

新潟地方裁判所委員会（第29回）議事概要

- 1 日時 平成26年12月12日（金）午後2時から午後3時40分
- 2 場所 新潟地方裁判所所長室
- 3 出席委員
青野洋士，伊津良治，勝山浩嗣，近藤伸一，佐藤昌弘，竹下雄，田巻弘之，丹羽正夫，
平石広佳，本間由美子，三浦隆志，吉田茂治，
（欠席委員 渡辺英美子）（五十音順，敬称略）
- 4 全体概要
 - (1) 新委員からの自己紹介
 - (2) 意見交換
 - ア 裁判所の広報について
 - イ 女性職員のキャリアアップについて
- 5 意見交換の概要
 - (1) 裁判所の広報について，
意見交換に先立ち，事務局（総務課長）から前回の地方裁判所委員会後の取組みと
して，新潟地方裁判所のホームページに掲載された広報行事に関する情報について
説明がなされた。
主な意見等は，以下のとおり。
【学識経験者委員】
裁判所を見学に来た人に対し，見学ができるということをどこで知ったかアンケートを実施しているのか。
【事務局】
今後実施する予定である。
【学識経験者委員】
見学の申し込みは，順番待ちの状況か，それとも件数が少なく，申し込めばすぐに対応できるのか。
【事務局】
基本的に見学の申し込みをお断りすることはない。裁判傍聴を希望されたにもかかわらず，希望日に裁判が行われていないということはあるが，その場合はDVD視聴等，他の内容で見学を実施している。
【学識経験者委員】
ホームページから見学の申し込みをすることは可能か。
【事務局】
ホームページからの申し込みはできない。電話での申し込みが大半である。
【学識経験者委員】
学校に対する見学のお知らせは，教育委員会を通じて行っているのか。
【事務局】

行っていない。

【学識経験者委員】

1人や2人といった少人数での申し込みも可能か。

【事務局】

特に人数の制限はしていない。これまでに3人程度の申し込みということはあったが、1人の見学者を対象として職員による説明やDVDの視聴を行ったことはない。要望があれば検討する。

なお、裁判の傍聴のみであれば、誰でもいつでも可能であり、申し込みは不要である。

【学識経験者委員】

マスコミが取り上げてくれるともう少し広がっていくのではないか。

【委員長】

年に2回、憲法週間行事と法の日週間行事として、もっと大掛かりな見学イベントを行っているが、その際にはマスコミによる報道もされている。ただし、同様のイベントを日ごろから行うことは難しい。

(2) 女性職員のキャリアアップについて

意見交換に先立ち、事務局（総務課長）から以下の点について説明がなされた。

ア 裁判所の組織と職員の官職について

イ 裁判所の取組み等

- ・ 裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画
- ・ 裁判所特定事業主行動計画「みんなで支える子育て応援アクションプラン」
- ・ 女性のためのキャリアプラン相談窓口

ウ 現在の登用状況

主な意見等は、以下のとおり。

【学識経験者委員】

宿直勤務は男性職員、女性職員ともに行っているのか。それとも外部委託か。

【事務局】

令状事件処理の業務があるため、職員が行っており、当庁管内では、本庁及び長岡支部で実施している。当直勤務には日直と宿直とがあり、裁判所閉庁日の午前8時30分から午後5時までの勤務である日直は女性職員も行うが、午後5時から翌朝8時30分までの勤務である宿直は男性職員のみで行っている。

【委員長】

県の女性職員の採用状況はどうか。

【学識経験者委員】

県の女性職員の採用は、全体の半分近くになっていると思う。自分が採用された当時は、女性の採用は非常に少なかった。

【学識経験者委員】

広域異動が女性職員の管理職昇任の障害となっているとのことだが、あくまでも

能力主義というのであれば、ワーク・ライフ・バランス実現のためのアクションプランがきちんと実践されていれば、なぜ広域異動が問題になるのか。アクションプランには「みんなで支える子育て応援」となっている。

【委員長】

県としても県内各地に勤務地があり、異動を前提とした昇任という制度があるのではないかと思うが、女性のキャリアアップという視点から見て、裁判所と同じ状況にあるのか。それとも、みんなで支えれば、そのような問題は解消しようと考えているのか。

【学識経験者委員】

県職員の場合、事務職について見ると、女性職員の広域異動はそれほど多くなく通常は通勤圏内であり、比較的配慮されていると思う。

また、裁判所職員のような昇任試験制度はない。

【検察官委員】

検察事務官については、裁判所と同様、女性職員の採用等について目標値が設定されている。女性職員の割合は、徐々に増えてきている。管理職員への昇任については、研修での成績が評価されて登用される。

女性職員が管理職員への昇任を躊躇している原因の多くは、広域異動である。新潟県の場合、新潟市内から佐渡や高田に通勤することはできない。上級庁への異動については、家庭の事情で躊躇する職員が多い。

これからの世代の人は、感覚が異なると思うので、日ごろからこういうシステムだということを理解してもらえよう取り組んでいきたい。

【学識経験者委員】

大学の事務職員は、文部科学省から派遣されてきているキャリア官僚と地元の採用の職員とに分けられる。キャリア職員の場合は、文部科学省から派遣されてきて、各大学を回ってキャリアアップしていくのに対し、地元採用の職員の場合は、他の大学に行くことは多くないが、中には関東甲信越圏内で異動する者もわずかではあるが存在する。教員は、自分が希望しなければ異動することはない。

当大学は、組織が大きく、女性職員の人数も多いことから、例えば女性の研究者を支援するため、特別に大学内に支援室を設置して相談に応じているほか、育児面では有利な条件で保育所に通えるよう手当している。また、アドバイザーがメンタル面のサポートを行っている。

ただ、従前から、女性が職場内でどういう状況に置かれているかを男性の管理職員が十分把握できていないことが問題点として指摘されており、このようなテーマのシンポジウム等が開催された場合、女性の参加率は高いが、男性の管理職員の参加率が低い。男性も話を聞き、関心を持つべきではないかと言われている。

【学識経験者委員】

教員は女性が多い。キャリアアップの方法は、論文を書くことである。

【学識経験者委員】

新潟市の場合、異動がネックにはならない。採用数は、男女半々くらいである。管理職員の昇任に関し、五十代以上の職員について見ると、女性の管理職員は少ないが、当時は女性職員の採用数自体が少なかった。これからの職員は、試験はないが能力で人事評価をしているので、能力のある人が昇任していき、それがたまたま男性であったり女性であったりということになっていくものと思われる。

【学識経験者委員】

銀行の職員は、昔から女性の比率が高いが、以前は高校を卒業して入社する女性職員が多かったのに対し、最近では大学を卒業してから入社する女性職員が増えてきている。そのため、転勤に対する抵抗は、昔よりも少ない。女性の支店長も増えてきており、これからはさらに上の部長になる人も出てくると思う。

銀行としても約1年前から人事部にプロジェクトチームを作り、女性の登用と能力引き上げの支援を行っている。具体的には、啓蒙活動や相談であるが、あの人のようになりたいと思ってもらえる女性の管理職がいるかどうか、問題が起こった時に話を聞いてくれる人がいるかどうか、問い合わせる部署があるかどうかが大いと思う。話を聞くことで視野が広がったり、話を聞いてもらうことで安心感が出ると思うので、そのような取り組みをしているのではないかと思う。

【弁護士委員】

身近にそのような例はないが、保育園等を途中で変わるのやはり大変だと思う。また、小学校に入っても、高学年になるにつれて、転勤に伴って転校することになるのは母親として躊躇があるため、そうまでして管理職員になりたいと思わせる動機づけというのはハードルが高いと感じる。

育児参加休暇や子の看護休暇の取得率は高いのか。

【事務局】

子の看護休暇は、必要に応じて適宜取得されている。育児参加休暇の対象者は、配偶者が出産した男性職員であるが、昨年度及び今年度について見ると、対象者全員が休暇を取得している。

【委員長】

女性職員にとっては、広域異動だけでなく、出産や育児も高いハードルになっているのではないか。

【学識経験者委員】

現在の女性管理職は五十歳代が多く、育児は既に終え、今は介護の問題を抱えている人が多いと思う。

家庭を大事にしたいので忙しくない部署を希望する職員もいれば、キャリアアップのために仕事中心でという職員もいるが、家庭か仕事かどちらかの選択ということではなく、ワーク・ライフ・バランスを実現していかなければならない。

【裁判所委員】

新潟地裁の女性管理職員の割合は、東京高裁管内の平均より低いですが、仮に女性職員は高田や佐渡に異動させないこととした場合、東京高裁管内の平均程度まで上が

るのか。

【委員長】

上がると思われる。

【学識経験者委員】

新潟地裁で管理職への昇任試験を受験する人の割合は、東京高裁管内で低い方なのか。

【事務局】

低くはない。倍率が高い試験であり、結果が出ないだけである。希望者が全くいないわけではないが、受験してもらいたいと思っている職員がなかなか手を上げないのは、広域異動の問題があるほか、夫婦で職員の場合、先に管理職員になった夫の勤務ぶりが大変そうなのを見て、自分には難しいと感じる人もいる。

【学識経験者委員】

管理職への昇任試験を受ける人たちの勉強会があり、互いに励ましあっているという職場の話聞いたことがある。

【弁護士委員】

「女性のためのキャリアプラン相談窓口」は、時限的なものか。

【事務局】

今後の状況によって繋がっていく可能性はあると思う。

【弁護士委員】

どのようなイメージのものかよくわからないが、見た人が気軽に相談したいと思うようなものなのか、それとも警戒感を抱かせるようなものなのか。

【委員長】

相談員それぞれの経歴が異なっており、職員としては、自分の立場に近いと思う相談員を自由に選ぶことができる。警戒感を抱かせるようなものではない。

【学識経験者委員】

「女性のためのキャリアプラン相談窓口」で先輩職員の話が聞けるといのは、非常に良い制度だと思う。県にはそうした制度はないが、女性職員のキャリアアップに関する研修の中で女性先輩職員の話聞くコマがあり、参加者からは、先輩職員の話聞いたことが良かったという感想が多いということである。

【学識経験者委員】

少子高齢化問題の対応と同じで、特効薬はないと思う。いろんな人が協力して、普及啓発活動をしながら長い目でやっていくしかないと思う。

6 次回期日

平成27年7月6日（月）午後2時から（1時間半程度）