

第25回京都地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成23年12月13日午後3時00分から午後5時15分まで

2 場所

京都地方裁判所第1会議室

3 出席者

(委員)

井上利丸，上西勝己，河村貞枝，佐藤隆，杉田洋，西山明己，水谷義則，安田拓人，池上哲朗，恒川由理子，菊池洋一

(事務担当者等)

谷井洋文，谷川佳史，吉田義一，小菅和弘，坂本靖史，大本善久，谷村延之

4 議題

裁判所における新採用職員の育成について

5 議事

(1) 開会

(2) 委員異動報告及び新委員紹介

(3) 委員長選出

(4) 委員長あいさつ

(5) 議事

ア 前回（第24回）の概要説明及び「採用1，2年目の職員に対する意識調査」の結果報告（吉田人事課長）

イ 「現代の職場環境における人間関係の構築」について（佐藤委員）

ウ 「OJTとOFFJTのバランス」について（杉田委員）

エ 意見交換

裁判所における新採用職員の育成について

《発言者；■＝委員長，○＝委員，□＝事務担当者等》

- 裁判所の意識調査の結果によると，対人関係に不安を感じ，コミュニケーション力が採用当時と比べ伸張したという人が多く，今の若い人は，コミュニケーションを取るのが苦手だということがわかる。そこで，私が大事だと思うのは，挨拶である。挨拶をすることで，相手の心に入ることができ，相手に対する思いやりも芽生えてくる。また，職場が明るくなり，風通しも良くなる。

今の若い人は，情報が氾濫していて知識は持っているが，その知識は体で得た知識ではないので，本当の意味での知識として広がっていかず，失敗や挫折を恐れ，踏み込んだことができない人が多いのではないかと思う。

- 裁判所が管理職員と新採用職員との間で行っている交換日誌は，いろいろなことを聞いていいんだよというシステムで，いいシステムだと思った。
- 教育現場で働いていたことがあるが，教員の中には，優秀ではあるが，教員に向いてなくて辞めていく人もいる。そのために採用前後に研修を行っているが，採用時の面接で見極めるのも難しいところがある。

■ 若い人とコミュニケーションを取るために工夫していることはあるか。

- 裁判所の意識調査でも，意見交換会を設定してもらいたいという意見があるように，最近では，コミュニケーションの場をセッティングしなければならなくなってきていると思う。ただ，何か提案するとしても，予算や場所等の問題もあり，難しいところがある。

かつては，インフォーマルなコミュニケーションが非常に密で，問題が生じていなかったが，今は，インフォーマルなコミュニケーションをいかにフォーマルなコミュニケーションに取り入れていくかが課題だと思う。

- 学生が教員を評価するという制度を採っている大学もあるが，裁判所では，研修を実施したときに，講義を受けた新採用職員の反応について，アンケートをとるようなことはしているのか。

□ 裁判所では、研修を実施したら必ず参加者に対してアンケートをとっている。各研修項目について、どこが役に立ったか、今後どう活かしていくか等について、アンケートをとり、その結果を講師等にフィードバックし、その後の研修等に活かしている。

○ 私の旅館では、フロントも少ない人数で、修学旅行生や外国人など様々なお客様に接しているが、新人研修もせず、ぶっつけ本番で接している。採用されて何年経っていても、横にいてはらはらすることも多いが、私が横にいていちいち教えていたのでは成長しない。最近では、失敗も含めて早く経験させてお客様に喜んでいただくのはこういうことだとつかんでもらうことが大事だと考えており、失敗を恐れずにどんどん前に行くように言っている。

また、最近、従業員全員がお茶の稽古を受けているが、経歴を問わず皆が一から教えてもらい、勉強することが、お客様に喜んでもらえることになるのではないかと思ひ、いいことができているのではないかと感じている。

■ OJTとOFFJTのバランスについては、何かご意見はあるか。

○ かつては、とにかく仕事をやって覚えるというスタンスだったが、それでは、自分の位置がどこにあるのかわからなくなる若手職員がいる。仕事ができると思われるので、仕事を与えると一生懸命やり、結果も出し、周りは成長していると思って見ているが、本人は常に100点を取らなければならないと思ひ、やればやるほど能力がないと思ひ、つぶれてしまう者もいる。そういうときに、研修に行くと、自分の位置がどこにあるかわかるようである。逆に、自分の能力をやや過信している者も、研修に行くと、能力が優れているが悩みを抱えた同期の話を知ると、少し謙虚になって戻ってくることもある。これからは、自身の能力や知識を整理させる趣旨でこまめに研修をしていくことが必要だと思ひ。

○ 教育現場も同様で、かつては、現場主義で、現場で学べという意見が多かったが、「不易流行」という言葉があるように、教育現場でも新しいメソッド

ドを学んでいかなければならないということで研修の機会を設けている。

「不易」ということでは、いつの時代においても職場のコミュニケーションが大切なことは自明であり、会社で運動会をやっているという事例の紹介があったが、すばらしいと思った。

リーダーが若手を育てることも大事であるが、中間のリーダーをいかに育てるかも大事だと思う。

- 裁判所の意識調査の結果で、OJTが役に立った、意見交換会をしてほしいという回答が多かったのは、若い人達が、上の人からのノウハウを欲しがっているということではないかと思う。私も先輩からすごい引継書をもって大過なく仕事ができたと経験があったが、スキルを継承していくことが大事だと思う。また、知識について不安を抱えている人も多いようだが、完璧主義で悩んでいる人や仕事の中で苦手ポイントがある人には、声をかけて、苦手意識を解消させてあげて楽しく仕事をさせてあげることも上の人役割だと思う。
- 検察官の研修について、かつてはOJTが中心だったが、それではよくないということで、研修制度ができあがってきた。検察官として採用されると、法務総合研修所で演習等の研修を行った後、一年間、実際の事件に接して先輩の指導を受けて研さんを積む。現在、研修をする立場の人はあまり研修を受けてきていない世代なので、若い人をどのように研修していったらいいか、試行錯誤している。いい制度は残し、新しいことを取り入れていこうとしており、今の制度が今後も続くかどうかわからないが、一応の成果は上がっていると感じている。
- 弁護士は、事務所に入って先輩弁護士の仕事を見て学んでいくOJTがほとんどだったが、昨今、法曹人口が増え、新人弁護士の中には、いきなり独立して弁護士業務を始める人もいる。その場合、教えてくれる先輩弁護士が同じ職場にいないので、弁護士会としても、そういう人にどのようにスキル

やノウハウを伝えていくか、問題意識を持っている。そのために、弁護士会において研修等のOFFJTを充実させることやアドバイスができる人を作るチューター制度のような制度を作ることも考えられる。また、弁護士会の委員会に入ったり、弁護団に入ることも、先輩弁護士から意見を聞くことができているのではないかと若い弁護士に勧めている。裁判所や検察庁とは違い、組織だった対応が難しいところがあるが、最初に指導を受ける人の仕事のやり方や考え方には大変影響を受けるので、いかにそういう人を確保していくかが課題になってくる。

オ 次回のテーマ等

次回は、平成24年5月30日午後3時から、「DV（ドメスティックバイオレンス）事件の運用」をテーマとして意見交換することとしたい。

以 上