

## 福岡地方裁判所委員会（第38回）議事概要

### 1 開催日時

平成26年11月13日（木）午後3時00分から午後4時30分まで

### 2 場所

福岡地方裁判所小会議室

### 3 出席者

（委員）

川口宰護委員長，瓦林達比古副委員長，青峰万里子委員，北野彰委員，澤田知子委員，野田部哲也委員，樋口公一委員，藤尾順司委員，宮崎優介委員，村山由香里委員，山之内紀行委員，吉本圭一委員（委員は五十音順）

（福岡地方裁判所）

町田政弘事務局長，今坂健司民事首席書記官，松岡俊二刑事首席書記官

（庶務：福岡地方裁判所事務局総務課）

吉岡誠総務課長，寺島秀樹総務課課長補佐

### 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) 「ワーク・ライフ・バランスについて」

（町田政弘事務局長から，ワーク・ライフ・バランスについて説明した上で，意見交換を行った。）

- 福岡地裁の職員構成の点で，管理職に占める女性の割合はどれくらいですか。
- ◇ 約15パーセントです。
- 男性職員の育児参加休暇の取得率について説明がありましたが，分母となる者はどのようなになっているのですか。
- ◇ 育児参加休暇を取得できる人数です。
- 育児参加休暇は，有給扱いですか。それとも無給扱いですか。
- ◇ 有給扱いになります。
- 育児参加休暇は最大5日まで取得できるのに，対象となる男性職員の80パー

セントが3日以上取得率となることを目標にしているとのことですが、個人で最低でも3日取得できればとりあえず目標達成としているのは、3日取得するのなかなか難しい状況にあるということでしょうか。

◇ 育児参加休暇は時間単位でも取得することができるのですが、仕事の関係等で、なかなか取得できないと述べる職員がいるのも実情です。

◎ あと少しなのにも関わらず、なかなか取得できない原因はどのようなところにあると考えていますか。

◇ 制度の周知ができているか、管理職からの働きかけが十分に行われているか、休暇を取得しやすい職場状況にあるか等、様々な要因があると考えています。このような要因を分析して対応していく必要があると考えています。

◎ 裁判所では、アクションプランを始めて、女性職員の出産が増えたというような、成果（データ）みたいなものは出ているのでしょうか。

◇ 私の知る限りでは、そのようなデータは持ち合わせていません。

◎ ぜひ、そのようなデータを取得されてはどうでしょうか。やってみて成果がどのように出たかというのは結構重要ではないかと思います。私自身、弁護士という立場柄、いろいろな会社に足を運ぶ機会が多いのですが、女性の多い会社に行ってみて、その会社が良い会社だと思うのは、妊娠してお腹が大きくても働いている女性を多く見かけるときです。裁判所も良い職場だと思いますが、妊娠してお腹の大きい女性職員をあまり見かけることがないので、実際はいかなのでしょうか。

◇ そのような女性職員の方々はいます。

△ 裁判所では、職員構成に占める女性の割合が増えているようですが、結婚退職など、女性職員の離職率はどうなっているのでしょうか。

◇ 詳細はご説明できませんが、私が把握している範囲では、個別の事情がある方は別にして、結婚を理由に退職される方はほとんどいらっしゃらないと認識しています。

□ 先ほど説明があったように、年々女性職員の占める割合が増えてきており、こ

れまでのように、遅くまで残業するといった男性中心の仕事の進め方をしているのは、女性の管理職を増やすことが期待できないなど組織のあり方に大きく影響することが懸念されますので、裁判所では、仕事の進め方の見直しを施策として、本格的に取り組んでいます。

○ 管理職になられている方は、ある程度子供も大きくなっている方が多いと思いますので、そういう方達が若手に対して働きやすい環境を作ってあげるということは、非常に大事なことだと思います。また、管理職の方にとっても、子育てが一段落すると、次は親の介護の問題が出てきますし、それこそ切実な問題だと思いますので、働きやすい環境作りはますます重要になると思います。

△ 私の職場でも、結婚して子育てをしている女性医師がいて、親などの周りの支援を受けられるかといった家庭環境の違いが影響していると思うのですが、仕事を続けていきたい、あるいはキャリアアップを考えている女性医師をどれだけ確保できるかという問題を抱えています。

◎ 法テラスも女性が多い職場であり、管理職には試験を受けて昇進するのですが、試験を受けるか悩んでいる女性を見ると、やはり転勤がネックになって管理職になりたがらないようです。転勤にもある程度配慮しないと、女性の管理職を確保するのは難しいように思います。

△ 男女共同参画社会が注目されているわけですが、男性の育児参加休暇等の取得率の話聞いていて、やはり男性側の意識改革が現実的に進んでいないように思うのですが、皆さんはどのような印象をお持ちでしょうか。

○ 家庭科の男女共習が始まったのが今から約20年前であり、現在の30代半ばの人達というのは、家事をするのに抵抗のない世代と言われており、その方達は育児休暇を取得することに前向きである人が多いと思います。

○ 女性の管理職が少ない原因について、私は、女性側だけの問題ではないと思っています。女性の方も、自分が期待されていると思うとやる気が出ると思いますので、女性に対しても、遠慮せずに期待しているとメッセージを送って欲しいと思います。

- 裁判所における超過勤務の実績はどういったものでしょうか。
- ◇ 部署や時期によって異なりますが、繁忙な部署では、恒常的に残業している状況も見られます。ただ、全体では、ここ10年間ほどの超過勤務のデータを見ると、年によって増減はありますが、少しずつ超過勤務は減りつつあります。
- 福岡地裁では、平成21年から現在にかけて、アクションプランとは別に「ベター福岡活動」と称して、事務効率化、超勤縮減、過誤防止という3本柱の取組を続けていますが、その成果もあって、超勤が年々縮減されていることがデータとしても現れています。
- 裁判所では、職員1人当たりの年次休暇取得日数の目標を16日と設定されており、結果として管理職の取得が進んでいないとのことでしたが、私の職場ではむしろ管理職が率先して休暇を取得している状況にあります。また、毎週木曜日をノー残業デーにしているのですが、終業のチャイムが鳴ると同時に管理職がさっと帰るようにしています。上司が帰らないと部下は帰りづらいと思います。
- △ 裁判所では適正迅速な裁判の実現という大きな組織目標を持っているわけで、ワーク・ライフ・バランスとは言いながら、仕事があったら片付けて帰らないといけないと思っている方が多いといったデータはないのですか。
- ◇ データとしては持ち合わせてはいませんが、現在、福岡地裁では仕事の進め方の見直しとして、仕事の仕方を個人レベルや組織レベルで見直していこうという取組を進めているところです。このような取組を通じて、ご指摘のような問題も含めて改善を進めています。
- ◎ 裁判官の超過勤務の実情はどのようなのでしょうか。
- 裁判官に対しても意識改革をしてもらおうとアナウンスしているところですが、法廷を午後5時近くまでやって、それから決裁を見たり、会議をしたりすると、裁判官自身が午後5時に帰るというのはある意味厳しいのかも知れません。
- ◎ 裁判官としても、ワーク・ライフ・バランスという考え方を踏まえ、意識を変えていっています。変な時間に書記官に仕事を頼んで、書記官を午後5時過ぎまで残業させないようにといったように、職員の勤務時間を計画的に考えるように

しています。

(2) 次回委員会（第39回）の予定

ア 日時

平成27年3月26日（木）午後3時00分から午後4時30分まで

イ テーマ

「不動産競売手続の利用促進に向けた取組について」

以 上