

### 第35回盛岡地方・家庭裁判所合同委員会議事概要

#### 第1 開催日時

平成30年10月29日（月）午後2時00分から午後4時00分まで

#### 第2 開催場所

盛岡地方裁判所大会議室（5階）

#### 第3 テーマ

女性職員の活躍の推進について

#### 第4 出席者

（地方裁判所委員）深澤泰弘，細川亮，中島経太，中村恭，行徳伸一郎，大山美和，高橋弘美，山本尚子

（家庭裁判所委員）櫻幸恵，田嶋宣行，山崎哲雄，那波和久，高橋まつ子，水橋巖，中村好子

（地方裁判所委員兼家庭裁判所委員）堀内満（委員長），吉武斉彦

（任命順，敬称略）

（説明者）岸浪家裁総務課長

（事務局）鎌田地裁事務局長，角掛家裁事務局長，内空閑民事首席書記官，今井刑事首席書記官，千村首席家裁調査官，森谷家裁首席書記官，小抜地裁事務局次長，鈴木家裁事務局次長，小泉地裁総務課長，矢花家裁総務課長補佐，立花地裁総務課庶務係長

#### 第5 議事等（◎委員長，○委員，■説明者）

##### 1 説明

■ 当庁における女性職員登用の実情及び女性職員活躍推進に向けた取組について説明

##### 2 意見交換

○ 女性職員のためのキャリアサポート窓口を設置して，女性職員が抱えているキャリア形成等の相談に対応しているとのことであるが，キャリアサポー

ターに対する研修は行っているか。また、相談者は、キャリアサポーターを指名できるのか。

- 特化した研修は行っていないが、相談を受けて悩むようなことがあれば、キャリアサポーター同士で、どのように相談に応じれば良いのか共有している。また、キャリアサポーターは、相談者が指名できる。
- キャリアサポート窓口は、どのような職員が対象となるのか。
- 対象としているのは、主にこれから管理職になろうとする職員である。例えば、管理職になることへの不安に対し、キャリアサポーターが、自身の経験に基づき相談に乗っている。なお、最高裁課長相当職のような上位職を目指す層の職員については、自発的な自己研さんを基本にしながら、それぞれが所属する庁や部署の上司から、個別に支援・育成が行われている。
- 働き方改革の取組について、現状を把握したり対策を検討する会議は、日頃から行っているのか。
- 管理職員が対象の定期的な会議や打合せにおいては、各職場における取組の現状や問題点、対策について協議を行っている。なお、継続して行っている取組として、人事係において、ワークライフバランスを積極的に推進している職員を取材してニュースレターを発行したり、一般職員を対象にワークライフバランス研修を実施し、日常的に行われている仕事の中から時間が掛かりすぎたり合理的とはいえないような仕事のやり方をあぶり出し、改善方策を話し合うなど、明日からでも実践できる取組を行っている。
- ◎ 委員が所属する組織において、女性職員のキャリア形成支援等のために取り組んでいることを紹介していただきたい。
- 私の職場では、相談専門の職員がおり、女性職員に対する相談に応じている。また、相談対応職員のための研修も行っている。助言者は、経験だけでなく一定のスキルを身に付ける必要があると感じている。
- 私の職場でも、精神的なケア等が必要な相談に関しては、専門職員が対応

している。また、女性職員が増えているので、女性職員同士が連携を取りやすくなってきている。

- 悩みを共有するだけでなく、組織的に問題を解決することが重要である。そのために、組織のキーパーソンがその実態を知らなければならない。私の職場では、育児中の職員を中心とした勉強会を立ち上げて問題を検討し、トップに対してその結果を提出する取組を行った。その結果、問題解決に向かって具体的に動き出し、女性職員を支援する部署ができた。
- 私の職場でも女性管理職が増えてきているが、まだ理解が十分でない者もいる。子育て期間の女性を支援していくための環境づくりには、組織のトップ層の理解が必要だと感じている。
- 私が所属する組織では、一応出産や結婚に伴う支援制度は整っているが、組織として業務を円滑に遂行していくためには、例えば、運用に当たっての職員の負担の問題等、職員間で互いに協力して、仕事を分担していく態勢を築かなければならないと感じている。
- 親族の介護の問題に直面することもあり得る。そのような方に対するケアはどうなっているのか。
- 職員が抱えている介護の問題は、定期又は随時行っている身上に関する面談で把握するよう努めており、そこで把握した内容に基づいて、介護休暇等の支援策を教示している。高齢化社会の進展に伴い、支援を必要とする職員が、各種制度を十分に利用できるよう引き続き支援体制等について考えていきたい。
- 私の職場には、キャリアサポーターの仕組みはなく、それぞれの職場の管理職で対応している実情にある。裁判所のキャリアサポーターは、各職種からの相談に対応できるものとのことなので、とても良いものだと思う。

### 3 説明

- 女性職員活躍推進に向けた課題と要因について説明

#### 4 意見交換

- ◎ 委員が所属する組織において、これらの課題や要因を克服するための取組などを紹介していただきたい。
- 無理に勧めるのではなく、例えば、昇進の可能性のある職員に対して、昇進した場合の職務権限の拡大ややりがいなどのメリットを伝え、意欲を持たせることが重要である。
- ◎ 現に育児休業中の職員に対するサポートを実施している例があれば紹介していただきたい。
- 育児休業中の職員のスキルを上げるための働き掛け方には注意が必要である。そもそも、女性だけが育児も仕事もがんばれと言われるのはどうなのか。男女問わず、管理職に向いている人と向いていない人がいるので、向いている人になってもらうことと、本人の意向を尊重することが重要なので、若い時から意識を醸成していく必要があるのではないか。
- ◎ 管理職になってもらいたい人が手を上げないときには、どのようなアプローチが考えられるか。
- 私の職場では、育児休暇を取得した部長職は一人しかいない。仕事と生活のバランスを取るために管理職にならない方が長続きすると考えている者もいる。
- トップが女性職員だが、女子会を立ち上げ、その場も利用して働き掛けをしている。なりたくない人を無理にならせるというのではなく、そうして女性が活躍している姿を見れば、モチベーションが上がっていくものと考えている。
- 育児休暇を取得した職員は、経験が不足しがちであり、それが昇進に向けての障害になると考えられる。経験を補えるような組織的な仕組みが必要である。
- 育児休暇中の職員への態勢としてサポートカードを活用している。職場に

対して求める支援内容をチェック方式で記入してもらい、職場側が1～3年の育児休暇中に管理している。支援内容は、育児休暇中に改正された法令など職務上で必要な情報を随時流したり、研修の情報を提供し、希望があれば育児休暇中でも研修に参加できるようにしている。また、本人の希望により、上司が随時連絡を取り合ったり、復帰前研修を実施している。

- 自分が育児休暇を取得した当時は、職場で育児休暇に批判的な意見もあり、産前産後休暇のみにしようかとも考えたが、メンターの助言により救われた。課題を克服させてくれ、また、昇進に当たっての不安を解消してくれるメンターの存在は重要である。キャリアサポーターがメンターとして機能すれば効果があると思う。
- 私の職場では、育児中の社員が無理なく勤務できるように勤務時間を工夫している。その結果、子育ての経験者ならではの視点で、問題点やデータを拾って仕事に役立てている。
- 大事な仕事が控えている時に子供が発熱するなど、大変な思いをしている人が職場にいるが、そのような経験を踏まえて挑戦と成功を繰り返すことで、少しずつ本人の意識が変わっていくのではないか。そのために挑戦しやすい職場風土を作ることが重要ではないか。
- やる気のある者だけが続けられるので、結局、やる気のある職員を採用することが重要になってくる。そのためには、魅力のある職場、働きやすさを伝えるための広報活動を充実させることが必要である。
- 一度、管理職をやってみて、自分の人生設計に合わなければ、そこから戻れる選択肢があってもいいと思う。
- 管理職に昇進した結果、重荷がかかることで、調子を崩して仕事を辞める場合もある。自己評価と周囲の評価は必ずしも一致しないため、しっかりと適性を見極め、慎重に勧める必要がある。

## 5 次回期日等

(1) 次回期日

地裁委員会 未定

家裁委員会 未定

(2) テーマ

未定

以 上