

令和6年11月21日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事 務 連 絡

令和6年秋年期第3回人事局総務課長交渉（11月20日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期第3回総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	健康	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 9月1日時点の90日以上長期病休者（精神および行動障害を含む）の数を明らかにすること。</p>	<p>【長期病休者の数、精神及び行動の障害による長期病休者数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
2		<p>■ メンタルヘルスの不調を抱える職員が急激に増加している実態や高齢層職員、女性職員の増加など、様々な事情を有する職員が増加していることを踏まえ、職員の健康管理および安全管理に対する考え方をあらため、健康管理施策を抜本的に見直すこと。</p> <p>※ 職員の健康管理および安全管理に対する基本的な考え方を示すこと。</p>	<p>【健康管理施策の抜本的見直し】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きながら、健康管理施策の充実に向けて検討を進めていきたい。</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまでもメンタルヘルス不全者については各庁において早期に把握した上、適切な対応に努めているものと認識しており、全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックを実施し、その結果を職場環境改善に活用したり、カウンセラーによる相談態勢を整備してきたほか、職員が自らの不調に気づくための知識付与や円滑な職場復帰支援など職員の健康保持にも取り組んできたところであるが、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p>
3		<p>■ 任命権者ごとに「健康安全管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には専任の安全衛生委員を配置すること。</p>	<p>【健康安全管理委員会】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>労働安全衛生法においては、事業主に対して、安全・衛生委員会という組織を設置したり、安全・衛生委員を配置することが義務付けられているが、国公法及び人事院規則上は、各省各庁の長に対してこのような組織の設置等を義務付ける旨の定めはない。</p> <p>ただし、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くための措置の必要性については認識しており、裁判所においては、裁判所職員健康安全管理規程第8条において、「職員の健康管理及び安全管理に関し、アンケートの実施、懇談会の開催等により職員の意見を聞くことに努めるものとする」とされている。</p> <p>各庁においては、同規程に基づいて懇談会等を開催していることから、これに代えて若しくは加えて、「健康又は安全に関する委員会」を設置するまでの必要性はないものと認識している。</p>

4		<p>■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、内容を充実させること。また、健康管理懇談会で出された意見を各庁の健康管理施策に反映させること。</p>	<p>【懇談会の定期開催、内容充実等】</p> <p>「懇談会」は、各庁の責任において開催、運営されているところであるが、職員の健康管理において重要なものであると認識しており、裁判所職員健康安全管理規程第8条の趣旨を下級裁に周知するとともに、職員団体から全ての庁において定期開催してほしいという意見が出されたことを、改めて下級裁に伝えることとした。</p> <p>また、協議テーマ等についても、各庁において、それぞれの庁の実情やニーズ等を踏まえて検討されるべきものであると考えているものの、「懇談会」の重要性にかんがみ、最高裁において取りまとめた令和5年度の「懇談会」実施庁の協議テーマ並びに実施庁におけるテーマ設定及び進行等に関する工夫点について、下級裁に紹介している。また、各庁においては、健康管理を担当する者の間で、懇談会の結果を今後の職員の健康の保持・増進に関する取組に生かせられないか検討しているものと認識しているが、今後も懇談会で出された意見等を各庁の健康管理施策に反映するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。</p>
5		<p>(更問)</p> <p>健康管理懇談会が形式的なものとなり、職場の期待に応えるものになっていないのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【健康管理懇談会の実施状況】</p> <p>各庁においては、健康管理を担当する者の間で、懇談会の結果を今後の職員の健康の保持・増進に関する取組に生かせられないか検討しているものと認識しているが、今後も懇談会で出された意見等を各庁の健康管理施策に反映するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。</p>
6		<p>(更問)</p> <p>健康管理懇談会の議題としてストレスチェックの結果を取り上げるよう下級裁を指導すること（「ストレスチェック制度やその活用についての理解を深めるための説明等」の中でストレスチェックの結果を用いた説明を行うこと）。また、快適で安全な執務環境の確保についても議題とするよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【健康管理懇談会で扱う議題の指導】</p> <p>繰り返しになるが、協議テーマ等については、各庁において、それぞれの庁の実情やニーズ等を踏まえて検討されるべきものであると考えているものの、「懇談会」の重要性にかんがみ、最高裁において取りまとめた令和5年度の「懇談会」実施庁の協議テーマ並びに実施庁におけるテーマ設定及び進行等に関する工夫点について、下級裁に紹介している。また、各庁においては、健康管理を担当する者の間で、懇談会の結果を今後の職員の健康の保持・増進に関する取組に生かせられないか検討しているものと認識しているが、今後も懇談会で出された意見等を各庁の健康管理施策に反映するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。</p>

7	<p>○ 病休者を出さないための方策を講じること（メンタルヘルス対策を充実させること）。</p>	<p>【病休者を出さないための方策】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>従前から回答しているとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまでも、メンタルヘルス全般についての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、各庁で各種講習会などを実施するとともに、人事院作成の職員及び管理職員向けガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を活用した研修等を通じて、管理職員を中心に職員の意識啓発を図るよう努めているところである。また、平成27年5月には、人事院作成のe-ラーニング教材「こころの健康について～職員セルフケア教材～」を配布し、全職員に受講してもらえるよう働き掛けを行ったところである。</p> <p>あわせて、早期発見・早期対応、職場復帰に当たって、日常的に部下と接している職場の管理職員が果たす役割は大きいことから、本年も新規昇任者に対し、「メンタルヘルスワークブック（新版）」を新たに配布し、内容を熟読するよう下級裁を通じて働き掛けるとともに、既に配布済みのワークブックの継続的な活用についても改めて指導したところである。</p> <p>裁判官についても、平成27年4月に同ワークブックを配布し、その後も新任の裁判官に対して同ワークブックを配布している。</p> <p>今後とも、このワークブックの活用を含め、職場できめ細やかな対応がとれるよう、管理職員等への知識付与・意識啓発に努めるとともに、各職員に対して随時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたいと考えている。</p> <p>また、実際に病気休職者が発生した職場においては、各庁において、配置や業務分担の工夫等により、周囲の職員の負担にも配慮する等の必要な対策が講じられているものと考えている。</p> <p>職員が職場復帰した後も、復帰当初においては、勤務時間、業務内容、業務量等を軽減するなどの配慮が行われているものと考えている。</p> <p>さらに、平成28年度からは、自らのストレス状況についての気づきを促すとともに、必要に応じて面接指導等の対応につなげることで、メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐことを目的としたストレスチェック制度を開始した。</p>
---	--	--

8	<p>■ メンタルヘルスの不調を抱える職員が増加している原因を分析し、対策を立てること。</p>	<p>【メンタルヘルス不調者増加の原因分析】</p> <p>従前回答のとおりであり、病休者を出さないための方策については先ほど述べたとおりである。今後とも職員の健康保持に向けて良好な執務環境の整備に努めたい。</p> <p>なお、ストレスチェックの集団分析結果は幹部職員等が当該集団の実情を把握する上での端緒として活用することが考えられるところ、令和5年度から検査項目を追加したことにより、業務量だけでなく、仕事のやりがいや職場の人間関係、コミュニケーション等についても把握することができるようになったことから、必要に応じて活用しながら、できる限り職場環境の改善を図り、職員の健康保持に努めたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員の心の健康づくりのためには、早期発見、早期対応等が必要であると考えており、そのための具体的方策は先ほど回答したとおりであるが、特に異動期にあつては、昇任、配置換え等により、職場環境、職務内容、居住環境等の変化があり、メンタルヘルス不調となりやすいことから、各庁においては、管理職員等に対して、職員の心身の変化により留意するよう促すなどして、早期発見、早期対応等に努めているものと認識している。</p> <p>メンタルヘルス不調となる原因は様々であり、一概に認識を述べることは難しいものの、今後とも職員の健康保持に向けて職場としてでき得る配慮をしていきたい。</p>
---	--	--

9		<p>(更問)</p> <p>90日以上長期病休者が増加傾向にあり、職場には適応障害等と診断され、短期間の病休等を取得する職員や治療を受けながら勤務を続けている職員が相当数いることから、メンタルヘルスを悪化させないための対策を講じる必要があるのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【メンタルヘルス不調者への対策】</p> <p>病休取得の理由は職員ごとに様々であるから、一概に認識を述べることは難しいものの、原因を分析し、原因を取り除くことや職場復帰の手厚いサポートを行うことは重要であり、各庁において適切に把握し、適切に対応しているものと認識している。全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックを実施し、その結果を職場環境改善に活用したり、カウンセラーによる相談態勢を整備してきたところである。また、職員が自らの不調に気づくための知識付与や円滑な職場復帰支援など職員の健康保持にも取り組んできたところであり、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p> <p>【問】 90日以上長期病休者が増加し、職場には短期間の病休やメンタルヘルスの不調を抱えながら働いている職員がいることについて、最高裁の認識を示すこと。そもそもメンタル不調者が増加していることについて、最高裁としてどのように認識しているか。</p> <p>【答】</p> <p>精神及び行動の障害による長期病休者数は、令和4年度及び令和5年度については、それまでよりもやや高い数値なっていると認識しているところ、メンタル不調者が増加している原因について、一概に分析することは困難であるが、各庁の病休者については各庁において適切に把握し、適切に対応しているものと認識している。全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックを実施し、その結果を職場環境改善に活用したり、カウンセラーによる相談態勢を整備してきたところである。また、職員が自らの不調に気づくための知識付与や円滑な職場復帰支援など職員の健康保持にも取り組んできたところであり、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p>
10-1		<p>○ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。②また、心身の不調に気づいた職員が気軽に相談できる窓口を設置すること。</p>	<p>【メンタルヘルスに関する研修等の実施】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先ほど回答したとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えている。これまでも、メンタルヘルスについての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、新採用職員研修や新任中間管理者研修等においてメンタルヘルスの科目を設けるとともに、各庁において、各種講習会や、人事院作成のガイドブックを活用した研修の実施等を通じて、職員の意識啓発を図るよう努めているところである。今後もメンタルヘルスに関する知識付与、意識啓発に努めていきたい。</p>

10-2		<p>○ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。②また、心身の不調に気づいた職員が気軽に相談できる窓口を設置すること。</p>	<p>【相談できる窓口の設置】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>高裁所在地におけるカウンセラーの設置等により、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めるとともに、共済組合の健康ダイヤル24にメンタルヘルスの相談窓口が設置され、地域医療機関等の紹介も行われていると聞いている。</p> <p>また、平成31年4月以降は健康管理医が適切に健康管理指導等を行うことができるよう、超過勤務時間が1か月について80時間を超えた職員及び超過勤務時間が当該月を含む2か月から6か月ごとの平均で1か月につき80時間を超えた職員の氏名並びに超過勤務時間の情報等を提供することとなったほか、職員に対しては健康管理医の業務の具体的な内容や健康相談の申し出の方法等各庁の実情に応じて周知されているものと認識している。</p> <p>今後とも職員のニーズ等各庁の必要に応じて職員の健康相談態勢の充実に向けて下級裁を指導していきたい。</p>
11		<p>○ 病休者の職場復帰時の配置等に十分配慮すること。とりわけ、当該職員の要望および主治医の意見等を踏まえ、復帰時の配置や勤務時間等の配慮を行うこと。</p>	<p>【職場復帰の際の配置等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>心の健康の問題により長期間職場を離れていた職員の職場復帰に当たっては、再発を防止し、病気の確実な回復を図るという観点から、本人はもとより主治医や健康管理医等からも十分に意見を聞き、状況等をより的確に把握した上で、復帰時の配置や業務内容、業務量、勤務時間等と合わせて勤務継続が可能かどうかを適切に判断していくことが重要であると考えており、各庁においては、その実情に応じて、必要な検討がされているものと認識している。</p>
12		<p>○ 職員厚生経費の大幅に増額し、女性ガン検診や青年の血液検査など、種健康診断の項目を充実させること。</p>	<p>【職員厚生経費】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。</p>

13		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 今年度のストレスチェックの受検者数および受検率を明らかにすること。</p>	<p>【ストレスチェックの受検者数および受検率】</p> <p>今年度の受検者数は、全国で20,027人であり、受検率は約79パーセントであるが、対象となる全ての職員が受検することが望ましいと考えており、引き続き、受検率向上に向けて取り組んでいきたい。</p>
14		<p>■ ストレスチェックがメンタルヘルス不調の一次予防策として実効性あるものとなるよう運用にすること。</p>	<p>【ストレスチェックの運用改善、受検率の向上】★</p> <p>ストレスチェック制度については、これまで受検率向上に資するような工夫を行い、昨年度から職場環境改善に関する調査項目を追加するとともに、健康管理セミナーにおいてストレスチェックの結果の活用のために必要な知識付与を行ったところであるが、今年度は、幹部職員等が集団分析結果に基づき集団の実情を把握し、職場環境の改善にさらに活用できるよう集団分析結果とともに分析等の参考になる資料を配布したところである。</p>
15		<p>（更問）</p> <p>昨年度から追加された職場環境改善に係る調査項目をメンタルヘルス対策に活用すること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【職場環境改善に係る調査項目の活用】★</p> <p>各庁において、職場の人間関係等を詳しく分析し、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果が活用されていると認識している。</p> <p>なお、令和6年度も、ストレスチェックに係る集団分析の活用や職場環境改善への取組のために必要な知識付与等のため、外部の専門家を講師として、各庁の健康管理者を対象とした健康管理セミナーを最高裁主催でオンライン形式により実施することを検討している。</p>
16		<p>（更問）</p> <p>「幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善にむけた意見交換」はどのように具体化されたのか。管理職だけでなく、ヒラ職員も含めた職場内でストレスチェックの結果（生データではない）を議論する枠組みを作ることが必要ではないか。</p>	<p>（更問）</p> <p>【メンタルヘルス不調の原因分析と職場環境改善の意見交換の具体化等】</p> <p>職場環境改善は、一次的には、日常的に部下職員と接している管理職員が状況を的確に判断して行うものであり、各庁においても、当該集団の実情を把握する上での端緒とするなど、管理職員や幹部職員において、職場環境改善に係る調査項目が活用されていると認識している。</p>



17		<p>(更問)</p> <p>ストレスチェックに基づく面接指導の実施者が倍増しているが、ストレスの理由等についてはつかんでいるのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ストレスチェックにおける面接指導の実施者数の増加】</p> <p>面接指導は対象職員からの申出が契機となるものであり、実施件数のみから一概に認識を述べることは難しい。今後とも状況を注視していきたいと考えている。</p>
18		<p>■ ストレスチェックの集団分析結果（生データではない）を全司法に開示するとともに、集団分析結果を基に職場におけるストレスの実態を把握し、原因を分析して職場環境の改善につなげること。</p>	<p>【集団分析結果の開示、集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>【集団分析結果の開示】</p> <p>集団分析結果については、当該集団における管理監督者等の人事評価には用いないこととされているが、各庁が当該結果を管理監督者等に提供するなど内部で共有する場合においても、当該管理監督者等に不利益が生じないよう取扱いに留意すべきものであり、職員及び職員団体に開示することは予定されていない。</p> <p>【集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>従前から回答しているとおり、職員のストレス軽減は、一次的には、日常的に部下職員と接している管理職員が職場の状況を的確に把握した上で行うものであり、これに加えて集団分析結果を参照し、当該集団の実情を把握する上での端緒としていくことが期待されるが、こうして把握した職場の状況を踏まえて、ストレスの軽減に向けて、各庁がその実情に応じ、その責任において、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら具体的な措置を実行することになると認識している。</p> <p>なお、令和5年度からストレスチェックの調査項目に職場環境改善に係る調査項目を追加したことから、各庁において職場の人間関係等を詳しく分析することができるようになり、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果を更に活用されていると認識している。</p>
19		<p>(更問)</p> <p>集団分析結果から職場の繁忙度が高まっている実態やメンタルヘルスを悪化させる要因として考えられるものは読み取れないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【集団分析結果の分析】★</p> <p>メンタルヘルス不調の要因は、職場環境を巡る問題だけでなく、自己の健康面での不安や家庭事情等を原因とするものなど、その原因は様々でかつ各種の要因が複合していることも多いものと思われるため、集団分析結果からメンタルヘルス不調の要因を読み取ることは困難であると認識している。また、集団分析結果から職場の繁忙度が高まっている実態を直ちに読み取ることも困難であると認識しているが、過去の集団分析結果と比較して活用することや、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに活用していきたい。</p>

20		<p>■ ゼロ・ハラスメントを実現すること（最高裁としての姿勢を示すこと）。</p>	<p>【ハラスメントを根絶するための措置等】</p> <p>従前回答のとおりであるが、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところである。今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、ハラスメント防止に向けたより効果的な取組に努めていきたい。</p> <p>（従前回答～R 6 諸要求期③課長）</p> <p>ハラスメントの防止は、その種類を問わず、働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠と考えており、そのために、これまでも、管理職員をはじめとする職員全般の意識啓発や相談体制の整備等に努めてきたところであるが、先に説明したとおり、人事院規則10-16等の制定等を受けて、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を更に充実させることとした。</p> <p>具体的には、職員周知文書の配布や研修等を通じて、パワーハラスメントに関する職員の意識の啓発及び知識の向上に一層努めるほか、相談体制については、従来の相談員が、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに加えて、パワーハラスメントに関する相談員も兼ねることとして、各種ハラスメントについて一元的に苦情相談を受けることができる体制を整備することとした。もとより、これら以外のハラスメントに関する相談をした場合にも、適切に対応されること、及び、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができることは、従前から説明しているとおりである。</p> <p>今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、ハラスメントの防止等のため、各種研修を実施するなどして、管理職員をはじめとする職員全般の意識の啓発及び知識の向上に努めていくとともに、相談員に関する情報は適時に更新するなど、相談しやすい体制づくりを行っていきたいと考えている。</p>
----	--	--	--

21	<p>■ パワーハラスメントの根絶にむけて、パワーハラスメントは絶対に許さないという姿勢を職場に示すこと。また、管理職に対する指導を徹底すること。</p>	<p>【ハラスメントを根絶するための措置等】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、これまでも、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところであり、今後とも、管理職員をはじめとする職員全般の意識啓発や相談体制の整備等を行い、ハラスメントのない、職員が働きやすい職場環境の維持・向上に努めていきたいと考えている。</p> <p>なお、その一環として、幹部職員のハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図ることを目的としたセミナー（最高裁主催）を、令和7年1月に開催することとした。</p> <p>（従前回答）</p> <p>従前回答のとおりであるが、ハラスメントの防止は、職員が働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠であることを改めて認識し、特に、幹部・管理職員のハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図るため、各種研修等において、自身の役割やあるべき行動等について意識啓発、知識付与に一層努めていきたい。</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>ハラスメントの防止は、その種類を問わず、働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠と考えており、そのために、これまでも、管理職員をはじめとする職員全般の意識啓発や相談体制の整備等に努めてきたところであるが、先に説明したとおり、人事院規則10-16等の制定等を受けて、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を更に充実させることとした。</p> <p>具体的には、職員周知文書の配布や研修等を通じて、パワーハラスメントに関する職員の意識の啓発及び知識の向上に一層努めるほか、相談体制については、従来の相談員が、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに加えて、パワー・ハラスメントに関する相談員も兼ねることとして、各種ハラスメントについて一元的に苦情相談を受けることができる体制を整備することとした。もとより、これら以外のハラスメントに関する相談をした場合にも、適切に対応されること、及び、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができることは、従前から説明しているとおりである。</p> <p>今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、ハラスメントの防止等のため、各種研修を実施するなどして、管理職員をはじめとする職員全般の意識の啓発及び知識の向上に努めていくとともに、相談員に関する情報は適時に更新するなど、相談しやすい体制づくりを行っていきたいと考えている。</p>
----	---	---

22		<p>(更問)</p> <p>「仮にパワーハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得る」との回答を踏まえ、被害者自身が声を上げられない場合に、周囲でパワーハラスメントの疑いのある状況を見ている職員からの報告等により対応する仕組みを作ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【バワハラ根絶に向けた具体的な方策】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも、職員周知文書の配布や研修等を通じて、直接の行為を受けた者以外からの相談も可能であること、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができること、相談の秘密は厳守されることなどを、職員に周知してきたところである。</p> <p>苦情相談に至っていない場合や、パワーハラスメントに該当しない場合であっても、職場環境に問題が生じていることが判明したときには、例えば、職制を通じて指導のあり方について助言するなど、個別具体的な事情を踏まえた対応が行われているものと認識している。</p>
23		<p>(更問)</p> <p>加害者だとされる職員（いわゆる「クラッシャー」）が同じような問題を何度も繰り返していることから、バワハラにきちんと向き合い、組織的として対応すること。</p> <p>※ 会議などでパワーハラスメントが話題となり、加害者とされる個人名が挙がると、他の職場からの参加者も含めて、いわゆる「クラッシャー」であるとの認識が共有されているケースが少なくない。こうした状況は、当局として、パワーハラスメントにきちんと向き合っておらず、十分な対応ができていないことの表れではないか。こうした実態があることを踏まえて、とりくみを強化すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【バワハラ根絶に向けた具体的な方策、取組の強化】</p> <p>パワー・ハラスメントが、働きやすい職場環境の維持・運営の障害になること等については、これまでも、幹部・管理職員に対する研修等の機会に、意識啓発及び知識付与に努めてきたところである。パワー・ハラスメントと認定された場合のみならず、職場環境に問題が生じていることが判明したときには、問題となる言動が繰り返されることのないよう、例えば、職制を通じて指導のあり方について助言するなど、個別具体的な事情を踏まえた対応が行われているものと認識している。</p> <p>今後とも、幹部・管理職員のハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図っていくほか、幹部・管理職員をはじめとする職員全般の意識啓発や相談体制の整備等を行い、ハラスメントのない、職員が働きやすい職場環境の維持・向上に努めていきたい。</p>

24-1		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>①【相談者の立場に立った配慮】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>苦情相談に当たっては、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、例えば、相談者の心情に配慮した上で、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握するよう努めたり、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなどしてきたところであるが、相談後のケアを含めて、今後も引き続き、適切な対応に努めていきたい。</p>
24-2		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>②【本人の意向の尊重】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>パワー・ハラスメントに関する個別の苦情相談の手続の進め方や判断について、この場で説明することはできないが、職員から苦情相談があった場合には、当該職員の意向を十分に確認、尊重しながら対応に当たるよう努めていることはこれまで説明しているとおりである。</p> <p>一方、パワー・ハラスメントの認定にあたっては、業務上必要かつ相当な範囲で行われた適正な業務命令や指導といえるかどうかという点を客観的に判断することが一般的であり、仮に受け手がその手段や態様が適切でないと感じた場合等であってもパワー・ハラスメントには当たらないと判断される場合もあることから、必ずしも当該職員の意向どおりの結論にならないこともあることは理解してもらいたい。なお、仮にパワー・ハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得るし、現にこれまでも適切に対応してきているものと認識している。</p> <p>また、苦情相談に当たっては、適宜、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、また、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなど、相談者の立場に立った配慮が行われているところである。</p>

24-3		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>③【公平性・客観性・納得性のある手続】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>パワー・ハラスメントが、働きやすい職場環境の維持・運営の障害になること等については、これまでも、管理職員に対する研修等の機会に、意識啓発及び知識付与に努めてきたところであり、各裁判所が調査や説明を行う場合であっても、これらの知識に基づいて、公平かつ客観的に行われているものと認識している。また、幹部職員が事案の当事者になっている場合には、各裁判所では、必要に応じて上級庁に相談の上で対応を検討するなど、相談者が公平性や客観性に疑念を抱いたりすることのないよう配慮の上、調査や説明が行われているものと認識している。さらに、最高裁の苦情相談窓口としても、事案の内容等に応じて、各裁判所における調査の結果を確認したり、庁の態勢に問題が見受けられる場合には、担当部署において助言や指導を行う等の対応を行っているほか、必要があれば最高裁の担当部署により調査等を行うこともあり得るところであり、手続の公平性・客観性・納得性は担保されていると認識している。</p>
24-4		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>④【パワーハラスメントに関する初動対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合には、人事院規則に基づき、事案の緊急性の程度を把握した上で、相談者の意向や、相談者及び行為者のプライバシーにも配慮し、事案ごとの個別具体的な事情を十分踏まえて、迅速かつ適切な対応を行っており、調査や認定を行う前であっても必要な対応があれば、適切に行っているものと認識している。</p>
25		<p>■ カスタマーハラスメントについては、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済をはかること。</p>	<p>【カスタマーハラスメント対応等】★</p> <p>当事者等対応については、令和2年10月30日付け総務局第一課長・第三課長事務連絡「必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組について」に基づいて、各庁が策定又は見直し等を行った事務フロー等に基づいて各庁の実情に応じた運用を行ってもらうことにより、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、組織としての的確な対応を行うことが可能になるものと考えている。</p> <p>また、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであるが、各庁においては、例えば、個別具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。</p>

26		<p>(更問)</p> <p>令和2年10月30日付け事務連絡「必要かつ合理的な当事者対応の実践に向けた取組について」は、カスタマーハラスメント対策にどのように活用されているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【「必要かつ合理的な当事者等対応」のカスタマーハラスメント対策への活用状況】</p> <p>令和2年10月30日付け総務局第一課長・第三課長事務連絡「必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組について」で、各庁に対し、令和2年度内を目安に事務フローの策定又は見直し等をするよう依頼したところであるが、この事務フロー等に基づいて各庁の実情に応じた運用を行ってもらうことにより、事務連絡の考え方が職員に浸透していくものと考えている。そして、当該事務フロー等は現場で運用されていく過程でカスタマーハラスメント対策も含めて必要に応じて改善されていくものと理解しており、運用しにくい点などがあれば、現場の職員の意見を踏まえた見直しによって、より実効的な運用に改善されていくものと考えている。</p>
27		<p>(更問)</p> <p>裁判所は紛争解決機関である性質上、いわゆる「困難当事者」対応など、カスタマーハラスメントとは隣り合わせで業務を行っている職場が少なくないが、カスタマーハラスメントへの対応が担当者任せになっているのではないか（組織的な対応を行うこと）。</p>	<p>(更問)</p> <p>【カスタマーハラスメント対応】★</p> <p>先ほど説明したとおり、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであるが、各庁においては、例えば、個別具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。</p> <p>【問】</p> <p>当事者が大きな声を出す等して騒ぎ出すもっと手前の段階での組織的な対応が必要と考えている。カスタマーハラスメントを事前に防止するような取り組みは行っていないのか。</p> <p>【答】</p> <p>先ほど説明したとおり、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであり、各庁においては、具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。対応する職員個々の技能や判断に頼ることなく、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、申入れ等の内容や態様に応じて、場合によっては対応を打ち切るなどの措置を躊躇なく講じ、組織として毅然とした対応をとることにより、当事者等によるそのような行為を抑止していく効果もあるものと考えている。</p>

28		○ ハラスメント対策について全司法の意見を聴くとともに、個別のパワーハラスメントについて全司法から申し入れを行った場合は、誠実に対応し、事案の早期解決をはかること。	<p>【職員団体からの意見聴取及び個別事案における職員団体への対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>パワー・ハラスメントについて、職員団体を含む当事者以外の第三者から相談がされた場合、まずは当事者である職員から事情を聴き、当該職員の意向を確認した上で適切な対応が検討されているものと認識しているが、一般に、事実調査や対応の結果については、当事者のみならず関係職員のプライバシー等に関わる内容も含まれていることから、当該第三者に対して説明することは予定しておらず、職員団体に対しても同様である。</p> <p>なお、ハラスメントの防止等について意見等がある場合には、いつでも述べてもらって差し支えない。</p>
29-1		○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。	<p>①【発災時における特別休暇の判断】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>自然災害発生時には、各庁において、法規上の要件及び個別の事情を踏まえて、適切に特別休暇の承認の判断がされているものと承知しているが、今後も適切な特別休暇の承認の判断がされるよう、下級裁を指導していきたい。</p>
29-2		○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。	<p>②【自然災害時における閉庁の判断】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>大規模な自然災害発生時には、各庁において優先的に行う業務を判断し、業務継続のための必要な措置等を行い、来庁者、職員等の生命身体の保護等を図ってきたところと承知している。今後も各庁において引き続き職員の安全確保にも十分な配慮をしつつ、具体的な状況を考慮して、適切な業務の継続が行われるものと考えている。</p>



29-3		○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。	③【自然災害時における通勤手当の臨時的・緊急的な認定】 従前回答のとおり (従前回答) 災害時における通勤手当については、必要に応じ、被災職員等に係る届出義務の簡略化等の対応をしてきたところであるが、支給要件自体について、災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、裁判所においてのみ自己負担が生じないようにするという観点から独自に緩和すること等はできないことは理解してもらいたい。また、職員が勤務のために、住居と勤務官署との間を往復することについては、通勤手当制度の範囲内で対応するものと考えており、職員団体の要望は、必要に応じて関係機関に伝わるようにしたい。
30	IT	■ デジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。また、裁判手続等のデジタル化に係る予算は別枠予算で確保すること。	【裁判所のデジタル化予算】 従前回答しているとおり、逼迫した財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況であるが、裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に向けては、最大限の努力をしてきた。 (従前回答) courtsポータルに掲載した「令和6年度予算の概要」のとおり、令和6年度については必要な経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に努めるが、現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況である。
31		■ 裁判手続のデジタル化を実現するシステムは、全司法の意見・要求を反映させ、国民の利用しやすさや職員の利用しやすさに配慮した「ユーザーフレンドリーなシステム」とすること。	【裁判手続のデジタル化に向けたシステム開発の方針】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判所のデジタル化の検討を進めるに当たっては、実際にシステムを使用する職員の意見や要望等を的確に把握し、裁判所全体で幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、職員及び職員団体の意見も踏まえながら検討を進めていきたい。

32		○ 各高裁に設置したデジタル化企画チームや下級裁のデジタル化検討態勢における具体的な検討事項、職員との意見交換等の状況について明らかにすること。	<p>【高裁デジタル化企画チーム等の状況】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各高裁に設置したデジタル企画チームを中心として、デジタル総合政策室をはじめとする最高裁各部署との間で情報共有や問題意識の共有をし、管内各庁・各部署の実情把握を行った上で、デジタル化を契機とした業務改善や事務の再構築、システム開発やMicrosoft 365の活用方法などのデジタル化に関する情報の発信や職員との意見交換、デジタル総合政策室が行っている個別案件について、デジタル総合政策室と一体となつての検討や実施、各種システム開発に当たつての実情把握や事務担当者との橋渡しなどの支援などを行っているものと承知している。</p>
33		■ 裁判手続デジタル化の全体像を明らかにすること（グランドデザインを更新すること）。	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>実務や事務の実情を踏まえた上で、グランドデザインに示した国民の利用しやすさの徹底追求と職員の利用しやすさへの十分な配慮という基本的考え方にに基づき、デジタル化の全体的な計画や個別の施策の検討を進めていきたい。</p>
34		○ TreeeS構想の概要と現在の開発状況、今後の開発スケジュール等を明らかにすること。	<p>【TreeeS構想の概要等】</p> <p>TreeeS構想の概要と現在の開発状況、今後の開発スケジュール等については、今年7月及び8月に実施したシステム開発の状況（TreeeSの開発状況）と見直しに関する説明会でお伝えしたとおりである。今後もシステム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
35		<p>(更問)</p> <p>民事非訟・家事事件等のシステム開発の方針について、検討の経過および結果を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【民事非訟・家事事件等のシステム開発の方針】★</p> <p>民事非訟・家事事件等のシステム開発の状況に関して、執行・倒産等については、民事訴訟のシステムの改修を前提としないシステム構成へと見直すことも視野に入れた検討が必要と考えていることは本年2月に説明したとおりであり、説明できる段階になったら説明したい。</p>

36		<p>■ e事件管理システム（R o o o t S）は、信頼性が高く、操作性に優れた利用しやすいシステムとすること。</p>	<p>【e事件管理システム（R o o o t S）】★</p> <p>先行導入庁の協力のおかげで、主要な操作についてのバグは洗い出すことができ、その改修作業もほぼ終わることができた。今後も、不具合が見つかった場合は速やかに改修するので、安心してR o o o t Sを利用してもらいたい。</p>
37		<p>（更問）</p> <p>R o o o t Sには大量処理できる機能が備わっているのか。</p>	<p>（更問）</p> <p>【e事件管理システム（R o o o t S）の大量処理機能】★</p> <p>RootSには、大規模庁での事件処理を想定し、<span style="background-color: black; color: black;">          </span>を利用した<span style="background-color: black; color: black;">          </span>機能、期日の<span style="background-color: black; color: black;">          </span>機能、期日担当書記官の<span style="background-color: black; color: black;">          </span>機能、調書・和解に代わる決定の<span style="background-color: black; color: black;">          </span>機能などが実装されている。</p>
38		<p>（更問）</p> <p>他のシステムとの連携に関する不具合については、全庁導入までに必要な改修を行い、解消させること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【e事件管理システム（R o o o t S）の他システムとの連携不具合解消】★</p> <p>他システムとの連携の不具合については、これまで必要な不具合の改修をしているが、今後も不具合の内容や影響の大きさなどを踏まえ、改修の可否を含めて、速やかに必要な対応を検討する予定である。</p> <p>【問】</p> <p>先行導入庁において、RootSと保管金システムとの連携がうまくいかず、RootSの保管金残高と保管金システム上の残高との間に齟齬が生じた事案があったと聞いているが、当該不具合は解消しているか。</p> <p>【答】</p> <p>先行導入当初、RootSと保管金事務処理システムとの連携がうまくいかず、RootSの保管金残高と保管金事務処理システム上の残高との間に齟齬が生じ、個別にデータを修正する方法により対応したが、この不具合は改修済みである。</p>
39		<p>（更問）</p> <p>帳票の作成が書記官事務で大きな位置を占める作業であることを踏まえ、帳票出力に関して全庁導入までに必要な改修を行うこと。システムに組み込めない場合は、最高裁の責任でユーティリティを作ること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【e事件管理システム（R o o o t S）の帳票出力に関する改修】★</p> <p>まずはR o o o t Sの安定稼働が最優先の課題であり、改修要望については、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになる。</p> <p>そのため、現時点で改修を行わないものもあるので承知してもらいたい。</p>

40		<p>(更間)</p> <p>ブラウザバックした際に元の画面に戻らない、登録する度に画面が上に戻る(登録した箇所までスクロールで下がる必要がある)など、先行導入庁から操作性を改善してほしいと意見が出ているものについて必要な改修を行うこと。</p>	<p>(更間)</p> <p>【e事件管理システム(RootS)の操作性の改善改修】★</p> <p>まずはRootSの安定稼働が最優先の課題であり、改修要望については、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになるが、従前から要望が強く、事務の効率化にも資すると考えられる横スクロールの問題については、画面や画面等の各画面などの画面において、事件の特定などに重要な一部の項目を固定表示できるようにし、また、期日や期日担当書記官の機能も実装するなどの改修を行ったところである。</p>
41		<p>(更間)</p> <p>先行導入庁からはどのような意見が上ってきているのか。先行導入庁の職員が使いつらいと感じ、変えた方がよいと指摘した点は、可能な限り、全庁導入までに仕様変更を行うこと。</p> <p>※ 設計思想などの基本的な考え方をきちんと説明し、双方向での意見交換をする中で見直すべきところを見直し、必要であれば代替手段を検討するなど、現場と一緒に作っていくという姿勢が必要ではないか。スケジュールありきで全庁導入をすすめ、不十分なシステムを使い続けることになれば、事務の簡素化・効率化どころか、職員に負担をかけるだけのシステムを導入することになりかねない。</p>	<p>(更間)</p> <p>【e事件管理システム(RootS)の先行導入庁からの意見等】★</p> <p>先ほども説明したとおり、横スクロールの改善や期日等の、調書等の機能の実装などの要望があったが、いま具体的に例示したものについてはすべて改修済みである。また、これらを含めて改修したものも多いが、そうした改修済みのものを除き、先行導入庁から寄せられた意見や問合せはすべてチャットボットに登録している。</p> <p>改修要望については、まずはRootSの安定稼働が最優先の課題であり、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになるが、先行導入庁の協力により、主要な操作についてのバグは洗い出すことができ、その改修もほぼ終えたところであり、引き続き、全庁導入までに必要な改修は行っていきたい。</p>
42		<p>○ ウェブ会議による期日(尋問を含む。)が実施できない場合の代替策(空転を避けるための方法)を示すこと。</p>	<p>【ウェブ会議において期日の空転を避ける方法】</p> <p>期日実施に際してTeamsに不具合等が生じた場合の対応については、当該各事件の個別具体的な事情等も考慮した上で各裁判体が適切に判断することになると思われる。緊急時の代替策との関係では、デジタル機器や基盤に係る環境整備についても、引き続き検討を進めていきたい。</p>

43		○ 「e提出」を実現する国民・職員向けのシステムについて、開発スケジュール等を明らかにすること。	<p>【「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムの開発スケジュール等】</p> <p>T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタルに係るシステムについては、今年7月及び8月に実施したシステム開発の状況（T r e e e Sの開発状況）と見通しに関する説明会でお伝えしたとおり、令和7年度前半の完成を目標に開発を進めているところである。今後、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
44		<p>（更問）</p> <p>「e提出」と現在導入されている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性を明らかにすること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【「e提出」と現在導入されている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまでも説明しているとおり、T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発において、フェーズ3の先行実施という位置付けにあるm i n t sとの関係を含め検討しているところであるが、説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
45		○ 今後のNAV I U Sの運用等について明らかにすること。	<p>【今後のNAV I U S運用等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>民事訴訟手続の全面デジタル化を実現するためのシステムであるT r e e e S構想の中で、全面デジタル化実現に向けた環境整備を段階的に進めていくためにR o o o t Sの開発を行うことを踏まえ、NAV I U Sの第3次開発については中止することとしたところであり、R o o o t Sの導入により、簡裁民事におけるNAV I U Sの運用は終了することになる。</p>

46		<p>■ 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、ウェブ会議用の法廷および専用の事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議用の法廷等）を全国に整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>なお、今後、民事訴訟の分野以外においても、法改正等によりウェブ会議等の運用が開始予定であること等を踏まえ、必要な事件関係室へのLAN敷設、ウェブ会議用周辺機器の整備、昨年同様のデジタル関連の消耗品等の整備、さらに必要に応じて裁判関係室だけでなく会議室へのLAN敷設等を進めていくこととしており、引き続きウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備を行っていきたいと考えている。</p>
47		<p>○ ペーパーレス化をはかり、デジタル化後の裁判手続を円滑にすすめるために職員用タブレットを貸与・配布すること。</p>	<p>【タブレット端末の整備】</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
48		<p>○ 裁判部・事務局を問わず、ウェブ会議に参加しやすい環境（ウェブ会議用スペースの設置、タブレット端末の貸与、Wi-Fi環境の構築など）を整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議に参加しやすい環境の整備】</p> <p>ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
49-1		<p>■ ①Microsoft365を活用して「情報の集約と共有」をはかり、膨大な情報の中から必要な情報に速やかにアクセスでき、それを自在に活用することで適正・迅速な事務処理ができる仕組みを構築すること。②また、courtsポータルについて、職員の意見を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>①【Microsoft365の導入による情報の集約と共有】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>令和5年10月に原則として全職員にMicrosoft365を導入し、そのファイル共有・情報共有機能（<span style="background-color: black; color: black;">                    </span>）を活用して、職員の利便性や自由度の高さも考慮した職員向けのポータルサイトを新たに構築した。このポータルサイトは、掲示板機能やデータベース機能等を使って、執務に関連する様々な情報や各種の執務資料・マニュアル等を整理して掲載し、職員が執務に必要な情報を簡易迅速に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有したりすることが可能とすることを目的に構築したものである。</p>

49-2		<p>■ ①Microsoft365を活用して「情報の集約と共有」をはかり、膨大な情報の中から必要な情報に速やかにアクセスでき、それを自在に活用することで適正・迅速な事務処理ができる仕組みを構築すること。②また、courtsポータルについて、職員の意見を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>②【courtsポータルの運用・管理】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>にポータルサイトに関する意見等を述べる専用の投稿フォームを整備しており、職員から出た意見・要望も踏まえながら、より使いやすいポータルサイトとなるように引き続き、検討していきたい。</p>
50		<p>○ 裁判所として、組織的な情報伝達の仕組みを作るという視点に立ってコミュニケーションツールの運用方針を示すこと</p>	<p>【コミュニケーションツールの運用方針の提示】</p> <p>Microsoft365が導入され、Outlookに加え、TeamsやFormsなど、情報伝達の選択肢が広がっている。より適したツールを選択するためには、情報の内容や性質、用途等に加え、各アプリの機能を併せて検討することが相当である。この点については、試行錯誤しながら各ツールを活用していく中で徐々に整理されていくものと考えている。</p>
51		<p>(更問)</p> <p>職員周知はcourtsポータルでの発信を基本とし、情報の保存場所が一元化されるようにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【courtsポータルへの情報の一元化】</p> <p>Microsoft365導入以降、courtsポータルを利用した職員周知や職務に必要な通達等のデータベース化を進めているところであり、引き続き、合理的な職員周知や情報の管理に努めていきたい。</p>
52		<p>○ Teams (チャット、チャネルなど) について、全ての職員がコミュニケーションツールとして活用できるよう知識付与を行うこと。</p>	<p>【Teamsの知識付与、活用方法等の周知】</p> <p>Microsoft365の利用に関して、ポータルサイトに専用コンテンツを設け、運用上のルールやより円滑なコミュニケーションをとるための工夫などをまとめたユーザーズガイド、日常業務に頻繁に利用するTeams等の主要アプリの基本操作を解説したガイドや動画を掲載している。また、Teams等のアプリを様々な業務において活用した事例を紹介しているほか、Teams等を利用する上で生じる悩みや解決するための工夫について、経験値が様々なデジタル推進室のメンバー同士で意見交換した結果も掲載している。引き続き、職員が適切にMicrosoft365を活用できるよう、必要な情報発信を行っていきたい。</p>

53		<p>○ Microsoft365や各種事件システムが支障なく操作できるスペックのパソコンを整備すること（現在の職員貸与パソコンはスペック不足）。</p>	<p>【パソコンの整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
54		<p>○ 「通信環境の基盤整備」にむけて、膨大なサーバーの容量と通信環境の強化をはかり、通信容量や通信速度の確保など、IT情報基盤の抜本的強化をはかること。また、既存システムでシステム障害が頻繁に発生し、事務処理に支障をきたしている実態を踏まえ、各種システムおよびネットワーク機器について、保守契約の見直しも含めた対応を行うこと。</p>	<p>【IT情報基盤の強化】★</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、デジタル関連機器の適正配布及び情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、先に説明したとおり、J・NET回線については、J・NETの最適化に関するコンサルティングの結果等を踏まえて各拠点の帯域の見直しを行い、昨年（令和5年）11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速を行ったところであるが、予測される通信需要の増大に対応するため、令和7年度中にも増速等の通信環境の整備を行うこととした。</p>
55		<p>（更問）</p> <p>新しい情報通信インフラとして検討している事項を明らかにすること。また、GSSの導入や無線化を伴う新規のネットワーク敷設工事について、具体的な作業内容やスケジュールを早期に明らかにすること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【GSSの具体的なスケジュール等】</p> <p>GSSの導入については、「今後の情報通信インフラの整備について」（職員周知スライド）をcourtsポータルに掲載して、その概要をお伝えしているところである。今後も、GSS環境の詳細な情報や移行スケジュール、GSSの導入に向けて必要になる作業等について、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>



56		<p>○ 各種システムについて、一定時間操作しないことでログアウトされる運用はやめること。また、不意にログアウトした場合に備えてレジャー機能を搭載すること。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <p>レジャー機能とは、コンピューターの実行状態を保存して停止させ、次に使用する時即座に停止直前の状態に復帰する機能。特に、停止状態から操作可能な状態に復元する動作のこと。</p>	<p>【ログアウトの運用】★</p> <p>セッションタイムアウトの設定やレジャー機能については、セキュリティの観点を踏まえつつ、利用者の利便性や、裁判所をはじめとする関係者の業務効率にも十分配慮しながら、安定的に稼働するシステムとなるよう検討していきたいと考えている。</p> <p>なお、<span style="background-color: black; color: black;">          </span>については、M365 にサインインしている状態が保持されている限り、<span style="background-color: black; color: black;">          </span>のサインイン状態が保持されるため、自動ログアウトされない。</p>
57	公務員	<p>○ 公正・中立・民主的な公務員制度の確立にむけて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見を踏まえ、民主的な検討を行うこと。</p>	<p>【公務員制度】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していきたい。</p> <p>その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>

58		<p>■ 裁判所における人事評価制度は、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる制度としないこと。</p>	<p>【人事評価制度全般】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、定期評価の評語区分が５段階から６段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能となったことから、これまで以上に、研修等を通じて評価者の評価能力、面談技法の向上を図るとともに、幹部職員の適切な関与に努め、人事評価が人材育成に資するものとなるよう、下級裁を指導していきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事評価制度については、従来の育成シートを利用したＯＪＴの仕組みを発展的に見直し、これに伴い、人事評価制度をシンプルで分かりやすい形に整理し、平成２７年１０月から運用を開始したところであるが、評価制度の基本的な考え方に変わりはなく、今後とも、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めていきたい。また、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮したいと考えている。</p> <p>なお、職員の中長期的な視点に立った指導・育成に関する事項や、将来性等について参考となる事項、意見等を、今後、年間評価シート（能力）に記載することになるが、人材育成や将来の任用配置に適切に活用できるよう、管理職員に対し必要な配慮をすることとしたい。</p> <p>人事評価制度の実際の運用にあたっては、これまでと同様、今後も職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>
59		<p>○ 人事評価（定期評価）における評語区分の見直し後の運用を適切に行うよう、管理職の育成に関するスキルや評価能力および面談技法の向上にむけた評価者訓練を行うこと。</p> <p>また、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとなるようきめ細かな運用を行うこと。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも人事評価制度が円滑・適切に機能するために評価者訓練などを行っているが、今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p> <p>また、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方に変わりはないが、定期評価の評語区分が５段階から６段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能になったものであり、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとして適切に運用されるよう努めていきたい。</p>

60		<p>(更問)</p> <p>人事評価(定期評価)における評語区分の見直し(5段階→6段階)が行われてから2年が経過し、本年10月期の昇格から見直し後の人事評価制度に基づく昇格発令(完全実施)が行われることになるが、見直し後の人事評価が昇格発令に影響を与えているといった事情はないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【評語区分の見直しの昇格発令への影響】★</p> <p>繰り返しになるが、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方に変わりはないが、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能になったものである。</p> <p>昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。</p> <p>もっとも、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をつぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
61		<p>■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、幹部職員が適切に関与すること。また、そのような姿勢で下級裁の幹部職員を指導すること。</p>	<p>【幹部職員の適切な関与】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>被評価者の日々の事務処理の中で見られた問題や課題の本質やそれを踏まえた指導・育成の在り方について、1次評価者と2次評価者等である幹部職員が定期的に意見交換を行い、認識の共有を深めるなど、これまで以上に幹部職員が適切に関与することにより、充実した人事評価制度の運用が行われるよう努めていきたいと考えている。下級裁の幹部職員とも問題意識の共有を図っており、引き続きその浸透に努めていきたい。</p>

62		<p>○ 「目標・課題」の位置付けを全ての職員に周知し、目標管理の手法をとらないという点が形骸化することのないよう、管理職への指導を徹底すること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、職員の人事評価制度の理解を深め、同制度が一層適切・円滑に機能するよう、新ポータルには、人事評価の概要について掲載しているところである。</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおり。また、新ポータルを活用するなどにより、職員に向けた情報発信を充実させていきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談技法の維持、向上を図ることが重要であると考えており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところである。また、これまでも人事評価が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮してきたところである。管理職員を対象とした研修においては、業務管理を通じた日常のＯＪＴが、人事評価にも繋がるということを実感をもって意識させるような内容を盛り込むなど、業務管理・人材育成・人事評価が相互に関連していることを改めて理解させるよう指導しているところである。今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p>
63		<p>(更間)</p> <p>「育成目標の共有等を図る」ために何らかの形で記録化しておくこと。</p>	<p>(更間)</p> <p>【育成目標の共有等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、これからの人材育成の取組において、ＯＪＴ担当者は、その上司等との間で、育成対象者の課題や目標についての十分な意見交換を行い、その後に行われる育成対象者との面談の結果も踏まえ、その内容が記載された育成コミュニケーションカードを共有するなどして、必要な情報共有を図っているほか、育成課題等の設定後も、育成対象者の執務状況等を適宜、ＯＪＴ担当者が上司等に報告することで、当該上司等からも必要に応じた指導、助言等が行われているものと考えている。</p> <p>なお、この運用の開始後、育成コミュニケーションカードの作成という営みを通じて目指していた育成目標の共有やＯＪＴの充実については、一定程度継続して取り組んできたところであり、同カードを交付したかどうかにかかわらず、各職場の実情に応じて、育成目標の共有等が図られているのではないかと考えており、その前提として、ＯＪＴ担当者とその上司等との間でも、何らかの形で共有が図られているものと考えている。</p>

64	旅費庁費	<p>■ 公共交通機関が発達していない地域での移動はタクシーの利用を柔軟に認めること。</p> <p>また、運転手の配置が減少しているもとで、てん補や出張時の時間的負担が大きくなっている実態があることから、タクシー利用に必要な庁費予算を拡充すること。</p>	<p>【タクシー利用基準の緩和及びタクシー利用に伴う庁費予算の確保】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>なお、職員にタクシー利用に関する各庁の運用等を確認してもらう契機となるように、令和4年7月に発出した「タクシー利用の手續の理解向上に向けた取組について（事務連絡）」をcourtsポータルに掲載して、改めて周知するとともに、随時参照できるよう、<span style="background-color: black; color: black;">[REDACTED]</span>に掲載している。</p> <p>（従前回答）</p> <p>職員からの要望が高かったタクシー利用については、出張手續においてタクシーを利用しようとする職員がどのような場合にタクシーを利用できるのか、「旅費業務の取扱いに係るQ &amp; A」を改定して具体例の説明を加え、併せて、各庁においてタクシー利用のために必要な書式や添付資料の定期的な周知等が行われるよう事務連絡を発出した。これにより、適正迅速な事件処理等のために必要な場合に、職員が適切にタクシーを利用できるよう、各庁において実情に応じた必要な取組が行われているものと考えている。</p> <p>その他は従前回答のとおり</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>タクシー利用については、天災等により公共交通機関が遮断された場合のほか、徒歩による異動が困難であり、かつ、電車やバス等の公共交通機関がない又は公共交通機関があっても本数が少なく利用できない場合など、公務上の必要性がある場合にタクシー利用にかかる実費を支給することが可能となっている。したがって、タクシー利用の柔軟な運用について、最高裁において一律の具体的な指針を設けることは難しく、公務上の必要性の有無等を個別に判断することになる。</p>
65		<p>○ 改正旅費法（政令や財務省令を含む。）の施行にむけて、全司法と誠実に対応するとともに、全司法の意見を踏まえて財務省等に意見すること。</p>	<p>【旅費全般】</p> <p>改正旅費法の運用は国家公務員全体の問題であり、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員団体の意見、要望等については、今後とも機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
66		<p>○ 改正旅費法（政令や財務省令を含む。）に関して、財務省等から説明を受けている事項を明らかにすること。また、旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正に関する情報については、全て全司法に明らかにすること。</p>	<p>【旅費全般】</p> <p>改正旅費法に関し、財務省や内閣官房から公表されている資料に記載されているもの以上の情報には接していないが、引き続き、裁判所内においてもcourtsポータル等を活用し、改正旅費法の運用等に関する情報を発信していきたいと考えている。</p>

67		<p>(更問)</p> <p>日額旅費が廃止される見込みであることを踏まえ、長期研修時(養成課程生)に支給される旅費がどうなるのか説明すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【旅費全般】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>財務省の公表資料によれば、長期研修の職員に対しては通常の旅費を支給するとされているが、今後、改定が見込まれる「標準マニュアル」の内容を確認のうえ、検討することになる。</p>
68		<p>○ 赴任旅費を改善すること。当面、三社見積りの撤廃をはじめ、実費が法定額を下回る場合は、旅費法(政令や財務省令を含む。)に基づく法定額を支給するなど、移転料等の申請手続きを簡素化し、移転料等を速やかに支給すること。</p>	<p>【赴任旅費の改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>政府における移転料の新たな運用を踏まえ、裁判所においても、旅費法第46条第2項に基づく財務大臣に対する包括協議を行い、同様の運用を行っているところである。今般の移転料の新たな運用については、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員及び職員団体の意見、要望等は機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
69		<p>(更問)</p> <p>移転料について、遅くとも着任日の翌月末までに支給するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【移転料の速やかな支給】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>移転料の支給時期が個別の赴任形態や職員の資料提出状況の影響も受けることは理解してもらいたい。迅速な支給のため、各庁には特に移転料等の負担の大きい職員を優先して処理する工夫をお願いしているところである。</p> <p>なお、赴任旅費のSEABIS入力については、SEABISの事務作業全体が合理的なものとなっていない庁もあり、SEABIS入力作業を職員本人が行っていた庁において事務処理態勢を見直し、SEABIS入力作業を特定の部署に集約して、各庁の実情に応じた態勢により処理することとするなど、裁判所全体の事務の合理化に向けた取組を進めているところである。</p>

70		○ SEABIS（旅費等システム）について、出張者による操作が簡便なものとなるよう改修すること。また、改正旅費法（政令や財務省令を含む。）を受けてSEABISの改修が行われることから、積極的に改修要望を伝えること。	<p>【SEABISの改修要望】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>SEABISの操作については要望、意見等が多いところであり、旅費法改正に伴うSEABISの改修に当たっては、機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
71		■ 旅費支給事務の簡素化・効率化をはかるため、「原則として旅行者が旅費等システム（SEABIS）を操作する」との考え方をあらため、旅費事務担当者等が操作することを基本とすること。また、同事務を担当する部署の人的態勢を整備すること。	<p>【SEABISの運用改善】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>旅費等システム操作を行う者について、現状においても各庁の実情に応じて整理されているものと認識している。</p> <p>赴任旅費については、SEABIS入力作業を特定の部署に集約したところであるが、その他の旅費については、裁判事務に由来する事件処理のための出張や、司法行政事務に由来する研修のための出張等、様々なものがあるため、それぞれの特性を踏まえ、裁判所全体の事務の合理化、効率化等の観点から検討したいと考えている。</p>
72		■ 消耗品費、光熱水料、雑役務費、通信運搬費などの一般庁費を大幅に増額すること。	<p>【一般庁費等】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>従前回答のとおり、これまでも必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。</p>
73		■ 司法サービスが低下することのないよう、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。	<p>【一般庁費等】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>庁舎維持管理等経費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じて予算を示達しており、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところでもあり、庁費予算全体の増額が困難な状況の中で、庁舎維持管理等経費も例外ではないことは理解していただきたい。もとより、職員や来庁者の健康や安全を確保し、司法サービスが低下することのないよう、法令の範囲内で合理化・圧縮化に向けた工夫を積み重ねていけるよう努めていきたい。</p>

74		<p>■ 老朽化した庁舎の建替えや修繕、空調設備（熱源設備を含む。）の維持・改善に必要な予算を大幅に増額すること。</p>	<p>【庁舎整備予算確保】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>従前から限られた予算の範囲で所要の整備をはかっているところであるが、裁判環境、執務環境の改善に必要な予算の確保に向けて、引き続き努力を行いたいと考えている。</p>
75		<p>（更問）</p> <p>連年の酷暑や冷暖房の運転時間延長、人員シフト等による職員数の変化など、設計時（庁舎新営時）とは異なる状況になっているのではないか。「営繕組織の見直し」を契機に、空調設備（熱源設備を含む。）をはじめとした庁舎機能の維持・向上にむけた検討を行うこと。</p>	<p>（更問）</p> <p>【庁舎機能の維持・向上の検討】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>執務室については、快適な執務環境の確保という観点から、新営、増改築等適宜の機会をとらえ、可能な限り努力していきたいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていききたいと考えている。</p>
76		<p>（更問）</p> <p>令和6年8月8日付け閣人第578号・職職-194「快適で安全な執務環境の確保について（通知）」が発出されたことを踏まえ、冷暖房のさらなる柔軟運用を行うこと。当面、フレックスタイム制による勤務時間の割振り変更（始業時刻の前倒し）や育児等を抱える職員が早朝に超過勤務を行っている実態があることを踏まえ、始業前の冷暖房についても運転時間を延長すること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【冷暖房の柔軟な運転、始業前の運転】★</p> <p>冷暖房の柔軟稼働については、必要性・費用対効果、設備の状況等も踏まえつつ、職場環境整備の観点から、当局において責任をもって行うべきものと考えている。要望については承る。</p>



77		<p>(更問)</p> <p>中間期（冷暖房の稼働期間以外の期間）についても冷暖房を柔軟に運転し、職員が快適で安全に執務できるような環境を整備すること。また、冷暖房の運転に必要な予算を大幅に増額すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【中間期における冷暖房の柔軟な運転等】★</p> <p>冷暖房の柔軟稼働については、期間の制限はしていない。中間期には冷房と暖房の切り替えに伴う作業や設備点検等を実施しているところであるが、各庁において適切な執務環境の維持のために適宜対応がされているものと認識している。</p> <p>予算確保については、これまでも必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。</p>
78		<p>(更問)</p> <p>酷暑や厳冬といった気候変動のもとで倉庫や記録庫での作業が過酷になっていることから、倉庫や記録庫への冷暖房機器を設置し、倉庫や記録庫においても職員が快適で安全に執務できるような環境を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【記録庫等で作業を行う職員の執務環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各庁において、可能な範囲で執務環境の整備に努めるとともに、特定の職員に加重な負担が生じることのないよう配慮しているものと認識しているが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
79	次世代	<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）を実効あるものにするため、意識改革のみにとどまらず、ワークライフバランスが実現できる人的態勢を整備すること。</p>	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後、男女を問わず、育児や介護等の家庭事情を有する職員がより一層増加することが見込まれる中、個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方改革を進めていくことが重要であると考えている。これまで発行した「ハタラク時報」では、仕事と育児等を両立する職員の姿等を取り上げたところであるが、今後とも「ハタラク時報」を通じて働き方改革の意義や必要性等について広く周知するほか、管理職員向け研修等の機会を通じて管理職員の意識啓発を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していきたい。</p>

80		<p>■ 両立支援制度について、誰もが気兼ねなく利用できる職場環境を整備すること。また、職員への周知を徹底すること。</p>	<p>【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備、職員周知の徹底】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、制度の利用を検討している職員がいつでも参照できるよう、courtsポータルサイトの[ ]に、主な制度概要の一覧のほか、裁判所職員のための両立支援制度ハンドブックやチャイルドプランシート、男性職員の休暇や育休に関する資料なども掲載しているところであり、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすることにより、両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
81		<p>(更問)</p> <p>介護を理由に退職を選択する職員が増加していることを踏まえ、介護のための両立支援制度を充実させること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【介護のための両立支援制度の充実】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>

82		<p>(更問)</p> <p>育児時間の取得パターンが多様化することや子の看護休暇の見直しが行われることを踏まえ、制度の周知を徹底し、気兼ねなく制度を利用できる職場環境を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇見直しの制度周知、取得しやすい環境整備】★</p> <p>制度の利用を検討している職員がいつでも参照できるよう、courtsポータルサイトの[ ]に、主な制度概要の一覧のほか、裁判所職員のための両立支援制度ハンドブックやチャイルドプランシート、男性職員の休暇や育休に関する資料なども掲載しているところであり、育児時間の取得パターンの多様化や子の看護休暇の見直しについても[ ]に掲載し、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度の周知に努めていきたい。</p> <p>また、両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすることにより、両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
83		<p>○ 年次休暇および夏季休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。</p>	<p>【休暇を取得しやすい環境作り】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>年次休暇等を取得しやすい環境作りは、心身の健康の保持、増進による公務能率の向上や、家庭生活との両立のための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、その点は、超過勤務命令の上限時間が定められたか否かに関わらず、変わらないところである。今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、管理職員等による業務の見直しをすることにより、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
84		<p>◀調査事項▶</p> <p>☆ 2023年度に育児時間を新たに取得した職員数(職種別)を明らかにすること。</p>	<p>【育児時間を新たに取得した職員数(職種別)】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
85		<p>◀調査事項▶</p> <p>☆ 2023年度に育児休業を新たに取得した職員数(職種別)を明らかにすること。</p>	<p>【育児休業を新たに取得した職員数(職種別)】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

86		<p>◀ 調査事項 ▶</p> <p>☆ 2023年度に育児短時間勤務を取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児短時間勤務取得者数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
87		<p>◀ 調査事項 ▶</p> <p>☆ 2023年度の任期付短時間勤務職員（並立任用を含む）の確保状況を明らかにすること。</p>	<p>【任期付短時間勤務職員の確保・並立任用の状況】</p> <p>令和5年4月1日から令和6年3月31日の間、任期付短時間勤務職員（並列任用を含む。）を任用した事例はない。</p>
88		<p>◀ 調査事項 ▶</p> <p>☆ 2023年度に介護休暇を取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【介護休暇を取得した職員数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
89		<p>◀ 調査事項 ▶</p> <p>☆ 2023年度の育児または介護のための早出遅出勤務の取得状況（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児又は介護のための早出遅出勤務の取得状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
90-1		<p>■ ①両立支援制度等の権利行使を保障するため、代替要員の確保に努めること。②また、代替要員が確保できないために事務分担等に変更が生じる場合は、職員に丁寧に説明するとともに、事務の簡素化・効率化をはかり、適切な事務処理態勢を構築すること。</p>	<p>①【育児休業の代替要員】★</p> <p>各庁において、事務分担や事務処理態勢の見直しを行ったり、代替要員を確保するなどして、適切な事務処理態勢の整備が図られているものと認識している。</p>

90-2		<p>■ ①両立支援制度等の権利行使を保障するため、代替要員の確保に努めること。②また、代替要員が確保できないために事務分担等に変更が生じる場合は、職員に丁寧に説明するとともに、事務の簡素化・効率化をはかり、適切な事務処理態勢を構築すること。</p>	<p>②【代替要員が確保できない場合の職場説明及び適切な事務処理態勢の構築】★</p> <p>各庁において事務分担や事務処理態勢の見直しを行うなど、適切に対応しているものと認識しているが、事務処理態勢の変更に当たっては、職員の理解と協力が必要であることから、これまで同様、丁寧に説明するよう下級裁を指導していきたい。</p>
91		<p>(更問)</p> <p>書記官・家裁調査官の代替要員確保について、定年年齢が引き上げられるもとで(給源となる退職者が減少していることを踏まえ)、短時間勤務の活用など、新たな枠組みも含めた検討が必要ではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【書記官・調査官の代替要員制度の新設】</p> <p>今後とも、給源となる退職者を継続的に把握するよう努めるとともに、育児休業期間中の業務が円滑に遂行されるよう、適切な事務処理態勢の整備に努めていきたいと考えている。もっとも、定年前再任用短時間勤務者の活用については、制度の運用が開始されて間もないため、その運用を見ていきたいと考えている。</p>
92		<p>(更問)</p> <p>病休等による不在時にも代替要員等が配置できるような制度を新設すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【病休等不在時の代替要員制度の新設】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。今後の人員配置については、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>

93-1	<p>■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員から働きかけを行うこと。</p>	<p>①【育児時間等の管理職員の制度理解】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員に対しては、家庭において責任を果たすことができるよう、原則として時間外勤務を命じないこととされており、そのためにも勤務時間内に適切に事務処理ができるよう、事務分担の見直しなどの配慮が必要かつ重要であることから、下級裁に対しては、これまでも研修等で管理職員に対し両立支援制度の周知・徹底を図るとともに、このような配慮の必要性、重要性について指導してきているところである。今後とも、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員の勤務実態には、十分目配りしていくように下級裁を指導していきたい。</p>
93-2	<p>■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員から働きかけを行うこと。</p>	<p>②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の幹部職員に対しては、制度利用に係る管理職員の意識啓発や管理職員による職場環境の整備等に向けた取組をサポートするよう指導してきており、このサポートの一環として、幹部職員自身も各職場の実情に目配りを行い、必要に応じて、調整を行うなどもしているものと考えている。</p>
94-1	<p>○ ①育児休業や育児短時間勤務を利用する職員については、事務分担の見直しなど、短縮後の勤務時間を踏まえた業務量の調整を確実に行うこと。②なお、業務量の調整にあたっては、周りの職員の理解が不可欠であることから、管理職の責任において、当該職員が給与減額となっていることをはじめ、制度の趣旨を丁寧に説明して周りの職員からの理解を得ること。</p>	<p>①【育児時間等の職員の業務量の調整】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>

94-2		<p>○ ①育児休業や育児短時間勤務を利用する職員については、事務分担の見直しなど、短縮後の勤務時間を踏まえた業務量の調整を確実に行うこと。②なお、業務量の調整にあたっては、周りの職員の理解が不可欠であることから、管理職の責任において、当該職員が給与減額となっていることをはじめ、制度の趣旨を丁寧に説明して周りの職員からの理解を得ること。</p>	<p>②【育児時間等の制度周知及び制度を利用しやすい職場環境づくり】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも管理職員に対しては、職場において、周囲の職員に対し、仕事と生活の両立支援の諸制度の重要性などを説明してその理解と協力を求めるようにし、協力態勢等を決める際にも職場内でよく話し合うよう指導してきているところであり、今後も引き続き、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用しやすい職場環境作りに努めていきたい。</p>
95		<p>(更問)</p> <p>現有人員のままで事務分担を見直す場合は、業務量の調整に応じた職員に対して人事評価で適切に評価(加点評価)するなど、人事評価も活用しながら周りの職員への理解を求めること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職員の業務を分担した職員への人事評価上の加点】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所においては、効率的な業務運営に向けてとられた行動や事務の合理化、効率化に向けた取組について、また、例えば、子の出生が見込まれる職員が育児に伴う休暇・休業等を取得するに当たって、当該職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりする等により、業務の円滑な遂行に貢献するなどした職員について、これまでも適切に評価してきたところであるが、より適切に人事評価に反映されるようにするため、「評価における着眼点(管理職員用)」及び「評価における着眼点(管理職員以外の職員用)」を改訂し、上記のような貢献等を職務全般に関する客観的事実として人事評価において考慮されることを明記するなどしてきたところであり、引き続き適切な人事評価の運用に努めていきたい。</p>
96		<p>(更問)</p> <p>育児時間や育児短時間勤務を利用している職員の業務量調整が行われていないという事例が減らないことから、給与減額分の業務量調整を確実に行うよう下級裁をあらためて指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【制度利用している職員の業務量調整】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先に述べたとおり、育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>

97		<p>○ 不妊治療のための出生サポート休暇は、とりわけ職員の理解と協力が必要になることから、必要な職員が取得しやすい環境整備を行うこと。</p>	<p>【不妊治療のための休暇取得をしやすい環境整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、各庁の人事事務担当者に対して、令和5年2月に人事院が開催した「不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム」の視聴を案内し、同シンポジウムで配布された資料を共有したほか、ハラスメント防止週間の取組の中でも不妊治療に関する言動について理解を深めてもらえるよう工夫を行っており、引き続き取得しやすい環境整備のための取組を行っていきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>出生サポート休暇については、「裁判所職員のための両立支援制度ハンドブック」として出生サポート休暇編を令和3年12月に発出し、職員周知を行ったところである。また、出生サポート休暇については、不妊治療自体が、プライバシーに関わることであるため、承認権者はもとより、勤務時間管理員や休暇処理業務担当者において、休暇簿の管理をはじめ職員のプライバシーが保護されるよう各庁の実情に応じて配慮する必要があることは、下級裁にも伝えているところである。今後も、必要な職員が出生サポート休暇を取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
98		<p>■ 非常勤職員の休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。とりわけ、病気休暇や介護休暇などの無給休暇の有給化と年次休暇（有給休暇）を採用時からの取得できるようにすること。</p>	<p>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>
99	男女母性	<p>＜調査事項＞</p> <p>☆ 7月1日時点の女性職員の比率（職種別、ポスト別）を明らかにすること。</p>	<p>【女性職員の比率（職種別・ポスト別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>



100		<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）の数値目標達成にむけた実効性ある方策を講じること。</p>	<p>【数値目標達成に向けた実効性ある方策】</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、令和5年度には各役職段階に占める女性職員の割合はいずれも令和7年度までの数値目標に達している。今後も引き続き、各種研修の機会や courts ポータルの 掲載のハタラク時報等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点を踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や周知、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じて、女性職員の登用拡大に努めていきたい。</p>
101		<p>○ 女性職員の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。当面、下級裁の課長相当職、最高裁の課長補佐相当職以上の官職への女性の登用をすすめること。</p>	<p>【登用姿勢、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、上位官職に占める女性職員の割合は、令和元年度から令和5年度まで概ね上昇を続けており、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、今後も引き続き、研修等の様々な機会を通じて幹部職員から取組の重要性等について職員の意識啓発に努めるほか、職場全体における働き方改革を進めていくなど、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。</p>
102		<p>(更問)</p> <p>各地で実施されているキャリアデザイン座談会等の参加者が低調であるとともに、管理職選考試験の女性の受検率が低いことから、これらを打開するための新たなとりくみを行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性職員の登用拡大に向けた新たな取組】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、今後とも、各高裁の実情に応じ、女性職員の活躍の推進に向けた各種の取組を引き続き行っていきたい。</p>

103		○ 職員の登用拡大にあたっては、自身の経験や知識の蓄積等を踏まえたものとなるよう、当局からの強要によらない自己決定に基づくキャリアデザインを基本に、意欲と能力に基づく昇任を行うこと。	<p>【職員の意欲と能力に基づく登用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>男女を問わず、意欲と能力のある職員を、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、登用しているものと考えており、今後も引き続き、このような運用の維持に努めていきたい。</p> <p>なお、登用に際しては本人のキャリアプランに基づく意向も十分に確認した上で行っているものと承知しているところであるが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
104		○ 各高裁に推進会議を設置するなど、女性職員の採用・登用拡大にむけた実効性ある方策を講じること。	<p>【高裁別推進会議の設置】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>女性の活躍や次世代育成支援対策に向けた職場の勤務環境の整備や女性職員の登用拡大施策の方向性等に関して必要となる数値目標の達成状況や具体的取組の実施状況の点検・評価、その後の取組や計画への反映は、最高裁に設置する裁判所特定事業主行動計画策定・推進検討会において、高裁管内の取組状況等を把握した上で、全国統一的行うべきものと考えており、そうした権限を有する高裁別の推進会議を設置することは相当ではないと考えている。</p>
105		■ 母性保護の諸権利について、職員への周知を徹底し、母性保護の諸権利が気兼ねなく行使できる職場環境を整備すること。	<p>【母性保護の権利、休暇制度等の職員への周知徹底】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう下級裁を指導していきたい。</p>

106-1		<p>○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。</p>	<p>①【母性保護の権利拡充・職場環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答どおりであるが、今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>これまでも繰り返し回答してきているとおり、女性職員の働きやすい職場環境作りには配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利を行使しやすいよう同様の配慮をしてきているものと考えているが、今後とも、管理職等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>なお、制度的な主張については、裁判所だけでどうこうできないことは理解してほしい。</p>
106-2		<p>○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。</p>	<p>②【権利行使による差別】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>育児休業や介護休暇を取得した職員に係る昇格については、これまでも繰り返し回答しているとおり、育児休業等を取得したことを理由として一律に昇格させないという取扱いはしていない。</p> <p>しかし、人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）等では、原則として、昇格させようとする日以前の2年間における勤務成績を判定するに足りると認められる事実等に基づき、昇格させようとする級の職務を遂行することが可能であると認められることが求められているところ、育児休業等を取得した職員についても、これに相当すると認められることが必要となる。</p> <p>勤務成績等を適切に給与に反映させることを目的とした現行の給与制度の趣旨もあわせ鑑みるに、この判断に必要な範囲で、職務復帰後の勤務ぶり等を見極めるため、やはり一定の期間が必要である場合があり、職務復帰と同時に一律に昇格させることは困難といわざるを得ない。</p>

107		<p>■ 女性のからだの仕組みや更年期障害等に関する知識付与など、女性の健康問題に関わる研修の実施や知識付与のとりくみを行うこと。</p>	<p>【女性の健康問題に関わる研修の実施等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>新採用研修や新任中間管理者研修において、母性保護に関する諸制度（休暇及び休業制度）の内容や取得方法を説明しているほか、人事院発行の広報誌に掲載された更年期障害に係る記事を管理職員に周知するなどの取組を行うなどしており、今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組を行うとともに、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。</p>
108		<p>(更問)</p> <p>「女性の健康問題に関する理解を深める」ためのとりくみ（新採用研修や新任中間管理者研修以外）として行っているものを明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性の健康問題に関する理解を深めるためのとりくみ】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先ほども回答したとおり、新採用研修や新任中間管理者研修において、母性保護に関する制度（休暇及び休業制度）の内容や取得方法を説明しているところであるが、今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組を行うとともに、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。</p>
109		<p>(更問)</p> <p>各庁で「女性の健康問題に関する理解を深める」ためのとりくみを実施するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性の健康問題に関する理解を深めるためのとりくみについての下級裁指導】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組や制度等の周知に努めたい。</p>
110	社会保障	<p>■ 組合員サービスの低下につながる組織の統合は行わないこと。</p>	<p>【共済組合の統合】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>共済組合本部からは、統合後の組合員に対して必要なサービスを提供する方法、共済や人事等の事務担当者の業務の在り方、被統合庁に残る業務等について、組合員や支部の共済事務担当者等の意見も考慮して、見直しや検討を進めており、統合後も組合員にとって必要なサービスを維持できると判断したため、仙台・札幌・高松の各高裁管内の支部についても統合を進めることにしたと聞いている。</p>

111		○ 組合員サービスを維持するために必要な人員を確保すること。	<p>【共済組合の人的態勢】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>共済組合本部からは、共済組合支部については、必要な人的態勢の整備が図られているものと認識している旨聞いており、また、令和5年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合及び令和6年4月の東京高裁管内各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きていないと聞いている。</p>
112		<p>(更問)</p> <p>来年4月期に仙台、札幌および高松高裁管内の支部を本部に統合した場合、本部の人的体制はどうなるのか(概算要求の説明の際に「事務官15人について、定員合理化とは別に下級裁判所から最高裁判所への振替要求を行っている」と説明を受けているが、この事務官15人はすべて本部に配置されるのか。))。</p>	<p>(更問)</p> <p>【共済本部統合後の被統合庁の定員等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>令和7年4月の具体的な態勢については、今後、検討していくことになる。説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
113		○ 共済組合に関わる要求について、使用者である最高裁の責任として団体交渉に応じること。	<p>【全司法との団体交渉】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。</p>
114		○ 裁判所共済組合の自主性を尊重するよう財務省に主張するとともに、各種制度の改善を行うよう関係機関に意見すること。	<p>【裁判所共済組合の自主性尊重】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。</p> <p>ただ、職員団体が主張した趣旨及び要望の内容は共済組合に伝えることにしたい。</p>