

富山地方裁判所委員会（第23回）

富山家庭裁判所委員会（第24回）

### 合同開催議事概要

1 開催日時

平成26年12月4日（木）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

**【地裁委員会委員】**（五十音順，敬称略）

阿多麻子，落合義和，黒岩巳敏（家裁委員会委員を兼務），坂本義夫，田中努，中山信子，西尾憲子，和田悟

**【家裁委員会委員】**（五十音順，敬称略）

井口裕介，井上一朗，大浦靖子，小竹清正，黒岩巳敏（地裁委員会委員を兼務），中木幹夫，中島眞由美，源孝治

**【事務担当者等】**

長谷川地裁事務局長，横井家裁事務局長，浅野地裁事務局次長，杉山家裁事務局次長，笠松家裁総務課長，東地裁総務課課長補佐，藤口家裁総務課課長補佐，茂住地裁庶務係長

4 進行次第

(1) 新委員の紹介

(2) 委員長挨拶

(3) 議事「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組について」

ア 概要説明

イ 意見交換

別紙のとおり

(4) 前回の委員会での提言に対する取組状況について報告

5 次回のテーマ

アンケート実施後，追って連絡する。

6 次回の開催期日

テーマ選定後，追って連絡する。

(別紙)

## 意見交換

(○委員, ●裁判所)

- 意見交換に当たり、委員の皆様の周囲でのワーク・ライフ・バランスの現状や、職場での取組状況などについて御紹介いただきたい。
- 大学ではイベント等のため休日出勤することがあるが、その場合は代休を取得することができる。
- 私は介護職をしており、在宅介護の現場を抱えている。仕事と育児の両立についてのみならず、介護についても考えていかなければならない時代になってきていると思う。最近、息子が親の介護をしていることが多くなってきていることから、これからは男女問わず介護休暇や家族の健康面にまで配慮する仕組みが必要となってくる。私の職場では、勤務時間外や予定外の用務が多いことから、夜間でも緊急の連絡が取れるように、交替制で転送電話を持つ態勢を組んで対応しているが、代休の取得を徹底させることは難しいのが現状である。
- 私が所属する銀行では、従前から産前産後休暇や育児休業制度を設けている。さらに、小学校に就学するまで時間を短縮して勤務する短時間勤務制度や、時間は短縮しないが、例えば朝少し遅く出勤するといった時差出勤制度を設けている。  
産前産後休暇及び育児休業を合わせて取得すると、大体2年ほど休業することになるが、そういった行員の職場復帰に向けて、昨年からのセキュリティ対策をきちんと講じた上で、自宅のパソコンで社内の文書を閲覧できるサポートネットのシステムを構築し、最近の社内の事務手続や制度を分かるようにして、復帰後もすぐに対応できるようにしている。

超過勤務の縮減という点では、第2、第3水曜日を早帰り日ということで、午後7時を超えて仕事をする場合には、労働組合に報告しなければいけない制度になっている。また、毎年2月と8月は早帰り月間ということで、こちらも時間を超えて仕事をする場合は、労働組合に報告するという事になっている。さらに

昨年からは、社内の意識付けの一環として普段よりも15分早く帰りましょうといった運動を、今年の下期からは、更にそれを進めて、30分早く帰りましょうといった運動を行っている。

休暇の取得促進という点では、1週間の連続休暇制度であるとか、自分で自由に記念日を設定して休暇を取得できる制度、一定の勤続年数のある者に付与される休暇制度などを設けて、取得促進に取り組んでいる。

- 弁護士が関わる仕事と家庭の両立については、弁護士自身がその仕事をどうするかという面と、弁護士が雇っている職員や弁護士会が雇っている職員の仕事をどうするかという面がある。まず、弁護士が雇っている職員については、個々の法律事務所のやり方までは把握していないが、弁護士会の職員については、法律上定められている育児休業等は就業規則で決まっているものの、特にそれを超える制度はない。弁護士自身については、ほとんどが自営業であることから、自分で時間を決めて仕事をし、休みを取っている。私自身のことで言うと、全くバランスは取れていない。仕事ばかりしていて帰りが遅く、子どもと顔をじっくり合わせられるのは土日ぐらいのものである。

弁護士独自の制度としては、来年4月から、日弁連や弁護士会に払う毎月の会費について、育児期間中の支払を免除する制度が開始される。この制度により、子どもが2歳になるまでの間の6か月間連続して会費が免除されることになり、その間の負担が減ることになる。

- 私の所属する新聞社では、育児休業制度、短時間勤務など育児に配慮した勤務制度を設けているほか、看護休暇制度を設けている。その他、連続で1週間休みが取れるリフレッシュ休暇や、誕生日休暇といったものもある。また、年に1回、心身の状態についてチェックするメンタルヘルスチェックといった制度も導入している。当社は社員300人程度の会社であるが、同じような規模の企業体と比べると、ほぼ平均並みの制度が設けられていると思う。新聞社には、いろいろな業務があり、記者職、営業職、販売、印刷と、幅広い業務体系の中で、ワーク・

ライフ・バランスをどうとっていかは、一つの大きな課題であると認識している。制度を生かしながらということになると思うが、日々組織内の上司と部下、同僚、横と縦のコミュニケーションをしっかりとって、それぞれの職場内で、あるいは家庭内で、今どのような状況なのかということ把握し、それをサポートしていくことが大切であると考えている。

先ほどお話のあった介護問題については、介護の問題を抱える職員に対してどうサポートしていくのかなど、今後の重要課題になってくると思う。

- 法務省、公安審査委員会及び公安調査庁では、「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画～スマイル子育て応援プランⅡ～」を策定し、仕事と家庭における子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図るための対策に取り組んでいる。また、政府全体の取組として、今年の10月に「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が決定され、この取組指針に則り、法務省においても取組計画を策定し、女性の採用・登用の拡大、あるいはワーク・ライフ・バランスの推進について取り組んでいる。

富山地検では、男女共同参画推進委員会を設置し、女性の働きやすい職場作りのためにどうすればよいかを女性職員にも参加してもらい意見交換を行っており、実際に実現できるものがあれば実施している。富山地検としては、ワーク・ライフ・バランスの観点では、大きく二つの課題があると考えている。一つは、超過勤務の縮減の効果的な取組について、もう一つは、年次休暇を取得しやすい環境整備についてである。

超過勤務の縮減については、富山地検では従前から、毎週水曜日を定時退庁日とし、水曜日の朝にメールにより定時退庁日を職員に周知していた。従前は、同じ担当者が定時退庁日である旨のみのメールを流していたが、今年からは持ち回り式にして職員が順次担当し、「私はこういう趣味にはまっているので今日は早く帰ります。みんなも早く帰りましょう。」といったように、自身の趣味等を周知メールの中に盛り込んだものを流して、定時退庁を呼びかけている。定時退庁

自体を促すという目的はあるが、副次的な効果として、仕事上の付き合い以外にも、人間同士の関係がより深まるといった点もあるのではないかと考えている。超過勤務の理由等については、部門ごとに異なっていると思うので、それぞれの部署ごとに原因等を分析し、対応策を考える作業も併せて行っている。

次に、年次休暇を取得しやすい環境整備については、現在部門ごとに年次休暇を取得しやすいようなサポート態勢の構築に向けて取り組んでいるところである。年次休暇以外の休暇制度がいろいろあっても、それが職員には意外と知られていないということもある。制度があることを知らなかったので利用できなかったということのないように、実際に子どもが生まれた職員、あるいはこれから育児休業に入るという職員に対しては、サポーターを用意して、取得できる休暇について、こちらから個別にお知らせする態勢を組んでいる。また、若い職員が気兼ねせずに休暇を取得できるように、まずは幹部職員が率先して、積極的に休暇を取得するように努めている。また、特に飛び石連休では、なるべく飛び石に挟まれた平日に休暇を取るように働きかけている。

- 私は個人事業主であるので、自分のワーク・ライフ・バランスは自分で考えるということになるが、社会保険労務士という職業柄、事業主の方にワーク・ライフ・バランスや育児休業等制度の取り入れをアドバイスする立場にもある。また、労働者の方から相談を受けることもある。これまで受けた相談から、大企業は育児休業等の制度利用は当たり前といった状況になっているとの印象がある。一方、中小企業など社員の少ない企業では、なかなか育児休業を取らせてもらえない、自分が取得したいと考えている期間を取らせてもらえない、短時間勤務を取らせてもらえない、あるいは、妊娠を報告した時点で退職勧奨されてしまうといった事例もある。企業のトップの考え方、あるいは企業規模によって、取組が進んでいる所とまだまだ遅れている所がある。また、育児と介護ということを見ると、育児は先が見えるので育児休業は取りやすいが、介護については先が見えないことからか、介護休業を取っている事例は、まだまだ少ないように感じる。介護休

業を取るよりもどちらかという退職して介護を行っているのが現状のようである。育児休業の取得率は上がってきているけれども、介護休業はまだまだだと感じる。それから病気治療の問題がある。がんの治療などでは長い期間通院が必要となるが、仕事をしながら治療を続けていかないと治療費が払えないといった問題がある。これからは、育児と仕事、介護と仕事、自分の健康、病気治療と仕事といった多様性に対応できるように企業の方も制度を整備していかないと、優秀な人材を手放すことになったり、大事な労働力を失うことになると思う。まずは事業主の考え方を変えていくことが必要であると思う。

- 私の職場は私以外は全員女性であることのほか、日本人と外国人が一緒に仕事をしている。そういう職場においては、日本人には簡単に説明できるが、外国人の方には、こちらが伝えたいことがきちんと伝わっているかどうかを、説明後に丁寧に確認することが必要になる。

国や地方の機関から出されている外国人向けの休暇制度等の説明書は、内容が大ざっぱで簡略化されて書かれているため、外国人の方にはなかなかきちんと伝わっていないようであることから、私は、日本人の職員も外国人の職員も公平に休暇制度が利用できるように、説明には特に気を付けて対応している。

- 警察では、「富山県警察次世代育成支援対策行動計画」を策定し、具体的な対策等を進めている。まずは制度趣旨ということで、子育て支援の休暇制度ハンドブックを作成し、全職員に配布するとともに、教養研修の機会を通じて職員に周知している。また、計画を進めるに当たっては、所属長等の意識改革に取り組んでいる。しかし、警察業務というのは、事件等が発生すると迅速に対応する必要があり、なかなか計画的に進まないというのが実情である。

超過勤務の縮減の取組については、毎週水曜日を定時退庁日としており、どうしても超勤が必要な場合は、事前に警務課に届け出ることになっている。また、お昼や帰りの時間帯に、本日は定時退庁日である旨放送を入れている。広く意識の徹底を図るため、お昼の時間帯の放送は、それぞれの課が持ち回りで毎週交代

で行っている。しかし、放送で呼びかけてもなかなか帰らない職員もいるので、警務課が各課を一つ一つ見回りして、残っている職員がいれば早く帰るように声を掛けています。以前は、上司が帰らないと帰れないということもあったことから、現在は管理職員が率先して帰るように努めている。

年休の取得については、夏季休暇期間中に、特別休暇にプラスして年次休暇を合わせて取るようにし、取得日数を決めている。休暇計画を事前に警務課に出し、夏季期間が終わった段階で取得率が一覧表にされ、配布されることになっている。なお、取得率は80から90パーセント、課によっては100パーセントを達成している。その他、現在女性警察官の採用、登用の拡大にも取り組んでいることから、育児短時間勤務者が勤務しやすい部署へ配属する配慮を行うなど、子育て支援制度が充実した魅力ある職場になるよう整備を図っている。また、育児や介護等で中途退職した女性警察官が再度就職できるように、再採用制度を導入することも検討している。

- 富山市では、富山市特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から平成21年度までの5年間の第1期計画期間として、平成22年度から平成26年度までの5年間の第2期計画期間として取り組んでいるところである。休暇制度等は裁判所とほとんど変わらない。制度の職員周知については、職員が見られる庁内LANを利用して、各種出産育児に関する制度や申請方法が掲載されている子育て支援サイトを職員がいつでも見られるような形にしており、職員の質問にはいつでも答えられるようにしている。

時間外勤務を減らすため、市役所の本庁舎は、平成23年から午後8時になると一斉消灯となっている。どうしても残業をしないといけない職場は、事前に部の次長に申し出て、次長が人事担当課に理由を説明するというようなシステムになっている。また、毎週水曜日は「さわやかナイスデー」と銘打って定時退庁を呼びかけている。

私の職場は、市民の皆さんの健康を預かる場所であるが、最近は核家族が多



く育児のサポート体制が弱いことから、母親たちのメンタル面も大変弱い傾向にある。そういう意味では母親たちが孤立しないよう、パパ・ママセミナーを実施するなどし、父親にも育児に参加してもらいたいことを積極的に伝えているところである。

- 取組に当たって御苦勞されていることや、取組が進まないことについての原因について、お話しいただけないか。
- 報道部門では、災害、事件、事故が発生すると、夜中であろうが早朝であろうが迅速な対応が求められ、仕事を放置するわけにはいかない。問題はその後のフォローアップをいかにするかということであり、代休を取得することができるよう組織内で工夫したり、職員が今どのような状況に置かれているのかを上司がきっちりと把握すべきだろうと思うが、それを何らかの制度としてフォローするというような形にはなっていない。良い方法があれば教えていただきたい。
- 警察官は、日々の事件処理や急な業務等で忙しいことから、特に若い警察官は、自ら代休を申し出にくいこともあると思う。健康管理の問題もあることから、上司が一言代休を取るように声掛けすることが大切であると思う。
- 裁判所は男性の育児休業の取得率が高いと思われるが、何か工夫している点はあるのか。
- 裁判所が特定事業主行動計画を策定した当初は、短い期間でもよいから育児休業を取得する男性職員を少しずつ増やしていくことを目指し、職員が閲覧できるウェブサイトには、実際に育児休業を取った男性職員の苦勞話や楽しかったことなどを掲載してもらい、広く職員に周知した。また、男性職員が積極的に育児休業を取得できるよう職場環境を整備し、職員全体の意識の醸成を図った。
- 裁判所に入所して20年以上になるが、裁判所全体の雰囲気は非常に変わったと感じている。私が出産、育児休業したのは、十数年前の話だが、当時は男性が育児休業を取る意識はなかったと思う。私が任官した頃と比べて現在の職員は若い方が多い。今から子育てを始めるという方が非常に多く、かつ共働きも多い。

男性も女性も同じような立場で仕事をしていることから、お互いに子育てを分担することは当たり前という意識があるのではないかと思います。どちらも同じ親なのだから同じことをする、そういう意識が当たり前で浸透していけば、今の男性職員の育児休業の取得率ももう少し上がるのではないかと思います。

子育ても大事であるが、今後は、介護も考えていかなければならない大きな問題であると思う。

- 裁判所の介護休暇の取得状況について教えていただきたい。
- 介護休暇は制度としてはあるが、取得を希望される方が言い出しにくいという状況がある。それは先ほど話が出ていたように、終わりが見えないことから、いつ職場に話をすべきか、そのタイミングが非常に難しいのではないと思われる。組織としても終わりが見えないことから、応援態勢の組み方も難しく、組織的に見ても非常に難しい制度であると考えている。
- 警察では短期介護休暇の制度が設けられており、一人につき年間5日間、二人いれば10日間取得することができるようになっているが、実際の介護は長期にわたるわけだから、介護は難しい問題であると思う。
- ワーク・ライフ・バランスをさらに進めるための工夫例について紹介いただきたい。
- 検察庁では、職員の年次休暇の取得日数を月1回報告してもらい、休暇取得の少ない職員に対しては、上司から休みが取れない理由を聞いてもらうなどして、できるだけ年次休暇の取得目標を立てて、休んでもらうように働きかけている。
- 私どもの職場では、産休育休中には必ず代替職員を確保してもらえるが、代替の方は臨時採用のため、困難な業務はお願いすることができない。そのような業務は他の職員が負担することになる。裁判所も同じような現象が起きているのではないかと思います。裁判所では資格官職の代替要員の確保について、どのように取り組んでいるのか。
- 家裁調査官や書記官は、いずれも専門的な知識や技能を必要とする資格官職で

あることから、代替要員の確保には非常に苦勞している。資格を有する中途退職者や定年退職者を代替要員として臨時的に任用することになるが、実際は年齢や健康問題などがあって、確保は非常に難しいというのが現状である。資格を有する者が採用できないとなれば、事務官を募集して臨時採用することになるが、家裁調査官や書記官と同じ仕事ができないため、事務分担の見直しなどを行い、資格を有する職員に必要な仕事を割り振ることになる。

富山の場合、女性職員の割合がますます増えており、女性職員が気持ちよく働ける職場環境を整備していかないと組織運営が立ち行かなくなることは明らかである。本日、各委員の皆様からいただいた御意見を参考にしながら今後も工夫して取り組んでいきたいと考えている。

- 最近発達障害を抱えた方も多いので、子の看護休暇制度の看護の対象に、機能回復訓練も認められるようになれば良いと感じている。その他、不妊治療に合わせた休暇制度を設けることも今後必要ではないかと感じている。