

神戸家庭裁判所委員会議事概要

1 日時

平成27年2月16日（月）午後1時30分から午後4時30分まで

2 場所

神戸家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員）岡原 剛（委員長），石井 宏，北川 恵，柴田眞里，武田成能，
田守茂男，林 弘伸，牧真千子，松本恭司，真殿美樹，柳谷郁子，
渡邊百合（敬称略）

（オブザーバー）渡辺和雄，大垣みゆき

（説明者）塩田雷太

（庶務）新見雅信，八木章司，三好明美

4 議事

(1) 所長挨拶

(2) 新任委員の紹介

(3) 前回テーマ「少年事件手続における被害者配慮制度について」のその後の取
組状況の報告

(4) テーマ「ワーク・ライフ・バランスについて」の意見交換（別紙のとおり）

(5) 裁判所からの報告

来庁者アンケート【利用者の声】についての集計結果報告

(6) 次回のテーマ

家庭裁判所における広報活動について

(7) 次回の開催日時

平成27年9月14日（月）午後1時30分から

(別紙)

意見交換

※ (委員長は●, 委員は○, 説明者は△で表示する。)

(意見交換に先立ち, 「ワーク・ライフ・バランスについて」のDVD上映及びワーク・ライフ・バランスについて裁判所の取組の説明を行った。)

- 御覧いただいたDVD, 裁判所の取組について, 御感想や御質問をお願いしたい。
- 突然の休暇取得に備え, 職場全体で対応していくという態勢は整っているのか。
- △ 裁判部においては, 裁判記録等を見れば, その進捗状況が分かる。また, ミーティング等により, 部署全体での情報共有を意識して事務処理を行っており, 担当者以外の職員であっても, 当事者からの問合せ等に対応できるような態勢となっている。
- 裁判所特定事業主行動計画(第2期)の中では, 男性職員の育児休業の取得率について, 数値目標が設定されているが, その数値に関してはどのように考えているか。
- △ 昨年度においては, 数値目標を達成しており, 一般の国家公務員全体の取得率に比べても, 裁判所全体の取得率は高めであった。今後とも, 適切な数値目標を設定していく必要があると考えている。
- 国家公務員であるため, 広域での異動もあると思うが, 子育てや介護をしている職員への配慮はあるのか。
- △ 異動の際は, 一定程度, 家庭事情を考慮しているほか, 職員自身も両立支援制度を活用することにより対応している。
- ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることにより, 組織全体の生産性向上,

司法サービスの向上にもつながると考える。

については、委員の皆様の御経験や職場での取組等を御紹介いただくことにより、当庁の取組の参考とさせていただきたいので、そのような観点から意見交換をお願いしたい。

まず、男性職員の育児参加制度利用促進に向け、男性の家庭生活への関わりを推進するような職場風土醸成のための取組について、御意見をいただきたい。

また、育児参加制度を利用したことにより、他人への接し方や仕事への姿勢等が変化するなどの効果が現れた実例があれば、併せて御紹介をお願いしたい。

- 当社では、半休制度というのを設けている。育児や介護等でも利用できるが、特に理由は問わないので、不公平感もない。半日の休暇ということで、取得しやすく、効率的に仕事もできる。
- 以前は、長時間労働で勤務時間も不規則であったが、20年前頃から徐々に変わってきた。一昨年、ワーク・ライフ・バランス推進のための組織が立ち上がり、本格的に取り組んでいる。また、ダイバーシティについても取り組んでおり、仕事と家庭生活の両立支援のための制度が整備されてきている。男性職員の育児休業取得率は、それ程高くないと思うが、育児のための休暇取得が普通に受け入れられる職場風土は醸成されてきているのではないかと考えている。そうはいっても、まだ、職場への遠慮や昇進への不安を持っており、それらをどのように払拭していくのかが課題となっている。
- 私の所属部署では、平均年齢が60歳近いので、家族の介護や通院等で休暇を取得する職員が多いという印象である。また、健康管理のため、年次休暇や振替休暇は確実に取るように指導している。

一方、教育現場では、平成21年からの大量退職により、若い職員が多いが、預かっている子供さんの教育が最優先となるので、休みたくてもなかなか休めないというのが現状である。職員が、自分の子の育児に参加できるような態勢づくりをしなければならぬという意識はあると思うが、現実にはできていないとい

うのが問題だと思っている。

- 人員が潤沢であれば育児参加への対応ができるが、介護休暇や育児休業の取得に備えて余分な人員を確保していくというのはなかなか厳しい状況である。

当社でも制度は充実しており、少数ではあるが、男性社員が育児休業を取得するケースはもちろんあるし、介護休暇を取得している社員もいる。ただ、呼出に応じられるよう待機が必要であったり、変則的な勤務時間であったりと、特殊な勤務形態であるため、休暇取得の促進に向けた取組を行うのは簡単ではない。

経験上、個人や家庭での取組も大事で、多忙な中、たまにある休日に子どもどのように時間を過ごすか、家族にどのように接するのかというところが非常に重要だと考える。

また、当社の女性社員が同業他社の男性と結婚して、現在は、女性が勤務時間短縮の制度を利用して育児を担っており、男性はほとんど育児に参加していないというような事例がある。これからは、役割分担して育児ができるよう、会社同士で相談しながら考えていくような時代になっていくのかとも思う。

- 女性が多い職場で、両立のための制度も整備されている。事務職員については、制度が利用しやすいので、働きやすいと思う。専門職では事情が異なっており、職員の補充が難しい状況である。また、業務上、相手方の都合に左右されるので、計画的に休暇を取得することは難しい。チーム内での情報共有、上司が業務内容を把握することで休暇に対応している。

現在、育児参加休暇を取得している男性職員はおらず、普及しているとはいえない。定時退庁日である水曜日と金曜日には、管理職から部下職員に対して、定時に退庁できるように仕事を進めるよう注意喚起を行っている。その際に、男性職員にも育児参加の制度があることをPRし、普及に努めている。

- 私が所属している団体では、支部を含めて、約30人の事務員を雇用している。確認したところ、男性の育児休業の取得の実績はないとのことであった。ただ、育児休業を取得しにくい職場環境であるとは思っていない。事務局長などの

すべての管理職員が女性であり、男性の職員の比率が極めて低いので、単に、今まで実績がないだけだと思う。また、子どもの看護休暇という制度があり、有給休暇とは別に毎年一定の日数を取得することができる。介護休暇制度もあり、随時利用されていると聞いている。

● 次に、年次休暇の利用促進のためにどのような取組を行っておられるのか、御紹介いただきたい。

○ 年間12日以上 of 年次休暇取得を目標としている。取得促進のために、会議等で年次休暇取得を呼びかけたり、管理職員が率先して休暇を取得するなどの取組を行っている。さらに、全体の年次休暇取得日数を把握し、年次休暇の残日数が多い職員については、事務分担を調整して取得を促している。

個人的には、基本的に夏と冬にまとめて取得しているというのが実情である。

○ 年間約40日の有給休暇があるが、完全に消化している職員はあまりいないと思われる。好ましいものではないが、仕事の都合上、思うように休暇を取ることができないので、仕事のきりの良い時期にまとめて休暇を取得したり、盆休みや正月休みと併せて取得するなどの工夫をしているが、実際には、なかなか消化しにくいのが現状である。有給休暇は、一定の日数を翌年に繰り越すことができる。

○ 先程紹介した半休制度は、年に10回取得でき、その外に、リフレッシュ休暇制度もあり、有給休暇を完全に消化してしまうことは、まずない。有給休暇は、翌年に持ち越せる。

○ 人事部を中心にして、時間外勤務短縮の会議を設けており、各職場の時間外の勤務時間数や休暇の取得日数を持ち寄り、検討している。一定以上に時間外勤務が多いとか休暇が取得できていない職場については、嚴重注意が行われる。また、最終的には、部長クラス及び取締役の会議でも報告されるので、少しずつであるが効果が上がってきている。

● 次に、女性登用について御意見をお伺いしたい。

○ 分野による違いがあるかもしれないが、女性教員は増えてきているのではないかと思う。教員の場合、学会活動や論文活動などもあり、時間的な負担はかなりある。育児との両立というモデルがあまりなく、色々な制度はあるものの、育児や介護の時期には自分のキャリアアップが後回しになっていかざるを得ないというような実情の中、現実的な運用等については、模索段階にあるのかなと思う。

○ 全職員中での女性職員の割合は一定程度あるが、女性管理職の割合は一桁台というのが現実である。女性の管理職員を増やすという目標設定をしており、ゆくゆくは、役員へも登用していく動きである。出産や育児に伴う休暇、休業のために昇進等に不利益を被らせてはいけないということだが、一方で、結婚せずに仕事優先で働いている女性職員と同じ扱いでいいのかという不満も出てくるのではないかという意見もあり、その辺りの折合いをどのように付けていくのかが一つ課題になっていると思う。具体的な施策としては、今年4月に保育施設をオープンさせる予定となっている。また、在宅勤務制度の導入も模索している。

女性の中には管理職になりたがらない職員がいるということも指摘されており、女性の管理職員を増やしていくために、女性職員向け育成制度の充実が検討され始めていると聞いている。

○ 小学校教員の採用者の6割以上は女性である。中学校でも、半数近くに増えてきている。一方、校長の中に女性が占める割合は、少数である。管理職への登用というのは、女性だから男性だからというのではなくて、教育に対する強い思い、学校経営の手腕、教科の専門性といった様々な要素が関係してくる。最近では、地域、保護者等からの様々な要望に対応するため、土・日曜日も出かけていくなど、自分の家庭のための時間が取れない管理職の姿を見て、優秀な方であっても管理職への登用を希望しないというのが現状である。現在、40歳代前後の職員の割合が少ないので、10年後に管理職の年齢構成や男女比がどうなるのか、非常に厳しい状況にある。

○ 最近では、女性事務官が増えてきたという印象があるが、管理職登用について

は、今後のことである。

育児休業の取得者が多いので、育児休業明けの支援として、例えば、復帰の1年前、半年前、3か月前等一定の時期にどのようなアプローチをするかを決め、ある程度情報を共有して、なるべくスムーズに仕事ができるような取組をしていると聞いている。

- 現在、女性学生の割合は約4割である。私が学生のころは、2割くらいであった。その中で、例えば、部長職等はほとんど男性で、女性の管理職員がもう少しいてもいいのと思う。

女性は、出産する時点で仕事と家庭をどう両立させるかという葛藤があったのではないと思う。男性には、数ヶ月でも育児休業を取得してもらうことによって、色々な事を考えるのではないと思う。

- 採用者における女性の割合が高くなっている。専門職の採用者も、女性が多いので、職場からは男性職員が欲しいとの要望が出る。現実の仕事の場面では、男性職員も必要であるところもあり、悩みはある。女性登用においては、平成14年に専門職の採用を始めたので、もう少し待たないと管理職登用には至らない。専門職採用の職員に、幹部になって欲しいと期待している。県全体では、2020年に8級以上の管理職員に占める女性の割合を15パーセントに引き上げるとい目標を持っているので、それを目指して計画的に養成していく事が必要になると思う。勉強会、研究会等を立ち上げて、養成を図っていくようだ。

- 本日は、貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。