

松山家庭裁判所委員会議事概要（第25回）

1 日時

平成28年3月17日（木）午後2時

2 場所

松山家庭裁判所大会議室

3 出席者

（1）委員

伊名波宏仁，大西康司，坂田千絵，塩崎 桂，砂田桂子，高橋恵子，面田将仁，藤田育子，松原英世（五十音順，敬称略）

（2）事務担当者

大森首席家庭裁判所調査官，澤田首席書記官，植田事務局長，佐野事務局次長，和田総務課長

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）新任委員の自己紹介

（3）委員長の互選

委員の互選により，伊名波委員を委員長に選任した。

（4）ワーク・ライフ・バランスについて

佐野事務局次長から，裁判所におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組及び女性職員の採用・登用拡大に向けた取組について，説明した。

- ワーク・ライフ・バランスについては，只今，裁判所から説明していただいたとおりで，十分ご承知おきのことと思いますので，席上に配布した「えひめの働き方改革宣言～働き方の見直しで職場と家庭と地域の好循環をめざす～」に基づいて説明します。国では，説明にもあったように，ワーク・ライフ・バランスに向けた様々な取組がなされていますが，産業界でも，職場

環境の整備を図るために、各県にある労働局の労働局長をトップとして働き方改革推進本部を設け、その中に経済団体を巻き込み、それぞれの団体の傘下の企業にワーク・ライフ・バランス推進の機運を醸成していくことが、この改革宣言の目的です。この、働き方の改革というのは、地方創生にも、非常に関係があるのではないかと考えています。御承知のように、人口減少の進行により労働力不足が更に進むことが予測され、企業の最重要課題の一つが従業員確保の問題となって参りました。人口減少を阻止して地方を活性化させるためには、U I J ターンを進めていかなければなりません。そのためには、U I J ターン者を受け入れるしっかりとした制度はあっても、愛媛に帰ってきて働く場所がなければ意味がありません。職場を設けて、そこに働く人を定着させなければなりません。そのためには、ワーク・ライフ・バランスが浸透した働きやすい職場環境を作り出し、また、業務の効率化に努め、社員の能力を引き上げ、人材の流出を抑止していかなければなりません。そこで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境作りが重要となりますが、ホワイトカラーは業務を定型化しにくく、個々人の裁量性が大きく、事務量を測りにくいことから、管理職がマネジメントしにくいという難点があります。仕事の効率化を進めていくためには、仕事にメリハリ感を付けなければなりません。そのためには、トップからの明確なメッセージをもとに、社員がメリハリを付けて仕事を進めていこうとする意識改革が必要です。企業と言っても、愛媛県では99.7パーセントが中小企業で、労働者の86パーセントが中小企業に勤めています。大企業では、ワーク・ライフ・バランスは進んでいますが、広く中小企業に浸透させるには、トップ層の理解とリーダーシップが必要です。そのため、経済団体から、このような宣言をしていますよ、と傘下の会員企業に周知することで、機運を醸成していこうというのが、この「働き方改革宣言」の趣旨です。

続きまして、女性の活躍推進については、配布した資料の裏面を御覧くだ

さい。下の方に「えひめ女性活躍推進協議会を構成する団体等」とあるように、官民が一体となって女性の活躍を進めていこう、という方向性を示したものです。女性活躍に向けた動きは急速に進んでいますが、中小企業ではまだまだ不十分なところがあります。女性の能力、潜在力を、より活用していくための環境を、企業や社会が整備していく必要があります。また、企業にとっては、女性を戦力にしていかなければならない時期が来た、と言えると思います。そのためには、先ほどのワーク・ライフ・バランスと同様、トップ層の意識として、頑張る女性を育てていくとか、女性の活躍を応援するという方向性を明示して、社内に浸透させていく必要性があると思います。一方で、女性の方も自ら積極的に能力を高めるとか、上級のスキルを身に付けるという姿勢が必要になってくると思います。このような女性活躍に向けた取組は企業が個別に行うよりも、経済団体、労働団体、行政が一体となって具体策を示すことで、浸透を図りたいということで、このような組織を作りました。この協議会では、行動宣言以外にも、事業の中で女性の活躍を応援する社長、管理層を対象に、また、女性社員を対象とした勉強会を、それぞれ開催しております。この中で、会社の社長や管理層を対象としたアンケート調査で「あなたの企業で女性の活躍環境整備の課題は何か。」という質問に対し、「社内のコンセンサス」「トップの意識と理解」が上位を占めています。また、「企業側として女性の活躍を促進するために、どのような方策を採っていますか（採るべきでしょうか。）。」という質問に対し、「男女を問わない適材適所への登用」「労働時間の短縮改善」「キャリア形成の機会を増やす」が上位を占めています。一方、女性を対象に「あなたが会社で活躍するために会社で取り組んで欲しいものは何か。」という質問には、「男女を問わない評価制度」「適材適所への登用」「労働時間の改善」が上位を占めています。アンケートの結果から、今後、女性活躍に向けて目指していく方向が、何となく見えてくると思いますが、これも個々の社内事

情によって違ってきますので、一つ一つ着実かつ柔軟に取り組んでいくことが大切だと思います。

ちなみに、私たちの業務の目的は、中小企業の事業が拡大・成長し、収益を上げるため、幅広く支援することです。その専属の職員は、これまで男性主体でありましたが、近年、女性の担当職員が県下全域で増えて参りました。女性ならではのソフトな対応もあって好評を得ております。

それと、推進協議会の事業として、昨年、女性活躍推進法が制定され、この4月から、従業員が301人以上の企業には、女性の活躍に向けた自主目標の設定が義務付けられ、300人以下の企業は努力義務となっています。そこで、300人以下の企業についても、進んで女性の活躍に向けた自主目標を作成してください、という活動を行っています。こうした取組により、女性活躍に向けた機運の盛り上がり結び付ければということで、進めています。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進しようとする取組が進んでいくことで、家庭裁判所が取り扱う家庭の問題に、間接的に影響を与えていくのではないかと思います。

- 当庁においても、ワーク・ライフ・バランスについては様々な取組を行っています。水曜日は定時退庁日とし、毎週水曜日には、全職員向けにメールで、定時退庁日ですよ、ということを知らせ、なるべく早く帰りましょう、と呼び掛けています。休暇の取得に関しては、積極的に休暇を取得しようと、幹部職員から職場に働き掛けています。特に、夏季休暇に関しては、夏季特別休暇と年次休暇を併せて、土日を挟んで7月から9月までの間に連続2週間という長期間の休暇を、交替で取れるように配慮をしています。我々の仕事は、主として刑事事件の捜査、公判活動ということで、公判は平日午前10時から午後5時までの裁判で常に日程が組めますので、比較的日程調整がしやすい仕事になりますが、捜査については、いつ事件が発生するかも分か

りませんし、発生した後も、逮捕、勾留した人は、土日も関係なく20日間という勾留期間が定められていますので、その期間に必要な捜査を遂げて終了しなければなりません。これは、たとえゴールデンウィーク中であっても関係がない話ですので、実際そういう捜査に携わっていると、なかなか休めない時期に入ってしまうということも多くあります。そういった期間中は、大型事件の捜査をしていると、帰宅時間も深夜を回ることがずっと続き、なかなか題目どおりに定時に帰れるということはなく、率直に、我々捜査を担当する人間からすると、ゴールデンウィーク、シルバーウィークを有益に使えたという経験は、検察官や事務官にはないのではないかと思います。それでも以前に比べたら、積極的に、先ほど申し上げたように、夏季休暇期間については、2人1組でペアを組んで交互に休みを取れるようにしていますので、確実に2週間の休暇を取れる工夫はしています。逆に、夏休み以外に連続休暇を取るの難しいというのが、実際のところですよ。

女性に関する部分としては、松山では女性の職員はあまり多くないというのが私の印象ではありますが、検察官ということになると、女性の検察官の採用そのものは、どんどん増えているのが今の実情です。実際の仕事をしていても、まじめで勤勉で優秀な方が非常に多く、女性検事も大いに活躍しています。また、育休、産休等から業務への復帰が困難になることもあり、検察官については、全国規模の転勤になりますので、お子さんを抱えると、転勤の度に子どもの保育園を探すなど、皆さん苦労しながら仕事を続けている状況にあると思います。私個人としては、かつて在外研究でアメリカに留学をさせていただいた経験がありますが、アメリカでは産後間もない女性の方も、子どもを保育園に預けて普通に働くというのが、社会に定着している文化です。日本では、ゼロ歳児を保育園に預けるなんてかわいそうだと、言われたりすることもあるかと思いますが、アメリカでは当然の前提となっており、意識の差が根本にあると感じています。意識を変えなければいけない、

というところから考え直していくことを、進めていかなければならないと感じています。

- 弁護士は、基本的に、組織に属さないで一人一人が独立して仕事をしていますので、ワーク・ライフ・バランスの問題について、なかなか意識をしておこなったと思いますが、日弁連で2011年に開催された第17回弁護士業務改革シンポジウムで、「弁護士のワーク・ライフ・バランス」をテーマに分科会が設けられ、アンケートを実施したり、分科会での議論を重ねた結果、課題が明らかになりました。弁護士は非常に多忙です。法廷に出たり、いろいろな交渉をしたり、法律相談を受けたり、文書を起案したり、刑事事件で警察や刑務所に接見に行ったり、弁護士会の会務をおこなったりで、毎日同じルーティンで仕事をするのは、まずありません。夜遅くなったり、持ち帰ったり、休みの日も事務所や自宅で起案をしたり、人に会ったりで、実際に、仕事に終わりが無いというのが実情なのですが、弁護士は、他の人に交替してもらうことはできません。自分の持っている仕事を、他の人に「差し支えるから替わって。」と言うことは、できないのです。時間的なことだけではなくて、弁護士の仕事は、依頼者の人生にとっても重大な問題を扱うため、その業務には非常に重い責任を伴っています。さらに、法律家としての仕事であるとともに、一人で開業している弁護士も多く、法律事務の他に、事務所の経営という問題に頭を悩ませています。その一方では、家庭を持っていれば、家事、育児、家族の健康、自分や家族のいろいろな問題をも、常に頭に置きながら仕事をこなしています。自分の仕事の責任を取るのは自分だけで、身体が疲れていても、心が疲れていても、働き続けなければいけないという現実があります。何があっても、助けてくれる組織や態勢はありませんので、体調を崩したり、一人で精神的な疲労を抱え込んで、どうしようもない状態になってしまうという深刻な現状が、このシンポジウムの分科会でも明らかになってきました。今、お話ししたようなことは、私自身にも当て

はまることが結構あり、毎日悩んで仕事をしているところですが、この分科会においては、仕事と家庭の両立、メンタルヘルス、リタイアメントという3つの観点から検討がされました。弁護士のワーク・ライフ・バランスの危機的な現状を踏まえ、これまで、個人の問題だから個人で解消すべきとされていた点を、何とかサポートする態勢を作っていかなければいけないのではないか、という共通の認識ができたと報告されています。そこで、取組ですが、まず、仕事と家庭の両立は、なかなか難しい問題です。弁護士には、結婚して子どもが生まれても、大きな事務所で何人もの勤務弁護士を抱えていて、態勢が整っているところでは、産前産後休暇や育児休業という、支援の制度が設けられているところもありますが、基本的には、休んでしまえば仕事ができないものですから、産前産後休暇や育児休業という制度はありません。ただ、弁護士会の取組として、弁護士はそれぞれの所属する弁護士会や日弁連に会費を納めなければなりません。産前産後の会費免除の制度はこれまでもあったところ、新たに要望が上がり、制度改革が進んだのが、育児期間中の会費免除の制度です。先ほど申し上げたシンポジウムを契機として、各地で、育児期間中の会費免除の規定を設ける弁護士会が増えてきました。この4月からは、日弁連の会費についても、子どもが2歳になるまでの間の連続する6か月について、申請すれば免除が認められるということになりました。愛媛弁護士会でも、日弁連と同じ要件で、この4月から、育児期間中の免除が受けられる制度を設け、施行することになりました。この、育児期間中の会費免除の申請は、男女とも育児を担っている場合には申請ができることになっており、夫婦が弁護士の場合には、二人が申請することも可能な制度になっています。これ以外には、育児中の女性弁護士の負担を軽減したり、会議等に参加しやすくするために会議や研修の開催時間を考慮したり、業務に関しても、可能な一部の大規模な事務所等では、育児支援制度を取り入れているところも報告されています。育児と仕事の両立は個人の問題なの

で、なかなか難しいです。

次に、メンタルヘルスについてですが、弁護士はストレスの溜まる仕事です。アンケート結果によりますと、ストレス症状で回答が最も多かったのは、「疲れている」、次いで「いらいらする」「憂鬱だ」「やる気がでない」と続き、中には「弁護士を辞めたい」という深刻なものもありました。それぞれの原因として挙げられているのは「事件処理や業務負担の多さ」「人間関係」「経営や収入に対する不安」などです。これらのストレス症状は、弁護士になった早い時期から感じている人が多く、毎日感じているという人もかなりいる、という結果でした。ストレスが高じるとうつ病や、心身症を発症するなどして自殺願望につながるなど、深刻な事態を招きかねませんし、また、こういう状態で仕事をしていると、不祥事に繋がることもあり得ますので、放置することはできません。ストレスを溜めないということはもちろん必要ですが、これも、個人の努力で解決する問題を超えているのではないかということから、弁護士会でサポートして欲しいという要望があり、日弁連にメンタルヘルスカウンセリング相談窓口が設けられました。ここでは、電話や面談、ウェブ相談が可能となっています。

最後に、リタイアメントの問題ですが、弁護士の多くは自営業者ですので、老後の保障としては国民年金ということになりますが、それでは、リタイアした後、安心して老後を過ごすことができないことから、日本弁護士国民年金基金や弁護士共済制度が設けられています。

女性の登用についても触れておきます。女性弁護士の割合ですが、私が最初に弁護士登録をしたのが平成5年ですが、その当時の弁護士に占める女性弁護士の割合は、6.1パーセントでした。平成27年には18パーセントを超え、この20数年の間に約3倍に増えたこととなります。ただ、各弁護士会や各弁護士連合会、日弁連の執行部、会長、副会長など、いろいろな委員会の委員長や副委員長など役職者に占める女性弁護士の割合は、まだまだ

低いということで、日弁連の男女共同参画推進本部などでは、意思決定機関に占める女性の割合を増やしていこうと、取組が進められています。現在では日弁連の副会長に女性会員が就任したり、各弁護士会の会長、副会長に女性会員が就任するようになってはきています。ただ、女性が参画していくためには、特に育児期間中とか、家族の介護が必要だったり、家庭生活の負担はどうしても女性会員にかかってくるので、その負担を軽減する措置を講じていく必要があると思いますが、なかなか進んでいないのが現状です。あと、弁護士一人、事務員一人という事務所が一番多いところ、事務員に対しても超過勤務をしてもらうこともあります。弁護士は自分の責任なので、時間をオーバーしてもやらなければならない一方、事務員に対しては、きちんと時間を守って、休みを取ってもらうということを自覚してやっていかなければならないと思っていますところでは。

- 本学の場合、ワーク・ライフ・バランスについては、女性教職員の率を上げることや、登用率を上げることが念頭に置いているようです。女性登用については、大学ですので、「ダイバーシティ」つまり、教職員を多様な構成にした方がいいだろうというところから、女性教職員率を上げよう、登用率を増やそうという感じでは。ダイバーシティ推進戦力の中核に、女性登用があるということです。愛媛大学は、平成22年度の文部科学省科学技術振興調整費女性研究支援モデル育成事業に採択されましたが、これを契機として、女性研究者を持続的に育成するための環境整備及び女性教員の増員に取り組んでいるところでは。そういう事業の中心となるのが、当大学の女性未来育成センターです。これは、平成22年に文部科学省科学技術振興調整費を得たことをきっかけに平成22年7月に設立されたものです。平成25年度からは、男女共同参画室と統合され、育児支援、女性の活躍促進のためのキャリア支援、次世代女性研究者育成支援に引き続き取り組み、地域との連携態勢を強化して、学内外へ男女共同参画の意識啓発を行い、情報を発信してい

くことを目的として設立されています。その事業は現在3期目ですが、2期目で、子育てをしている職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない職員を含めた多様な労働条件整備などの目標を達成し、認定基準を満たしたとして、平成25年8月28日付けで次世代育成支援推進法に基づく基準適合一般事業主サポート企業として認定され、次世代認定マークの「くるみん」を取得しました。また、女性教職員の登用率を高めるために、例えば、学内に「えみかキッズ」という保育施設を設置しています。当大学には医学部があり、付属病院には看護師が多数いて、24時間態勢になりますので、24時間対応の保育施設を医学部がある重信キャンパスに作り、その後、城北キャンパスに作りました。例えば、春休みや夏休みには、学内で長期学童保育をしています。これは目標ですが、育児休業者の職場復帰の支援措置を実施するとか、子どもが生まれた男性職員の休暇の取得を促進することも考えています。また、子どもの看護のために、休暇制度の充実を図る、所定外労働を削減するための措置を実施する、年次休暇の取得を促進することなどがあります。

また、研究者について言いますと、女性を増やしたいと言っても、そのポストに応募してもらわないと増えない訳ですので、例えば、メンター制度とあって、女性の研究者が増えるようにモデル像を学生に示したり、理系に女子学生が来てもらうように、いろいろと宣伝をしています。公募で採用する際には、数年前から、公募条件を1行入れるようになっており、同等の能力であれば女性を採るようにしています。

- 当社は、社員が115名程度、子会社のスタッフが40名、派遣の方が15名程度です。併せて150名強の人数で日々24時間の放送活動を行っています。そういう中ですので、ワーク・ライフ・バランスは大きな目標ではありますが、なかなかうまくいかないところもあります。ただ、社長から、働き方を変えることによって視点を変えたり、発想を変えたりすることが必

要である、との大号令が出ており、ノー残業デーはもちろんのこと、1回につき1週間連続のリフレッシュ休暇を、年1回でも2回でも必ず取るように、という半ば強制に近いような指示が、トップダウンで降りてきています。一昔前とは違って、休む業務命令というものが出るようになったので、非常に時代も変わりましたし、私の経験から言えば、時代の流れが大きく変わってきたと感じています。そうは言いつつも、悩ましい部分がいろいろあります。そのいくつかを挙げると、一つは労務構成です。私どもをはじめとする地方民間放送は、年齢構成が高く、平均年齢が高い状況です。デジタル化という国策もあり、経営状態も厳しく、定期的に人員を採用することが厳しかった時代もあり、若い社員を採ることもできませんでした。そういうことから総じて言うと、平均年齢は高く、若い社員は少ない状況です。お陰様で、最近では、少ない数ですが定期的に採用していることで、何とか労務構成のバランスを復元しつつありますが、まだまだこれからといったところです。年齢の高い社員が、一生懸命頑張って会社を支えている、しかも職種がいろいろあり、番組を作ったり、ニュースの取材をしたりというジャンルの社員もいれば、休みにイベントを企画して営業活動に走る社員もいます。また、山の上の電波鉄塔に昇り、夜な夜な電気工事をしなければならない社員もおり、非常に職種にばらつきが多いため、なかなか一定の勤務管理が難しいというのが正直なところです。また、そういった中で百数十名で24時間放送をやっているものですから、どうしても休みが溜まってくるところで、休みを取ろうというトップの大号令が出ており、これからの課題です。そういった矛盾を抱えながらやっている訳ですが、大きな時代の流れを感じつつ、社内の空気としては、しっかり休んで、しっかり働いて、ワーク・ライフ・バランスをとっていかうというのが、大きな社風の流れになっています。

女性登用については、本社の社員が115名いるうち14名が女性ですが、中四国の民放の中では、決して高い割合ではありません。これは、意図した

結果ではなく、結婚して退職したり、他の職種に移ったりということで、今の人数になっています。その14名のうち、6名が管理職です。放送において女性の感性は非常に大事ですので、女性の存在には、尊敬もし、敬意も払ってはいますが、男性、女性にかかわらず、登用ということフラットな視点で見ているのが、実態ではないかと思えます。放送業界において、記者、カメラ、ディレクターも、優秀な女性社員が多くなってきた、というのが実感です。今後も、女性の数を意図的に増やすということよりも、優秀な人を採用していけば、必然的に女性の数が増えてくるのではないかなど、個人的には思っています。

■ それでは、「ワーク・ライフ・バランス」の取組、隘路、その解消方法について、意見交換をお願いします。

○ 裁判所の施策を聞いて、計画的に啓発をしながら、実践していると感じました。職場の雰囲気が作られると、一人一人がワーク・ライフ・バランスを意識しながら、仕事も生活も、充実した方向に進んでいくのではないかと思います。私の勤務する中学校では、教師がワーク・ライフ・バランスを取りにくい状況になっています。日々、生徒のことや授業、部活の指導等、目の前のことがあり、個人的な都合で学校を休むことはできない状況にあります。以前に比べたら休暇を取りやすい態勢ができていますが、行事も非常に多いし、保護者への対応もあり、教師が毎晩7時過ぎまで学校に残り、仕事をしているということを耳にしましたし、クラスの事務処理もたくさんあり、家庭に仕事を持ち帰らなければ回りません。裁判所の積極的な取組には感心したところで、教師たちがそのまま実践するのは難しい状況にあるとは思いますが、有給休暇などは、特に夏休みには、取りやすいようです。

○ 弁護士は自営業なので、ワーク・ライフ・バランスの取り方に厳しいものがあると感じました。愛媛県でも女性弁護士が増えており、皆さん、いろいろ工夫をされていると思いますが、その工夫例を御紹介いただければと思

います。

- 具体的に知っている訳ではありませんが、弁護士会には、子育て中の年代の弁護士も結構います。先ほど紹介したように、結構深刻なケースも出てきてはいますが、実際は上手に気分転換をしたり、仕事をするときにはするが、自営なので、自分でこの期間は仕事はしない、事件は取らない、ということを選んで選ぶことができますので、若い会員でお子さんが小さい方だと、あらかじめゴールデンウィークやシルバーウィークには一切仕事を入れないことにして、その間は休んでリフレッシュしている会員の話を聞くこともあります。そのように、普段は忙しいけれども、ある程度長期の休暇を自分の意志で取る工夫をしていると聞いています。それと、夫婦で弁護士をしている方も何人かいますが、育児を上手に分担して、女性に一方的に負担がかからないよう男性も協力するという形でやっている方もいますので、解消というまでには難しくても、個人の取組でバランスを取りながらやっていくということは皆さん、それなりに工夫をしているのではないかと考えています。

■ 先ほど、夏は確実に休暇を取れるという委員もおられました。他の季節にもという訳にはいかないのですか。

- 実際、他の行政機関と一緒に仕事をしていると、他組織での人事異動もありますし、1年の間に、事件に取り組む時期と、人員の問題で事件に取り組みにくい時期があり、繁忙度に多少の波があると思っています。事件そのものがいつ、どこで発生するか分かりませんので、発生した事件にそれぞれ対応するという面では、元旦であっても、事件が発生すれば仕事をせざるを得ないというのが我々の仕事です。繁忙度の波によって調整しやすいのが、現状では夏ころと思います。

■ 放送局ではいかがでしょうか。

- 放送局も、突発的な事故や事件が起これば対応しなければいけないものですから、休みを取ろうと思っても、大きなことが起こると休みを止める

ことも起こり得ます。通常、比較的休みがよく取れるのは、お盆や、正月を過ぎた1月中・下旬ですので、皆、その辺りを目掛けて休暇を取りますが、先ほども申し上げたように仕事のジャンルも違いますので、その辺りは経験則に照らして休暇を取っているのが実情です。

- 女性登用拡大の取組の中で、管理職になりたくない理由として、管理職の業務量に対する不安を感じている職員もおり、管理職の業務量を減らしていくことも考えなければいけない、という点もあると思いますが、この点についても御意見をいただけますでしょうか。
- 学校現場では、責任が非常に重いのです。それで、自分にできるかな、という自信のなさがありました。教員の場合には、先輩の女性管理職がたくさんいましたので、本当に不安ではありましたが、やってみようという気持ちになりました。業務は、他の教師や教務主任、教頭等がそれぞれ分担してくれますので、最終的に責任を取るのは自分だ、という感じでした。
- 松山商工会議所は、正規職員が35、6名で、常勤役員は県の職員です。県庁のような大きな組織では、管理職は管理をするのが仕事ですが、我々の場合は、管理職といえども、管理業務だけしては仕事が回りません。
- 我々も、プレイングマネージャーということで、ある程度まではプレイングマネージャーをしながら、あるクラスになると管理のみということになりますが、管理職になり始めのころは、プレイングマネージャーとして両方の負担感があるのではないかと考えています。最近よく言われるのが、一つの部門に複数の管理者がいますので、その中で複線化を図って、一人では抱え込まない、3人なり4人なりが共通の認識、共通の情報、共通の土俵に、いつでも立てるような仕事の進め方をするように、ということ、会社の流れとして言っていますので、自分がいないと何もできないという仕事の仕方、進め方をしないように、注意して進めているという状況です。

(5) 次回期日について

平成28年7月14日（木）午後1時30分

（6）次回テーマについて

「少年事件における教育的措置について」