

第 3 4 回津地方裁判所委員会，第 3 3 回津家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和 2 年 1 月 2 3 日（木）午後 1 時 3 0 分から午後 4 時まで

2 開催場所

津地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【地裁委員】

伊藤稔，岩上真人，宇都宮法宏，田中伸一，多見谷寿郎（家裁委員兼務），濱口正典，樋口智子，堀内義隆，村田華，吉田望実（五十音順，敬称略）

【家裁委員】

伊賀恵，井上勝也，岩鶴篤子，加藤員祥，坂倉健二，島田明典，多見谷寿郎（地裁委員兼務），辻雄介，仲律子，南野利久（五十音順，敬称略）

【事務担当者】

地裁事務局長，家裁事務局長，地裁事務局次長，家裁事務局次長，地裁総務課長，家裁総務課長，地裁総務課課長補佐，家裁総務課課長補佐

4 議事

- ・ テーマ「裁判所における働き方改革について」の概要説明
- ・ 意見交換
意見交換の要旨は，別紙のとおり
- ・ 次回意見交換のテーマ
地裁委員会「採用広報について」
家裁委員会「成年後見利用促進に関する取組について」
- ・ 次回開催日時
地裁委員会 令和 2 年 7 月 6 日（月）午後 1 時 3 0 分
家裁委員会 令和 2 年 7 月 1 5 日（水）午後 1 時 3 0 分

(別紙)

意見交換の要旨 (●委員長, ○委員, □事務担当者)

- 裁判所における働き方改革の概要説明を聞き、民間との違いなども含め、何かお気づきの点や御感想等があれば伺いたい。
- 裁判所はものすごくシステマチックに進めているというのが率直な感想である。特に「津地家裁における4時ルール」は大変素晴らしいと思うが、我々の業界で同じように進めると、サービス残業が増えたり、社員が隠れて何かするようになったりしないかと心配する部分大きい。実際、弊社では超過勤務時間（以下「超勤時間」という。）も多く、上限規制に苦慮している実態もあるため、参考までに裁判所における超勤時間の実態や今後の目標等について教えていただきたい。
- 昨年4月以降の集計結果によると、庁全体における超勤時間の総数は前年比で約1割減少しており、繁忙部署であっても超勤時間の上限を超えることはないというのが現状である。上限時間を超えないよう引き続き目配りを行うとともに、各部署における超勤時間の原因分析等も踏まえ、今後は更なる事務の合理化を図っていききたい。
- 企業は顧客の要望に応じざるを得ないという点で、裁判所とは大きな違いがある。先ほどの概要説明を聞いて、裁判所でも更にシステム化を図れる業務があるのではないかと感じた。また、個々や部署ごとのチーム力を高めるために各職員が努力する必要があるのはもちろんのこと、裁判所を利用する方々のニーズを十分把握し、さらにダイナミックに仕事のやり方や仕組みそのものを工夫していくのがよいのではないか。
- 工夫という点で家事調停を例に挙げると、期日ごとにテーマやゴールを決めて書面化するなどし、当事者間の認識共有を図ることも有効ではないか。また、調停を利用する一般の方々には、自分の話をじっくりと聞いて理解してもらえと思

いがちなので、例えば「あなたの持ち時間は何分ですよ」とあらかじめ書面で告知しておき、事前に一定程度の時間的制約がある点を理解しておいてもらうことも重要ではないか。

- 現在、インターネットを利用して、申立書や準備書面などを電子申請できるような制度はあるのか。
- 民事訴訟手続では今まさにIT化を進めているところである。現時点においては、督促手続オンラインシステムがあり、支払督促事件のうち一定の類型について、インターネットを利用して申立てや通知・照会ができるようになっている。
- 各委員が所属する団体等において、意識改革といった点も含め、働き方改革に関する何かよい取組例があれば御紹介願いたい。
- 津市では、正規の職員に加え、再任用・臨時職員を含めると約4300人の職員がいるが、初の試みとして、職員全員を対象とした動画視聴による研修を行った。今回はワークライフバランスをテーマとした動画を、休み時間に限らず、勤務時間中にも視聴可能とただけでなく、職員から要望があればDVDの貸出も行った。実施後のアンケートによれば大変好評だったことに加え、会場設営の負担軽減やコスト面でも安価に抑えることができたことから、今後もこのような研修やセミナーを企画していきたいと考えている。
- 検察庁においても事務の平準化に努め、繁忙状況の偏りを解消すべく相互支援を行うといった取組を行っているところである。
- 弊社の工場作業ではスキルマップを用いて、一人で色々な作業ができるよう人材育成を図っている。また、有休取得の促進でいえば、以前勤めていた会社では、社員に年間20日間の有休取得予定を年初に決めてもらい、その上司は自らの責任で部下に取得させ、その結果を上司の評価に反映させる仕組みになっていたところ、実際に効果が見られた。
- 先ほどサービス残業の話が少し出たが、働き方改革を進めていく上での隘路と

しては他にどのようなものがあるか。また、勤務時間を正確に把握するための工夫例があればあわせて御紹介願いたい。

- 当センターでは、超過勤務に関しては事前命令の徹底に努めているが、仕事を丁寧に行うなどの理由により決められた超勤時間を超えてしまうケースも一定程度あるのが実情である。勤怠管理に関しては、これまで紙ベースのアナログ方式だったところ、今年度からタイムカードを導入した結果、出退勤の把握が容易にできるようになった。今後はこの導入効果の分析や検証にも努めていきたいと考えている。
- サービス残業をさせないといった観点では、社員がパソコンを家に持ち帰っても起動できないようにするなど、物理的にサービス残業を行うことができない環境にするとといったやり方もあるかと思われる。
- 企業経営者にとっては、単純に超勤時間を減らすとか、有給休暇を多く取得させることが、働き方改革と言えるのかはいささか疑問であり、働き方改革を目的とするか手段とするかで大きく考え方が変わるのではないか。民間企業では仕事の質が下がれば業績悪化を招くこととなり、それが賞与にも反映されて収入の減少にもつながるため、仕事の質を下げることなく働き方改革を進めていく必要がある。その点、裁判所においては、こういった方向性で働き方改革を進めていこうとしているのか御教示願いたい。
- 仕事の質を落としては何もならないことは十分理解している。事務の合理化・効率化による超勤時間の削減と仕事の質の向上は両立し得るものであり、合理的かつ効率的に働くことによって、超勤時間を含めた労働時間は自ずと削減され、仕事の成果も上がっていくものと考えられる。そのため、裁判所においては、仕事の質を落とすことなく、更なる事務の合理化・効率化を図るとともに、超勤時間の削減につなげていきたいと考えている。

それでは引き続き、各委員が所属する団体等において効果のあった具体的な取

組例や、裁判所でも実現可能な工夫例・方策等があれば御紹介願いたい。

- 上司と部下とのアウトプットイメージの共有は非常に大事であると考えている。私自身も気を付けていることだが、上司が何を求めているのかを部下にきちんと伝え、互いに理解し合った上で仕事を進めることは必要であり、上司の仕事の仕方によっても仕事の効率を上げることができるのではないか。
- 裁判所の窓口対応は丁寧で良いと思う反面、対応に要する時間がやや長いと感じるので、もう少し効率化できないものか。例えば、各種手続案内の動画を活用するなどし、あらかじめ窓口利用者に基本的な知識を付与した上で、職員による手続教示を行うことで、更なる効率化が図れるものと思われる。
- 人によって仕事のやり方や基準が異なることもあるので、それらを明確にして統一化するために、水平展開を図って情報共有に努めることも重要ではないか。また、ちょっとした工夫や改善点が事務の効率化につながるケースも多いので、各部署での気付きや改善点を他部署にもどんどん提案するなどしていけば、より効率化が図れるのではないか。
- 弁護士会では、メーリングリストを活用して、些細なことでも気軽に相談できる態勢が整っており、OJTや情報共有という観点からも非常に有用であるため、参考にさせていただければ幸いである。
- 仕事柄、発達障害の人たちの就労支援をしていることもあり、そういった観点からアドバイスさせていただくが、誰が見ても分かる仕組みを作り、それを情報共有することが大切となる。重要なのは「視覚化・具体化・行程化して指示を出すこと」であり、これらはすべての人に共通するものであるため、是非とも参考にさせていただきたい。また、外部との交流ということも、新たな気付きや自由な発想につながると考えられるため、ボランティアや他業種との交流も必要となってくるのではないかと感じた。
- この他、御意見等があれば伺いたい。

- 医療業界においても医師の時間外労働は問題となっており，医師不足や経済的な事情等からも非常に厳しい状況であることに変わりはないが，働き方改革の一環として，医師から他業種へのタスク・シェア，タスクシフトを進めるなどして，努力しているところである。
- 本日，委員の皆様からいただいた御意見等は，今後の参考にさせていただく。