

## 第36回鳥取家庭裁判所委員会議事概要

### 1 開催日時

令和3年6月30日（水）午後2時00分～午後3時30分

### 2 開催場所

鳥取家庭裁判所大会議室

### 3 出席者

（委員・五十音順）

生田睦子，石山雄貴，権田正直，塩崎かおる，杉内博文，杉山尊生，多田裕一，  
牧真千子，水野治郎

（事務担当者等）

浅原首席家裁調査官，建井首席書記官，石塚事務局長，東事務局次長，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）委員長代理の選任

多田裕一委員が鳥取家庭裁判所委員会の委員長代理に選任された。

（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，白抜きの文字の背景

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

「これからの家事調停の在り方について」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2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

私の職場は金融機関であり特殊な事情があるかもしれませんが、この10年の間に97人の採用があり、うち女性は53人（55パーセント）であり、採用時の男女比率は半々である状況です。現在の私の職場の全体像を言いますと、女性職員は全体の38パーセントとなっています。私どもの組織では支店長代理になると部下が付きませんが、その役職における女性の割合は35パーセントになっており、先ほど述べた全体像とほぼ同じ割合です。支店長代理になる年齢は一般的に30代前半ですが、女性は結婚又は出産を経験した後になることが多く、ここで35パーセントに落ちるといえるのは、途中で辞めていかれる方が多いと想像していただいてもいいと思いますが、出産や育児を経験しながら支店長代理になっていくというかたちになります。

管理職となるとまたぐっと落ち、その役職における女性の割合は14パーセント（57人中8人）になります。支店での支店長又は次長です。

女性だからといって職場で差別をしているのではないですが、キャリアを作っていく中で、結婚等の事情が関わってくることで、管理職になるためには営業の経験を積むことが必要であり、それを積みながらキャリアを上げていくことがなかなか難しいという状況にあります。営業に尻込みしているという印象を持っています。

本部でいえば、課長、部長、副部長が管理職になり、その役職の女性もいますが、やはり専門的な部署で技術を磨いていく女性が管理職まで上がっているという状況です。

やはり、女性にとっては結婚、育児、あるいは介護に大きな負担が行ってしまいがちなのかなと思っています。私どもの職場では子供の送り迎えなどを時短で対応したりしますが、なかなか苦勞して子育てをしている面が見受けられ、配偶者や家族の応援がないと勤めきれないなというのが正直なところです。会社の方では定時退行日や5日連続の有給休暇の取得を励行していますが、働き方改革、時間外労働の削減について取り組んでいる状況です。

#### ○学識経験者委員B

当社は、宿泊施設、医療機関及び社会福祉施設へのリネンサプライを行っておりますが、グループ全体で200名いる社員のうち、110名強が正社員であり、残りがパート社員になります。パート社員のうち8割ないし9割が女性です。私が代表になってからいろいろな意味で女性の採用、登用を心がけていますが、まず、採用時には現状の生活に照らし合わせたかたちでの時間勤務を希望されることもあり、なかなか正社員での採用が難しいところがあります。

ところで、最近グループ企業の別会社で事務職のパート社員の募集をかけたとき、びっくりするくらいレベルの高い方が10名くらい来られ、面接時に「あなたのような方に入っていて、暇を持て余し、仕事に対する熱意を発揮できないかもしれないが、そういうストレスに耐えられますか。」と私が尋ねたところ、「大丈夫です。」と言ってもらい、採用しました。やっていただく業務については間違いなく女性の方が適応力があると考えておりますが、他方、配送や営業面については男性の方が優位性があるのかなと思っています。ただ、工場の生産部門については、パート社員の比率が高いことから、女性の方が多いです。

当社では課長以上が管理職となりますが、二十数名おります。その中では女性は一人もおらず、残念ながら係長までとなっています。昨今はハラスメント等の備えをしておく必要もあり、将来的には女性の管理職を窓口にしていかなければならないのかなと思っています。このような登用を積極的に進めていきたいと思っています。

#### ○学識経験者委員C

当方は、児童相談所と女性相談所、知的障がい者の更生相談所がありますが、正職員28人中17人が女性職員であり、割合ですと全体の60パーセントに当たり、女性の多い職場です。その中で係長級が9人で、うち女性が4人で44パーセントになります。課長補佐級は6人ですが、うち女性が4人で66パーセントになります。管理職である課長級は3人中2人が女性でこれも66パーセントが女性になります。県全体の福祉の職場における女性管理職の割合は40パーセントですが、県全体の課長補佐級以上でみると7割が女性ですから、今後、県の福祉職では女性の管理職が増えていくのかなと思っています。

#### ○学識経験者委員D

私どもが採用された30年以上前は、圧倒的に男性の割合が多かったと思いますが、令和元年度の採用試験ではほぼ半数が女性であり、データでは採用者88人のうち43人が女性、選考試験226人のうち128人が女性というようになっていまして、採用数はほぼ男女同比率になっています。管理職は課長以上になり、鳥取県は全国でも女性の割合が一番多いといわれていますが、それでも20パーセントを少し超えているというところです。当方では管理職選考試験はありませんが、積極的に女性を登用しようとしており、出産、育児のための休暇をとる中で、しっかりその後のキャリアを積めるようにしています。

直近の状況では、令和2年4月1日時点で部長級23人中5人が女性で21.7パーセント、次長級81人中13人が女性で16パーセント、課長級が493人中10

8人が女性で21.9パーセントという数値になっています。

裁判所の方では、試験があつたり、生活の拠点を变える異動があるなどして、家事、育児、介護などのケアを引き受けていらっしゃる女性がそういうところで踏み切れない部分があるのではないかと思っているところです。

○委員長

鳥取県では、管理職になつても生活拠点を变えずにやっいてけるということが多いのでしょうか。

○学識経験者委員D

生活の拠点を变える異動では、例えば鳥取市から日野郡への異動が考えられますが、鳥取米子間となれば特急で通勤もできますし、生活拠点を变える人はそれほどいません。また、本庁だと職種も多いので、ずっとその中で働けるなどといった特徴もあるのかなと思っています。

○委員長

C委員の職場では女性管理職の割合が高いですが、皆さんそれほど抵抗なく管理職になられるのでしょうか。

○学識経験者委員C

私も管理職の一人ですが、私は所長から面談を受けるときは、絶対に管理職にはなりたくないです、と言ってきました。登用について、誰がどういうふうに決めているかはわかりませんが、そもそも知事が女性の登用に積極的ですし、所長が職場でも一番遅くまで残って仕事をしている姿を見ていると抵抗はありましたが、幸い職場の雰囲気もいいですし、皆に助けられながらやっている感じです。

○委員長

E委員は、社会教育学を御専門にされていますが、女性職員の登用を進めるための実践例や工夫例などアドバイスはありますか。

○学識経験者委員E

私が理事をしている環境教育学会で、この春、ちょうど理事を変えるタイミングで、女性と若者の比率が低いとのことで、次期の選挙でそれを上げるためのメッセージを出すという議論がなされました。その中で議論になったのは、数値目標が先にあると、結局数合わせだと取られてしまうということでもかなり意見が割れました。特にこれまでジェンダーに関する議論をせずにいきなり数値目標を出したので、それに対し、ジェンダーに関する学習会を継続的に開き、女性の置かれている立場などに対する理解を深めて、学会での意見を形成して、ボトムアップ的に数値に効果を出すべきであるという意見が出たところです。

○委員長

F委員にお尋ねしますが、弁護士の立場から裁判所を見てでもいいですし、弁護士事務所あるいは弁護士会、依頼者である会社などを御覧になって、女性を管理職に登用する時にこうすればよいのでは、と感じているところはありますか。

○弁護士委員F

一般的に裁判所に持っているイメージとしては、女性の比率が多いという感覚はあります。平成31年度の採用試験でも女性が6割近くになっているところからそう思います。しかし、階層によって半々、あるいは男性の方が多少多いというところから見ると、もともと裁判所は男性の方が多かったのかなと思っています。

裁判所では管理職に登用する時に試験があるのでしょうか。試験があるのであれば受ける人の比率によって変わってくるでしょうし、逆に試験がない場合は、自ら管理職になりたいという人を登用しているのか、あるいは候補者がいて辞退した人を除いているのか、そのあたりの状況はどうでしょうか。

○委員長

裁判所では中間管理職になるためには管理職選考試験を受けなくてはならないので

す。積極的にこの試験を受けていただけるかが一つのハードルになっているのではないかと考えていますが、事務局の方でどんなところがネックになっているとか、悩みになっているか実情を紹介してもらえますか。

○事務担当者

裁判所では管理職選考試験を受け、それに合格すれば管理職名簿に名前が登載され、そこから登用していくことになっていますが、その中でも管理職を目指す女性の数が少なくなっているのです。結局、女性の管理職が少ないのではないかと考えます。その理由としては、説明の時に述べた4点と、先ほど委員からもありましたように、生活拠点を換えなくてはならないとか、子育てや介護などがあり、今は考えられないという人がいるという現状です。そうした中、我々も面談等で状況が解消したときには管理職になるよう動機付けをするなど努力をしているところです。

ちなみに管理職選考を受けている女性の割合を御紹介しますと、大体25パーセントくらいになっています。

○委員長

最近では女性職員の採用が多いので、今後は女性に管理職選考試験をどんどん受けていただければ増えていくという流れですね。

○事務担当者

採用時から自分のキャリアプランを考えさせるような研修を考えておりますし、そのような意識を早いうちから持ってもらうようにしています。

○委員長

A委員の職場では、女性の管理職について、御本人の意欲や適性、何によって登用されているのでしょうか。

○学識経験者委員A

私どもの職場にも管理職の登用試験はありますが、その試験はあつてないようなも



のでして、毎年的人事考課の中で、どういったキャリアを積んできて、どういう成績を出しているかという点を踏まえ、支店長の推薦により初めて受験ができるようになっていきますので、結果として合格する確率が非常に高く、本人の覚悟を促すための試験と言ってよいと思います。なお、私どもでは生活拠点の変更を伴う異動はありませんので、裁判所のように管理職になると中国5県の異動ということになると覚悟がいえると思いますし、家族の理解も必要と思います。

管理職になると、店や部全体の業務を見なければならない責任が出てくるので、精神的な難しさというか、レベル感が上がってくることに最近では男女関係なく尻込みをしている社員もおりますが、女性の方が特に家庭のことを考えることが先に出てくることが多いです。

しかしながら、実は、私の下には女性管理職が3人おまして、それぞれ専門性を持ちながら、きっちりした仕事をしてきています。

裁判所の仕事も専門的な仕事だと思いますので、女性にも向いているのではないかと思います。

採用されてから支店長代理になるまで十二、三年かかりますが、管理職になるまでには、十数種類の試験を受けておかなければならず、それを満たしていないと管理職登用の資格はないことになります。私どもとしては男女分け隔てなく育成しているところですが、特に、女性は営業に出たくない、というのが先に出て、私は中の事務でいいです、というところもあります。

そこで、結婚、出産、育児が入るとキャリア形成が大きく違ってくるところが私どもの現状であり課題です。

#### ○委員長

C委員の職場では女性管理職の割合がそれなりにおられるところですが、それもやはり上司が推薦してなる、ということでしょうか。

○学識経験者委員C

県職員の場合、年二回の人事評価があり、その評価を参考に個人の面談の中で上司からの働きかけもあるところですが、実際どうかたちでなっているかはわからないところです。

○委員長

G委員の職場では女性の採用及び登用について実情、工夫は何かありますか。

○学識経験者委員G

私のところは精神科病院で、一般的な感覚とは異なり、病院ははっきりとしたヒエラルキーがありまして、まず医師が診療に関して責任を持って指示を出し、それを受ける看護師、それを補助する看護助手というようにそれぞれの資格の要不要がはっきりとしています。看護については日本では通例女性が主にやっていたこともあり、結果として当院も女性の職員の方が圧倒的に多いです。

当院では、いったん総合病院でキャリアを積みたいということで採用された人が、ハードな職務環境が生活に合わないということで退職され、子育てをして、落ち着いたとのことで、中途採用というかたちで採用する職員が多いです。そして年齢も40代くらいというのが多いです。

ただし、裁判官と同じく、医師も資格がある上での採用ということになりますので、ちょっと枠が違うかもしれません。

近年では男性の看護師も増えており、4分の1くらいが男性看護師になります。私は看護師を直接管理をしていませんが、彼らが女性の上司から指示を受けてどのように感じながら仕事をしているか少し気になるころはありますが、ほとんど問題なく当たり前のこととして、上司の指示を守り、患者からの訴えをきちんと聴き、報・連・相をしながら仕事をしていると思います。

なお、本人の希望によって、夜勤や土日勤務を少なくするなど、家庭の事情、個人

の体力に合わせた働きやすい職場を作るようにしています。一時期はフレックスの導入も考えましたが、申送りを聞かないとほとんど仕事ができず、フレックスはやめました。

○委員長

D委員は、男女共同参画について講演などをされることもあると思いますが、女性職員の採用、登用に関し、アドバイスをいただけないでしょうか。

○学識経験者委員D

女性活躍推進課では、女性管理職の登用を全体の30パーセントを目指す企業などの登録制度を採用し、それら企業に対して優遇措置を設けながら、女性管理職を増やしていこうという取組をしています。

管理職選考試験を受けるか受けないかというところで足踏みをしてしまうところもあると思いますので、それを踏まえ、受けられない理由を分析するなどして試験の在り方を見直す必要がないか、また、例えば転勤がなくても管理職の道を開くことはできないか、それが実現すればまた変わってくるかもしれないところがあります。

県においても、女性管理職が増えてきており、議会で答弁することもあり、それが通常になってくると登用への抵抗は徐々に少なくなっていくのではないかと思います。

○委員長

H委員は裁判所の中にいて何か思うところはありますか。

○裁判官委員H

私は裁判官という立場であり、一般職の採用、昇進とは違うところではありますが、裁判官としては、働きやすく、それぞれの個性を生かしてよりよい仕事をしていただく、能力のある女性はどんどん管理職への登用をしていくということを助ける立場だと思っています。

どうしても異動や家庭の問題がネックになっているとは思いますが、その中でも活

躍る方が現実に出てくれば、私もやってみようという人がどんどん出てくるのかな  
と思っています。