

## 第25回長崎家庭裁判所委員会議事録

### 1 日時

平成28年2月29日（月）午後1時30分から午後3時30分まで

### 2 場所

長崎家庭裁判所大会議室

### 3 出席者等

#### (1) 委員（五十音順，敬称略）

赤司文廣，植田美奈子，奥村淳一，島田幸一郎，多良博明，林博行，樋口徹，平井健一郎，毛利晴光，山口広助

#### (2) 事務担当者

江頭事務局長，春田首席家裁調査官，榎本首席書記官，兒玉総務課長，浦添総務課課長補佐（庶務）

### 4 議事

#### (1) 開会

#### (2) 委員長代理あいさつ（毛利委員長）

#### (3) 新任委員自己紹介（赤司委員，島田委員，樋口委員，山口委員）

#### (4) 協議

「ワークライフバランスについて」

出された意見等の要旨は別紙のとおり

#### (5) 次回の予定

##### ア テーマ

取り上げたいテーマがあれば，3月31日までに事務局に提出することとした。

##### イ 日程

平成28年9月12日（月）午後1時30分から

##### ウ 場所

長崎家庭裁判所大会議室

#### (6) 閉会

(別紙)

(以下、発言者は、◎：委員長，○：委員，□：事務担当者等で略記する。)

## 第1 導入説明

長崎家裁における職員構成及び「ワークライフバランス」への取組について、説明者から説明した。

## 第2 家庭裁判所委員から出された意見等

- ◎ 先ほど説明があったとおり、裁判所では事務局部門と裁判部門があり、ワークライフバランスへの取組に関して、事務局部門はある程度進んでいるが、裁判部門に関しては、事件処理に関わる仕事ということもあり、なかなか思うようにいかない現状がある。家裁は繁忙状況にあり、日によっては残業せざるを得ない。各委員の方から、先ほどの説明に関して質問があればお伺いしたい。また、それぞれの職場の状況等についてご紹介いただきたい。
- 女性の登用ということについて、先ほどご説明があったが、この席上にも女性が少なく、長崎家裁には女性の管理職はいらっしゃらないのか。
- 長崎家裁では、支部を含め2人の女性管理職員がいます。一人は事務局次長で、もう一人は支部の主任家裁調査官です。
- 裁判所の一般職と言われる職員の中で、専門職と事務職で男女の割合はどうなっているか。
- 家裁調査官については、採用時から調査官補として調査職となるべくして採用されているところ、現時点で半数が女性で、採用も女性が多い状況です。書記官については、採用時は裁判所事務官として採用され、その後試験を受けて書記官になりますが、印象では、やはり半々といったところと思われます。事務官として採用される割合も、現在は女性が6割程度と多くなっています。
- 少年事件は減少していると認識しているが、先ほど繁忙状況と言われたのは、家事事件が増えているということか。
- 現在、成年後見事件は増加しています。また、家事調停事件も増加傾向にあり、内容についても解決が困難な事件が増えています。このようなことから、家事事件を扱う部門では繁忙感が増している状況です。
- 繁忙度が増しているというのであれば、人的な手当がなされるのではないか。
- 裁判所全体では増えていませんが、地方裁判所から家庭裁判所に人を移して対応しているという状況です。
- 裁判所の職員は、地方裁判所と家庭裁判所との間で人事交流をしているのか。また、家庭裁判所だけで採用する職員というのがあるのか。異動の範囲はどうか。
- 採用そのものは、地方裁判所、家庭裁判所それぞれで行っていますが、書記官、事務官といった職種は、地方裁判所と家庭裁判所を行き来しながらキャリアを積ん

でいくという形になります。異動に関しては、書記官、事務官はおおむね県内の異動ですし、管理職員になるとオール九州で、調査職は全国で、という異動の規模になります。

- 女性が増えているというお話は、あえて女性を多く採用しているというのではなく、単純に、優秀な人材を採るときに女性が多くなっているということなのか。
- そうです。
- 女性職員の離職の状況はどうか。
- 結婚や出産の機会に離職するということは、裁判所ではあまりないと思います。
- ◎ 裁判所の状況はある程度お分かりいただけたかと思いますが、各委員の方々からご紹介いただけることはありますか。
- 大学では、「メディカル・ワークライフバランスセンター」を立ち上げて、ワークライフバランスに取り組んでいるということであった。医療分野では、女性医師とか看護師などが、結婚や出産を機に医療現場を離れていくということが問題となっており、そのための取組と思われる。具体的には、キャリアサポートで、女性医療関係者の職場復帰、就労維持支援、仕事と生活の両立に関して相談に乗る、といったところ、もう一つには再トレーニングで、一般の医師もこの仕組みの中に入ることになっている、三つ目が両立サポートで、大学のなかに託児所を設けて環境面を整備するとともに、勤務についても週1回は24時間勤務を義務付けるということをしている。会では、「保育サポートシステム」といって、医師や看護師などが仕事に出るときに子供の面倒を見たり、子供が風邪などで自宅にいないときに、親に代わって面倒を見る人を派遣する、塾の迎えに行きたいときに代わって行ってくれるということをここ2～3年くらい地道に続けており、利用者も増えているとのことである。
- この問題はまさに地道に取り組んでいかなければならない問題である。当方の職場では、現在はかなり意識も変わってきており、例えば、夫婦共働きの家庭で、急に子供を保育園に迎えに行かなければならない、となったときに夫婦で連絡を取り合って、仕事の調整がつく方が迎えに行くということを決める、という場面をよく見かける。ただ、民間ではこういうところまで行っていないということも耳にする。他方、政府は「2020-30」といって、2020年までにあらゆる職場で30%女性が参画している社会に持っていこうと提唱しているが、先ほどの説明を聞くと裁判所の方はかなり女性参画の取組が進んでいると感じた。裁判官の女性の割合は2割程度とのことだが、当方の職場の管理職のうちの女性の割合がやっと1割を超えたというところである。職種別、職務内容での進み方の違いもあり、男性だけの職場というところも残っており、少しずつ進めなければならない、と思っている。裁判所の態勢のお話を聞いたときに、チーム、ユニットで仕事をしているということだったが、当方でもワークライフバランスを進めるうえで、急に

休まなければならなくなったとき、仕事のバックアップ態勢をどう執るのかということが課題になっていて、休みたいときに、その人が休めるようなフォローの態勢が執れていると、出産、育児、介護に関わりながらも仕事が続けやすくなると感じたところである。

- 私の職場では、ワークライフバランスの実現にむけて、大きく4つ目標が掲げられており、一つ目は年間の有給休暇を15日以上取得するということである。当県は離島があるので、夏休みに応援に行くなどしなければならないことがあり、なかなか目標は達成できていない。二つ目として男性の育児休業13%以上、配偶者の出産時の休暇取得を5日以上という目標を掲げているが、男性の育児休業はほとんど耳にしたことがない。夫婦同じ職場であれば、調整もしやすいのだろうが、そうでなければ、どちらが育児休業を取るのかということで難しい場面もあろうかと思う。三つ目は女性の採用を3割以上にしようという目標で、現在は2割近く女性というところまで増えてきた。採用のうち3割女性というのは近い将来達成できるのではないかと、思っている。四つ目が管理職に占める女性の割合を6~8%以上にしようというものである。当方の職場では、結婚、出産を機に離職するという者はほとんどいないし、管理職の女性割合も増えつつあるので、5~6年のうちには達成できると思われる。
- 私の前の職場のワークライフバランスについては、対人関係で精神疾患を患う職員をいかに減らすかということが問題となっていた。対策として、休暇を取得する、ノー残業デー、ノー会議デーを推進し、業務の整理をするという取組が打ち出され、年に10日以上休暇を取ろうといった取組を行ってきた。また、管理職と一般職員がメンバーとなる安全衛生管理委員会で協議するなどした。若い職員も意識が変わってきていて、育児のために短時間休める制度を男性職員も利用するようになってきた。女性の管理職登用については、登用試験方式に転換したところ、当県は離島が多く管理職になると離島勤務が必至であること、また、管理職と一般職の待遇面で差が小さくなったことなどから、責任は増える、転勤もしなければならない、という点で管理職になろうという者が少なくなり、そういった面からも女性登用の難しさが出てきている。現在の職場では、保育士を養成している。卒業生は女性の社会参加を支えるために、子育て支援ということで頑張っているが、慢性的な保育士不足ということがある。その原因は一言でいうと他の業種と比べて待遇面が悪いということで、就業時間も厳しい。この辺を何とかしていかないと、現場のワークライフバランスは難しい。
- 民間の場合、コストの面でかなりシビアなところが要求されるので、仕事と家庭のバランスを取ることも厳しい面があることは間違いない。当方の職場は、管理職ポスト6つのうち、総務部長が女性である。同じ職場で夫婦の場合、子どもが病気とか子どものイベントのときの調整がやりやすいというのは、前にお話しされた委

員と同様であり、職場としても、休みやすいようにフォローするという形はできている。何か大きな仕事、緊急な案件の場合は、祖父母や知り合いに子どもを預ける、保育施設に面倒を見てもらう、ということもあるが、平時においては、休みたいときには休めるということにはなっている。男女構成であるが、正社員のうち7割男性、3割女性という感じである。女性の多い職場というイメージである。当方の職場でも裁判所と同じように、優秀な人間を採用していったら女性が多くなった、ということが言えると思う。会社としては、女性の採用と働きやすい環境整備は進んでいるという印象であるし、これからも継続して取り組んでいかなければならないと思う。

- 会の女性職員は、ほぼ結婚後も勤務いただいているが、個々の事務所では、仕事が忙しくワークライフバランスという点について意識して仕事を行うような状況ではないのが現状ではないだろうか。
- 同様に会の女性職員は、結婚、出産を機に辞めるということはないが、個々の事務所は経営的に厳しい状況にあるので、待遇面ではあまりいいとは言えないところもある。
- 裁判官の実情をお話しすると、司法研修所を卒業しないと裁判官、検察官、弁護士になれないが、司法修習生に占める女性の割合は、2割から3割といったものだった。裁判官もおおむねその割合で任官していく、という印象である。また、女性の裁判官で、結婚、出産を機に裁判官を辞めるという話は聞いたことがなく、また、簡単に補充ができないという点はあるが、育児休業期間を決めてその間は調整の必要はあるものの、その期間終了後は、裁判官として職場に戻ってくるというのが普通である。仕事の内容は、男性、女性で違いはあるわけではないし、家庭の事情で早く帰らなければならないとかがあれば、配置部署を配慮してもらえたりもしている。配置部署で管理職に当たるのが部総括判事で、裁判長とか部長と呼ばれることもあるが、部総括判事も女性が増えているという印象を持っている。一般職については、採用時に女性の割合が増えているというのは実感としてあるが、管理職になると転勤があったり、仕事の内容が変わったりするということで、女性に管理職の試験を受けてもらえないというのが問題で、これをどうすれば受けしてもらえるのが課題だと考えている。
- 当方の職場では、出先にも女性の管理職が増えてきている。女性には向かない職場、というのはこれからどんどん少なくなっていくと思うし、男性しかできない職場と決めつけないでもらいたい。時代とともに仕事の内容も変わっていくので、女性の活躍の場を広げていくためにも、裁判所には取組を進めていってほしい。
- 女性の活躍を推進していくためにはワークライフバランスの掛け声だけではだめだ、と思う。このことはあらゆる分野に共通することだと思う。それには、保育施設の充実だとか、国の後押しが必要だと思う。

- 長崎家裁で仕事の進め方の見直しとして取り組まれていることの紹介があったが、それは効果として表れているのか。
- 長崎家裁で仕事の進め方の見直しとして全庁ルールを定めたが、おおむね守られていると思います。効果の検証はできていないのですが、4時半以降は、自分の仕事の整理時間にしようという取組を続けることで、定時に帰るようにしよう、という意識改革につながっていくのではないかと考えています。
- 当方の職場では、管理職になるには、中央や福岡、広島といったところで勤務して、広い視点での経験を積むことが必須となっていて、その場合、育児などを抱える女性職員は、こちらが優秀で、管理職になってほしいと思っても手を挙げてくれない、ということになるのだが、裁判所では、管理職になるために広域で異動しなければならないということはないのか。
- 裁判所では、管理職に登用される際に、県外に異動するという例は多いと言えます。ただ、女性の管理職に登用しやすくするために、地元で管理職になれないか、ということを実験し始めているところです。
- 長崎家裁で、育児休業などを取っている職員はどれくらいいるのか。
- 現在、長崎家裁では、男性の調査官が産後パパ育休を取っているのが一人で、女性で育児休業中の職員はいません。地裁では5人、育児休業中の職員がいます。
- 地裁だけ5人というのは、何か事情があるのか。
- たまたま、ということです。4月から、家裁でも一人産前休暇に入る職員はいません。
- 育児休業の期間はどれくらい取るのか。
- 最大3年ですが、職員の事情によって1年だったり、3年だったりということもあります。
- ◎ ワークライフバランスを進めていくうえで、仕事の進め方の見直しについてご紹介いただけたところはありませんか。
- 仕事の進め方の見直しの取組事例としては、会議を短くとか、時間を区切って、ノー残業デーなどの取組をやっているところである。個々の業務については、担当の職員がいて、その職員が休むとわからないという状況は避けなければならない。そのため、もともと正副担当制にしてどちらかが休んでも、他方が仕事ができるように、対応上、本人が休んでいるからわからない、ということがゼロになるように努めてはいる。しかし、業務繁忙でなかなか現実には追い付いていないというのが現状である。制度は整っているが、現場がまだ十分に活用できていないというのが実情である。女性登用に関しては、私なんてまだまだ、といって管理職に手を上げないというのが現状で、それを打破するために、今後、若手女性を対象に、研修とか先輩、後輩の意見交換を企画しているようである。次は、男性職員を対象に、と少しずつ取り組んでいこうとしている。

- ワークライフバランスの実現であるとか、働き方の見直しといった問題は、職業のある人についてのものであって、社会には働き口がない人もいる。国がワークライフバランスの実現を提唱するのであれば、そういった面での国の支援が必要であると考えます。
- 私も2年前に公務員を辞めて民間に入ることになったが、その職場では、生き残るために、これまで本来業務ではなかった仕事の負担が増えているように感じていて、そんな中でワークライフバランスの実現は現実的には難しいというのが実感である。とはいえ、家庭裁判所の取組は先進的であると思うし、ぜひ、参考にさせてもらいたい。

(以上)

長崎家庭裁判所委員会委員名簿（五十音順，敬称略）

平成28年2月29日現在

赤 司 文 廣	学識経験者
植 田 美奈子	学識経験者
奥 村 淳 一	検察官
島 田 幸一郎	学識経験者
多 良 博 明	弁護士
林 博 行	学識経験者
樋 口 徹	学識経験者
平 井 健一郎	長崎家庭裁判所判事
毛 利 晴 光	長崎家庭裁判所長
山 口 広 助	学識経験者