次休暇20日のうち16日な
ので、8割以上となる。

○ 女性職員のうち、実際、管理職として働きたいと希望している職員の割合はど
の程度か。

◇ 女性職員を対象とした管理職希望のアンケート等を実施していないため、割合
は不明である。昨年度、管理職試験を受けた女性職員は2人であった。

○ その数は他の裁判所と比較して多いのか。

◇ 他の裁判所のデータを持ち合わせていないため、比較することはできないが、
今年度の鹿児島での管理職試験受験者は男女合わせて11人であり、令和以降
は、おおむね毎年この程度で推移している。

○ 女性職員が本当に管理職になりたいのか、あるいは、なぜなりたいたと思わない
のか、アンケートを実施されてはいかがか。

○ 女性職員が辞めていく理由はどのようなものが多いのか。

◇ 現状として女性職員が定年前に辞めているという状況にない。

□ 採用者に占める女性の割合が68%なのに、職員全体に占める女性の割合が4
0%であるため、一定数の女性が採用後退職しているように受け取られたかもし
れないが、この数値は、以前に比べて最近の採用者の女性の割合は増えているが、

職員数全体としてみるとまだ男性職員が占める割合が多いことを示している。現在は女性が増えており、結婚や出産と仕事を両立する制度が充実しているため、女性職員の離職率はかなり低い。現在の採用状況が続けば、職員全体の男女比も女性の割合が増えることになると思われる。

- 現在の裁判所における家庭と仕事との両立支援制度は、いつから始まったものなのか。
- 裁判官以外の一般職員の育児休業制度は、かなり前からあった。裁判所では育児休業は最長で3年間取得でき、女性職員の取得率は100%である。今は男性職員にも積極的に育児休業を取得するよう推奨している。
- 民間の一般事業所と比較すると、育児休業の期間も長く設定されており、取得率もかなり高いと思う。
- 各委員の所属団体で、このような効果的な制度がある、あるいは、このような点で工夫している等、御紹介していただくことはできるか。
- 当社では、昨年11月に県から女性活躍推進優良企業として表彰された。私も職場でキャリアアドバイザーをしており、女性活躍のための第二次行動計画を行っているところだが、当社全体で女性管理職は13人であり、目標率には届いていない。女性管理職を増やすため、まず本人たちにその意識を持ってもらえるよう取り組んでいる。その一環として、管理職手前の40代の女性20人を対象として研修を行った。研修を行ったことで参加者の横のつながりができ、皆で話中でなぜ管理職になることができないかという話題になり、子育てや介護の話は出るものの、一つずつ聞くうちに解決への道筋が見えてくる事柄も出てきた。研修に参加した職員に対して「あなたは管理職候補である。」という意識付けを行うと、研修の最後には管理職になった後のビジョンを持ってもらえるようになった。

当社での問題点は、勤続年数における男女差である。その原因としては、結婚後に夫が異動となった場合、女性職員が退職して夫の異動先に付いていき、子育

てが終わった頃に再雇用しているという状況がある。

鹿児島では、他県と比べジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスを感じる人が多い。一定の年代以上になると特に多いと思う。

□ 管理職手前の方を集めて、なぜ管理職にならないのか、それぞれの事情を聴き、その結果として一つずつクリアできていくというのは印象的である。そのような研修は男女とも対象としているのか。

○ 男性職員は対象ではない。研修の際は、私が各人から事情等を聴いている。本社だけでなく、当社の出先でも女性職員の面談を行っている。

◎ 裁判所はジェンダー上の問題が少なく、フラットな職場であると感じている。日弁連でも副会長などはクォータ制を採っている。役職の母数を増やし、まず女性にやってもらうことが早道だと思う。クォータ制にも賛否はあるだろうが、やってみる意味はある。女性職員の活躍が進まないのは、モチベーションの問題もあるのではないか。管理職の仕事にどう取り組むかに意識を向ければ、やる気のある職員はなろうと思うのではないか。

ただし、出世して責任を負いたくないという層も一定程度いるので、難しいところではある。裁判所の特定事業主行動計画を見ると、年1回のフォローアップなども行われるようだが、今は裁判所の仕事自体も大きく変わる時期でもあり、フォローアップをもっと頻繁に実施した方が効果が出るのではないかと思う。

○ いただいた資料を拝見して、裁判所は、一般企業に比べ女性職員活躍に向けた対策は進んでいると感じた。当社の現状を紹介すると、女性職員の割合は、係長職では40%、専門職を含む課長職は23%である。ただし、役職が付く課長・課長代理は18~19%である。

採用者の6~7割が女性だが、ある程度上の年代では女性は結婚により退職する状況であったため、女性がいない層があり、そのような層では女性役員もいない。しかし、採用者のうち女性が多くなる層から下の世代では、女性役員が今後増えてくると期待している。

何か一つ手を打てば状況が改善するというものではないが、以前は、昇格に必要な研修も上司から男性のみに声を掛けていたが、今はそうではない。昔は、男性から女性への声掛けは、女性の状況を考慮して昇進や出張の話をするのを遠慮していた。しかし、女性が事情により断ったとしても、来年はその事情が変わって昇進や出張に意欲的になるかもしれない。

役職への推薦に当たっては、人事が面談して抱負を聞くとともに、不安に感じていることも聞き取るが、その際、自信が無いといった声があったとしても、人事から当人の良いところを伝えている。何かに取り組むとき、男性は6割自信があればやると言うが、女性は8割自信がないとやると言わないという研究結果もある。女性職員に対し、あなたは大丈夫だと自信をつけさせてあげることが大切であると思う。

- 県や市の自治体の状況はいかがか。
- 県全体の状況は把握していない。個人的な感想になるが、裁判所は県よりも女性職員の割合が高いと思う一方、管理職における女性の割合は低いと感じた。女性管理職としてのロールモデルがいると心強い。裁判所でもそのような内容の発信を行っているとのことではあるが、必要なことであると思う。

裁判所では女性職員の育児休業制度の取得率が100%とのことであるが、男性の場合は何%なのか。裁判所の職場全体として、育児休業が取りやすい職場なのか、職場の雰囲気はどうか、気になっている。

- ◇ 男性職員は母数が不明なため、何%とお答えすることはできないが、昨年の育児休業取得者は1人である。配偶者出産休暇制度は対象者全員が5日以上取得している。
- 男性職員の育児休業の取得率が低いと感じており、増やしていきたいと考えているが、県の状況はどうか。
- 裁判所と同じように、女性は100%だが、男性の取得は、まだまだである。これからもっと増やしていきたい。男女問わず働きやすい職場、男女共同で育児

に取り組む姿勢が大切だと思っている。

- 裁判所は制度が良く整えられていて、あとは意識改革のみというところではないか。

当社では、女性管理職の必要性への意識が低いと常々感じている。職員は、女性よりも男性の方が優しいため、上司には男性の方が良いと思っており、特に女性職員が多い部署ほどそのような傾向がある。上司が女性であると何が良いのかという明確なビジョンが無いと、役職に就くことを自分のこととして考えられないし、役職に就いた自分を思い描くこともできない。若い頃から管理職候補であるという意識付けをしながら、時には悩みを聴きながら、なぜ女性の管理職が必要なのかというビジョンを男女問わず持ってもらうことが大切なのだと感じている。

今でも、私が課長になったときに周りから「すごいね。」と言われたこと、また、私が関西出身のため感じることもなのかもしれないが、何か意見を述べたときに口答えだと言われたことが、強く印象に残っている。上司が男性ばかりの職場ではセクハラやパワハラは無くならないし、仕事を辞めることなく女性が働き続けることを示せるようになりたいと思って、管理職として仕事を続けてきた。自分にはロールモデルがいなかったもので、自分がいることで、女性が上司であることのメリットを示していきたいと思っている。

- 委員のお話を伺って、全国の裁判所の中で鹿児島女性の管理職の数が少ないのは土地柄や地域性もあるのかと感じたところである。しかし、現在はそのようなジェンダーバイアスは薄れてきていると思うし、裁判所の組織としてあってはならないと思っている。

教育関係の立場から、御意見はないか。

- 裁判所における女性活躍の仕組みは実に良く出来ていると思う。しかし、教育現場には課長や部長などの階級はなく、教科主任や学年主任、生徒進路指導といった場面では、一人の人間に役割が固定されずに分担して当たっているので、参

考として紹介はできない。

しかし、ジェンダーバイアスについては、以前読んだ本の中で興味深い事例が紹介されていたので、お話ししたい。それは、アメリカのある小説家が、女性の名と男性の名でそれぞれ出版社に原稿を送り出版を依頼してみたところ、男性の名だと50社のうち17社が出版に応じるとの手紙をくれたが、女性の名では2社のみであったこと、また、出版を断る内容の手紙も、男性の名宛ての方が親身であったという内容であった。そのように、ジェンダーバイアスは日本だけにあるものではなく、人の心の中に存在するものであるから、国の機関として裁判所が女性職員の活躍推進を掲げて取組を行っていることは、教育機関にとっても好ましい、心強いと感じる。

以前は、子どもたちの学習の自己評価について「何をしたか」という結果のみを評価していたが、今は「何ができるようになったか」に着目するルーブリックの評価方法により評価するようになり、効果が出てきたと思う。

- 私がマスコミ業界に入社したとき、「結婚したら仕事はどうするの。」と聞かれた。その頃は、マスコミ関係は女性が結婚したら仕事を辞める前提であったので、どこよりも遅れていると感じたものだった。実際、先輩の女性も辞めた人が多く、結婚という選択肢を選ばなかった女性だけが職場に残っている。女性の管理職は不公平感を減少させる意味があると思っており、自分が職場に管理職として存在することで、後輩にその意味を示すことができると思っている。

最近では、男女平等の観点からか、外部への会議でも女性役員として出席を求められることが多くなったが、単なる数合わせとしてそうするのではなく、もともとの男女格差を失くすという目的を果たすことが大切である。裁判所においても、女性管理職が多くなることによって、国民という裁判所ユーザーとの関わりがどう変化するかを念頭においていただきたい。

- 私の職場はほとんどが女性である。女性の薬剤師もいる。裁判所の参考にはならないと思うが、女性が多数のため、皆自分の意見をはっきり言いやすい環境で、

店長や勤務条件も各職場で話し合っていて決めている。

- 女性の薬剤師が御社を就職先として選ばれたのはどのような理由が多いのか。
- 当社の方針に共感している方、職場の雰囲気合っている方に入社していただいている。ありがたいことに人材不足に悩んだことはない。
- 当社は、女性登用が進んでいない会社ではないかと思う。記者という職業柄、20名中1名しか女性がいない頃もあったが、今では記者の半数以上が女性である。これからは女性記者に活躍してもらわないといけない時代である。全国のジェンダーギャップ指数で、あらゆる分野で鹿児島は最下位であったことから、それにショックを受けた女性記者達が色々と発信を行っている。

記者の仕事は不規則なこともあり、女性がなかなか増えないが、今の現状に任せず、クォータ制度などで意識的に組織を変えていかないと鹿児島は変わらないと思う。それを考えると、裁判所の取組結果としての数字は良いものだと感じる。

- 鹿児島市での取組を紹介すると、人事課が中心となって、女性活躍のための行動計画を基に進めている。鹿児島市でも、採用の50%以上が女性だが、職員全体では女性は36.2%となり、一定の年齢層以上は女性が少なくなる傾向である。女性の離職理由は、結婚や介護であることが多い。

育児休業の取得は女性で100%、男性で23.3%である。女性活躍の仕組み等の制度が浸透してきて、男性の取得者は以前は8%であったが増加した。

女性管理職について、鹿児島市では現在全体の16.5%であるが、令和6年度までに20%以上とする目標を立てている。そのために、新たに女性職員のみを対象とした外部研修を計画した。子育て経験のある職員の体験談等を鹿児島市ホームページで紹介している。

- 本日は非常に有意義な御意見を多数いただいた。裁判所の取組の参考にさせていただきたい。