

## 旭川地方裁判所委員会・旭川家庭裁判所委員会議事概要

### テーマ『ワーク・ライフ・バランスについて』

1 開催日時 平成27年11月26日（木）午後1時30分から午後3時30分  
まで

2 開催場所 旭川地方・家庭裁判所

3 出席者（50音順・敬称略）

地裁委員 大家教正（兼務），海保一恵（兼務），柏川法潤（兼務），高橋弘道，竹内純一（兼務），十川信一，富川泰志，二宮信吾，羽原美奈子

家裁委員 穴口シゲ子，大家教正（兼務），海保一恵（兼務），柏川法潤（兼務），竹内純一（兼務），竹村康治，田畑姫都美，千葉胤久，藪田貴史

事務局 山口桂地裁事務局長，井田久敏家裁事務局長，宮木隆壽地裁事務局次長，片桐芳孝家裁事務局次長，高橋直希地裁総務課長，山室全由家裁総務課長，堤正則地裁総務課課長補佐

4 議 事

- (1) 開会宣言
- (2) 委員交代の報告
- (3) 新任委員の自己紹介
- (4) 説明等

ア 事務局から，裁判所におけるワークライフバランスの取組状況等について説明した。

イ 質疑応答

委 員 旭川地家裁における平成26年度の男性職員の3日以上の子育て

参加休暇取得率が全国平均を下回っているようであるが、何か原因はあるのか。

事務局 旭川地家裁では対象の職員が少なく、母数が一桁であることから、1人取得すると率が大きく上昇するような状況である。

委員 男性職員の3日以上の子育て参加休暇取得率は、全国的に上昇してきているのか。

事務局 全国的には、平成22年度が37.2%、平成23年度が39%、平成24年度が46%、平成25年度が54.7%、平成26年度が62.5%であり、取得率が上昇している状況である。旭川地家裁の平成25年度の取得率は、母数が2人ではあるが、100%であった。

委員 取組状況は、裁判所のウェブサイトで公表されているのか。

事務局 裁判所のウェブサイトで公表されているので、委員の皆様には、機会があればぜひ御覧いただきたい。

委員 チャイルドプランシートや年次休暇等使用計画表を活用しているとの説明があったが、それらを作成することは義務化されているのか。

事務局 チャイルドプランシートの作成は義務化しているものではないが、対象者のうち約8割の職員が提出しており、管理職との面談時に今後の予定を確認するためなどに活用している。年次休暇等使用計画表についても義務化しているものではないが、各職員の休暇予定を共有し、計画的に休暇を取得するために活用している。

#### (5) 各機関における取組状況等の紹介

委員長 本日のテーマに関して、委員の皆様が所属する各機関での取組状況等を紹介していただきたい。

ア 旭川市

委員 旭川市では、市民向けの男女共同参画やワークライフバランスの推進事業を行っているが、市が事業主という立場として平成27年度から第2次の特定事業主行動計画を策定して取り組んでいる。内容としては、男女共同参画意識の向上、安心して子育てのできる職場づくり、男性の育児休暇の取得促進といった取組を具体的な数値目標を設定して取り組んでいるところである。数値目標としては、男性の育児休暇取得率を5%と設定しており、平成17年度から第1次計画を策定して取り組んでいるが、取得者の第1号が平成19年度であり、その後の平成20年度、同21年度、同23年度は取得者がいなかったという状況である。毎年80人前後が対象者となり、平成26年度は2人が取得して取得率は2.6%であったが、平成27年度は5人程度が取得予定であり、目標の5%を達成できる状況ではある。次に、時間外勤務については、1か月30時間を超える時間外勤務をする職員を3%以内に収めるという目標を設定しているが、残念ながら平成26年度は8.3%ということで前年度から増加している状況である。職員数は年々減少しているが、旭川市では、大規模なイベントを通年で行っており、職員のマンパワーがなければイベントの実施に厳しい面があり、平成26年度の時間外勤務手当も増加している状況である。もう一つの数値目標としては、年間の有給休暇取得日数であり、年間15日を目標としている。夏季休暇期間の連続した休暇等を推奨するなどしているが、忙しい部署もあり、取得日数の平均は、年間11日から12日の間で推移している状況が続いている。職員向けの研修会やハンドブック、男性職員の育児休暇中のレポートを内部で紹介するなどの取組を行っており、このような取組を浸透させて職場の理解を深めていきたいと考え

ているが、数値目標はまだまだ達成できていない状況である。

委員 旭川地家裁では、毎週水曜日を定時退庁日としているが、旭川市役所では、そのような日を設けているのか。

委員 毎週水曜日をノー残業デーとしている。

#### イ 旭川地方検察庁

委員 取組の概要は、机上配布した「法務省女性職員活躍・WLB推進取組計画」に記載のとおりであり、詳細な内容は、法務省のホームページに掲載されている。法務省の全職員がこの計画を総合的かつ計画的に推進することとされ、検察庁としてもこの計画に基づいてワークライフバランスに取り組んでいるところである。裁判所や旭川市と同じく、法務省でも具体的な数値目標を設定して取り組んでいるが、抽象的に年次休暇を積極的に取得しようなどと言っても、繁忙部署の職員などは、なかなか自分のこととしてとらえないと思うので、具体的な数値目標の設定は重要だと考えている。検察庁は、どうしても捜査等の突発的な事柄に対処しなくてはならないことや被疑者を逮捕したときに逮捕、勾留期間というものがあり、従来は忙しければ休暇を取れなくて当たり前だというような風潮があったように思うが、そういった風潮は激減していて、休暇を取得するように幹部職員から積極的に働きかけている状況である。とはいえ、休暇を取得してもやらなければならない業務は変わっておらず、検察庁を取り巻く状況を考えてやるべきことは増えている状況である。そこで必要なのが、配布資料に記載されている「価値観・意識の改革」、「職場における仕事改革」ということであり、仕事のやり方をより合理化していくということが重要視されている。例えば、旭川地方検察庁では、幹部職員だけで考えても凝り固まった考えしか出てこないだ

ろうということで、繁忙部署の若手職員あるいはその経験者等でワーキングチームを作り、業務改善の在り方について検討させて、その意見を吸い上げて業務内容を見直すなどの取組をしている。また、育児や介護を両立して活躍できる改革についても積極的に取り組んでいる。男性職員の家庭生活への参画については、検察庁でもその意識付けは顕著であり、例えば、育児休暇を取得した男性の体験談を検察庁内のメールマガジンなどで全職員に周知するなどしている。昔は、男性の育児休暇は珍しいことで、かなり遅れていたところもあったが、最近では、男性の育児休暇も珍しいことではない状況になってきている。法務省の取組計画の中で、女性職員の活躍についても挙げられているが、こちらもかなり力を入れて取り組んでいる。男女共同参画社会の実現のために女性職員の採用拡大、特に女性の幹部登用の目標を達成するための取組が行われており、中でも、ロールモデルの提示やキャリアイメージの形成に力を入れている状況である。というのは、検察庁全体として女性の幹部職員が非常に少ないということがあり、女性が子育てをしながらキャリアアップをしていくイメージを若手職員がなかなか持ちにくいという状況があり、全庁的に女性幹部の講演会を行ったり、外部のキャリアとして働かれている方を講師として招いて講演会を行っており、また、各庁で行った講演会の結果を全国的にネットワークを使って配信するなどの取組をしている状況である。

事務局 若手職員によるワーキングチームを結成して提言を行っているとの説明があったが、提言の具体例を教えてください。

委員 例えば、特に捜査部門の職員が忙しいということがあるので、その捜査部門の仕事を他の部署の職員に行ってもらうことができ

ないかといった提言があった。

ウ 日本放送協会（NHK）旭川放送局

委員 NHKは公共放送ということで、最大の責務としては、災害放送などの国民の生命、財産を守るということや選挙に関する報道等であることから、大きな事件や事故があると、職員が1週間も家に帰らずに対応するといったことが当たり前という風潮があったが、最近は大分変わってきている。きつい職場であるということで、最近では、大学生のマスコミ離れというのが非常に進んでいることもあり、ワークライフバランスの取組として働き方改革というものを始めている。記者やディレクターなど、組織的な仕事に見えて、実は個人がそれぞれ情報をもって取材をするなど、勤務管理が非常に難しい面もあるが、風潮として、1年目は休みなどないといったようなことも今では随分と変わってきている。「NHK ONLINE」というホームページの中で「わたしたちのワーク・ライフ・バランス」という採用情報のサイトがあるが、ワーク・ライフ・バランス推進事務局という組織が取組を進めている。具体的には、長時間労働の抑制、転勤に関する働き方の改革、仕事と育児・介護との両立、女性管理職の積極的な登用に取組んでいる。例えば、育児・介護に関する制度としては、産前産後の休暇は16週間、育児休職は条件があるが1歳の年度末まで、介護休暇は通算して1年となっている。今年から在宅勤務の制度が始まり、育児や介護とは関係なく、希望すれば誰でも週に2日在宅で勤務できることになった。パソコン等は支給することになるので、例えば、デザインを担当する職員は、自宅で仕事をしても全然問題ないということになる。女性の活躍に関することでは、現在のNHKの全職員の女性割合は15.7%であり、3

0歳代から50歳代までの女性職員が少ないが、20歳代の女性や採用されている女性が増えており、北海道では5年前に北見放送局で初めて女性記者が採用となり、現在では3人目が続いており、地方局でも女性が採用されてきている。女性管理職の登用に関しては、なかなか進んでおらず、平成26年の女性管理職の割合は5.2%であったが、これを3年で2倍以上にしたいという数値目標を設定しているところである。育児の関係では、裁判所と同じく計画シートを提出させている。男性の育児休暇に関しては、時間外労働や休日出勤が減少しておらず負担になっている状況であり、報道の現場でも業務の見直しやニュースそのものの見直しが必要ではないかといった機運もある。

#### エ 旭川大学

委員 旭川大学では、平成27年4月1日に学校法人旭川大学行動計画を策定している。本行動計画は、旭川大学のホームページに掲載しているが、内容としては、産前産後休暇、子の看護休暇、育児休業、育児休業給付等の諸制度を有期間雇用の職員にも対象を拡大し、より周知を図るとともに、子育てを行う職員が職業生活と家庭生活を両立しやすい環境を整備するというところで、当然であるが、旭川大学でも育児休業法に基づき、産前産後休暇等の制度を整備している。職員が高齢化しており該当者は非常に少ないが、該当者はこの制度を利用している状況である。男性職員の育児休業に関しても取得してもらうように勧奨しており、今年度は高等学校の男性職員が取得している。年次有給休暇の取得促進については、私のような教育研究職という職種は、勤務時間を超過したところで手当が出るというものではないので、業務の効率化を各自が考えなければ時間外勤務を減らすことはできないし、休

暇に関しても取得しづらい状況があるため、休暇取得を促すという意味では、職場として推進しづらいというのが現状である。行動計画では、ワークライフバランスの実現を目指すということで休暇取得を促し、休暇に関する制度内容の見直しを図るということとしているが、大学には研究職と事務職がおり、なかなか労務管理が難しいという状況にある。近年では、全国的に教育職の過労や精神疾患などが労務災害ということで問題になっており、旭川大学でも一部ではあるがそういった課題もあるので、産業医との連携などの活動を行っている状況である。

委員 職種によって仕事の在り方が異なると思うが、職種ごとに取組を分けているということはないのか。

委員 研究職と事務職とでは勤務時間帯が変わってくるので、その辺りの調整を検討しているようであるが、大変難しい部分であると思う。

#### オ 北海道新聞社旭川支社

委員 北海道新聞社では、出産休暇は通算126日、育児休業は無給であるが子供が1歳の年度末又は1歳6か月に達したときまでという制度がある。1992年以降、育児休業を取得した職員は67人で、このうち24人が男性である。ホームページにワーキングマザー3人の話や男性で育児休業を取得した職員の話が紹介されているので、興味のある方は御覧いただきたい。制度があっても取得するのが難しいということだと思うが、男性で育児休業を取得した人の話を紹介すると、「もし育休を取得していなければ、その後の妻の私に対する態度や家庭内の雰囲気は全然変わっていたのではと思います。仕事も大切ですが、家庭を顧みずにすべてを任せていたら信頼関係が崩れ、仕事にも影響が出ていたかもし



れません。たとえ1か月でも不安な時期を共有できたことは意味があったと思います。」という話があり、やはり、このようなことを広めていくことが近道ではないかと思っている。時間外勤務に関しては、長年のテーマであり、毎年、協議会で話し合っているところであるが、ここ3年間は、本来休むべき定休の未消化が増えている状況である。昨年で言う選挙があったという影響もあったが、3年連続で増えていることで危機感を持っており、対策に本腰を入れているところであり、今年から年3回、定休を5日以上残した職員には、各職場に通知し、職場長から理由と今後の取得予定を報告させるようにしている。ワークライフバランスの取組状況は、2年前に「暮らしと働き方研究会」を社内に発足し、これまで10回程度の会合を開いており、その中で多様な働き方というものを検討している。具体的には、女性活躍の推進、ワークライフバランスの推進という観点から、フレックスタイムの制度、在宅勤務の制度、転勤の猶予制度等を検討している状況である。ただし、休暇を取得できる環境でなければ、このような制度は実現できないと思われるので、先ほどの休暇を取得する取組と両輪で進めていくしかないと思っている。

委員 北海道新聞社では、女性記者は増えているのか。

委員 現在は約13%であるが、採用者は女性が男性を上回っている状況である。この採用状況が今後も続くと、育児休業というものをかなり真剣に考えなければ、会社としての成り立ちが難しくなってくると思われるので、危機感を持って今後対応を考えていかなければならないと思っている。

カ 北海道教育大学旭川校

委員 制度的なところは国家公務員を準用する形になっているので、

基本的には裁判所と同じであり、本日の机上配布資料である「お父さん・お母さんのチャイルドプランメニュー」に記載されている産前産後休暇、早出遅出勤務、通勤緩和、育児短時間勤務等、同様の制度が教育大学にも整備されている。育児休業については、期間中は無給であり、雇用保険から一定割合が支給されることになるが、かなり収入が減ることになるため、家計を支える立場の人は現状ではなかなか利用しにくい制度であると思う。年次休暇については、計画的な取得を奨励しており、誕生日や記念日などの取得を呼びかける文書を回覧する取組も行っている。特別休暇に関しては、リフレッシュ休暇というものがあり、従前は、7月から9月の夏季長期休暇の期間中に取得できる仕組みであったが、現在は、年間どこでも取得できる仕組みとなっている。また、お盆の時期に3日間、一斉休業日というものを設けている。時間外勤務に関しては、事務職に対して週に1日の定時退勤日を設けており、それ以外の日についても定時に退勤できるように指導されているが、業務が多忙なため、定時退勤するのはなかなか難しいという状況にある。教員については、ある意味、ワークライフバランスは自分で考えられるところがあり、労働裁量制という仕組みをとっているので、労働の場所や時間に関しては、担当している授業以外のところについては、各自の裁量で決めることができることになっている。仕組みとしては、労働の場所や時間の柔軟化が図られているが、各自に任されているので、仕事を引き受けすぎると結果的に労働過多になってしまうという問題もある。女性の採用に関しては、現在、女性教員の割合が17%であるが、今後、20%にしようという数値目標がある。女性教員の採用については、教育大に限らず、各大学で取り組んでいるようである

が、公募を出す場合には、同等の条件であれば女性を優先する旨の文言を付けるなど、女性を優先して採用する制度がとられている。

(6) 意見交換等

委員長 各委員の所属機関における取組等の紹介を受けて、裁判所のワークライフバランスに対する意見や感想等があれば伺いたい。また、他の委員の所属機関における取組等があれば、紹介していただきたい。

委員 弁護士は基本的に個人事業だが、女性の育児休業等に対する問題意識はどうか。

委員 旭川の弁護士の場合は、弁護士各自が事業主として経営していることがほとんどであるので、職場におけるワークライフバランスの取組というのは基本的でない。あるとすれば、日弁連、道弁連、旭川弁護士会の3か所に毎月会費を支払っているが、産前産後の期間と育児休業期間中は、会費を減免するという制度はある。各単位会において、期間、減額か免除か、対象となる子供の年齢など、それぞれ違いがあるようである。旭川弁護士会では、対象となる子供の年齢は決まっておらず、比較的緩やかな定めになっており、出産された女性の会員は、全てこの制度を利用している状況である。

委員 司法書士も同じような事情だと思うが、実情はどうか。

委員 連合会では、女性会員が出産や育児休業をした場合、会費を減免する規定を設けることを検討中であるが、単位会によっては、そのような規定を設けているところもある。

委員 自分が出産をした時代には、なかなか産前産後休暇が取りづらい時代であったと思うが、現在、自分の娘の時代となり、娘が出産した際には休暇をしっかりと取得できたし、娘の夫も病院へ一緒に行く

ことができ、徐々にそのような社会になってきたと感じているところである。

委員 これまでの話を聞いていて、時代は変わったとつくづく思う。自分の時代では考えられなかったが、孫の催し物に出席したときに、たくさんの男性が出席していて感心したことがある。

委員 裁判官として問題意識を持っていることはあるか。

委員 裁判官としては、休暇を取得しづらいということもあるが、自分で管理できるという部分もあるので、そこは裁判官の意識改革が大事だと思っている。裁判所では、裁判官が休暇を取得できないと、担当の書記官や事務官が休暇を取得しづらいということがあり、そういう意味で夏季休庭期間を設けており、裁判官のためということではなく、一般職員が休みやすい期間を作るために設けているものである。連休の谷間なども、担当の職員と話しながら休暇を取りやすいように配慮していかなければならないと思っているが、仕事との兼ね合いもあるので、仕事の仕方も改革していかなければならないと実感しているところである。

委員 裁判官は、担当している事件を他の人に代替してもらうことが難しく、自分の手持ちの仕事量はある程度決まっているので、それをどのように自分で管理していくかということが問題であると感じている。休暇を取得すると当然仕事ができず、それがほかに影響することになるので、休暇を取得しづらい原因はそこにあると思っている。裁判官が休暇を取得しないと、担当の書記官等が休暇を取得しづらいということは十分に認識しているところであり、今年から、自分の担当する事件について、毎月の特定期日に期日等を入れない日を作り、その日は裁判官も率先して休暇を取得することとし、職員も休暇を取りやすい環境を作っているところである。

委員長 裁判所も積極的に取組を進めているところではあるが、なかなか  
数値目標に至っていない部分もあるので、委員の皆様からの意見等  
を参考にさせていただき、さらに取組を進めていきたい。

(7) 次回開催日時等

次回の地方裁判所委員会と家庭裁判所委員会を合同開催とし、テーマを「民事司法の機能強化について」（仮題）として、平成28年5月18日（水）午後3時に開催することとされた。

(8) 閉会宣言

配 布 資 料

- 資料1 スライド画面「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組について」
- 資料2 第3期裁判所特定事業主行動計画「みんなで支える子育て支援アクションプラン～よりよい勤務環境を目指して～」
- 資料3 お父さん・お母さんのチャイルドプラン・メニュー
- 資料4 お父さんのチャイルドプランシート
- 資料5 お母さんのチャイルドプランシート
- 資料6 法務省女性職員活躍・WLB推進取組計画「法務省5万2千人の働き方改革宣言」（概要） ※委員提供

（配布資料添付省略）