

第26回岐阜地方裁判所委員会，第25回岐阜家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成27年11月17日（火）午後1時30分から午後4時00分まで

2 開催場所

岐阜地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者等

(1) 地裁委員会委員

伊藤納，井上久朗，大西直樹，大平哲也，小河妙子，加藤謙治郎，小森正悟，滝智秀，野澤多佳子，矢野隆史，山川隆司（五十音順，敬称略）

(2) 家裁委員会委員

伊藤納，佐藤俊正，裁成人，土本真弓，中野玲，中村昭子，橋本治，村木敬行，村瀬里佳，山田直実（五十音順，敬称略）

(3) 地裁委員会事務担当者

民事首席書記官，事務局長，事務局次長，総務課長，総務課課長補佐

(4) 家裁委員会事務担当者

首席家裁調査官，首席書記官，事務局長，総務課長，総務課課長補佐

4 議 事

(1) 委員長あいさつ

(2) 各委員の自己紹介

(3) 前回の委員会での提言に対する報告（地裁委員会，家裁委員会）

(4) 本題テーマ「裁判所における人材育成等について」の趣旨説明

(5) 意見交換 意見交換の要旨は別紙のとおり

(6) 次回期日

（地裁委員会） 平成28年5月24日（火）午後1時30分

（家裁委員会） 平成28年5月17日（火）午後1時30分

(7) 次回の意見交換の主なテーマについて

未定（地裁委員会，家裁委員会）

(別紙)

意見交換の要旨

1 人材育成に向けた取組について

(委員長) 裁判所においても組織的かつ長期的な視野に基づく人材育成等に取り組んでいる。そこで、各委員が所属する組織等の人材育成等についての実情や工夫例を参考にさせていただきたい。

(A委員) 私の勤める銀行では、キャリア、役職や業務内容ごとに研修を実施しているほか、能力育成を図るために異業種研修を実施している。主に若手の職員を対象として、マスコミ、ホテル、製造業など他分野の会社に1年間職員として勤務させ、その経験を銀行業務に活かしてもらっている。

(B委員) 私の勤める市役所では、新規採用職員に対して、上司とは別に、年齢の近い若手職員が接遇や情報管理などの指導をしているほか、金融機関など民間の団体と共同の研修も実施して能力伸長を図っている。

(A委員) 当行でも、新規採用職員に対して、仕事上の指導以外でも気軽に相談できる存在として年齢の近い職員が指導役を担っている。

(C委員) 私の勤める放送局では採用後、1か月程度職種別の研修を受けるが、その後は職場で学ぶOJTが基本となっており、先輩職員が、実務面の指導をし、上司が内容をチェックする形で職員を育てている。仕事上での相談などは、やはり年齢が近い中堅の職員の役割である。

もっとも私の勤める放送局の場合、様々な職種の間がチームを組んで仕事を進めるため、職種が異なる先輩から指導を受けることも多い。

(D委員) 検察庁の事務は間違いが許されないため、職員に高いスキルが要請される。そのため、経験年数等に応じた研修を実施してスキルアップを図る以外に、様々な部署を経験（ジョブローテーション）させて能力伸長を図っている。

2 職員のキャリアアップについて

(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた職場環境の整備について

(D委員) 検察庁においても、ワーク・ライフ・バランスが課題になっており、様々な工夫をしている。例えば、事務処理の効率化のため電子決裁を取り入れてペーパーレス化をしたり、毎週水曜日を定時退庁日として、超過勤務の削減に取り組んでいる。しかし、まだ十分とは言えず、今後も取り組むべき課題である。

(A委員) 当行では女性のアイデアを活かした商品開発を行うための女性だけのチームを作っている。

また、出産や育児が仕事を継続する上での支障とならないように、育児休暇や短時間勤務制度も整備されているほか、職務復帰後は自宅の近隣の店舗での勤務ができるように配慮しているし、復帰後の1か月は研修という形で近隣の店舗で働くこともできる。また、復帰して一定期間パートタイムで働き、その後正社員として復帰できるという制度もあるなど、女性の活躍できる職場を目指した取組を行っている。

(E委員) 大学の教員と事務職員では待遇は異なるが、子育てをしながら働いている職員は多い。ワーク・ライフ・バランスの取組は充実しており、各種制度は公務員なみに整備されており、学内に保育園があるなど大学ならではの特徴もある。

(F委員) 中小企業では、人手不足、後継者不足が深刻であり、人材育成に至る前の人材確保に苦慮している。人材を得るためには、中小企業のイメージアップが必要だと考えて、企業を巡るツアーを組むなどの取組を行っている。キャリアアップについても、その仕事の内容をよく知ってもらうことが重要ではないかと思う。

(G委員) 福祉施設でも中小企業と同様に人材確保に苦慮しているが、その中で、福祉関係の仕事に就こうとする者は、給与よりも休暇など福利厚生面を重視している状況にあり、若い方はワーク・ライフ・バランスを重視し

ているように感じる。

(H委員) 看護師自体の人手不足も深刻であるが、看護師の育成に欠かせない看護教員は、看護師として一定の経験を積んだ上で教員として研修を受けなければならない、また給与面でも特別の保障がされるわけでもないため、人材育成には非常に苦慮している。

(I委員) 会社勤めをしている男性は、自分が休むと仕事に支障がでるのではないかという不安を述べているし、比較的年配の世代の男性は、子どもの病気で父親が休むことにも抵抗があるというのが現状であり、男性の育児参加などについての一般の意識を引き続き高めていく必要があると思う。

(2) 職員のキャリアアップへの意欲を高める方策について

(J委員) 常に自分の仕事に使命感を持って向き合わせる事が、キャリアアップを意識させることに繋がると考えている。使命感を感じさせるには、他人に自分の仕事を語るというのが有効であり、私の勤める新聞社では、インターンシップで学生に指導させたり、中学生の職場体験で話をさせることなどを通じて初心を思い出させ、自分の仕事に対する意識を見つめ直させている。

(K委員) 大学は、まだ男性中心の部分も多く、女性の上司を見ていると苦勞している部分に目が行ってしまい、自分がその立場になりたいかと問われても、すぐに肯定はできない。キャリアアップを意識させるためには、若い職員が理想とするような管理職像を示す必要があるのではないか。

(A委員) 当行では、自分で手を挙げて支店長等になるわけではないが、支店長クラスになると女性は少なく、男性も含めても、責任の重さから支店長まで目指そうという意欲を持っている人は少ないように思う。

(L委員) 管理職の魅力を感じさせることができれば、職員自身もステップアップに向けて努力し、能力を伸ばすことに繋がる。管理職の魅力をいかに伝えるかということが重要だと思う。

- (B委員) 上司の辛い部分を見ていると管理職になると大変だという気持ちしか持てず、モチベーションを維持させられない。モチベーションを維持させるために、給与等へ反映させることも大事かもしれないが、成功体験をどうやって感じさせるかという環境整備も大事であるし、目標にできる上司の存在も重要である。
- (E委員) 裁判所の広報行事に参加した際に、若い係長が説明を担当していたが、自分の仕事を他人に説明することはやりがいを感じるものであると思う。
- (M委員) 消費者相談員という仕事は、日常の経験の一つ一つがキャリアアップに繋がるため、常に新しい事象にアンテナを張っておく必要があり、大変な仕事ではあるが、この仕事が好きだという人は多い。消費者から感謝されることもやりがいであるが、消費者自身の問題をきちんと伝えて認識させることも大切な役割であり、やりがいの一つである。仕事のやりがいは、多様であり、それを感じさせるようにしていくと良いのではないか。
- (N委員) 弁護士会は、事務員が六、七名の組織で、流動性も少ないため、これまで、キャリアアップについてはあまり意識していなかった。しかし、今後は弁護士の数も増えていくことが予想されるし、そもそも弁護士会の一員として誇りを持って仕事をしてもらうためにも、事務員のキャリアアップへの取組について検討をしないといけないと思う。
- (O委員) いつの時代であっても、管理職の責任の重さにためらいを覚えるということは変わりないと思う。しかし、昇進して生活を犠牲にするくらいであれば、昇進を希望しないというようなワークよりライフに重きを置く人が、昔より増えているのではないか。そうすると、男性も女性もライフを充実させるということが重要であり、管理職の超過勤務を減らすことなどが、管理職昇進への意欲に繋がると思う。
- (D委員) 自分がどういった制度の上で評価されているのかということがわからなければ、モチベーションを高めることはできないから、昇給や昇格、

人事評価などの制度を職員にしっかり説明し、意欲、モチベーションを向上させている。検察庁でも女性の検察官や事務官が増えているが、女性の管理職の活躍を知ることによって、若手のモチベーションも向上していると考えている。組織力を維持させるためには、女性の力を活用することが必要不可欠であり、出産や育児が障害とならないような取組を今後も続ける必要がある。

(P委員) 自分が育児などをしている最中は、大変だと感じていたが、振り返ってみると、それほどでもなかったということはある。ライフを充実させながら、管理職へのモチベーションを維持させるということは大変なことであり、組織運営の難しさを改めて感じた。

(Q委員) 管理職昇進への意欲を高めるためには、管理職となることで失うものへの不安感を少なくし、仕事に対する使命感を感じさせてモチベーションを維持させる必要があるなど、大変参考になる意見を聞くことができた。

管理職となることは、本人にとって良いと感じる面も悪いと感じる面もあるが、意欲を持たせるためには、管理職自身が手本となって良いと感じる面を増やしていく必要がある。裁判官も、対象となる職員に対して組織全体の中での立ち位置を意識させるなど、管理職昇進への意欲を醸成させ、キャリアアップへの後押しをしていくことも必要だと感じた。

以 上