

## 横浜家庭裁判所委員会議事概要

### 第1 開催日時

令和7年12月5日（金）午前10時～午後零時

### 第2 場所

横浜家庭裁判所大会議室（本館5階）

### 第3 出席者

（委員）五十音順、敬称略

麻野仁、大滝紀宏、岡村尚、高野堅、境真理子、阪本勝、佐賀悦子、庄司宗弘、三上孝浩、山口貴亮、山田剛史、湯川浩昭、吉田勝行、吉田浩、渡辺穰

（事務担当者）

首席家庭裁判所調査官、家事首席書記官、少年首席書記官、事務局長、家事次席家庭裁判所調査官、事務局次長、総務課長、総務課課長補佐、総務課庶務係長

### 第4 テーマ

多様な働き方をする職員が力を発揮できる職場とするために

### 第5 議事概要

#### 1 新任委員の紹介等

#### 2 前回委員会後の検討状況等の報告

#### 3 テーマに関する基本説明

家事次席家庭裁判所調査官から今回のテーマについて説明を行った。

#### 4 意見交換（以下、◎委員長、○委員、■事務担当者）

- 私の妻の話になりますが、30年程前、子供が小さかった頃には保育園の情報や利用できる制度の情報などを職場の先輩方から教えてもらっていました。転勤先でもその職場で共有されている情報を教えてもらって何とか乗り切れたということがありました。

横浜家裁でも独自にそういうデータを作るといいのではないかと思います。

- 学校現場における多様な働き方を実現する制度は裁判所とほぼ同じだと思います。制度そのものは素晴らしく、どんどん利用するべきだとは思いますが、ただ、誰かが制度を利用することにより補わないといけない部分が出てきた時にそれを補う仕組みが追いついていないと感じています。制度の拡充とそれを補う仕組み作りは同じレベルで進んでいかないとせっかくの制度が無駄になるのではないかと思います。

調査官の組の説明がありましたが、学校でもチーム担任制や教科担任制といった、みんなで補い合うやり方を進めています。

教育委員会としては、いじめに特化したチームを作り、いじめの調査や学校の支援を専門的に行うことで学校の負担軽減に取り組んでいます。

情報の見える化にも取り組んでいて、週1回会議を行うより、共通のシステムでお互いの予定などの情報を共有できるようにしています。AIなども利用して、業務負担の軽減を図っています。

- 裁判所は制度が整っているな、当社は追いついていないな、と感じました。例えば育児中の社員が午後5時に帰るとなれば、現場で相談して支え合っている状況です。制度はそれなりにあってもどうしても追いつかない部分は、現場の者同士が相談しながら助け合うというやり方でやっています。

ただ、制度も大事ですが、制度利用者を支える部署、負荷がかかっている部署に対する手当を出して欲しいという要望もあります。大手企業では実際にそういう制度があるところがありますが、正直なところそこには追いついていません。

男性の育休はもう当たり前という雰囲気になってきているので、やはりそういう雰囲気を醸成していくのが時間はかかりますが大事かなと感じています。そのためには職場の管理職が率先して意識を変えていく必要があると考えています。

裁判所は働き盛りの女性の方が非常に多いとお聞きしましたので、女性が活躍できる職場なんだろうと感じました。女性が働きやすい、子育てと両立できる職場なんだということをもっと外にPRしても良いのかなと感じました。

- 以前病院長をしていた時に、働くお母さんに優しい職場を作りたいということを院内で言ったら、すごい反発を受けてしまったことがありました。病院にはその人しか担当できないというような専門的な職種がたくさんあるし、余剰人員を置く金銭的な余裕がないので、子育て中のお母さんが休んだりするとすごいし寄せが来てしまうということで、病院長としてはすごく辛かったです。ましてやお父さんが休むということは全然できなかったです。

今日聞いたところでは公務員は制度が非常に恵まれているようですので、休みを取れるんだということを世の中にアピールしていただきたいと思います。これだけ制度があるんだから特に男性に育休を積極的に取ってもらって、子供を育てる親が苦勞のないようにしてあげないと、子育て環境が全然良くなれないと思います。

- 当社でも妊娠中の女性から請求があった場合には配慮する形をとっています。裁判所では請求がなくても時間外勤務をさせないようにしているとお聞きしましたが、ちょっとそれは行き過ぎではないかと思います。働けるうちは働きたいと思う方もいると思うので、自分で必要な時にちょっと配慮をお願いしたいというような声を上げられる環境作りで十分ではないかなと思います。

また、当社で育児時間を取っている社員がいますが、これについても取る時は取る、取らない時は取らないということでよいような運用をしていま

す。帰る時間を過ぎていると周りの方が声をかけることが多いですが、そういったコミュニケーションをとるだけでも本人としては働きやすいのではないかと思います。繁忙期にはどこまで働けるかというのを家族の協力も得ながら対応しているのが現状です。

育児短時間勤務については、勤務時間を固定してしまうと自分でできない仕事が出てきてしまいますので、利用している者はいません。育児時間の方が本人のやる気と時間の調整ができるような運用になっています。

男性の育児時間利用者はいませんが、業務の繰り上げ繰り下げという、フレキシブルな制度を活用して対応しています。

介護については制度利用者はいませんが、介護を必要としているという情報の吸い上げが妊娠に比べて難しいと感じています。

- 調査官という仕事は女性が大変多くて、女性が輝ける職業になっていて非常に素敵だと思っています。

制度利用者が多いと制度を利用しない人の不公平感が溜まるので、そこをどう対応するかというのは課題だろうとは思いますが、楽観的かもしれませんが、今の職員の分布がそのまま平行移動していくと、制度を利用したことがある人が子育てを終えて、今度は制度利用をする若い人のために頑張ろうというようないい人間関係ができていくのではないかと期待しています。

臨時的任用等は資格保有者に限られるので難しいというお話でしたが、前回の議題だったシニア人材の活用ができないのかなと思います。一度退職された調査官の方が非常勤という形で働いてくれれば、その方にとっても、職場にとってもすごく良い関係性ができてくるのではないかなというように思いました。

- 銀行も制度は裁判所とほぼ同じようなレベルにはなっていると思います。金融機関も女性が多い職場ですし、支店の場合には午前9時から午後3時は窓口を開けなければいけないという対外的な制約などあり、人の手当は非常に悩ましい問題です。以前人事部にいた時には現場から人が足りないと言われて、非常に悩みながらやっていましたがまだまだ当時理解が足りない中でやっていたなと思い出します。

先ほど聞いた調査官の仕事の専門性・特殊性からすると、ウェブ調査が非常に有効だと思う一方、家庭訪問して面接した方が生活環境が垣間見えるというのも理解できます。例えば記録を全部パソコンで取るというようなことができるのと時間の節約になるかもしれません。

チームで対処するマンパワーの部分と、あとは管理職の意識が大事かなと思います。休まれると迷惑だなという職場環境だとなかなか仕事が前に進んでいかないと思いますので、管理職の方が後は心配しないで休んでいいよという意識を持つことが大事だと思います。

- 裁判所を利用する立場から言わせてもらおうと、短時間勤務は前提としては大賛成ですが、そのために連絡が取りづらくなってはいないかということ

感じる場合があります。ただそれはお互いのコミュニケーションの問題でもあるので、お互いに事情を伝えて相互に理解すればいいとも思います。

ウェブ調査については、便利ではあるけれども、面接においてノンバーバルな部分の重要性はあると思うので、調査の質を担保しつつ、できる範囲で活用していただければと思います。時間がかかってもきちんと調査をして欲しいという裁判所への期待もありますので、なんとか頑張ってもらいたいなと思いました。

弁護士と家庭裁判所のやり取りは電話が多くて、たまにファックスもあります。民間ではいろんなツールを使いますし、民事裁判もチームスが使えるようになって変わってきているんですが、やはりまだ書記官や調査官と電話で連絡を取ることが多く、職員が不在なことが多いです。いろいろな制約もあるのでしょうが、前時代的なやり方でなかなか仕事が回らないのだとしたらあまりにも勿体ないので、せめてメールを使って円滑なコミュニケーションが取れるようにならないかと思っています。

- 私は娘の子育て支援をしており、制度を利用している立場ですが、色々経験した中で思うのは、どんなに立派な制度を作っても、あるいは同僚に大変理解があったとしても、やはり組織として「制度を使っていいんだよ」という強いメッセージが出ていることが大事だと思います。単に言葉だけではなく、例えば人事評価の中で人の手伝いをした人は加点するとか、制度を使っている人は、今は実績が出ていないかもしれないけど意欲がある面もバランスよく見てあげるといことで制度を使っても損をしないというようなことをはっきり目に見える形で出す仕組みがあるといいなと思います。
- 調査官が組でやっているということで質問がありますが、事件に関わった調査官は全員調査報告書に名前が載りますか。
- 直接当事者と面接した人は全部載っています。それ以外に第三者の視点からオブザーバー的に関わる調査官もおります。
- 以前は調査官調査というのはお一人がされることがほとんどでしたが、ある時から男女ペアになり、最近は3名の調査官の名前が載ることも増えてきました。もしかすると裁判所の制度利用の副次的効果として、多人数が関わることが増えていくのかなと思います。調査報告書は当事者にとってはダイレクトな家庭裁判所からのメッセージなので、影響力がとても強いです。複数名前がある方が本人の納得が違いますし、たくさんの方が関わってくれたんですねという発言をする方もいます。裁判所がチーム制をとっているということをもっとアピールしてもらえると弁護士も当事者に伝えやすいです。

職員が制度利用されているために勤務時間が短くなっていることに関して、コミュニケーションの取りづらさというのは私も感じます。書記官から電話をもらっていたので何度も折り返したけれどその方が早めに退勤するのでタイミングが合わずにつながらず、後日、なぜ折り返しの電話がないのかと苦言を呈されたことがありました。あらかじめ何時までに連絡が欲しいと

言っていただければ対応できると思いますし、調査官室だけではなく書記官室もできればチーム制をとっていただくなど、制度を使う以上は工夫して欲しいです。それが裁判所を利用する市民に対しての配慮ではないかと思えます。

- ◎ 本日は、様々な視点で御意見をいただきました。今後の裁判所の運営を考える上で、参考にさせていただきます。

#### 第6 次回開催日時及びテーマについて

開催日時：令和8年6月29日（月）午後1時30分～午後3時30分

テーマ：家事手続の利便性の向上について～家事手続案内・受付の在り方を  
中心に～