

山口地方裁判所委員会（第26回）議事概要

- 1 日時 平成28年2月26日（金）午後2時から午後4時まで
- 2 場所 山口地方裁判所大会議室
- 3 出席者
 - (1) 山口地方裁判所委員会委員（五十音順，敬称略）

大寄淳，小島裕美，小野寺雅子，木村繁明，小西義博，小松武士，佐々木直美，中山修身，山本勝也，山元浩
 - (2) 説明者
総務課長
 - (3) 事務担当者
事務局長，総務課長，総務課課長補佐，庶務係長
- 4 議事の概要
 - (1) 自己紹介（小島委員，木村委員，山本委員，小西委員）
 - (2) 委員長選任
小西委員が委員長に選任された。
 - (3) 新委員長挨拶（小西委員長）
 - (4) 報告「第25回山口地方裁判所委員会での御意見を踏まえた取組について」（総務課長）
 - (5) 議題「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について」
 - ア 裁判所における取組について（総務課長による基調説明）
 - イ 意見交換（各委員が所属する職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について）

意見交換の要旨は別紙1のとおり
 - ウ 裁判所におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の実施状

況について（総務課長による基調説明）

エ 意見交換（裁判所におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について，女性登用について）

意見交換の要旨は別紙２のとおり

(6) 次回の意見交換のテーマについて

「DV防止法に基づく保護命令制度について」をテーマに意見交換を行うことになった。

(7) 次回開催日の決定

平成28年7月15日（金）午後3時

(別紙1)

「各委員が所属する職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について」に関する意見交換の要旨

(発言者：◎委員長，○委員)

- ◎ 裁判所では，次世代育成支援対策推進法の流れに沿った形で，大きく3つの取組を行っているが，各委員の職場における働き方の見直しや，ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組，子育て支援のための取組について聞かせていただきたい。
- 検察庁では，毎週水曜日を定時退庁日に設定し，定時退庁日である旨の館内放送及び検事正，次席検事を含む全職員の当番制によるメール送信を行っている。また，四半期ごとの休暇予定表を作成し，毎月1回以上の休暇取得及び連続休暇の取得を促したり，繁忙期や夏季の時間を利用した早出遅出出勤の活用を促したりもしている。その他，係長会議，係員会議の開催により事務の効率化を図ったり，新採用職員1人に職員1人を割り当て，仕事の進め方や休暇取得の仕方についての説明及び休暇取得の促進をしたり，幹部ミーティングの際に前年の超過勤務状況との比較検討をし，超過勤務縮減の意識を高めたりしている。育児関係については育児両立支援制度についての情報を，全職員が閲覧することができる共有フォルダやメールを利用して提供している。また，人事異動の面談時に提出される育児シートにより育児両立支援制度の利用の意向を把握し，育児休暇中の面談で復帰後の配置先の希望や育児等の状況を把握し，復帰後の配置先を検討している。希望があれば，育児休暇中に，定期的に必要な情報を提供したり，復帰時に育児経験のある女性職員をメンターとして付けるなどの取組も行っており，子の看護休暇等の積極的な取得の促しも行っている。
- 7名の職員のうち1名が育児休暇中であり，2名の男性職員が子の送迎等のため時間外労働ができない状況にある。残りの4名のうち1名は家族の介護をし

なければならず、忌引き休暇の取得もあった。そのような厳しい状況の中、時間外労働の削減をしなければならない。4月に職場が移転するため、その手続等でかなりの繁忙状況であるが、超過勤務は削減されている。ただし、仕事の持ち帰りの有無については把握できていない。

- ◎ 時間外労働ができない職員2名について、何か工夫がされているか。
- 仕事を早く終えるための工夫をしていなければ、周りがカバーしようという気持ちにはならない。やるべきことはやった上で早く帰っているということが分かるからこそ周りも頑張ることができる。介護休暇取得の促進については、介護休暇は当然の権利ではあるが、休暇を取得する側に、今は取らせてもらうが他の職員が取得する際には自分がカバーするという気持ちとプロ意識があるからこそ周りは頑張れるのではないか。
- 平成24年度に男女共同参画推進室及び女性支援、立場向上等を含めた推進本部を設置し、それらを中心に、ワーク・ライフ・バランスと相互にからめながら、職場全体での取組を進めている。今年度、特に力を入れている取組は、ライフイベントが有り得る職員に対して、推進室が制度の周知徹底をするための講習会であるライフイベント講習会の実施であり、この講習会では、職員同士が仲間作りをし、問題を共有することができる。来年度は介護に関する制度を踏まえて実施する予定である。講習会での職員に対するアンケートでは、ライフイベントのための制度が必要であると感じている職員が4割程度と少ない。特に、非常勤の女性職員は、制度の必要性を感じていない者が少なくないようである。理由は、調査をしていないため不明であるが、非常勤職員が制度を利用できるのかという不安や、復帰後に同じように採用してもらえるのかという不安を抱えていたり、上司に伝えるタイミングで悩んでいるようである。その他、学童保育や託児スペースの設置というような取組も行っている。私自身も、4月から半年間、育児休暇を取得する予定であるが、男性職員の取得者はまだ

少ない。私の仕事は裁量労働制であり、仕事の調整がしやすいため、仕事の仕方を工夫し、同僚等の協力を得ながら仕事の調整を行っている。

- 定時退庁日の設定は無いが、長期の夏季休暇取得の推進を行っている。私の仕事は月の勤務時間が決められており、月の中での勤務時間の調整が可能であるため、育児や介護の参加がしやすい状況である。私自身、間もなく1年間の出産に伴う休暇に入る予定であるが、職場には快く受け入れてもらえた。休暇は3年間取得可能であるが、仕事上の責任や経済的事情から長期の休暇は取得しにくい。
- 我が社は全国転勤のある職場であるが、全国に11社しかない、改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定を受けた企業である。全国に一万二人いる社員の中で16パーセントが女性であり、育児時間や育児休暇の制度が非常に充実しており、かなり活用もされている。男性の育児休暇取得率は約2パーセントであるが、配偶者出産後5日間の休暇の取得率は約76パーセントであり、女性は、産前産後休暇はもちろん全員取得しており、1年間で復帰する者もいるが、ほとんどが1年6か月の育児休暇を取得している。ただし、地方は職員数が少ないこともあり、休暇取得者が重なると厳しい状況になる。近年は、育児支援から介護支援にシフトしている。今年度、育児サポートデスクに続き、介護サポートデスクが設置された。このようなサポート制度をきちんと確立しなければ、管理職にしわ寄せが行き、管理職が疲弊してしまい、若手にとって魅力ある職場や活気ある職場とならない。これからは、介護も含めたワーク・ライフ・バランスの取組について検討していかなければならない。
- 民間企業は利益を追求しなければならないため、ワーク・ライフ・バランスの周知徹底は難しいが、仕事と育児を両立できる働きやすい環境を作ることにより、すべての職員が能力を十分に発揮できるようにするための4つの目標を定めている。一つ目は、育児休暇を取得しやすく職場復帰しやすい環境整備のため

めに、男性職員は5年間で一人以上は育児休暇を取得し、女性職員は育児休暇取得率80パーセントを維持することである。その対策として、男性も育児休暇を取得できることの周知、休暇を取得しやすい雰囲気作り、育児休暇中の職員への情報提供による職場復帰支援などを行っている。二つ目は、時差出勤制度等の、仕事と育児の両立支援制度の周知及び利用促進である。三つ目は、時間外労働の削減である。対策としては、時間管理の徹底並びに週1回のノー残業デーの設定及び各部署への周知を行っている。4つ目は有給休暇の取得である。従来から、7月から9月の夏季に4日以上を取得することを奨励しており、また、毎月1日は有給休暇を取得するよう促している。ただし、利益の問題もあり、試行錯誤の点はある。

- 我が社は女性職員が多く、子育てを中心に勤務していただいております。子供の行事等によって週の勤務日数を変更したりもしているが、仕事の効率は上がっている。
- 時間外労働は能力に左右されるため、仕事の仕方を教える等の対策を取らなければならない。

以 上

(別紙2)

**「裁判所におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について、
女性登用について」に関する意見交換の要旨**

(発言者：◎委員長，○委員，□説明者)

- ◎ 裁判所における育児休暇中の職員の代替について，総務課より説明されたい。
- 職員の育児休暇期間については，代替職員を採用している。時期によっては応募者が少ないこともあるが，必ず応募がある。
- ◎ 裁判所では，育児休暇期間が半年以上の場合は臨時的な職員の採用によっているが，検察庁ではどうか。
- 現在，検察官一人が育児休暇中であるが，代替の職員がすぐには来ないため，一人減の状態であり，この場合は事件の配点の腕の見せ所となる。
- 一年間の育児休暇が確定すると非常勤職員を雇用するが，職員と同じ業務はできない。非常勤職員の能力次第では，職員にしわ寄せが行くこともあると思う。減員状態にある場合は，会議をペーパーレスにする等の工夫が必要である。
- 正職員希望者が多いため，臨時職員を募集しても応募がない。仕事の効率化に努めてはいるが，それにも限界があるので，効率化で補うのも難しい。
- ◎ 育児休暇を取得する際の悩みとしては，復帰の際のキャリアの問題もあり，取得期間について悩むことがあると思うが，各委員の職場の復帰のためのプログラムについて聞かせていただきたい。
- そのようなプログラムは特にないと思うが，仕事柄，担当者の交替や，事務の実施時期の変更による対応が可能である。また，職場内の1年任期の役員等については，順番を交替する等の配慮をさせていただいている。
- 1年間に限った代替職員の採用は，希望者が少なく難しいと感じた。職場内の委員については，復帰する時のために，育児休暇中もメールをチェックし状況を把握していた。また，休暇中に周囲にかける負担をできるだけ少なくするような

工夫をしていた。育児休暇明けは、急な休暇が多々あると思うので、それが許される環境にあるかどうか大きい。育児休暇中は、他の職員に掛かる負担は大きいと思うが、お互いにそれを許しあう環境がもっと社会に浸透していけば良いと感じている。

◎ 出産の負担には個人差がある中で、同性のマタニティハラスメントが社会的な問題にもなっているが、職場の中で、皆で支え合うという意識を作り上げ、また、突発的な状況に対処できる態勢を日頃から作り上げておくという両面が必要なのではないか。働き方の見直しは少子化対策だけでなく、特に管理職クラスの介護問題の対策としても必要となってきた。裁判所は、女性職員の増加に伴い、女性も管理職として登用していかなければならない状況にあるが、女性の管理職登用については、管理職の仕事の在り方の問題と、介護等の背景の問題がある。介護問題や女性の管理職登用に関し、御意見があれば伺いたい。

○ 我が社では、介護休暇は、被介護者一人に対して一回しか取得できないが、今年度から、年間20日の勤労休暇の残日数を積み立て、家族の看護や介護等のために、申し出により、一日または半日単位で取得できるという積立休暇制度がスタートした。これは介護をするための休暇ではなく、介護プランを立て、介護ができるシステムを整えるための休暇である。山口ではまだ取得した職員はいないが、実用的な良い制度だと思っている。

◎ 裁判所における介護休暇についての取組について総務課より説明されたい。

□ 裁判所では、介護休暇を取得している職員は少ない。病院の付添等のための短期介護休暇を取得している職員もいるが、少ない。

○ 子育てと介護では、介護の方が大変であり、終わりの目途が付かず、休暇期間も長くなる。仕事と介護の両立については、考えていかなければならない問題である。

○ 出産は周囲から見て明らかなので休暇が取得しやすいが、介護の必要性は周囲

からは分かりにくいいため、休暇を取得しにくい。

- 毎年、年度初めに、身内関係の変更等の有無を確認しているが、介護の必要性は周囲からは分かりにくく、説明が難しい。職員の妊娠や介護に関する情報を組織としてどのように収集し、どのように共有していくのかは難しい問題だと思う。
- ワーク・ライフ・バランスの実現は、組織内の問題であるので、職員と外部の利用者との関係性が深い場合、外部にどう説明するかが問題である。
- ◎ 各委員の職場では、外部への説明はどのように行われているか。
- 誰でも対応できる態勢を取っており、その人がいなければならないという状況にならないようにしている。
- 検察庁も同じく、誰でも対応できる態勢を取っている。
- ◎ 裁判所においては、情報管理や情報共有はどのように行っているか。
- 積極的に情報が入ってくればよいが、情報の入手は悩ましい問題である。情報をどう共有するかについてはまだ確立していないが、情報管理は徹底している。
- ◎ 落ち着くまでは周囲に伝えたくないなので、手続も取らないということでは保護できないため、どう説得するかはこれからの取組課題である。社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現について考えていかなければならないと思う。

以 上