

福岡地方裁判所委員会（第31回）議事概要

1 開催日時

平成24年7月19日（木）午後2時00分から午後4時00分まで

2 場所

福岡地方裁判所公用室

3 出席者

（委員）

山口幸雄委員長，瓦林達比古副委員長，青峰万里子委員，石堂高大委員，佐藤洋志委員，澤田知子委員，鈴木博委員，柴田建哉委員，高原正良委員，高比良拓児委員，中村年孝委員，野田部哲也委員，林優委員，村山由香里委員（委員は五十音順）

（福岡地方裁判所）

豊岡実事務局長，森中信三民事首席書記官，熊谷敏之刑事首席書記官，廣重良二事務局次長

（庶務：福岡地方裁判所事務局総務課）

古賀元成総務課長，早尻洋子総務課補佐

4 議事（□：委員長，△：副委員長，○：学識経験者委員，◎：法曹委員，◇：裁判所）

(1) 「事務改善（ベター福岡）について」

（事務局次長説明）

前回の委員会では平成24年度の福岡地方裁判所の課題のうち民事及び刑事に関する説明をしましたが，今回は前回に引き続いて，福岡地方裁判所の課題である「ベター福岡活動」についてご説明させていただきます。ベター福岡活動とは，福岡地方裁判所独自の取組みで，職場の活性化，超過勤務の縮減，ワーク・ライフ・バランスの実現などを目的とした事務の改善・効率化・組織の強化・事務過誤の防止といった問題に関して，それぞれの部署において自主的

な取組を実践することでよりよい職場作りを目指そうというものです。

この活動のねらいは、上からのトップダウンでやれというのではなく、職員自らがボトムアップで業務改善の提案をすることにより、仕事を常によりよいものに改善していこうと意識を組織全体が持つこと、またそういった風土を裁判所の中に作っていこうというものです。

具体的な取組状況についてですが、初年度（平成21年度）は、事務の合理化、効率化を重点に行いました、裁判官と書記官の協働体制の中で、弁論準備手続の中の書記官事務のあり方等、裁判部の中の書記官事務の効率化策について、裁判官と書記官が連携しながら取組を実践してきました。

平成22年度は、取組の枠組みを広げ、更に組織強化のための取組、例えば、新制度導入に伴う事務処理要領の策定、職場勉強会の実施、事務過誤防止の取組などの活動をしました。例えば、民事事件関係の話ですが、不当利得返還請求事件の判決作成にあたり、当事者の代理人弁護士から計算書の電子データを提出してもらい、裁判所で点検の上、判決書作成時にデータを活用するなど、事務の合理化を図りました。

平成23年度（3年目）では、事務の合理化及び効率化、組織強化、事務過誤防止の3つの観点を柱にして、特に、組織強化の取組を重視して進めていきました。新たに、「目指そう、一歩先の福岡地裁」というキャッチフレーズを設けました。この取組では、自主的な勉強会実施や研修の参加者が自主的に事前検討会や事後報告会を各職場で行うなどの取組が評価されました。

取組事例も平成23年度は過去2年より多く各職場で取り組まれました。超過勤務時間もベター福岡の取組前と後では、おおよそ2割相当程度の縮減の効果がありました。

平成24年度は、それまで職員にできる限り意識を浸透させる意味から、年間を通してのキャンペーンとして取組み続けてきたのですが、ベター福岡の取組が浸透してきことから、特別なキャンペーンの位置付けをやめ、福岡地方裁

判所の文化として継続的にベター福岡活動に取り組んでいくことにしました。また、平成23年度まで各部署ごとの業務改善が活動の中心でしたが、平成24年度から各部署間の連携のあり方や本庁と管内支部・簡裁との「連携」の在り方という視点からも業務の見直しを検討するよう提唱しています。

ただ、ベター福岡活動は、ここ3年間の活動で、事務改善策が出し尽くされたとの意識も出てきたため、今後は職員のモチベーションをどう維持していくか、職場を盛り上げていくかが今後の課題と考えているところです。

(意見交換)

- ボトムアップによる業務改善は、各職場ごとに行ったのか、単位的に何か小集団を作って行ったのか、そういうものではなくて、全員に対して働きかけたのか。また、事務の合理化・効率化について、数値的な目標も含めて目標設定はこうしたいということはあったのか。
- ◇ ボトムアップの意見集約の方法は、各職場に任せました。職場のプロジェクトチームを作りその中で検討したり、各部署の職員のミーティングの中でテーマを出して取り組んだ部署もあります。数値的な目標は特段設定しませんでした。
- 超過勤務の縮減効果があったということだが、超過勤務時間が減ったことが目的ではなくて、例えば、縮減した時間を子供と触れあう時間にあてたとか、男性職員が料理をするようになったとか、趣味の時間が増えたとか、勉強をするようになったとかいう具体的な結果が好ましいのではないかと思う。超勤縮減により、具体的に個人にどういった効果や結果が現れたかが一番重要で大事なことだと思う。
- ◎ 陳述書のみでの証拠調べを行い、証人尋問を実施しなければ、裁判の時間は短縮できるが、審理時間が短ければいいということではなく、適正さや市民が納得する裁判を運営することや実質的な審理をすることに意義があると思う。裁

判にかかる時間が短くなっているから裁判所の評価が決まるということではないと思う。例えば、先程の計算書の電子データを利用した件だが、裁判所でお互いの主張を整理する際に、資料作成の作業に時間をかけるより、弁護士が提出したデータを活用して、実体的な審理に時間をさくことができたことが重要だと思う。

○ 一人当たりの年間の総実労働時間数は、約1800時間（所定労働時間と超過勤務時間を足した時間）以下を目指しており、一般的な目安として、2000時間を超えるとかなり勤務時間が長いと言われている。会社が、社員一人一人がどのくらい働いているのかを管理することは大切だと思う。私の職場では、年間の超過勤務と休暇取得を数値化し、超過勤務時間が減り、休暇もきちんと取得できるような職場を目指し、個人が超過勤務と休暇取得を管理して行っている。年休は全て取り、未消化が5日以下しかないようにしている。

◇ 裁判所も人事課において個人の超過勤務時間や年次休暇取得日数を管理し、休暇の取得促進に向けて取り組んでいるところです。

○ 私の職場では、業務改革というチームを作って取り組んでいる。一人当たりの業務量を全て洗い出して、業務の現状をきちんととらえるということを行い、それに対して細かく目標を立てていくということを行っている。

□ ベター福岡の取組は、職場を活性化し、前向きに元気付けるための取組です。上から言われるのではなく、それぞれのセクションで自分たちで考えて取組み、福岡地裁をベター（もっとよい福岡地裁に改善する）にすることを目指してきました。

ただ、どうしても2年、3年するとマンネリ化してってしまうため、民間の委員の方から業務改善に向けた取組をお聞かせいただいて、何らかの参考にさせていただきたいと思います。

○ 私の職場では、業務改善のマンネリ化を防ぐ方策として、事務の見える化を行っている。業務のフローを作成する時、自分の担当業務のフローは頭にある

が、それに他の担当がどう関わっているかが理解できていないことが多い。自分以外の者と話し合っただけでフローを作成する過程で、自分の仕事と他とどう関係があるのかといったことが理解できるようになった。

- ベター福岡の取組を推奨した職場活性化委員会の構成は、固定化されたメンバーで構成するのではなく、業務改善を行いたい人に行わせることが必要だと思う。若くてもアイデアのある者はいるので、やりたい人にやらせるしくみが必要なのではないかと思う。誰もが意見を出しあえるような環境づくりが大切だと思う。
- 私の職場では、上層部が試みとして、今後、2020年に幹部になる20代、30代に仕事をまかせ、柔軟に考えさせ、真剣にこれからのビジネスモデルを考えさせる取組を行っている。
- 政府は、2020年までに、指導的地位の女性の割合を30%育てるという目標を設定している。
- 私の職場では、10年後の自分はどうなっていたいのかを考えさせ、10年後の自分に向けて手紙を書いて、タイムカプセルに入れた取組を行った。目標に向かって各人がどう取り組んでいくかを考えるようになった。また、民間企業がどれだけ危機感をもって業務改善を行っているのかを参考にする方法も有効かと思う。

(2) 「次代を担う人づくり」「ワーク・ライフ・バランスの実現」

(事務局長説明)

裁判所は、特に、人が要の組織、人でもっている組織と言われております。人作りの取組は、研修実施や管理職によるOJT等きめ細やかに行っていますが、それとは別に、ベター福岡活動で述べたように、福岡地裁の独自の取組である自発的な勉強会の充実があります。最近では管内支部でも自発的な勉強会に取り組んでいますし、本庁では、職員から裁判所の他の仕事について知識を深

めたいと声上がり、「秋の講座」と銘打って裁判部の内容の講座を設け、希望者が勤務時間内に自由に受講する講座を設けることになりました。例えば、民事担当者は刑事担当者の業務内容についての講座を受講し、業務知識を深め、地簡家裁間の円滑なジョブローテーションや苦手意識の払拭のために有用と思われる。委員の皆さんには、会社内部の勉強会についての、何か効果的な取組についてご紹介いただければと思います。

ワーク・ライフ・バランスについては、毎年6月をアクションプランの推進月間とし、超過勤務縮減や年次休暇の取得、男性職員の様々な制度を利用した育児参加の推進などに取り組んでいます。また、ノー残業デー（毎週水曜日）の実施や、部署によっては更にノー残業デーをプラスした独自の取組を行っています。ワーク・ライフ・バランスに対するあり方や職業人としてどのように両立していくべきなのか、皆様の意見を参考にさせていただきたいと考えています。

また、現在、管理職における女性の割合は、管理職全体の約2割にいかないくらいですが、管理職への登用試験の受験が可能となる30代後半くらいの女性が子育ての時期と重なり、登用試験にトライせず、現状維持を希望する者が多くなっていることも事実です。女性の管理職を増やす方策についても、同様に参考にさせていただきたいと考えています。

（意見交換）

- 女性が働きやすい職場環境が大事だと思うので、子育て、子の看護や介護に対して、休暇が取れる制度を導入すること、また、出産や育児で一旦辞めた方でも復職できる制度などが重要だと思う。
- 民間企業では、女性管理職は管理職の6%くらいと聞いている。会議の中で女性が少数では、女性の意見が述べにくいと思われるので、会議に3人は入れましょうと言っている。

- 裁判所の女性をみていると、おとなしい方が多く、裁判所自体が男性社会をずっと続けてきたような感じがあるので、急に女性の意識を変えるのは難しいと思う。
- 現在、社会全体で女性管理職を増やすよう言われているが、妊娠や出産や子育てのせいで仕事がしにくいというのは、子育ては女性がするものと現場が思っているからではないだろうか。子供が熱を出しても女性が迎えに行くのが当たり前という現場や上司の意識を変えることは大事だと思う。
- ◎ 女性管理職の前例をどんどん作っていき、女性管理職奮戦記など、成功事例の広報活動を行って、私も管理職になりたいと思わせる方法はどうか。
- 女性が管理職として登用される前提として、家庭の中での社会的支援が必須だと考える。女性が仕事を続けていくためには、法の整備も必要であるし、社会全体で取り組まなくてはならないと思う。

(その他の意見等)

- 前回の質問で、久留米支部で仮に労働審判事件が取り扱われるとした場合、どれくらいの件数になるのかについて、裁判所から回答します。

(民事首席書記官説明)

年間約20件程度です。

- ◎ 筑後地区の法曹協議会でも、久留米支部で労働審判の取り扱いを行ってほしいと言っており、今年第一審強化方策福岡地方協議会でも議題に上がっている。全国のうち、小倉と立川の支部でしか行っていないので、久留米支部でも実施できるよう是非検討をよろしくお願いしたい。

(3) 次回委員会(第32回)の予定

ア 日時

平成24年11月28日(水) 午後3時30分から午後5時30分まで

イ テーマ

未定（後日決定する。）