

(別紙第1)

- 1 裁判所外の企業等に職員が出向いて体験する方法の研修について、企業等に行きたくて気付く素養のある職員を選ぶことが必要であるとの御意見について

(対応の状況)

これまでも問題意識を持って臨むよう意識付けを行っているところですが、貴重な御意見をいただきましたので、今後は、裁判所以外の施設や企業における見学や実習、訪問先の方との意見交換等を通して、裁判所の組織の特色を認知し、今後の裁判所の課題について実感し、視野や行動を拡大するという研修の目的をより明確に伝えて参加させたいと考えております。

- 2 研修の一貫性という観点から、1つのテーマを毎年継続して実施し、研修効果を検証した上で次の3年、5年でのカリキュラムを決めることが必要であるとの御意見について

(対応の状況)

平成26年度の研修実施計画の策定に当たっては、計画が単年度で途切れることがないように継続的に実施すべきものとそうでないものをより明確に意識した上で企画しました。テーマに基づいて継続して実施している研修としては、障害者及び高齢者に対する接遇研修などがあります。

なお、組織全体への研修効果を考えた研修の実施という点については、研修を終えた職員にアンケート等を提出させたり、研修結果を職場に報告、還元するようにさせるとともに、職場の管理職員から状況を聴取するなどして組織の中での研修効果を把握するよう努めているところですが、引き続き、様々な情報を集約しながら研修効果の検証を行っていきたいと考えております。

- 3 研修の参加者について、積極的な職員や希望者だけを参加させては研修の効果

が期待できないのではないかとの御意見について

(対応の状況)

基本的には、研修の目的から参加者を選定していますが、意欲を引き出す応募型としているものもあります。平成26年度の研修については、各研修の目的に応じて優先すべき対象者を意識し、職場とも調整して参加者を選定することをより明確にした研修計画を立案しました。