

第36回鳥取地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和3年10月8日（金）午前10時00分～午前11時30分

2 開催場所

鳥取地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員・五十音順）

大島義典，大野祐輔，定道正代，志田卓郎，福本紳二，森木田邦裕，横山憲昭

（事務担当者等）

松嶋民事首席書記官，山本刑事首席書記官，有井事務局長，桐山事務局次長，

泉地裁総務課長，松本家裁総務課長，渡邊家裁総務課課長補佐（書記）

4 議題

（1）テーマ：女性職員の活躍の推進について

（2）次回開催テーマ等

5 議事

（1）新任委員の紹介

（2）委員長を選任

森木田邦裕委員が鳥取地方裁判所委員会の委員長に互選された。

（3）前回の鳥取地方裁判所委員会及び鳥取家庭裁判所委員会のテーマ「新型コロナウイルス感染症への裁判所の対応について」の中で鳥取地方裁判所委員からいただいた御意見の検討状況

エレベータ内に掲示されているポスターのレイアウトについて，利用者が短時間で記載内容を読み取れるように，文字を大きくする，白抜き文字の背景色を赤色にして目立たせるなどの改訂を行った。

正面玄関に設置されている手指消毒液を利用してもらいやすくするため、手指消毒液の下部に目立つ掲示物を貼付した。

(4) 裁判所利用者アンケートの紹介

家裁受付において、職員から丁寧に応対をしてもらい助かった、裁判所に対するハードルが低くなった旨の感想をいただいたことを紹介した。

(5) テーマについての意見交換等

裁判所事務担当者が、鳥取地家裁における女性職員の活躍の推進について説明を行った後、意見交換をした。

要旨は別紙のとおり。

6 次回開催期日等

(1) 次回テーマ

「裁判手続のIT化について」をテーマに意見交換する。

(2) 次回開催期日

開催候補月を令和4年6月とし、日時については追って指定する。

以上

(別紙)

テーマ「女性職員の活躍の推進について」

○委員長

議事に先立ち、裁判所における「女性職員の活躍の推進について」の説明を行いました。これを踏まえ、御意見をお聞かせいただけますでしょうか。

○学識経験者委員A

当社においては、昨年の採用者数のうち、女性の占める割合は、事務職で40.3パーセント、技術職で2.2パーセントになります。なお、管理職に占める女性の割合は、係長級8.1パーセント、課長級1.9パーセント、役員になると6.3パーセントです。

この理由としては、当社は電柱に登ったり、建物の改築、ケーブルを張るなど、いわゆる現場仕事と呼ばれるものの割合が多く、男性職場というイメージがあるからであると考えます。私が入社した平成2年当初は女性社員は全体の1割にも満たないものでした。

しかしながら、時代や環境の変化もあり、半分とまではいかないまでも、電柱に登ったり、山の中を歩く仕事などでも女性の割合が増えてきているところではあります。

次に登用の話になりますと、働きやすさや子育てのしやすさが大事になってくると思いますが、当社では働き方改革の一環として時間外業務の削減、コアタイムを午前10時から午後3時としたフレックスタイム制の全社への展開、タブレット端末による育児休暇中の女性社員への情報提供などに取り組んでいます。このような中で、男性社員を含めた育児休暇の取得の推進をしています。

なお、当社全体での女性社員の割合は28.6パーセントになります。技術職では2.8パーセントになります。

○学識経験者委員B

「女性の登用」や「女性の活躍」というものに関して、当社の、特に現場レベルになりますと、「今時女性というふうに括るの？」という考え方の大きな変化を肌を感じています。公に発表する際には「女性」という言葉を使いますが、制度や考え方については、「誰もが働きやすい」という言葉を意識的に使う風土が生まれてきており、「女性」という括り方がなじまなくなっていると感じています。

当社については本部と地域局の差異を感じるどころであり、本部では女性社員の割合が高く、地域局では低くなっています。これは、転勤を伴うこと、人数が少ないゆえに一人にかかる責任や労力が非常に高いことから、地方へは育児や介護を抱えた人が転勤しにくいという現実があるというのが理由だと思います。

女性職員の登用という点については、ロールモデルがないことが問題点であると思います。今、私はあえて「女性」という言葉を使いましたが、女性にしても、育児をする男性にしても、親の介護で現場の最前線を離脱する人にしても同じです。今、現場にいる50代については、制度が整っておらず歯を食いしばって頑張ってきた世代、40代は、制度がだいぶ整ってきたが職場の意識が低いままであった世代、30代は、制度に対する職場意識も、本人の権利意識もできあがってきた世代とみています。そのようにロールモデルが各世代で分断されている中、現在のアラフォー近辺の世代のロールモデルが確立されれば、加速度的に意識も実情も改善されていくと考えています。

私が本部で番組を担当していたときはスタッフの半分が女性でした。管理職は男性の方が多かったとも思いますが、統括者は女性でした。また、他の幼児教育の分野では女性の割合が高い傾向にあります。社会に切り込んでいくジャーナリズムを扱う番

組でも、半分とまではいかないまでも、3割は女性という感覚でした。一方、現在配属されている地方局では管理職が十数人いますが、女性は私一人のみで、中国管内を見ましても他に1人いるかな、という割合です。

ちなみに、本部ですと、激しい取材活動をする仕事であっても、例えば性的被害者の取材については女性が入っているという状況にあります。

○学識経験者委員C

私の職場においても、特定事業主行動計画「仕事、子育ていきいきプラン」ということで、公表すべき数値目標を定め、女性の視点や発想を市の施策に反映させるため、令和6年度末までに部長級、次長級の女性職員の割合を12パーセントに、課長級の女性職員の割合を30パーセント以上にするという目標を掲げてやっております。

なお、女性職員の割合を年度ごとに申し上げると、令和2年4月においては、部長級、次長級では9.4パーセントだったのが令和3年4月で11.8パーセント、課長級では26.9パーセントだったのが、20.9パーセントです。部長級、次長級は増えましたが、課長級については減少している状況です。

計画の取組状況としては、女性職員の登用率の向上のため、若年層からキャリア形成の支援が重要と考え、ジョブローテーションの実施をしております。市には様々な部署がありますが、多様な職務機会を与えるために、採用から概ね10年間で異なる3部署を経験させるよう人事異動施策を実施しています。また、子育てを両親が協働で行うべきという観点から、男性職員の育児休暇の取得率向上を目指しています。それについては庁内ウェブサイトでは男性職員の家事育児体験記を掲載して広報しています。その他、全職員の時間外勤務の縮減、ライフステージに合わせた仕事の配分、ワークライフバランス強化月間の設定、フレックスタイム利用の推進などの取組をしています。

職場全体でも女性職員の割合はかなり上がってきていると思います。事務分野では

半分が女性だと思われます。

○検察官委員D

当庁では職員に占める女性割合は裁判所よりだいぶ低いというのが今の説明を聞いて感じたところす。どうしても刑事事件を扱うという職場イメージもあり、特に過去においては男性職員が大半を占めていました。当庁には米子を含め、検事が6人いますが、女性は一人であり、この傾向はここ数年間ほぼ変わっていません。一方、検察事務官の採用状況については裁判所と同じ傾向が見られ、過去5年間で言いますと、平均で女性比率が54.5パーセントという数値が出ており、最近入ってくる若い事務官は半分以上が女性であるという印象です。こちらについては行動計画の数値目標を上回っているという状況であります。事務官全体での女性職員の割合は18.5パーセントであり、裁判所の半分以下となっています。年代別に見ますと、10代、20代では女性が4割近くになりますが、30代、50代はほぼ1桁、40代については多少盛り返しており14パーセントということになっています。なお、もともと全職員が70人程度の職場すので、1人の異動で数値が変動しますすので、あまり一喜一憂しても仕方がないというところはありますが、どうしても30代以上の女性職員の割合が低いのが検察庁の実情で、これがそのまま女性の管理職登用へ反映されることとなります。したがって、課長級になると女性はいません。事務局長級になると全国転勤となりますから、何年かに1度女性が配属されますが、鳥取採用で鳥取でキャリアを積んで管理職となっていく女性はほとんどいません。係長以下の登用はかなり進んでいますが、それ以上ではまだまだと思っています。先ほどB委員からロールモデルの話がありました。当庁でも同じ問題意識を持ってあります。まさしく管理職のトップクラスになると歯を食いしばって頑張ってきた人たちであり、これからの人たちというのは制度、周囲の理解がある中で、より普通に上がっていくべき世代ではあります。それでは自分たちの目指すところはどうなのか、育児休業、介護休業

を取ってキャリアが中断した中でその先どうしていけばいいのかというのが見えていない、これが当庁での最大の問題であり、これを何とかするために経験者の話を共有することなどを全国的に行っています。働きやすい環境という点で言いますと、最近では男性の育児休業というのがよく言われていますし、これは裁判所でも同じだと思います。なお、昨年度では男性の検事に子供が生まれるということで休暇を取らせ、その上で経験談を皆にフィードバックさせました。その中で出た問題点は、一人で働いている場合の収入減の問題は看過できないというところがあり、それをどうすればいいのかという話をしています。我々は「プッシュ型」と言っていますが、特に男性の育児休業の場合においては、子供が生まれそうだという情報が入ったら、本人に対して上司の方から休暇を取るよう勧め、業務の調整についても組織でバックアップして、本人が安心して育児休暇が取れるような環境整備をする取組を進めております。ワークライフバランスの対応は伺っているところと概ね同じです。

実際に男性検事が取った育児休暇は4週間だったと思います。ちょうど夏休みの時期だったのでトータルでは1月半というところですよ。

○学識経験者委員B

D委員の御意見に大きく共感いたします。当社においても男性の育児休暇、親の介護休暇などについて、上司の声掛けでプッシュしていくということで大きく変わっていています。実績ができると、私も取っていいんだ、という意識ができますから、皆さんの「人に迷惑を掛けてはならない」というバリアがどんどん解けていくというのが私の実体験でもありますので同じだと感じました。

○学識経験者委員E

私の職場には20人の職員がおりますが、退職補充が基本で、定期的な採用は行っておりません。私が職場に入った三十数年前は3割程度女性がいましたが、当時は結婚したら退職する、子育てのために退職するという女性が大半でした。その後、時代

も変わりまして、育児休業、介護休業の制度が整い、現在では20人中7人の職員が女性となっております。管理職は8人ですが、うち女性は1人です。環境が整ってきたことから女性もずいぶん長く勤めておりまして、管理職の一步手前である課長補佐2人、係長3人が女性です。

これからは男女関係なくいろいろな仕事を経験させ、キャリアを積ませていきたいというところです。

○委員長

E委員の職場で、関係する企業に対し、女性の採用やワークライフバランスの取組などの話をされることはあるのでしょうか。

○学識経験者委員E

セミナーや交流会などを通じて企業のケアをやっています。

○委員長

制度の利用などに対する考え方について、C委員の職場の方は意識は変わってきているのでしょうか。

○学識経験者委員C

育児休暇の取得率は上がってきていますが、休暇中の収入減の不安があるため、収入減のためのモデルケースを提示するなどしています。

○委員長

裁判所の方でも、昨年3月から出産に関し、男性も少なくとも1か月の育児休暇を取るような働き掛けをする取組を強化しており、私の前任庁では子供が生まれたという裁判官に対して通算して1か月の育児休暇を取ってもらったことがありました。ただ、率直にいうと、裁判官が1か月の育児休暇を取るとなると、その間の仕事の手当てをどうするかという問題が出て、そのために皆が寄り集まって相談している様子を見られると、なかなか長い休暇をとるための動機付けにならないという問題があり、

働き掛けはともかく、実際取った後の対応をどうしていくのかが今一つ確立されていないのではないかと考えております。そういう意味で安心して制度利用ができる職場環境の確立が大事だと思っています。

○学識経験者委員B

裁判官のような極めて専門性の高い職業だとわかりませんが、持続可能な業態を作ること我々指定報道機関の使命として、非常に優秀なディレクター一人のみで仕事を進めるのではなく、その人が休暇等で職場を離脱してもいかに業務を持続させていく態勢を作るかが我々管理職に求められる大きなミッションだと感じています。したがって我々事業者としては持続可能性を追求することがまさに女性の活躍を起点としたインフラ作りとして重要ではないかと思えます。

○裁判官委員F

裁判官の独立があり、若い裁判官の仕事だからといって口出しをしたり、仕事を引き取ったりするのが職場環境として難しいところがありますが、他方、持続可能な職場作りをしないと組織としては動かないということで難しい問題であると思えます。

男性検事が休暇をとられたときはどのように対応されたのでしょうか。

○検察官委員D

検察官の場合は検察官一体の原則がありますから、必要に応じて仕事を引き取って割り直すということはよくしております。男性検事の不在時には私の方が出向いて事件の指導などをしました。また、夏季は、ほかの時期に比べて業務に余裕ができる時期で、ちょうどよかったというのがありますが、人が足りなければどこから回すというのが裁判所に比べてやりやすいとは思っています。

○委員長

制度を利用しやすくするという観点で、裁判所としては現状どういう手当をしているか紹介できることはありますか。

○事務担当者

来年の年明けくらい、配偶者が出産予定で、数か月育児休業を取る予定の男性職員がおります。この点、B委員御指摘のとおり、持続可能な業態を作るために、育児休業取得関係では、いかに早く配偶者の出産予定の情報を事務局の方が入手できるかが肝になりますが、配偶者が出産するという状況はなかなかありませんので、現場の管理職において、その情報の重要性の認識が甘いところがあります。今回は幸い早めに情報が入ってきましたので、休暇取得の働き掛けを含め指針を立てましたが、情報をいかに早く入手できるか、その前提として現場の管理職がいかにその情報の重要性を認識できるかが、この制度の運用及び活用の肝ではないかと思っています。

○委員長

C委員の職場の方では管理職員の登用に関し試験などの制度はありますか。

○学識経験者委員C

登用に関する試験はありません。基本的には人事評価を用いて人事の方に反映させていくという形をとっています。女性職員だからというわけではなく、職員全体について面談等の機会を通じて目標設定を確立させていき、その後の期末面談で目標の到達状況を鑑みて人事に反映させていっています。

○学識経験者委員B

当社でも年に1回か2回考課者面談をしており、その中でのコミュニケーションは登用につながるチャンス、機会であると思っています。

○学識経験者委員A

当社でも面談を行い、登用に関して自己申告書を出してもらっていますが、日本人はイエスが実はイエスでないということがありますから、その申告書においては、質問項目の中で「管理職になりたいですか。」という質問を入れ、それに対しては「希望する、希望しない」という明確な回答欄を設けています。面談ではおとなしい方は

何も言われませんが、申告書では「希望する」と書いてあったりして、もちろんコミュニケーションをするのも重要ですが、このような取組も有効ではあると思います。

○委員長

逆にこちらが登用したいと考えていても、本人が登用を希望しないという意思を示している場合にはどういう対応をしていますか。

○学識経験者委員B

もし本人が希望をしないという意思であればそれを優先しています。我々の製作現場では、「名プレイヤーは名監督にあらず」という言葉があり、無理やりやらせると不幸を呼ぶということもありますので、やはりなりたくないという人については本人の意思を優先しています。

適材適所がものをいうのはどこの事業体も同じだと思いますが、それを大切にしています。

○学識経験者委員A

職責が上がると転勤の範囲が広がってくることで、御家族や御両親の関係で登用を希望しないという人もいました。

男性の若い部下を持つ中で感じるのですが、その部下がフレックスやその他の制度を使っているところからすると、登用には家族の援助が必要ですから、女性だけではなく男性でも働きやすく、休みやすいという柔軟な対応ができる職場を作ることで、ひいては女性の登用につながっていくのではないかと思います。