

松江地方裁判所委員会（第38回）議事概要

第1 日時

令和元年7月4日（木）午後1時30分から午後4時まで

第2 場所

松江地方裁判所大会議室

第3 出席者

（委員）荒木恭司，井場浩，大野遼太，大庭沙織，長野正夫，
日野由紀子，三井田守，本村暁宏，安井和雅，
横溝邦彦（委員長）（五十音順敬称略）

（説明者）溝口総務課長

（事務担当者）富永事務局長，大橋事務局次長

（庶務）松嶋総務課長，徳岡庶務係長

第4 テーマ

人権感覚の向上のための職員教育の在り方

第5 議事

1 意見交換等

別紙のとおり

2 次回委員会のテーマ

利用しやすい裁判所について（庁舎内の案内表示，呼出状の記載等について）

3 次回開催日時

追って指定

(別紙)

委員長: それでは、本日のテーマである「人権感覚の向上のための職員教育の在り方」について、意見交換等を行いたいと思います。

初めに、事前の御説明の際に頂いた御質問について説明させていただきます。

御質問の内容は、「障害者に対する合理的な配慮について、裁判所のガイドラインのようなものはありますか。」ということでした。これにつきましては、本日席上に置かせていただいた、平成28年3月23日最高裁判所裁判官会議議決の「裁判所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」があります。

この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針に即して、裁判官を含む裁判所職員が適切に対応するために必要な事項を定めたもので、平成28年4月1日から実施されているものでございます。分量が多いので、後日お時間があるときに御覧いただければと思います。

事前に頂いた御質問は以上ですので、意見交換に入らせていただきます。

今回は、意見交換させていただくテーマを4つあげさせていただきました。

まずは、「障害者への合理的な配慮の実践に向けた職員教育」について、委員の皆様が所属されている組織や民間での取組状況を御紹介いただきながら、裁判所における職員教育について御意見をいただければと思っております。

委員: 私の店舗には、健常者の方、それから障害をお持ちの方も、もちろん来店されますので、障害をお持ちの方にどういった対応ができるかについては、店の中でリーダーを決めて、具体的にシミュレーションをしながら各店員に教えるということをやっております。従業員は約400人おりますので、なかなか徹底できずにはありますが、各フロアにリーダー的な存在をつくって、自らが率先して、障害者の方を御案内するというような仕組みづくりをしているところで、座学については、特に設けておりません。

委員:弊社のほうでは、障害者の方に対する配慮について、指導とか座学のようなものは特にしておりません。その時にそれぞれの判断に任せて対応している状況です。ただ、これからは、いろんな場面において、障害を持った方が来られても対応できるように徹底していきたいとは思っております。

委員:月に1回程度、障害者の方と一緒に、ちまきづくりや、しめなわづくりといった活動をしています。障害者の方が外に出て活動することで、家にこもらないような支援をしております。

委員:障害者の方が来客として来られた場合などの対外的な対応についての教育はまだですが、障害者雇用については、我が社も取組を始めています。知的障害の方を雇用した場合に、いろんな問題が起きますが、その場合は、その都度担当者が集まって、本社の総務がリーダーとなり、対応をどうするかということ、みんなで集まって一つ一つ勉強しているという段階です。非常に対応が難しいということ、ここ一、二年で感じておりますが、問題が起きるのは、社内の文化や風土に影響されるところがありますので、本社がリーダーとなって、社内の文化、風土をつくるように配慮しております。

委員:学校の教育現場では、対象となるのが基本的に生徒ですので、障害を理由に差別の解消という法律ができた際に、障害のある生徒も障害のない生徒も、共に学ぶことにできるようにするために合理的な配慮をしていきたいと思います。そういった多様な生徒が学ぶ場をしっかりと確保していきましょうというシステムが組み込まれていますし、障害の状況によっては、特別支援学校というのも用意されています。

学習障害の場合は、複数の指示があった場合に、同時に処理することができないこともありますので、教える内容や方法についてきちんと考えるなど、いろんなことを配慮していかないといけません。

もう一つは環境整備です。障害に応じて、テキストを大きくしたり、又はよく見えるところ、よく聞こえるところへ座席を移動させたり、固定したりして、

配慮したりすることがあります。

最終的には、生徒自身が自分の障害への配慮について自主的に言えるようにして卒業させなければならないということもあります。例えば、生徒自身が、「私は一つの指示しか聞き入れて作業ができませんので、二つは一遍に言わないでください。」というように、自分がこうなので、これについては支援をしていただきたい、このように配慮をしていただきたいと言えるようにして、黙ったままトラブルを起こすよりも、きちんと自分で言えるようになることで、お互いが理解しあって、自立ができるようなことを、生徒たちには身に付けさせて卒業させなきゃいけないなということで、日々取り組んでおります。

施設整備に関していえば、建物が40年以上たっていて老朽化していますので、当然エレベーターがないところもありますし、バリアフリーというのも全然ありません。近代的な建物になっている場所も多少はありますが、そういったところも考えなければいけないし、少しでも合理的配慮が整うように学校がやっていかなければならない課題はあると考えております。

委員: 大学では、保健管理センターというところがありまして、障害や病気を持っている学生は、こういう配慮をしてほしいということを相談できるようになっています。

センターから通知をもらうこともありますが、学生から、自分はこういうところが具合が悪いからこうしてほしいと書面で申し出てくれることが多いので、学生からの申し出に応じて、教員において、座席をよく見える位置にするとか、文字を大きく書くというように、個別に対応しています。

あとは、教職員全体に対して、障害だけではなく、ハラスメント全般や、問題を抱えている学生への指導等についても、それぞれセミナーが行われています。また、セミナーが開催されるのとは別に、パソコンでeラーニングを受講しなければならないことになっていて、受講期限までに受講して、ちゃんと理解しているかどうかについて、簡単なテストをeラーニング上で行い、それに

合格しないと受講したことになるというふうに徹底した研修が行われています。

委員:障害を持つ方が相談に来られた場合、弁護士としては、その方と適切にコミュニケーションをとっていく上で、どういう配慮が必要かということについて、早期に適切に情報収集することが大事だと思いますので、事務員にもそのように伝えて、弁護士と事務局とが共通認識を持ちながら取り組んでいるところです。

それは、御本人さん自身が、こういう配慮が自分には必要ですとおっしゃっていただける場合もありますし、例えば、福祉関係者や家族など、本人が信頼している方から、弁護士事務所につなぐ段階で情報提供いただいて、その方とのコミュニケーションに活かしています。

弁護士から見た裁判所の取組についてですが、依頼者が障害を持つ方で、裁判所の事件に代理人として向き合っていく場合に、こういう配慮が必要な方だと思いますということを、必要な範囲で、可能な限り、裁判所には伝えるようにしていますが、そのことについて職員の方には結構気を使っていたというふうにも思っています。ですから、職員の対応が不適切だと思ったことはありません。

委員:検察庁も、庁舎のハード面について、バリアフリー化が徐々に整備されていると思います。

事件関係者の中には、耳の不自由な方もおられますし、目の不自由な方もおられますが、その場合、各案件ごとに、事務官がかなり手厚く対応しており、不便がないような形で呼び出したりとか、送迎をしたりというように、適切に支援をさせていただいているのが実情です。

それから、障害者雇用についてですが、当庁では、現在お二人の障害者の方が雇用されている状況でございます。当庁としても、その方々に対して、具体的にどういう仕事をお任せしたほうが良いか、あるいは、働いている方にとっ

てどのような形が効果的かというところについて、模索しているところがございます。手探りではありますが、まずは、自分はどういうことができるということを申告していただいて、その中で、じゃあこの仕事をお願いしますという形で割り振るなど、少しずつ距離を縮めてやっていただいているというような状況でございます。

委員長:この問題は、当事者等でお見えになる方に対する配慮の問題と、いわゆる障害者雇用として職員として一緒に働くという問題の2点があると思います。

最初に裁判所が直面したのは前者の問題でございまして、合理的な配慮というのは一体何だろうということを私自身も大変悩ましく思ったことがあります。10年余り前ですので、まだ裁判所においても集積が全くございませんでした。

それから10年余りたちまして、各庁における対応について、かなり情報が入ってくる時代になり、それを参考としてそれぞれ対応をするということになっております。

一方、障害者雇用の問題に関しましては、裁判所も、7月1日から、障害者の方を一人雇用し、実際に働き始めていただいておりますが、実際にそういう方に働いていただく環境としてどうなのかというのは、まさに手探りの状況でして、やはり仕事の内容も特性がありますし、いろんな配慮をしていかなければいけませんし、職員の教育もしていかなければいけないというところで、緒に就いたところかなという感じで思っております。

皆さんにお伺いしたいのですが、裁判所に障害をお持ちの方が当事者として来られる可能性は、相当程度ありますので、まずは、外部から来られた方への対応として、現在の裁判所の取組について、もっとこんなことができるのではないか、こうすべきではないかという視点で御意見をいただければ参考にさせていただきます。と思っています。

委員:基本的には、どのような方が来られても対応するという気持ちでないとい

けないと思います。例えば、精神的な障害の方、知的障害の方、身体的障害の方、裁判所には誰が来られるかわからないですから、それは、どういう方が来られても対応するということが、まずはそこがスタートだという気持ちを皆さんが持たれるかどうかということが大事だと思います。

また、先ほど仕事の特性という話がありましたが、仕事の特性だけを考えて、我々の仕事でも、現場は危ないから障害者を出せないと言ってしまえば、障害者雇用はできなくなってしまいます。ですから、仕事の特性は考えないようにすること、これが一番だと思うのです。

委員:障害者の中には、盲もありますし、聾もありますし、車椅子の方もいらっしゃいます。その中でも、聾の方については、言葉が御不自由だということを、我々が早く気づいてあげることが、まず一番に必要なではないかと思いません。

車椅子の方については、現在、既存の建物についてバリアを解消するという改修事業はあります。そして、新しい建物については、ユニバーサルデザインとして、最初から障害への対策をとった建て方になっているようでございます。

盲の場合では、例えば、いろんな施設においでになる場合、誘導ブロック上に自転車が置いてあるとか、そういう障害への対策を阻害しているというのがございますので、そういうようなことも、日ごろから気をつけなければいけないというように思います。

委員:セミナーとか研修はやっていても、実際にどのように学生に接するかというのは、教員個人になってしまうので、ある程度、個人としての経験であったり、普段からの接し方というのが大事になってくると思います。

例えば、話を一度で理解できないとか、ゆっくり言ってもらわないといけなとか、図に書いてもらわないといけなというのは、健常者とされている人でも、そういう特徴を持っている人はいるので、授業等で普段接している中で、本人が気がついてなくても、そういう傾向がわかってくることもありますから、

そういう場合に、どうしたらいいのかなというのは常に考えていて、例えば、重要なものについては、口頭で説明するのではなくて、紙であらかじめ配布するとか、説明するときも、一回だけではなくて、わかりやすい言葉に変えたりとか、いろいろな工夫はしていますが、何が効果的かというのはやはり難しいので、その場その場の対応にならざるを得ないと思います。

委員:ホテルでいうコンシェルジュみたいな方を設けられてはいかがでしょう。窓口だけではなくて、次の係まで結ぶとか、あるいは、裁判であれば最初から最後まで付き添うとか、その人に合わせた要望を聞くような方を専属で設けられたらどうでしょうか。

百貨店では、1階の受付に申し出があると、車椅子とかそういった方の場合、ずっと買い物に付き添うということもありますので。

委員長:そういう方が設置できれば理想だと思いますが、この厳しい予算状況の中では、なかなか難しいという気もします。一つの御意見として参考にさせていただきます。

委員:最近特に、これをやればお金がかかるとか、予算的に厳しいという話になりますが、我々企業が何のためにやっているのかというと、利益を出すためではなくて、人を幸せにするためにやっているのです、そのためにやるべきことはきちんとやっておかないといけないというふうに思います。県の施設を見ても不便なところはたくさんありますが、なんとか直さないといけないと思いますし、この日本という国が、予算というものに括られているから、そこらへんから直さないといけないと思います。裁判所も同じだと思いますよ。良いということはあるけれども、全てにおいて、予算が厳しいからできないということで、ばさっと切られるというのは、悲しくて仕方がありません。

委員:口頭説明では、なかなか理解が入っていかないのです、紙ベースでいろいろと伝達したりする、又は、メモをとらせるという作業を、教育現場ではよくするのですが、保護者に通知するものについては、ピンク色にするなど、色分けを

しています。ピンク色のものは、保護者に渡すものだという意識付けをするというのをやっています。

玄関に入って、自分が行きたいところまで到達するのに、口頭説明ではわからない方もおられると思いますので、例えば、1階の色と2階の色を違う色にしてみたり、そういうちょっとした配慮によってわからないものがわかってくることもあると思います。なおかつ口頭でも説明をしてあげる場面があれば、よりわかりやすいのかなと思います。

委員:発達障害の方とのコミュニケーションの取り方について、一つテーマとして据えて研修するということが非常に大きな意味があるのではないかなと思って

います。

私が弁護士になったころは、発達障害の被疑者と適切に接見するための研修をやっていて、割とベテランの弁護士も参加していました。これは刑事事件だけではなく、民事事件で依頼者と打合せをするときにもすごく役に立つという実感が湧きましたし、人とうまくコミュニケーションをとる上でも、すごく役に立つ要素が含まれていると思います。

ぜひ、一つのテーマとして据えて、外部講師などを呼んで研修をするということは、発達障害の方を対象としたコミュニケーションに限らないという要請があるのではないかなと思いますので、一度御検討いただければと思う次第です。

委員長:続いて、次のテーマに移らせていただきます。次のテーマは、裁判所における近年の話題事項として、「ハンセン病政策の歴史を踏まえた人権意識の涵養のための職員教育の取組状況」ということで、事前に御説明をさせていただきました。

この問題については、さまざまな御意見はあることは重々承知しておりますけれども、御意見等ございましたら、ここでお答えをさせていただこうと思いますがいかがでしょうか。

特に御意見等ないようですので、この問題については、裁判所の取組について御理解をいただいたということで承ります。

それでは、次のテーマに移りたいと思います。次のテーマは、「各種ハラスメントの防止や発生時の対応に関する職員教育について」ということとさせていただきます。

ハラスメントが起こる場面として、通常は職場内部の問題ということで捉えられているのですが、裁判所としては、来庁者との関係も含めて、対外的な場面も当然入っているということで考えており、いろんな取組を行っているところでございます。

この点についても、皆様の所属しておられる組織の取組について御紹介いただいた上で、裁判所の取組について、こういうことをもっと工夫したほうがよいのではないかと御意見をいただければと思いますので、どうぞよろしくをお願いします。

委員:ハラスメントに対する方針というのを作っております。セクハラやパワハラだけでなく、精神的な嫌がらせを繰り返しているとか、出身地とか学歴とか、そういうことでのハラスメントもあるし、社員とかパートとか嘱託社員、男性、女性、上司、部下、妊娠、出産、非常に多くのハラスメントがありますが、社内では就業規則できちんとうたっておりますし、女性と男性の相談窓口を用意しております。

こういうことは、絶えず教育をやっておかないと、コミュニケーションを取ることが社内を明るくするんだという勘違いから、ハラスメントに当たるようなことを平気でしゃべる者がいるので、社内の限定のホームページでハラスメントに対する方針を掲載したり、社内報でもたくさん取り上げておりますし、全社員に徹底をして勉強しているということです。

委員:私どものほうでは、定期的にハラスメントに対する研修会を開催しております。例えば、パワハラやセクハラなどいろいろございますけれども。パワハラ

にしても、本人が気づかないうちに何げない言葉が出てしまったり、セクハラについても、これは受けとる側がどう受けとめているかというところが一番問題で、言葉遣いについて日ごろから注意を払わなければいけません。

また、最近では、マタハラというような言葉がございませけれども、言葉の使い方を十分に気をつけなければいけないわけですから、研修を通してみんなが身近に認識しているということです。

委員:私のところは、セクハラは今ほとんどありませんが、パワハラについては、部下の方が、逆にパワハラだ、パワハラだと言って、上司を責めるということが結構ありまして、その上司のほうから、どういった指導や教育をすればパワハラと思われないのかとか、ちょっと教育指導に萎縮してしまうということがあって、その点はちょっと困っております。実際、本人がパワハラと言え、パワハラだというようなこともありまして、きちんとしたパワハラとは何かという、なかなか線引きができないところで困っております。

委員:職場での職員同士のパワハラとかセクハラということが中心になっていましたけれども、教育現場では、来校者、それから対生徒、対保護者の方が関わってきますので、昨今よく話題になるのですけれども、スクールハラスメントとって、セクハラを超えたわいせつな行為という犯罪までに至ることがあり、新聞でも報道されていますけれども、いろいろ関わりを持つ人たちとの間で、こういうことがあればこういう事案になるんだよということも、研修を年間で幾つか組んで、それを計画、実行、報告という形で、教育委員会に提出しなければいけません。

一番問題なのが指導の仕方ですけれども、そこにちょっと間違っ威圧的な不適切な言葉がないように、気をつけなければいけないところです。

もちろん、体罰はできませんし、それから言葉の暴力においても、いろんなことが生徒への精神的にストレスを抱えることになりますので、今、本当に研修を積み重ねて、言葉で伝えるもの等々については、極力注意して行動しよう

というふうに勉強会を定期的にやっております。

委員長:勉強会や研修の成果については、どこまで達成できているのかという点についてはいかがでしょうか。

委員:成果としては、全く発生しないのが成果としては最高レベルだと思っています。ですが、それぞれの学校単位で、きちんと管理、指導しなさいというのが管理職の仕事としてありますので、その辺は気を使いながら研修や個別対応をやっていくわけです。

例えば、保護者からクレームがあった場合は、校内で共有して、自分のこととして捉えていくという研修は、随時行っています。

昨日、新聞なんか読んでいますと、そういった教職員の処分の記事が載ってありましたけれども、そういうものも取り上げて随時やるものと、計画性をもってやるものというふうに分けて、常に意識させています。最終的に発生しないのがベストだと思っていますけれども。

委員:残念ながら、ハラスメントは全く発生しないという状況にはなっていないと思います。

研修とかeラーニングの中では、具体的な事例をあげて、こういう場合はハラスメントに当たるというふうに、かなり丁寧に解説が載っていますので、自分の感覚としては、教員の間でもそういう意識は高いですし、やはり何百人の学生を前にして話すので、言葉にはとても気をつけています。

指導という面では難しいですが、例えば、私個人としては、声が大きくなるように、威圧的な態度にならないように気をつけるですとか、後は相手の行動だとか評価に関わることは、できる限り言わないようにしています。事実だけを伝えて、例えば、こういう文章の書き方はこういう誤解を与えてしまう可能性があるから、こっちに変えたほうが良いとか。例えば、それはだめだとか、よくないとか、そういう特にマイナスの評価というのは言わないようにしています。

あとは、私自身や周りの教員も、法学の研究者ですから、やはり人権とかについて考えることが多いです。学会とか研究会で、他大学の教員とよく話すことがありますので、そこで情報交換をしたりとか、例えば、指導の仕方に困ったら、ほかの大学の教員に相談して、こうしたらいいのじゃないかとか、アドバイスを受けることがありますので、大学教員の中では、全体的には意識は高くなっているのかなというふうに思っております。

委員:弊社のほうでは、以前、実際にハラスメントが起こりまして、本人から相談を受けて初めてその現状がわかったような状況でして、ほかの者も全然気がつかなかった状況だったということで、改めて、そういう意識のなさを痛感しました。そういったことから、現在は、私が窓口になって相談を受けるということもありますし、上司に対しても、きちんと目を届かせるということを伝えて、会社全体で見守るといった形をとるようにしております。

委員:私は来年でちょうど20年目になりますが、20年前を見ますと、上司に説明する場面では、上司が椅子に座っていて、説明者はずっと立ったままという状況だったのが、ここ10年くらいはそういう形は全くなり、椅子が設けられていて、椅子に座ってもらうという形になっています。

また、やはり大きな声というのは相当威圧的ですから、特にパワーを持っている人だと部下も萎縮してしまうと思うので、意識的にそういうことはしない、感情的にならないように努めております。

それから、10年くらい前から、部下の上司アンケートが実施されるようになりまして、それによって上司もびしっとするので、かなりいい制度だったと個人的には思っています。そのようなこともあって、現在はパワハラ上司というのは絶滅しているような感じがします。

委員:ハラスメント問題については、最近では、セクハラ、パワハラ、マタハラ、いろんなハラスメントが出てきましたけれども、結局これは、何げない言動によって、傷ついている人々がいるんだということの発見の歴史であったというふ

うに思います。この問題に関しては、研修等の教育を通じて、職員として不断に考えていかねばいけませんし、職場の風土をつくらなくてはならないというふうに思います。

パワハラについては、昔はそれが指導方針の一つであったというふうなことだと思うのですが、そういう指導の仕方が、本当に指導として適切であったのかというのを考えるきっかけにもなったはずなんです。そういう方法を使わなくても、結局指導するということを模索する中で、指導方法が洗練されていったというふうに思うわけです。

私としては、その人自身の抱えている問題をよく直視した上で、その人に応じた指導方針というのを、絶えず考えてやっていかなければならないというふうに思います。

委員:毎年行われる定期総会の前に、セクハラを含むハラスメントの防止についての講習会を開催して、その年度の執行部と次の年度の執行部になる予定の人は、必ずその講習を受けるということが義務付けられております。

執行部は、事務局を直接指揮監督する立場に立つわけなので、そういう立場に立つ以上は、講義をしっかり聴かなければいけませんし、やはり毎年それをやることが重要であると思います。

具体的な事案として、被害者の立場から相談を受けたり、加害者になってしまった側の立場から相談を受ける場合の両方がありますけれども、ハラスメントは、職場の構造とか環境によって生じる部分がどうしてもあるということは、見落としがちだったりしてしまうのかなと思います。つまり、ハラスメントはいけませんという指導や講習をやっていたとしても、そういう講習はやってきたかもしれないけれども、この職場ではいつハラスメントが起こってもおかしくないだろうなという環境であるということは、割と目にします。

それは、例えば、業務の内容の分配、権限の分配の問題、人の配置の問題、それこそ物理的に机の配置の問題も含まれるかもしれません。あとシフトの組

み方といった、具体的なところも含めて、その環境や構造によって、ハラスメントは生じてしまうという側面を見落としがちではないかということ、最近、具体的な事案に触れると思うところがあります。それは、一般論にすることは難しいところではありますが、防止するという立場からは非常に大事なところではないかなと思っています。

あとは、もう一つは、これも難しいところですが、窓口があってもそれを知らなかったという被害者の方も結構おられるかなと思います。例えば、大きな企業であればあるほど窓口を必ずつくっているのですが、入社時に窓口の紙を渡されて以降、それが周知されるわけでもなく、被害を受けた若い女性としては、セクハラ相談をここに掛けていいのだろうかみたいな思いで、これがセクハラ窓口という位置付けだったということを知らなかったという方も意外というものだなというふうに思ったりします。各論の問題かもしれませんが、窓口をどう機能させるかというのは難しい問題で、少なくとも窓口を周知するのは、難しい言葉ではなくて、平易な言葉にすることが大事なかなと思います。

セクハラ被害を受けたと相談に来られる方は、自分で抱え込んでしまったりとか、そういう立場を受けて、上司にこうしてくださいという自己主張を適切な形でどうすればいいのかがわからなくて、ため込んで傷ついてしまう方が多いと思うので、そういう方の目線にとって、利用しやすい窓口というのは、どういうものなのかなというのは、私自身も答えは見出せていませんが、考えなければいけない問題だろうと思っていますし、少なくとも、周知の問題は大事だろうかなと思っています。

委員: コミュニケーションが活発になされ、いろんな意見が出るような会社にしたと思って会社づくりをしてきましたが、コミュニケーションがとても良い会社は、一方で、ハラスメント発言が平気で出てしまうような危険もあるのではないかと思うようになりまして、非常に悩ましい問題だと考えています。

委員長:一般論として、受けとめる側の立場の方が、どのようにそれを受けとめられるかということが非常に大きく影響してくるので、さまざまな場面で、それぞれが悩んで努力していくしかないのだろうなと思います。何もクレームがなかったとしても、本当にハラスメントがないと言えるかどうかの検証は、なかなか難しいかもしれません。裁判所としては、本日頂いた意見を踏まえて、今後取組を続けてまいりたいと思います。

それでは最後に、裁判所の近年の話題事項でございますが、「犯罪被害者への対応に関する職員教育と取組」ということで、事前の御説明をさせていただきました。

これも、かなり特殊な分野における取組状況ということでございまして、御紹介をさせていただきましたが、刑事裁判については、裁判員裁判から始まりまして、いろんな刑事司法に関するものは一通りの改革がとりあえず終わったというのが現在の段階かと思えます。この10年間で刑事裁判については、大きな変革があったというふうに私どもは考えておりまして、犯罪被害者への対応についてもさまざまな取組をしているということを知っていただければ幸いに思っております。

この問題についても、特に御意見がございましたら承りたいと思いますが、いかがでございましょうか。

委員:被害者に限ったことではないのですが、私、何回か傍聴席に座ったことがあるのですが、私くらい背が低いと、傍聴席がどうも広い感じがして、ずっと座っていると疲れるのです。

被害者の方で、もし背が低い人だった場合、疲れるかもしれないなと思いました。何か工夫ができれば良いんじゃないかなと思います。

委員長:被害者の方に対しては、いろんな対応をしておりますが、御要望があれば、個別の事件の担当裁判官、担当書記官等において、適切な対応をさせていただきたいと思います。

本日のテーマについての意見交換は、以上とさせていただきます。

以 上