

仕事と家庭を両立して働く職員



ワークとライフは 仲良く同じ方向に走るうさぎ

二兎追う者一兎を得ず。子供のころ、あれもこれもやりたがる私に母がよくかけた言葉です。けれど、仕事(ワーク)と生活(ライフ)は、私にとっては、仲良く同じ方向に走る“うさぎ”。追いかければどちらも捕まえられると信じています。ならばどうやって追いかけようか? 育児休業から復帰するにあたって考えました。

モチベーションを上げる原動力

一つ目は、やりがいをもって仕事に取り組むこと。何かにつまずいたときは、目の前の一件一件の事件が当事者へ与える影響やこの仕事が社会とどうつながっているかを再確認して、モチベーションを上げる原動力にしています。

自分の出来ることに取り組む

二つ目は、周りの協力を得る上で、まず自分が出来ることに責任を持って取り組むこと。保育園のお迎えで残業ができなったり、子供の病気で急に休んだり…そんなときは周りに仕事をお願いせざるを得ません。そのとき、「あなたのためなら協力するよ。」と快く思ってもらえる存在になれるように、小さなことでもこつこつやり遂げること、役割分担が固定していない仕事を見つけて率先してやることを心がけています。

互いに補い合う環境に感謝

自分自身、妊娠・出産・育児を経験して、生活の幅が広がることで、周囲の方々も日ごろ職場で見せている面とは別の一面を持っていることや、育児に限らず配慮すべき様々な事情を抱えている可能性があることを改めて考えている。それが今、マネジメントに活かされていると感じています。また、私はフォローされる立場であると同時に、子育て中の職員や妊娠中の職員のフォローをする立場もあります。育児中だからと、おんぶにだっこではなく、いろいろな職員が互いに補い合って共に成長していく環境で働けることに心から感謝しています。

子育てしながら働き輝く

私自身がこのパンフレットを手に取ってくださっている皆さんと同じ年頃には、子育てをしている未来など大して想像もしていませんでした。それでも、妊娠したときに仕事を辞めるという選択肢が全く思い浮かばなかったのは、採用当初からこれまで、子育てしながら働き輝く先輩方の姿をたくさん目にしてきたからだと思います。そして今、育児時間とフレックスタイム制を利用しながら管理職として働いています。裁判所は、子育て中であっても責任のある仕事に取り組むことができる職場、また、両立支援制度が充実しているだけではなく、制度を利用する上で欠かせない協力的な人間関係を築いていくことができる、そんな素敵な職場であると実感しています。

仕事と家庭の両立支援制度

裁判所では、仕事と家庭の両立を支援するため、以下のような各種制度を利用することができます。

産前・産後休暇

産前休暇は出産予定日を含む6週間前の日から、
産後休暇は出産した日の翌日から8週間を経過する日まで、
それぞれ認められる。

子の看護休暇

子が小学校就学の始期に達するまで、
その子の看護のため1年に5日間の範囲内で取得可能。

育児休業

子が満3歳に達する日までの間、希望する一定期間取得可能。

介護休暇

家族の介護を行う職員が、一定の期間取得可能。

育児時間

子が小学校就学の始期に達するまで、
1日を通じて2時間を超えない範囲内で利用可能。

フレックスタイム制

一定の範囲内でフレックスタイム勤務をすることが可能。

など

男性職員の育児参加休暇

妻の産後8週間以内に、
出生した子の養育のため5日間の範囲内で取得可能。



配偶者出産休暇

妻が出産するため病院に入院する等の日から
出産の日後2週間を経過するまでの期間内に、
2日間の範囲内で取得可能。



早出遅出勤務

始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げるなどして勤務する制度。

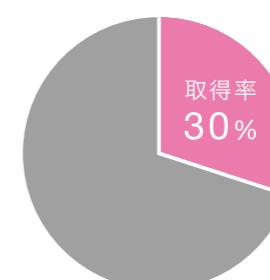
制度の利用状況（平成29年度）

裁判所には、制度が設けられているだけでなく、制度を利用しやすい環境があります。男女を問わず、多くの職員が制度を利用し、それぞれのライフスタイルに合った働き方で十分に力を発揮し、主要なポストで活躍しています。

育児休業 (女性)



育児休業 (男性)



配偶者出産休暇 (男性)

