

第28回福井地方，家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成29年7月4日（火）午後1時30分から午後3時50分まで

2 開催場所

福井地方，家庭裁判所第1会議室

3 出席者

(1) 地方裁判所委員会委員（敬称略）

倉田慎也（委員長，兼務），天谷朱実，相馬博之（兼務），田村洋子，檀野清隆，林潤，三木隆，吉水ちひろ，和田晋一

(2) 家庭裁判所委員会委員（敬称略）

奥出敏文，西藤浩一，中嶋新策，松田典子，森上愛一郎，山本純江，吉川公章，渡邊史朗

(3) 事務担当者

齊藤地裁事務局長，椎野家裁事務局長，野津地裁事務局次長，海老澤家裁事務局次長，藤田地裁総務課長，前川家裁総務課長，諏訪地裁総務課課長補佐，佃家裁総務課課長補佐，東地裁総務課庶務係長

4 議事

(1) 「裁判所におけるワーク・ライフ・バランス」についての説明

(2) 意見交換

5 意見交換の要旨

別紙のとおり

6 次回開催期日及び開催テーマ

(1) 地方裁判所委員会

ア 次回開催期日

平成29年12月19日（火）午後1時30分

イ 開催テーマ

簡易裁判所の民事手続

(2) 家庭裁判所委員会

ア 次回開催期日

平成29年11月28日（火）午後1時30分

イ 開催テーマ

面会交流について

(別紙)

意見交換の要旨

(○：委員，◎：委員長，●：事務担当者)

○： 福井地裁民事部におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組については、国民に対して良質な司法サービスを提供するに当たり、生産性をいかに向上させていくか、言い換えれば、単位時間当たりの仕事の質、量をどうすれば最大限に発揮できるかを課題とし、自分達の行う事務の根拠や目的がどこにあるのかといった観点も踏まえて、裁判官、書記官及び事務官が相互に議論しながら、事務の合理化、効率化を図っているところである。

また、最近ではチームで仕事をするという意識を持つことが、今まで以上に重要ではないかと考え、例えば、午後5時以降にずれ込んだ証人尋問について、担当書記官が育児等の関係で午後5時以降の勤務が困難なときには、担当者以外の手の空いている書記官と途中で交代するなど、民事部全体で意識改革を図っているところである。

○： 福井地裁刑事部における取組においても、今自分達が行っている事務の根拠を押さえ、当該事務が合理的であるかという見直しを継続的に行っている。

刑事事件事務の特色として、逮捕状や捜索状といった令状の発付事務もある。これらは夜中や休日等にも捜査機関から請求されることがあるため、24時間体制を敷いている。地裁刑事部だけで、全ての令状事務をこなすことは不可能であるため、夜間や休日等については、司法行政部門を含め、職員全体で対応する体制としているが、家庭事情等、様々な事情を抱える職員もおり、実情に応じた配慮をしているところである。

○： チームで取り組んでいるという話を聞き、とても良いことであると感じた。

○： 検察庁においては、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、委員会を立ち上げて取り組み、「風通し良く、働き甲斐のある職場環境を構築し、ワーク・ラ

イフ・バランスを実現する。」という目標を掲げている。

20代、30代の若手職員は、オンとオフの切り替えが意識される時代の中で育っており、彼らの意見こそ時代に即応している感があるため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組としては、まず若手職員から意見を挙げてもらい、それを中堅職員で考え、幹部職員で検討した上で、最終的には全職員にフィードバックする方法で取り組んでいる。実際、若手職員から、ルーティンとして行っている事務の必要性について疑問が呈され、改めて検討した結果、必要性がないという結論となり、事務の合理化が図られたこともあった。

- ： 私が所属する団体の取組として、週に一度ノー残業デーを設定している。以前は総務担当者が一定の時間になると強制的に電気を消すなどして定時退庁を促していたこともあった。年次休暇取得促進として、誕生日等と併せて年次休暇を取得するよう働き掛けたりもしている。また、長年勤務した職員には特別に3日間の休暇が与えられる制度もあり、その機会を利用して旅行に行く場合には交通費も支給される仕組みとなっている。年次休暇を取得するために自分の仕事や周りの仲間との調整が必要になるため、効率的に仕事をしようということにつながっていると思う。
- ： 社会福祉士という専門職としてのスキルアップを図るため、終業後や休日等に外部の研修や私的な勉強会に参加したり、地域の専門職仲間と懇親を深めたりしている。それが更なるモチベーションの向上や、幅広いネットワークの構築等につながり、結果、仕事にも良い影響が出ると感じている。ワーク・ライフ・バランスは、結局のところ良い仕事をするための取組でもあると考えている。
- ： プライベートの時間をどう使うかということに関しては、これまで精神保健福祉士として、専門職としての専門性を担保するための研修を夜間や休日等の自分の時間を使って受けるなどして自己研さんに努めてきたが、最近の若い世

代の中では、自分のプライベートな時間を使ってまで努めなくてはいけないのかという考え方も増えてきているように感じることもある。まさに、ワークとライフのバランスを考えなければいけない状況になってきていると思われる。

○： テーマ説明の中で、福井地家裁から働き方の見直しに関し、午後4時30分以降は会議や打合せをしない、決裁を上げない、メール等をしないという4時半ルールを取組の紹介があり、興味深く聞いていた。学校では、超過勤務の改善策として、会議の数を減らす、帰る時間が遅くならないように働き掛けるといったこともしているが、なかなか本質的な改善には結びついていない。

○： 私が所属する放送局では、長時間労働抑制対策の取組として、水曜日をノー残業デーに設定するほか、小まめな時間外労働管理として、所属部署の長が人事担当者に概ね1週間から10日間ごとに報告をし、長時間勤務を行った労働者に対して事情等を確認することを行っている。

ワーク・ライフ・バランスの促進では、子育てサポート企業として、女性や子育てに優しい企業体制と労働時間に対する配慮の構築を行い、「くるみん認定（厚生労働省認定）」を受けている。

○： 大学でのワーク・ライフ・バランスの取組として、就業規則関係では、出産、子育て支援に関する一般的な制度は設けられているが、その利用状況については課題があるところである。この他、教員が海外で研修する経費の助成制度がある。職場と異なる環境下において研修することでリフレッシュし、キャリアを積めるものとして、実際に制度を利用している教員もいる。

労働安全衛生管理の面では、衛生委員会が設置されており、ストレスチェックや、医師による面談を行い、健康維持を図っている。それに加え、職員向けの研修を年2回実施し、「健康作り」、「メンタルヘルス」等をテーマに、ストレスへの気付き、セルフケアを意識して対処を行うという取組をしている。

○： 当市の取組として、本年2月に生産効率の向上やワーク・ライフ・バランス

の実現を目指すことで、市を元気にし、活気と笑顔の溢れるまちにすることを目的とした、官民合同での「イクボス共同宣言」を行っている。イクボスとは、「職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司」のことで、上司がそのような意識を持って取組を進めていくことを、市と市内の事業所とで宣言したものである。

市役所内の取組としては、毎月「19」日を定時退庁日とし、定時退庁ができなくても遅くとも「19」時までには完全に退庁すること、また、推進役となる課長以上の管理職員一人一人が、職場内のコミュニケーションを円滑にしたり、部下のモチベーションを上げたりするために、自分の配属先において自ら実行すべきことを「行動宣言」という形で職場内に掲げ、部下に周知することを行っている。また、7月と8月は朝型勤務を励行し、可能な職員につき、通常の勤務時間を1時間繰り上げている。

ワーク・ライフ・バランスの意識付けについては市としても課題としておられるところであり、今年（7月）はまず管理職に対して研修を行い、その後は一般職に向けて行う予定である。

- ： 当市では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、業務を適正化して超過勤務を減らすとともに、休暇取得促進に向けた取組を行っている。月平均の超過勤務時間を減らすための目標値と年次休暇の取得を増やすための目標値を設定し、それを目指す取組を行っている。このほか、水曜日のみであったノー残業デーを今年度は水曜日と金曜日とし、7月及び8月をノー残業月間と設定している。

超過勤務が多い職員に対してはヒアリングを行い、各課の管理職で原因について現状分析を行い、それを踏まえて、業務の見直しや仕事の割り振りを行うといったこともしている。まず管理職がしっかりと意識することが必要である。

○： 私が所属する商工会議所では、休日を含めた時間外での勤務が必要となることもあるが、目標として年間の超過勤務時間を100時間以内と定め、時差勤務や代休、休日の振替といった各種制度を利用して、できる限り勤務時間を増やさない取組をしている。

また、身体のみでなく、会社の経営も健康であるための職場作りや人材育成も重視し、各事業主の見本となるようワーク・ライフ・バランスの実現に向けた整備や取組を行っているところである。

◎： 福井地家裁で実践している4時半ルールについて、補足説明いただきたい。

●： 午後4時半以降は会議や打合せをしない、他の部署等にメールをしない、電話をしないといったルールは、そのこと自体に目的があるのではなく、午後4時半以降にそれらをしなくてもいいように、自分の行うべき事務の優先順位を考え、朝から午後4時半までに効率良く整理して業務を行うことに重点を置いた取組である。

○： 私が所属する新聞社の社員各人の入社時間及び職務は様々である。女性の職員も増えてきており、ワーク・ライフ・バランスが大事であるとして、約10年前から取り組んでいる。

社員それぞれに多様な家庭事情や考え方がある中で、多様な働き方を行うことがワーク・ライフ・バランスではないかと考えている。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた諸制度を適宜選択したり、組み合わせて利用することで、自分に合った働き方を整えることができると思う。

なお、子育てのために退職の途を選択する女性を対象に、新しく「カムバック制度」を整備したところである。育児に専念するために退職することがあっても、子育てに目途がついた後に復職できる制度であり、復職の時期に応じて、アルバイト社員としたり、もう少し子どもが大きくなってから正社員として勤務できたりする緩やかな制度となっている。これは若い女性達の声を聴いて設

けられた制度である。

長時間労働の解消が一つの課題となっているが、私達が今行っているのは、スクラップ・アンド・ビルドのうち特に「スクラップ」の部分である。スクラップ・アンド・ビルドにおいて、積み上げるのは上手だが、一度やりだすと引けないところもあるため、勇気を持って前向きにスクラップすることを一番の目標に掲げているところである。

◎： 本日承った御意見は、今後、当庁においてワーク・ライフ・バランスの在り方を検討していく上での参考としたい。