

松山家庭裁判所委員会議事概要（第37回）

1 日時

令和4年2月21日（月）午後1時30分

2 場所

松山家庭裁判所大会議室

3 出席者

（1）委員

小倉健嗣、川崎豊、小佐井良太、小林保一、小又春、武智俊和、千葉和則、寺田利彦、福永宏、村田純一郎（五十音順，敬称略）

（2）事務担当者

森川首席家庭裁判所調査官、山崎首席書記官、前田事務局長、神野総務課長、村重総務課課長補佐

4 議事（■委員長、○委員、●事務担当者）

（1）松山家庭裁判所長挨拶

（2）新任委員紹介

（3）委員長代理の指定

（4）テーマ「女性活躍推進に向けた現状と取組について」

裁判所の事務担当者から、裁判所特定事業主行動計画の概要、全国の令和2年度の計画実施状況、令和3年度以降の計画の概要、松山家裁における計画実施状況、具体的な取組状況及び課題について、パワーポイント等を使用して説明した。

（5）意見交換

- 先ほどの説明内容について、質問等があればお願いしたい。
- 育児と家事との両立について、裁判所でもフレックスタイム制が導入されていることがわかった。在宅勤務は、コロナの関係もあり、様々な業界で増えていると思うが、裁判所でも在宅勤務ができる仕組みがあるのか。

- 裁判所における在宅勤務については、本庁及び管内を含めて、各部署において可能な限り行うこととされている。在宅勤務において何をするのか、何ができるのかについて、コロナ禍が始まって以来、継続して検討してきたところである。開始当初に比べれば、現在は自宅の自分のパソコンで作業をしたり、書類を持ち帰って作業をしたり、メールで情報のやり取りをする等の許可を取った上で行うことがかなり定着し、以前よりも様々な面で在宅勤務に対するハードルが下がってきているため、今後も継続的に行われていくものと考えている。
- 家裁調査官は、裁判所の職種の中でも女性の割合が高く、育児と仕事を両立させながら活躍している先輩が多くいるとのことだが、家裁調査官は女性のほうが適しているといった業務の特殊性があるのか。また松山家裁での課題として、管理職登用に向けたベテラン層への受験の働きかけが不十分とのことだが、裁判所の中で管理職になるための一定のクリアしなければならない要件が何かあるか。
- 家裁調査官については、女性の割合が非常に高くなっているが、採用試験において、性別によって受験内容が異なることはなく、当然男性も受験している。家裁調査官の職務内容においても、女性のほうが向いているということはない。これは個人的な見解になるが、受験科目において心理学や社会学に関する分野があり、そうすると大学のそれに対応する学部となれば教育学部や人文社会学部系となり、その学部内の男女比の影響を受けていると思われ、結果として家裁調査官試験の受験者における男女比で女性が多いという面に繋がっているのではないかと思われる。
- 家裁調査官の主な業務内容について紹介していただきたい。
- 家裁調査官は、調停や審判外の期日において、裁判官の命に基づいて、当事者と接触して、事実の確認をしたり、家庭訪問などをして状況を確認して報告書にまとめるといったことをしている。特に家事調停では、子供を巡る紛争において、子供の置かれた状況や環境、その心情がどのようになっているかなど

を調査して、裁判官に報告し、調停の進行を支援するといったことをしている。少年審判においては、非行を犯した少年がなぜそのようなことをしたのかという過程や生い立ち、友人関係などといった点を調査して、非行発生メカニズムを検討し、それらを基に少年をどのように更生させるか、今後どういう働きかけをしていくべきかという点を考察して、裁判官に報告し、少年審判の進行を支援していくという役割を担っている。

- 家裁調査官の受験においては、事務官と比べて法律面だけではなく、心理学や社会学等によっても受験可能となっており、そういった点では門戸は広げられている。心理学等を勉強している学生に女性が多い面も影響しているかもしれない。
- 裁判所の中で管理職になるには、どのような受験資格を要するのかについては、試験の種類として、主任書記官、課長補佐・専門官及び主任家裁調査官の3種があり、それぞれについて給与面で一定の級以上であるといった要件に加え、一定年数以上の職務経験があるといった要件もあり、それらを満たす者における競争試験としている。
- キャリアアドバイザーについて、当社にはこういう制度がないので新鮮で興味を引いた。この制度は松山家裁だけの取組なのか、それとも全国一律のものなのか。また女性が2名指定されているとのことだが、どういう職種であったり、部署に所属している方なのか。キャリアアップに資するアドバイスとか相談を受けるのだと思うが、ハラスメントだとかキャリアアップ以外の特に女性にまつわる特有のトラブル等についても相談の対象にしているのか、またあくまで相談相手になるだけなのか、それともしかるべき所までその情報が上げられて組織として対処しているのか。
- まずキャリアアドバイザー制度は、少なくとも高松高裁管内では採用している。各地家裁において、キャリアアドバイザーとして数名程度が選ばれていて、その名簿が毎年4月頃に職員に周知され、例えば松山家裁の職員はその所属庁

のアドバイザーのみではなく、他県を含む高裁管内のアドバイザーに自由に相談できる仕組みになっている。松山家裁でキャリアアドバイザーになっているのは、総務課長や総務課課長補佐の他に主任家裁調査官1名がおり、男性1名と女性2名の合計3名となっている。これらは、管理職になってある程度の年数や経験を積んでいる者となっている。キャリアアドバイザーとハラスメントの相談員は、別々に指定されているが、総務課長と総務課課長補佐がハラスメント相談員になっており、これはハラスメントの相談や対応が総務課の業務であり、その役職面から指定されている。キャリアアドバイザーは、職員から直接相談を受けて適宜アドバイスをしていくが、ハラスメント相談の場合は、相談を受けた者から相談員の間で情報が共有され、担当者及び対応方針を検討した上で対応を進め、相談者の同意や必要があれば上層部に報告して組織として対応したり、判断していくことになる。

- 私の経験上、代替職員の確保に非常に苦労したことがある。松山家裁ではどのように確保しているのか。
- 産休や育休を取得する職員については、業務に大きな支障が出ないように代替職員の採用を積極的に行っている。専ら一般職ということになるが、特に専門性の高い家裁調査官や書記官については、元職の方に声掛けをして、可能であればその期間において勤務をしていただいている。その場合は公募しないことになるが、仮に元職の方の確保ができなければ、産休の開始に伴ってハローワークに事務補助員の公募をした上で一般の方を採用した後、育休の開始に伴って裁判所事務官としても採用している。
- 家裁調査官や書記官については、専門の研修を受けた上での資格が必要となるため、同職種で補うにはどうしても定年退職された方や資格を持ちながら家庭に入った方等の元職の方をお願いせざるを得ない。それができなければ、その周辺業務をしていただくため、一般の方に事務補助員や裁判所事務官として入っていただいている。

○ 他の国家公務員の職場では、管理職や幹部職員に昇進する場合には、県外や管区外に出て経験を積んでから昇進するといった運用がされているが、やはり夫婦が共働きで未就学児を抱えている等、転居や単身赴任が困難といった事情で女性の方があきらめてしまうと聞いたことがある。松山家裁ではそういったことがあるか。あるとすればどういった対応をしているか。

● 管理職に昇進する際には、広域異動ということもありうると思うが、最近の傾向としては、育児をしている女性職員であっても管理職昇任試験を受験してもらって積極的に登用していく方針であり、女性に限らず、育児や介護等といった事情を有する職員であっても、その事情を詳しく聞き取って、仕事と両立できるように異動先等について配慮をしている。よって、必ずしも広域異動をしなければ管理職に登用されていない状況にはなっていない。

○ 学校現場での女性管理職の登用率等を紹介すると、まだまだとの感である。愛媛県の管理職でいえば、小学校で10パーセント台、中・高等学校では一桁台に留まっている。報道等で教職員は繁忙だとよく言われるが、教職員という仕事は、夢や希望もあって良いものだと思っている。しかし、そういった面はあまり報道されず、長時間労働とか部活動の指導に時間を取られるといったマイナス面が強調されて敬遠されつつある。教職員には超過勤務手当ではなく、教職調整額という形で毎月定額が支給されており、それが長時間労働が改善されない要因にもなっている。そういった点が改善されなければ、女性の管理職への登用も進まない。男性が遅くまで働いて、女性は家庭で家事をするという点の意識の改善も必要だ。また教職員になる者は、元々管理職になるためというわけではなく、子供の教育に直接関わりたいという思いが強く、管理職になるとそれに関われなくなるという面も現実的にあるので、他の職種と一概に比較できない面もある。教職員の代替職員については、その確保が困難で、特に中学校では教科ごとの免許がないと指導自体できないので、更に確保が困難な状態といえる。一方で、数年前から管理職昇任試験の際には、希望任地を記載

する欄を設けて配慮してもらえるようになるなどの一定の改善は図られている。年休の取得割合については、一般に教職員の場合、休暇取得の年間の単位としては1月から12月だが、愛媛県では9月開始の8月までとして条例が改正された。8月は、子供は夏休みでも教職員は休みというわけではないが、子供はほとんど学校に来ないので、年休を取得しやすい時期であり、1月始まりであれば年の半ばである8月に多くの年休を消化するわけにもいかなかったが、8月を終期にした結果、まとめて取得しやすくなり、取得率が格段に向上した。

- 休暇の取得については、普段から計画的に取得するように呼び掛けてはいるものの、年度の終わりに近づいても取得率が低いともっと取得するように促したりすることがある。計画的にしっかり休むことが仕事の効率の向上にも繋がる点をもっと浸透させる必要がある。学校現場で取得可能期間を変えることで年休を取得しやすい状況を作った点は、非常に参考になった。
- 超過勤務の縮減については、愛媛県においても取り組んではいるものの、なかなか成果が出ていない。私がいる部署では、若手職員や女性職員も多い職場であり、当然未就学児を抱える女性職員もいるため、超勤の縮減やワークライフバランスの推進も重要だと考えている。松山家裁でのワークライフバランス推進月間における具体的な取組内容や何か成果のあった取組があれば紹介していただきたい。
- ワークライフバランス推進月間は、毎年7月から9月までの3か月間で設定している。年休の取得日数における数値目標を設定したり、様々な視点での働き方改革を進めている。期間の当初に、各課室における取組内容を定め、推進月間中に実施し、その結果を報告してもらい、取りまとめたものを各課室に還元して参考にしてもらっている。
- 昨年の取組においては、コロナ禍によって急に誰かが休んでしまうという状況が考えられたこともあり、スケジュールの共有をしたという取組が多かった。各職員や係でどのような業務を進めているのかを互いに共有することによって、

休みやすい環境を整備するという点では良かったかもしれない。また互いに仕事の進捗状況がわかるので、フォローもしやすくなるとともに、どのタイミングで別の業務の依頼をすべきかという判断にも資するものであったと思われる。

● 各課室から報告された多くのものは、決して大きなものではない。例えば年休の申請では、日単位が難しければ時間単位の利用を促すとか、ミーティングの時間を必要最小限にとどめたり、終了時間を厳守するとか、毎週水曜日は定時退庁日に設定するなど比較的小さなことや取り組みやすいことからどんどん実行していくというスタンスで取り組んでいる。

■ 裁判所では、この7月から9月に各部ごとに時期をずらして、夏期の休廷期間という一定期間事件を入れない期間を設けている。その間は法廷や調停等を入れないため、裁判官だけではなく一般職も休みやすくなっており、そういう面では学校と似た面がある。

○ 先ほど裁判所の特定事業主行動計画の説明をいただいたが、愛媛県の同種の計画について紹介したい。愛媛県では、県職員愛顔の子育て・女性活躍サポートプランという名称で行動計画を策定している。先の計画は令和2年度末までで、現在は令和3年度から令和6年度までの計画を進めている。その内容は、育休からの円滑な復帰に向けた支援であったり、各役職段階に応じた女性職員の研修の充実、育児休暇や育児休業の取得率向上に向けた管理職の役割強化などを更なる取組として進めている。主な数値目標としては、まず育休取得率については、男性で30パーセント、女性で100パーセントとし、超勤や年休については、超勤では月平均で15時間以下、年休では年間15日取得としている。女性の登用については、係長職以上で役職付きの女性職員の割合を23パーセントとして数値目標を掲げて取り組んでいる。

■ 現在、各方面で女性活躍推進ということで取組がされていると思う。本来こういったことを意識しなくても普通にできるということが望ましいが、まだまだ女性にしわ寄せがいつている面がある。例えば家庭内の役割分担や、共働き

で子供に何かあったときにまず母親が呼ばれるということが多いと聞く。やはり男性における意識改革が必要であり、裁判所においても女性職員に対するサポートに加えて、男性職員の意識改革ということも両輪として取り組んでいく必要がある。男女共同参画研修といいながら、これまでは女性のみを対象に研修をしてきたが、今年度から男性も対象にして意識改革を図っていく予定であり、全体として意識改革を進展させていきたい。

- 私の仕事柄、家事調停を利用させていただくことが多いが、松山家裁での調停委員は男性1名と女性1名ずつが指定されている。調停の中で事情を聴取するのが圧倒的に男性委員が多く、女性委員はそのメモを取っていることが多い。また最後の期日調整時においては、主に女性委員が動いている。それらから、男性委員がメインで女性委員がサブというイメージが利用者の方に印象付けられてしまっているのではないか。今回のテーマと少し視点は異なるが、その辺りの意識啓発も必要であり、そういった視点が裁判所全体での意識の向上という面にも資すると思う。また松山家裁での課題として、管理職という仕事に対する魅力の発信不足という話や、管理職になるには異動があるも配慮をしているという話もあった。今私も子育てをしているが、紹介されたチャイルドプランの中にも年5日間の子の看護休暇が盛り込まれてはいるが、その日数では到底足りない。産休と育休を取った上に子の看護休暇や年休も取っている状態で、果たして職場で女性職員が管理職を目指しますと言えるのか。女性が管理職になるのは、女性の勤務時間や管理職になるために勉強する時間をもっと確保したり、増やしていく必要があり、そのためには男性の超勤を減らして、その分を家事に当てるといった発想が必要である。性別にかかわらず、管理職になるための準備をする時間を確保できるように配慮したり、そういった視点での意識改革をしていく必要もあるのではないか。

- 先ほども女性にしわ寄せがあるという話をしたが、現実的にそういう側面が改善されていない。裁判所としても様々な視点で啓発をしていく必要がある。

また未だ休むと職場に迷惑をかけてしまうという思いがあり、そう思わなくてよいような職場の雰囲気や醸成したり、意識改革を継続して行っていく必要がある。本日いただいた貴重な御意見を今後の裁判所の運営に生かしていきたい。

- 大学では裁判所の書記官、事務官、家裁調査官を目指している者が多くいる。当大学でも、裁判所が性別にかかわらず働きやすい職場である点を広報していただいております、学生にも一定程度届いていると思われる。その一方で、これは全ての大学でみられることかはわからないが、近年の学生は安定志向というか、キャリアアップを目指さない学生が一定数いる。そういった学生には、管理職に登用されるには転勤を伴うとか福利厚生面で若干厳しくなるという面を最初から敬遠するという傾向がみられる。そういう異動があるような企業や官公庁を最初から目指さなかったり、しっかり休暇が取れるか、広域異動がないといった面を重視して職場を選んでいる。そうすると異動を前提として管理職になりましようと言っても響かないので、キャリアアップにおいて異動等がハードルにならないようにしていくしかないのではないかと。男性の意識改革という話があったが、制度はあっても遠慮して利用しないとか、言い出せないという現状は確かにある。その点は、職場や上司が、積極的に取得を促したり、そういった雰囲気を作っていく必要がある。先ほど松山家裁では男女共同参画研修に男性も加えるようになったとの話があったが、むしろ男性をターゲットとすべきであり、各種制度を性別に関係なく利用して、みんなで家事や子育てをしていくという意識改革を図っていく必要がある。

- 感想として、裁判所では、松山家裁もそうだが全国的に女性が非常に多いと感じた。当社の報道記者についても、現在は半数近くが女性になっている。そういう点では、門戸としては裁判所もマスコミも女性に対して広がっているといえるが、管理職における女性の割合という点では、上位の役職になるほど比率が絞られてしまい、まだまだ結婚、出産、夫の転勤等が影響しているように思う。一般的に転職における抵抗感が女性のほうが軽いという面も影響してい

るかもしれない。当社の数値としては、社員として残っている女性は約11パーセント、そのうち管理職は約4パーセントという状況になっている。当社では、女性活躍を推進していく上で3原則を掲げている。1つ目は各種制度を社内規定で定めるとともにその内容をきちんと見直していくこととしている。例えば子の看護休暇を制度として定めた上で実情に見合った期間に延長していく等である。2つ目は様々なツールを導入することとしている。例えば女性専用の休憩室や託児ルームを設ける等して、施設や道具等の整備をすることとしている。そして最後に3つ目として意識を変えていくこととしている。これらを3原則にしながら、これらに当てはまることをしていこうと考えている。様々な視点で改革しながら、組織として走り続けていくしかないのではないか。

- 今回のテーマは、一朝一夕に大きく変わるものではない。5年、10年経た際に女性管理職がかなり増えたとなれば、地道な取組が奏功したということになる。そうなるように日々改革を続けていくことが必要である。

(6) 次回テーマについて

「成年年齢の引下げによる家庭裁判所の手続への影響等について」

(7) 次回期日について

令和4年6月28日（火）午後1時30分