

松山家庭裁判所委員会議事概要（第39回）

1 日時

令和5年2月17日（金）午後1時30分

2 場所

松山家庭裁判所大会議室

3 出席者

（1）委員

青野睦、飯島健太郎（委員長）、奥田春、小倉健嗣、川崎豊、小林保一、
武智俊和、村瀬洋朗（五十音順、敬称略）

（2）事務担当者

森川首席家庭裁判所調査官、宮本首席書記官、前田事務局長、佐藤総務課長

4 議事（■委員長、○委員、●事務担当者）

（1）松山家庭裁判所長挨拶

（2）テーマ「裁判所職員の働き方改革について」

裁判所の事務担当者から、裁判所職員の働き方の特徴、これまでの働き方見直しの取り組み、今後の課題等について、パワーポイント等を使用して説明した。

（3）意見交換

- 事務担当者からの説明内容について、何か質問はございますか。
- 男性の育児休暇取得率が上昇しているようですが、育児休業、育児参加休暇等について、休暇中の給与は、男性と女性とで何か差があるのでしょうか。
- 男性と女性とで差はありません。育児休業の場合は、休業中の給与は支払われませんが、給与とは別に育児休業手当金が支給されます。育児参加休暇や配偶者出産休暇は、有給の制度となっています。
- 資料で示された裁判所における男性の育児休業取得率は全国ベースの数値のようですが、他の公務員や民間企業に比べてかなり進んでいるように思われます。松山家庭裁判所における数値はどのようになっているのでしょうか。
- 松山家庭裁判所では、ここ数年育児休業が取得できる男性の対象者がいなかっ

たのですが、育児休業期間が明けた後で松山家庭裁判所に異動してきた男性職員が1名おります。

- 意見交換していただきたい事項を2点挙げさせていただいておりますが、1点目の「裁判所職員の働き方改革を更に推進するための方策について」の意見交換に入りたいと思います。

資料では、仕事の進め方や職務分担等の工夫、時間外勤務の規制の影響、職員の昇進意欲、若手職員の離職防止、男女共同参画、ワークライフバランスなど、委員の皆様にお考えいただく上で着眼点になりそうな点を挙げさせていただきましたが、これらに絞られることなく、自由な御意見をいただければと思います。

- 裁判所は国の組織であるので、地家裁レベルでの独自の取組はやりづらい面もあるかと思いますが、規定や制度の面、パソコンや回線といったテレワークのためのインフラ面、タイムカード等の勤怠管理システムなどの勤務環境の面について、地家裁レベルでの主体性がどの程度あるのかを教えてください。
- 勤務時間等の働き方についての部分ですが、制度の大枠は最高裁判所で決められており、その中で一定の範囲は地家裁限りで決められる部分があります。例えば、フレックスタイムは、職員の申請に基づいて勤務時間の割り振りを行うことは地家裁限りで決めることができますが、フレキシブルタイムは何時から何時までの間の範囲といった大枠は最高裁判所で決めています。

テレワークのための機材については、基本的に最高裁判所が全国的な整備方針を定めてから調達することになると思います。

- 私の所属する会社の業種は、世間的には俗に言うブラックと言われていましたが、国の政策で「働き方改革」という言葉が提唱され、愛媛県や松山市の働きかけもあり、「イクボス」のようなスローガンにも同調しながら、働き方改革に関して様々な施策を展開するようになりました。その際、「規定」、「インフラ」、「意識」、「トップの働き」の4つの大原則を作りました。何かをやろうとするときには、この4つのいずれかに当てはまります。例えば、テレワークであればインフラを整える、産休・育休や介護であれば規定を変えていくことに当てはまります。その中でも一番難しいのは人の意識で、働き方のあり方はこうだという意識を変え

るのは難しいものです。この流れを変えたのはトップの働きです。企業のトップが徹底的にやっていこうという姿勢を見せ、投資し、先導することで大きく変わると思います。現在もいろんな個別施策をやっていますが、原則のどれかに当てはまると思っていますので、一つの目安として役立っていると考えています。

また、会社では勤怠システムを変えました。多額の費用がかかりましたが、これは一丁目一番地の施策だったと思います。その効果として、今働いている、時間外勤務の申請をした、時間外の累計がどの程度になっているといった内容を、人事当局、上司、従業員本人といった関係者の全てで見える化ができました。今では「早く帰りましょう」と声掛けをしたり、「自分がやってあげますよ」と引き受けたりして、以前であれば、だらだらと1人が根を詰めて残業をしていたものから脱却できました。大きな施策の実現のためには、スローガン、方向性、明確な戦略を打ち出してからスタートするのが大事だったと思います。

家庭裁判所としての独自の施策というのは制約があって難しいでしょうが、一部でも考える材料にしてもらえたらと思います。

- 育休、産休、男性の育児参加休暇等、育児に関わる休暇の取得率は高いと感じました。弁護士業界では男性の弁護士がたくさん休むという状況はあまり見られませんし、女性弁護士も産休すらほとんど取らず仕事を継続していた例がありました。知り合いの書記官からは、産休育休がきちんと取れて仕事に復帰できて満足していると聞きました。育児に関わる休暇の取得率を高める施策を進めていくことによって、役職に占める女性の割合は上がっていくだろうと思います。

職場環境の特性についても説明で触れられていましたが、裁判部で働く職員とは仕事で接する機会が多いところ、働き方のスタイルは様々で、個人の裁量の幅が広く、いろんな仕事の仕方をされる方がいると感じています。どこの部署、どういう役職に配属されるかで仕事のハードさが違う、残業の量も変わると知り合いの書記官から聞きました。一般企業の例では、営業職で何件売り上げた、何件電話をかけたとか、数値化しやすい面がありますが、裁判部で働く方の仕事ぶりは数値化しづらいところがあると思います。仕事内容にばらつきがある中で、それぞれの頑張り方とか、成果をどのように裁判所ではどのように評価されている

のかということが気になりました。弁護士事務所でも同じようなところがあり、事務員を雇用する中で、いかに職務に真摯に向き合っているか、いかに研さんをしてきているかを評価することが大事だと思っています。そういう面を評価することが仕事へのモチベーションにつながり、長く勤めたいと思う理由の一つになると思うので、若年層が離職しにくかったりとか、昇進意欲がわいたりとかいうことにつながるのかなと感じました。

チームワークのことについての説明もありましたが、誰かが抜けても誰かがやってくれるというチームワークはすごく大事なことだと思います。しかし一方で、どうしてもチームで対応するとなれば様々な情報を共有をしなければなりませんので、それに労力がかかってしまいます。小さい子どもを抱えて残業ができず、限られた時間内でチームワークをしないといけないということは、会議に出たり、情報を共有したり、誰かからコメントがあればそれにレスポンスしたりと、プラスの労力がかかってくるので、実行する施策が本当に働いている方々が求めているものに合致しているのか、オーバーワークにつながっていないか、バランスをとりながらやっていけないと思います。実際に働いている人が何を求めているのか、特定の施策が働いている人にとってプラスなのかマイナスなのか、匿名のアンケート等でそういった意見を吸い上げながら進めていけば、現場の温度感とずれが生じず、負担が軽減されてプラスにつながるのではないかと思います。

- チームワークを求めることでかえって負担になっていないかという御意見がありましたので、首席家庭裁判所調査官から、家庭裁判所調査官の取組について説明してもらいます。
- 家庭裁判所調査官は、裁判所職員の中の専門職の一つで、裁判官から調査を命ぜられた事柄について、調査官個人が個人の名前で調査結果を報告書にまとめて裁判官に復命するというものが基本ですが、それとは別に、チームワークでやっている部分があります。管理職である主任家庭裁判所調査官1人に対して平職員である家庭裁判所調査官が2人の合計3人で「組」という単位で仕事をしています。「組」とは、裁判所では家裁調査官だけが使っている呼称で、例えば「共同調

査」といって、1人で調査をするのが困難な事案を複数の調査官が調査をすることがあります。あるいは、共同調査ではなく1人の調査官が調査をするのですが、その調査の調査方針を立てたり、調査計画を作ったり、調査結果を分析評価してどういう報告をするかというものを決めたり、報告書を出す前に最後の点検をするといった作業を組の全員でやるというチームワークをとっています。一見すると、その分だけ仕事量が増えるのではないかと思われるのですが、柔軟に役割分担をすることで、1人の調査官が一から十までをやるよりも、効率的・能率的に事務処理を進めることができます。この取組をやるようになってからは、命令を受けてから報告を出すまでの調査期間が短縮されてきています。特に、調査官は当事者のお宅を訪問する、病院を訪問するというように裁判所の外部へ出て調査をすることがありますが、スケジュールを組む中で、外出調査日を確保するのが難しいところがあります。しかし、チームワークをとれば、その日に外出できる人が外出調査を担当することで、特定の人都合が空くまで待つことがなくなり、事務が進んでいきますので、迅速な処理に役立っています。調査官の負担感もさほど重くなく、むしろ少し楽になったという感触を持っている調査官が多いと思います。

- 組という仕組みがあることを知りませんでした。例えば、同じ組の中で、ある調査官が少年の話を聞き、別の調査官が保護者の話を聞くということもあるということですか。
- そのとおりで、柔軟な役割分担をとるとというのは、まさにそういう意味です。
- それぞれが聴取した結果をどこかの段階で突き合わせて共有することで、1人で全部をやらなくても、全体像を整合的に把握できる感じでしょうか。
- その点はトレーニングが必要です。どういう点に光を当てて話を聞いてくるか、実際に話を聞いていない調査官にどういうふうに伝えるか、他の調査官はどの点にポイントを絞って分析するかといったことを継続的にトレーニングしています。どの調査官が担当しても、だいたい同じことを聞いてくるようになっています。
- 弁護士の場合も共同で受任することがありますが、そういうときは起案を分担したり、面談をどちらかがやったりすることがあります。そういったことが効率

化につながるということが納得できました。

- 裁判所の働き方改革について参考になるかどうかは分かりませんが、学校事務の共同実施の紹介をさせていただきます。小中学校には1人ずつ事務職員がおり、若い方もいればベテランもいます。ただ、事務の内容は学校ごとに大きな違いがあるわけではなく、同じようにやらなければなりませんので、当然ながら経験の少ない人は時間がかかりミスも出てしまいます。これを解消するため、愛媛県では平成18年度頃から小中学校に共同学校事務室というものを設置してきました。具体的には、6校程度の構成校に係長級1人を室長として配置し、2つ程度の共同学校事務室の上部に管理職の事務長・を地域長として配置しています。週に最低1回から2回、例えば扶養手当とかの各学校のいろんな事務を持ち寄り、自校の事務だけをするのではなくて、扶養手当の事務であれば全部の学校の分をするというふうにしています。1つの学校に1人では一人職なので能力の向上に時間がかかりますが、共同で事務を行うことによって資質向上につながります。この共同学校事務が進んだ経緯としては、南予に事務職員が未配置の学校があり、そこでは校長や教頭がその事務をやっていたのですが、専門外なのでミスが多くなってしまったため、カバーをしていったということです。そして現在、愛媛県内では全ての地域で共同学校事務が進んでいます。共同学校事務で専門性を高めていくことをしているので、属人的要素によらないという方法は、おそらく働き方改革や職員の資質能力向上に寄与しているというのが実感です。

一方、教員の場合も紹介しますが、校務支援システムで自分の勤務時間が見えるようになっていきますので、自分が何時間働いているのかが分かります。二、三十年前は学校に長く滞在する先生が良い先生という風潮がありましたが、決してそうではなく、ワークライフバランスを取りつつ、いかに効率を良くするかということを考えるには、まず働いた時間の見える化が大事です。国の方で給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)について審議をするという話が出ていますが、教職調整額が4パーセント支給され、給与が一般行政職員よりも若干高いものの、何時間働いても、働かなくても、基本の給料が変わらないということが、教員の働き方でネックになっています。どの程度働く

かは自分の勝手でしょうという言い分もありますが、一般行政職員は超過勤務手当の支給対象となり、超過勤務時間が増えると費用がかさみます。民間企業でもまず時間外手当の予算があって、その上でどう対処するかということが問題なので、その見える化が大事です。

事務職員の場合はワークシェアができるのですが、教員の場合は、数学の授業を社会科の免許の教員がやるわけにはいかない、毎日学級担任が替わるわけにはいかないというふうに難しい面があります。採用者を確保したいけれども困難な面があり、マンパワーが足りないのが実情です。しかし、マンパワーに頼っているままでは働き方改革が進まないので、例えば、部活動が10個あったら保護者の理解を得て8個にするとか、マンパワーに頼らないために仕事を減らすしかありません。部活動の地域移行の話も出ておりますが、地域の方々も忙しく、それほど受け皿がある状況ではありません。

共同で仕事をするというのは第一の課題で、教員も同じだと思いますが、処遇面の問題もあってなかなか進んでいません。やはり意識を変えることが必要で、先ほども言いましたように、これまでは生徒に長い時間関わる先生が良く思われ、育児に直接関わる女性の先生は長く関わることができなかつたため、女性は管理職を受けないという風潮がありました。やはり、決められた勤務時間の範囲でどれだけ成果を出せるかといった成果指標を考えていかないといけないでしょう。

また、単純に労働時間を減らすことのみを働き方改革の視点にするだけではなく、ワークエンゲージメントとかウェルビーイングといった自分の職に幸せを感じる、満足感を感じるという視点も大事だと思います。実際に、労働時間が長くても本当に生徒が成長していることが実感できて満足感が得られるようであれば疲労感がないし、勤務時間が短い人でも、クラスの経営がうまくいかなければ疲労感を覚えるというような状況があります。新採用の人は仕事に時間がかかるし、ベテランの人は時間がかからない、それをチームで補完しあうとか、ワークエンゲージメントのこととか、教員の場合には、労働時間を減らそうというだけで進めていくと歪みが出てくるのではないかと思いました。

○ 県庁の中では、毎月、どの課がどれぐらい残業をやった、前年度と比較してど

れぐらい増減があったかというデータが出てくるのですが、働き方の見直しはなかなかできていないところです。仕事を平準化しようという話がありますが、なかなか妙案がないというのが実情なので、管理職が意識をし、平準化できるものがないかということそれぞれの課・係ごとに検討することしかできないのかなということで進めているような感じです。

育児休業等の行動計画は裁判所と同じような感じで設けておまして、女性は100パーセント育児休業を取得できていることが多いですけど、男性はなかなか進みませんでした。直近のデータでは、令和3年度は目標としては女性が100パーセント、男性が30パーセントとなっていたところ、取得実績は女性が100パーセント、男性が27.7パーセントでした。令和4年度は男性の取得目標を見直して、男性も100パーセントが目標となり、いろんな対策を進めているところです。高齢者の介護とかのように急に要請されるものではなく、育児休業等は出産予定日という目安があるので、ある程度計画的に動くことができることから、育児に関する休暇、育児休業の取得率を上げるために、出産時の休暇計画表というものを作っていただいて、管理職が実績をきちんと確認することにしています。取得を呼びかけ、取得は当然だということで勧めることにしています。計画どおり取得できないこともあったりしますが、その場合は代わりに翌日休んでもらうようにして、なるべく取得できるように勧める、あるいは周りの者が協力するような形で勧めるようにしているので、雰囲気的に取得しやすくなってきていると思います。

また、育児休業を二、三年取得される方がおられますが、復帰時に少し不安を覚えることもありますので、それを解消する意味で、職場復帰に向けた研修を実施するとか、復帰当初は時短勤務から始めさせたりして、なるべくスムーズに職場復帰できるよう、いろんな形をとるようにしています。

残業に関しては、減らそうとしてもなかなか減らず、高ストレスにつながるという問題があります。職員のストレスチェックをやっておりますが、最近やり方が変わり、どの年代にこういった形でストレスが溜まるのか、あるいはその解消のためにどのようなことができるのかといった事項を課ごとに分析したり、対応

を考えたりして、時短だけではなく、意欲をもって働けるように、ストレス解消の方向に向けた検討というのもやるようになってきています。

- 以前に相談機関に勤めておりましたが、どうしても時間外の相談、通報が入ると超勤をせざるをえない状況になり、そういう時間に入るものに限ってややこしい案件で、対応時間も長くなりがちだったので、時間外勤務についての工夫については難しいものがありました。

私は介護休暇や育児休暇の制度が無かった時代を過ごした年代ですが、家庭や子供の事情で休暇をいただくことが結構ありました。個人的なことですが、配偶者は教員をしていましたので、教員よりも私の方が休みやすい状況だったと思います。ただ、休む際には、利用者への迷惑や同僚の負担等がどうしても気になるところです。育児休暇や出産休暇は比較的長い期間になりますが、以前の職場は、当時、育児休暇等の代替職員を確保する面でかなり苦勞をしていました。上司が苦勞しているのを部下が見ていましたので、長期の休暇をとるのに気兼ねがあったんじゃないかなと思います。今はだいぶ改善してきて、長期の育児休業も次第に取得しやすくなってきていて、実際に以前より取得率が上がっていると感じています。

同僚や利用者の迷惑を軽減するという面で、県では、主に担当する職員を主査、それを補助する職員を副査という言い方で、主査副査制という態勢を採用していました。主査がいなくても、副査がある程度の事情を把握していて、可能な範囲での対応をするという態勢になりますが、経験からして、大規模よりも小規模の方が情報の共有がしやすかったように思います。特に、全然事情を知らない者が対応すると利用者は不満を持ちますので、ある程度の事情が分かっている職員が対応する態勢がとても大事だったと思います。

経験とか技術のレベルアップについても、いろんな仕事をやれる方がよかったというふうに経験上感じています。大規模組織になると、どうしても縦割りになってしまい、情報を共有しづらいし、技術的な経験も偏りがちになるという気がしまして、小規模だから良いところばかりではないと思いますが、共有感や連帯感という面では小規模が良かったという気がしています。チームワークという面

でも、小規模だったので2人のチームでしたが、少なくともチームで何かをやれるというのは非常に良かったと思っています。

■ 2点目のテーマである「デジタル化による多様な働き方の在り方について」に入りたいと思います。皆様の職場でのデジタル化の試みやリモートワークの実情などを御紹介いただければと思います。

○ 働き方に関し、県庁のデジタル化の取組を紹介させていただきます。

ここ数年、大きく変わったのは庶務関係のシステムが本格導入されたということです。出勤管理、年次休暇、時間外勤務の関係は、従前は手で申請して手で集計していたものが全部システム化されました。昨年度に本庁で先行導入、今年度は地方局も含めて全庁導入となりました。手計算でやっていた残業代の計算もシステムで一気にできて、年末調整もシステムで出力されますので、かなり楽になっていますし、システムを見れば誰がこれまでどの程度時間外勤務をやっているか、月別、年別にどれだけやっているかという内容が全部出てきますので、管理職としても管理が楽になりました。

テレワークの関係は、新型コロナの対応で一挙に進んだところがあります。在宅勤務を進める関係では、もともと職員には1人1台パソコンが貸与され、仕事に使用していたのですが、申請すればパソコンを家に持って帰って作業をすることが可能になり、ルーターも持ち帰ることができるようになりましたので、非常に在宅勤務がしやすくなりました。会議もウェブ会議の導入が進んでいて、県庁の中にウェブ会議用の部屋が設けられ、そこで会議を行うことが増えています。

また、職員間の連絡という面では、昨年くらいから庁内情報共有ツールのL o g oチャットというものを導入しました。いわゆるL I N Eの機能を県庁の職員だけが使っているようなものになります。これに職員全員が登録し、データのやり取りができるようになりました。更に、今年度からL o g oチャットで電話もできるようになりました。在宅勤務が増えた関係でパソコンを使っている情報のやり取りはできていたのですが、緊急でちょっと電話をかけるというときに個人の携帯や家の電話に電話をしなければいけないということがあり、不便を感じていたことがありましたので、その点が解消されました。パソコンが使える上に、自

分の携帯を使った情報のやり取りもやりやすくなったので、更に在宅勤務がやりやすくなったという状況です。

- 学校現場の話題ですが、愛媛県はICT、DX関係はかなり進んでいて、教員を対象としたICTを活用しているかという調査は、おそらく全国1位だと思います。

県が積極的に進めているものとして、EILS（エイリス）というのがあります。愛媛インターネットラーニングシステムの頭文字をとった呼称で、働き方改革を進めるということで県が予算を設けて進めているものです。想像していただきたいのですが、自分達が中学生のとき、テストを9教科やって、先生方が採点をしてという作業がありましたが、これにかなり時間がかかっていました。しかし、EILSの機能では、個人でテスト問題を作り、電子の解答用紙を利用すれば、テストが終了した時点で全て採点ができ、観点別でどれくらい達成しているかとか、クラスでどういう状況だというような情報が分かるシステムになっています。テスト問題は作るのに少し時間がかかりますが、例えば、数学教師であれば、だいたい4クラスくらいしか受け持たないのですが、技術とか家庭科では中規模の中学校では全校を受け持ちます。そうすると、テストの枚数が多いので採点に苦労します。今年度、ある学校でEILSでやったみたところ、終わった時点で採点が終わっていたので、感動したという話も聞いています。EILSは、普段の小テストにも活用できますし、生徒がどこが理解できているかといった分析や成績評価にすごく有効なツールだと思っています。県が主導して全部の市町に導入されるようになっていきますから、最初は少し負担感があるかもしれませんが、教員の働き方改革に資するものですし、作成した問題を他の学校と交換したりするシステムもあるので、面白い取組だなと思っています。

また、各学校には、コロナ禍で欠席の連絡がすごく入ります。規模が大きい学校では、保護者の立場からすると、欠席の電話連絡をしようとしても、いつも話し中という状況です。それを、ホームページ上でパスワードを入れ、今日は欠席と入力したら瞬時に集計できるというシステムがあります。導入されている学校もあるのですが、もし子供がなりすましで休むようなことがあればどうするのか

という意見があり、それに対して、欠席者を確認して折り返し連絡して症状等を確認する作業をすればいいじゃないかと言っているのですが、なかなか進まないところもあります。学校の事務担当がずっと電話に付きっぱなしというのもどうにかしないといけないので、今日は来ていないということを、デジタル化で効率化できないかなと思っています。

■ 民間の企業ではどのような状況でしょうか。

- 私の所属する会社は、新型コロナ対策も相まって、テレワーク、オンライン会議が一般化しています。コロナ禍の前から先駆けてテレワークを進めていましたので、きちんと規定も作成し、ある程度インフラを整備したところにコロナが来たので、慌てて導入ということはなく、結果オーライだったと思います。

裁判所を含め、他の委員にも参考になるかもしれないということで挙げさせていただくのはRPAです。同じ作業をする際に、パソコンでプログラミングして自動で走らせるという代物です。企業からの売り込みもあって2年くらい前に始めたのですが、もちろんこれで全て解決するわけではないものの、一定の成果は出てきています。例えば、定額の毎月の伝票や支払、請求書の作成とかです。また、当社は様々なアンケートをとったりしますが、その回答の集計もできます。ほかには銀行の入出金です。どこから入金があったかを経理担当者が調べていますが、単純作業だけれども毎日しなければいけない作業です。そういうものの自動化を進めています。実際、総務関係で障害者雇用している方が1人おりますが、その方がやっていた仕事の半分近くが無くなってしまい、時間が余るようになりましたから、人事の仕事もやってもらうようになりました。もちろん、システムにかかる費用は必要ですが、それ以上の仕事量・仕事時間の削減効果が出ています。伝票作成や請求書作成といった毎回、毎月、毎日のルーティン作業はどこの機関にもあると思いますので参考になるとは思いましたが、重要なことは、プログラムを作る人間が必要だということです。これが一番難しく、その業務をどうにかする場合、その業務をやっている方から、どういう作業をやっているかというヒアリングをして、それをプログラムにしていく作業なので、相当なスキルが必要になります。当社でそれを担当しているのは育児もされている方で、プログラ

ミングに精通していて、その方がどんどんプログラムを作って仕事を減らしにかかっているという状況です。

■ 非常に貴重な人材がおられるようで、その方に休まれますと代替に困ることになってしまいますね。

○ 私の若かった頃は採用してもらうのに苦労しましたが、最近はずいぶん求人が増えました。各県に組織がありますが、全国からの求人情報が入ってきます。それも全部メールで入ってきていて、連絡事項はほとんど紙文書ではない状況になっています。それに応募するのも電子化した方法でやるようになっていきます。

また、研修会が開かれることが多くありますが、その開催通知も紙文書ではない情報で届きますし、コロナの関係もあり、集まって行う研修や催しはほとんどなくなりました。

○ 説明の中で、事務局の職員は個人の能力に依存する部分があるため、チームワーク化とかシェアリングを図っている、属人的になっているところをどうするかが今後の課題だという話がありました。先ほどの県庁の話も、かなり進んでいると思いました。L o g oチャットという形ででも、職員が情報あるいは知識、今持っているものを共有するというデジタル活用が考えられると思うのですが、1人がいなくなっても誰かができるというようなそういう何か、持っている情報とか知識とか仕事の内容を共有するような取組、属人的なものを廃るとか、いわゆるチームで仕事を進めていくところの関係での取組は、裁判所では何か進められているのでしょうか。

私の所属する団体は企業からいろいろと情報をいただくのですが、最近ではナレッジシェアリングという言葉をよく聞きます。持っている知識を共有しながら生産性を上げるとか、組織的な力を強化していくというような意味です。デジタルを活用して仕事を進めているという企業もおられましたので、企業規模にもよりますが、裁判所の取組を参考にできないかと考えています。

■ まだチームでやるというところまでは至っていない状況です。ただ、マニュアルはありますので、それを見ながら仕事ができるという部分はあります。

● できるだけ1人に頼らないという面では、共有フォルダを活用して、情報を複

数の人がアクセスできるところに入れておいて、1人がいなくても別の人がそこにアクセスできれば仕事ができるとか、それと併せて、進捗状況や予定表とかも共有するような仕組み作りを進めており、かなりの部署でそういう態勢がとれているところですが、それ以外にもどういう工夫があるのかなというところをいろいろと考えている状況です。

- これからの学校現場で予想される悩みをお伝えしたいと思います。

コロナ禍でデジタル化が進み、大人の会議や研究会は、Zoom等とかを活用し、双方向化を図って時間的・距離的空間を埋めるようになりましたが、今、不登校の児童生徒が増えています。保護者からは、学校に行けないのだから家から授業に参加したいという要望も出ます。技術的にできないことはないのですが、ただ、児童生徒の中にはそこに映ってはいけない人もいるし、家庭で録音録画されてそれがネットに流されたらどうするかといった問題もあります。裁判手続では、弁護士がオンラインで参加できるかどうかという議論もあったかと思いますが、今後、間違いなく不登校児童生徒でなくても、学校に行く時間がもったいない、家から授業に参加したい、そうであればそれを出席日数と認めてほしい、そういう議論は間違いなく起こってくると思われれます。現状では、不登校児童の登校刺激のために、今学校ではこういう授業をやっていますよとリモート等の試みをすることがあり、それなら分かりますが、教育は人との関わりの中で学ぶところが大きいですし、個別の学びではなく共通的な学びもあります。オンライン等のデジタル化を求める保護者等が出てきたときに、技術的には可能であっても、教育効果としてどうなのか、今後デジタル化が進んでいくと、そういう問題がクローズアップされるのではないかという危惧を少し感じています。

- 裁判手続のデジタル化の議論の中でも、本来、手続の場にはいけない人がいる場合をどうやって避けるかというものは、民事、家事、刑事の各手続でなされているところで、難しい議論ですね。

- 法律事務所でデジタル化がどこまで進んでいるかということですが、今みたいに裁判手続にTeams等のツールが導入される前から、事案の情報や対外的なやり取りは基本的に全部パソコンのシステムに記録しています。そのメリットは、

外出時に折り返しの電話連絡があったときに、これを伝えておいてとか、何を伝えたいかを書いておいたり、それまでにどういうことをしていたかというデータがパッと見られたりするところです。電話というツールを使わなくなればまた変わるのかもしれませんが、電話で不便を感じる面は、通話したい相手が捕まらなかったり、折り返したら不在だったりとか、書記官との間でもよくあるのですが、そのときにその人がいなくてもある程度情報が提供できるというのはすごく便利です。裁判所の中で、事案についてどの程度データ化がなされているのかはよく分かりませんが、担当書記官が法廷立会中なので折り返しますと言われることがよくあります。電話をしていただくことはもちろんできるのですが、これを伝えなかったみたいですよという話はあまり聞いたことがないので、誰かが代わって伝えてあげることができたら、法廷から戻ってきたときに折り返しの電話をしなくて済みますし、手間が減るのかなと思っています。

また、記録の電子化は一般企業でもすごく進んでいますし、地裁でも Teams にアップロードするようにもなっていますが、例えば、分厚いカルテを読むときに、それを全部データで一本化しようと難しい面があります。データで準備書面を読むぐらいならいいですが、分厚いカルテなどは、内容を見ながら起案するのは本当に大変で、PDF では紙みたいに付箋を貼ってパッと開けることがやりづらいので、どこまでのものを電子データに一元化するかを見極めながらやらないといけないと感じています。顧客の会社ではデータ化がなされていることから、当事務所も紙ベースのものをデータ化するのですが、データをメールで送って保存して、紙ベースのものも記録に編てつして、結局作業は2倍になっており、事務員からは、負担が増えているのでデータに一元化できないですかと言われる。しかし、カルテを電子化のみで対応するのはきついでなかなか応じられないし、考えが古いのかもしれませんが、デジタル化の波に乗らなければいけないなど思いつつ、何でもデジタル化して電子化したら便利になるとも限らないとも思っています。

- 書記官との電話のやり取りの件について、何か工夫できていることはないかを首席書記官に確認しましたが、残念ながら付箋に残す程度のことぐらいしかでき

ていないとのことでした。

- 裁判所では民事裁判が先行してデジタル化が進んでいますが、家庭裁判所は1年遅れぐらいの感じで進んでいく見込みです。ほかにも、先行的に何年か前から始まっているものもあります。例えば、支払督促のオンラインシステムというものがあります。支払督促は、紙ベースで申し立てられた場合は、債権者とのやり取りは電話で行いますが、オンラインシステムではメールが使用できるので、債権者から問合せがあれば、担当書記官がたまたまそのときに不在であっても、後からそのメールを見て、メールで返信することでやり取りができます。そのようなシステムが既にありますので、民事裁判、人事訴訟、家事事件でもそういった機能は入ってくると思います。
- 地裁の Teams では、チャットに情報を投稿してもらって、それを見て自分も投稿してということが出来ますので、担当の方が不在でもやり取りができるのはいいのかなと思います。ただ、それについても事件の担当書記官が管理をされていて、その書記官からコメントが来ますが、民間企業では、有給休暇等で担当の方が1週間不在のときは、その方の事案に何かコメントをこちらから送ったりすると、別の方がフォローに入ってくれてコメントを返してくれることがあります。その方が事案を把握していなくても、分かる範囲でできることはやって、担当じゃなければできないことは休み明けになりますという連絡が入ります。せっかくそういうシステムが使えるようになるのであれば、休んでいる間に誰かがフォローができるという仕組みがあると休暇を取りやすくなるのではないかと思います。
- 確かに、裁判所は担当制の意識が強く、この事件についてはこの書記官が担当する、他の書記官はその事件のことを十分には分かっていないということもあると思います。ただし、例えば、後見事件は長期間にわたって監督が続きますから、何人もの書記官がそれを担当することになりますので、担当書記官がいなくても、記録を見れば今どういう状態になっていて、どういうところがポイントなのかということが分かります。担当書記官以外の者がそれを見て、問合せに対してお答えするというものも、事件の種別によってはやれている例がありますし、家事事

件ではそういう性質のものが多いと言えます。

■ 新型コロナの関係で在宅勤務を増やしましょうということが始まった段階では、在宅勤務をする人は、職場に出てきている人にこういうことをお願いしたいということを伝えることはしていたと思います。ただ、それ以外のことが来たときの対応まではまだできていなかったかもしれません。そのあたりは今後の改善の余地があるかと思います。

○ テーマから外れる話題となりますが、日弁連では、地家裁委員会に関する全国担当者会議をやっている、裁判所の運営に反映できる実りのある委員会を実現するため、弁護士が集まって考えています。先日、その全国担当者会議が開かれましたが、議題は、委員会でいかに議論を活発にしていけるのかというものでした。全国の委員会の議事録を見て、議論が活発だった委員会が3庁ピックアップされて意見を聞かれることとなり、その中に前回の松山家裁委員会が入りました。それで発言することとなったのですが、前回のテーマは成年年齢引下げのことでしたが、議題自体もタイムリーで、成年年齢引下げに触れている委員会は少なかつたみたいです。しかもその中ですごく活発な議論があったみたいで、どうして活発に議論できているのかという質問がありました。それに対し、委員の皆様がそれぞれしっかり御準備もされているし、闊達に意見を出してくださり、委員長も気さくに発言を振ってくれるのが良かったのではないかと、素人的な回答をしてしまいました。一委員としてすごくうれしかったので御報告します。

また、前回の委員会で18歳、19歳の若年層に対する広報をどのようにしたらいいかという議題があって、裁判所の方から、SNSをやるならどんな風にすればいいかという趣旨の発言をいただきましたが、多くの委員会では逆みたいで、SNSなんか私たちはできません、マンパワーの問題で無理ですみたいな話になってしまうそうです。そういう議論が当委員会で行われていることが希望的と言いますか、すごくいい話なのでぜひ進めてほしいという話もありましたので、微力ながら何かお力添えできることがあったら協力したいと思いますし、もし何かこの委員会の中での発言や意見に関して取り入れていただいたものがありました

ら、フィードバックしていただけるとありがたいです。

- SNSのことは検討しておりますが、他庁で試行的にやっているところがありまして、その様子を見て全国的に展開できるかを考えようという状況のようですので、少し様子を見させてもらっています。その関係でまだ実現には至っていません。

(4) 次回テーマについて

- 次回のテーマについて、このようなテーマがいいのではというような御提案はございますか。

○ 日弁連の地家裁委員会担当者会議では、積極的に議題を提案してはどうかという議論がありましたが、本日は適当な案がございませんので、次回以降は検討してみたいと思います。

- 特に御提案がないようですので、御提案がない場合に備えて裁判所の方で検討したテーマ案は、「家事手続における障害者配慮について」です。数年来の課題ですので、タイムリーな話題という性質のものではありませんが、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律により、障害を理由とする差別に関し、職員が適切に対応できるように必要な職員対応要領を作成することが義務となっています。裁判所でも対応要領を定め、障害の有無に左右されず手続の実現が図られるよう、職員の意識の醸成や合理的配慮の提供に努めているところです。そのような差別の解消について、裁判所の取組みの現状や、家事手続において考えられる合理的配慮のあり方について裁判所でやっていることを説明した上で、皆様の出身母体等の取組みなどを紹介していただいて、専門とされる分野の視点からの気づきをいただければと考えております。

このテーマについて御意見はございますでしょうか。

(意見なし)

- 特に御意見がないようですので、次回のテーマは「家事手続における障害者配慮について」とさせていただきます。

(5) 次回期日について

令和5年6月26日(月)午後1時30分