

## 横浜家庭裁判所委員会議事概要

### 第1 開催日時

令和7年6月25日（水）午後1時30分～午後3時30分

### 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

大滝紀宏、岡村尚、高野堅、高本雅通、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、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、事務局次長、総務課長、人事企画官、総務課課長補佐、総務課庶務係長

### 第4 テーマ

シニア人材の活躍

### 第5 議事概要

#### 1 新任委員の紹介等

#### 2 委員長選出

#### 3 前回委員会後の検討状況等の報告

#### 4 テーマに関する基本説明

人事企画官から今回のテーマについて説明を行った。

#### 5 意見交換（以下、◎委員長、○委員、■事務担当者）

- 新聞社で社員の平均年齢も上がってきているので体制を整えていかないといけないのかなと思っています。

会社としては人手が足りないのでシニア人材に定年後も引き続き働いて欲しいと思っていますが、社員側では必ずしも定年後も今の会社で勤めなくてもいいのではないかという意識が社会的に出てきているように思います。

その点、家裁職員は定年後も家裁の仕事を引き続きやる人が多いのか、全く違う道に進む人が増えてきているような傾向があるのか、セカンドキャリアに向けた研修などがあるのか教えていただきたいです。

- 裁判所全体としては他省庁に比べて定年まで勤め上げる人がほとんどでした。定年後も再任用をする人も多かったです。このところ役職定年が入ったり制度が大きく変わってきたので、別の道に進む人もいるとは聞いていますが、民間企業に行くというよりは介護職だったり家業の畑をやったりというような方がいると聞いています。

定年が近くなる職員に向けて退職金や退職後の共済の制度について説明を

しており、庁によっては資産運用を考えるための話をしているところもあるとは聞いていますが、退職後の新たな道、セカンドキャリアを考えるような研修や説明会は行っていません。

- シニア人材に活躍してもらうにあたって難しいなと感じるのは、組織にとっての望ましきという観点と、働く人にとっての望ましきという観点の二つの視点が必要なことであると思います。

医療業界の話になりますが、他業界と同じく人手が足りないので、年齢にこだわらずにとにかく人に入って来て欲しいという実情があり、組織としては即戦力となるシニア人材に働いてもらいたいというニーズがあります。他方、組織の運営コストに占める人件費率が非常に高く、資金不足で十分な人材を確保することができないケースもある中でシニア人材にたくさんの給料を払うことはできません。

翻って働く人の立場に立つと、今や組織のために自分の人生を捧げることはあり得なくて、ワークライフバランスを大事にする人がどんどん増えています。

そうすると、組織としてはお金だけではなく、ここにいとあなたの人生にこんないいことがあるよというような働く人一人一人を大切にしている視点を持たなければ運営が成り立たなくなっていくと思います。

シニア人材の活躍は今や人事管理全体の非常に重要なテーマであることは間違いなく、私としては働く人が幸せにならないと組織は幸せにならないのではないかと考えています。働く人をどうやって幸せにするかは、色々な人の話をたくさん聞いて、皆がどのようなことを思っているのかという本音を理解していかないといけないのかなと考えています。

- 以前弁護士会内の委員会の委員をやっていた時、裁判所側の窓口になっていたのが訟廷管理官という方でした。数年後に事件の関係である支部に行った時にその方が再任用の書記官として審判廷に入っていました、すごく生き生きと仕事をされていたことが印象に残っています。この組織で働きたいと思ってもらえるのがシニア人材の活躍に繋がるのかなと思いました。

また、ある縁で少年院の職員の方と話をすることがあったのですが、少年院にも再任用の方がいて、少年の更生に向けてやりがいを持って仕事を続けていらっしやいました。

やはりそもそも最初にキャリアの選択をする時に何かやりたいことがあったはずで、それをまだ続けたいと思ってもらえることが大事なのかなと思います。

- 定年退職後の働き方には個人差が大きいとされていて、職務の内容や勤務形態にバリエーションがあるし、個人が抱えている家庭事情等も千差万別である中、再任用の方のポストを考えるとときにカテゴリーに当てはめるのではなく、人ごとにカスタマイズして考えないといけないところが難しいなと思っています。

また、自分が仮にそういう年代になった時のことを想像すると、色々悩み

を抱えることが多いのではないかと考えています。例えば元部下が上司になった時にそれをどう感じるのかとか、家庭事情が枝分かれしてくる時期なので精神的な不安感とか不満とか、そういうことを感じる人が多いのではないかと思うので、組織としてそういう悩みを汲んだりケアしたり、あるいは相談窓口を作ったりといった、シニア特有の配慮をする必要があると思います。

シニア人材の活用事例、成功事例や失敗事例をそれぞれの組織の中で紹介し合い議論するような場があるといいのかなと思います。

- 当社では60歳を迎えた月の月末で定年退職し、その後子会社に転籍して65歳まで継続雇用するという制度になっています。65歳を過ぎても会社が必要とし本人も働く気がある場合にはアルバイトとして親会社に戻ってきてもらうという運用が進んでいます。働き方改革で社員が休まなければならなくなっているのです、土日の5分ニュースなどを65歳以上の記者が担当したりしています。

継続雇用の給与水準は国からの給付金等を合わせても現役時代の7割には届かない程度なので、同一労働同一賃金の観点から、定年前と同じ仕事を継続雇用として行ってはもらえません。現役時代と同じような仕事をしてもらうために、継続雇用ではなく業務委託という形態をとることでそれなりの水準の対価をお支払いしているケースもあります。

- 大学におけるシニア人材の活躍について御説明しますと、私立大学の定年は70歳であることが多いので、65歳定年の学校の教員が定年後に私立に移る先生が多いように思います。教員養成系の大学の場合には授業数が多いので、定年を迎えた先生が特任教授という肩書きで在籍を続けて授業をすることもあります。

今日の話をついてみると家庭裁判所の段階的な定年延長の話が初等・中等学校の先生の状況と非常に良く似ていると思いました。学校の先生というのは生徒指導や部活の指導や管理業務といった授業以外の業務がものすごくあるのですが、定年延長を迎えた時には管理職の仕事がなくなり、授業に集中できるようになっています。管理業務から解放されて本来の仕事に集中できるような環境になるわけです。この点は家庭裁判所も同様だと思います。ただし、学校では、先生という教えることが好きな人が好きなことに集中できてやりがいを感じやすくなるといえると思いますが、家庭裁判所が全く同じとはいえないかもしれません。

裁判所からの説明の中で、シニア人材がデジタル化への対応が不安だと仰っているという点と、役職定年になると管理職の知見が生かせないという点が気になりました。デジタル化については不安を取り払ってあげるための対応が必要ではないかと思います。研修をして終わりではなくて自分が学びたいと思った時に学べるようなツールの提供などがあると良いのではないかと思いました。管理職の経験が生かせないという点については、現役の管理職のメンターのような役割を担ってもらったり、あるいは人材獲得競争が厳

しいとの話だったので例えば大学生向けのインターンの指導をやってもらったりすると、今まで培ってきた経験や知識を次世代に引き渡していくようなことができるのではないかと思います。

- 家事調停委員の特に男性は65歳まで働かれた後に新たに調停委員として働き始めることが多く、家事調停はシニアの活躍の場そのものだなという気がしています。皆さんやりがい求めていらっしゃるので、やはりシニアが活躍できるかどうかはそのやりがいにあるのかなと思っています。

横浜家裁の別館はエレベーターがないため、歩いての移動が難しく任期の延長ができないと考える調停委員もいると思います。バリアフリーというのはシニアのためだけではなく利用者全てのためのものであるから、より良い環境を作るため、物理的な障壁を除く努力を行っていただきたいと思います。

- 銀行でも基本的なシニア人材の活用の枠組みとしては同じようなものです。シニアにより活躍してもらえるように制度を何か少し変えてみようと考えた時に、フルタイムの人と短時間勤務の人とで時給に差を設けたり、評価制度を取り入れてみたりというようなことが浮かびましたが、60歳を超えた方のインセンティブには繋がりづらいのかなとも思います。

先程から働きやすさややりがいといった話題が出ていますので、なるべく本人の希望と裁判所側のニーズとが合致する職場を提供するような運用の仕方があるといいなと思いました。

- 精神科医の立場から話をすると、高齢化するとどうしても物忘れなどは出てきますが、65歳までは普通に働けると思います。ただ気力が少し落ちたり持久力が落ちたりする傾向がありますが、それを補うだけの総合的な判断力は上がっている方が多いので、やりがいさえあれば大丈夫だと思います。

老人というものは変化に弱いものなので、一気に仕事を辞めるのではなく、徐々に辞めていくというのが一番いいと思います。定年退職後、一気にではなく少しずつ違う人生を歩んでいけるように、組織として支援するというメッセージを伝えることで、もう少し働いてみようかなと思ってもらえるのではないかと思います。

- ◎ 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7年12月5日（金）午前10時～午後零時

テーマ：多様な職員が力を発揮できる職場とするために