

仙台地方裁判所委員会(第43回)議事概要

1 開催

令和5年11月7日(火)午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

仙台地方裁判所第1会議室

3 議題

アフターコロナの職場におけるコミュニケーションについて

4 出席者

(1) 委員

岩崎謙二、大森裕昭、小川直人、佐々木宗啓、佐藤憲康、佐藤康仁、三瓶淳、
柴田恵美、高浦康有、古田耕一、間野明、圓尾佳則
(五十音順、敬称略)

(2) 庶務担当者

高橋事務局長、松田事務局次長

(総務課)

萩生総務課長、有我課長補佐、高橋総務課課長補佐、長島総務課庶務係長兼
広報係長

(人事課)

松澤人事課長

5 議事

(1) 開会

(2) 前回の委員会テーマ(「裁判員対象年齢引下げを迎えての裁判員裁判の運用 及び広報について」)に関する取組の報告(長島総務課庶務係長兼広報係長)

SNSの活用、教育機関との連携、広報活動の内容等につき、頂戴した意見を踏
まえての活動状況(上級庁との調整、新たなパイプの活用、広報活動の内容改
善等)を報告した。

(3) 議題に関する説明内容及び意見交換の要旨は別紙のとおり

6 次回期日等

(1) 次回期日 令和6年5月23日(木)午後1時30分

(2) テーマ 未定(追って調整する。)

(別紙)

説明内容及び意見交換の要旨

第1 アフターコロナの職場におけるコミュニケーションについての取組の説明

職員から以下の点を説明した。

- 1 コミュニケーションツールの利用状況の変遷について(高橋総務課課長補佐)
裁判所におけるコミュニケーションツールの利用状況の変遷をシチュエーションごとに説明した。
- 2 裁判所におけるコミュニケーションの態様や意識の変化(松澤人事課長)
裁判官を含む職員を対象として行ったアンケート結果を踏まえ、裁判所におけるコミュニケーションの態様や意識の変化などを紹介した。

第2 意見交換の要旨

(◎委員長、○委員、□説明者)

1 説明者への質問

- : 民事訴訟手続のオンラインツールの利用状況について御説明いただいたが、民事訴訟手続以外の分野ではどのようなコミュニケーションの変化があったか。
- : アンケート回答では、刑事部の一般職員からは、大きな変化は感じていないとの回答があった。
- ◎: 民事は早くから IT 機器を使った手続ができるように、ウェブ口頭弁論に向けた立法も含め、段階を踏んで準備が進んできた。他方、刑事は民事・家事に比べると立法が進んでいない部分もあるため、「実際に使った上でどうか」という段階にない。そのため、今回、訴訟手続については民事を取り上げたという次第である。ただし、デジタル化の検討に向けては、弁護士会含め関係機関との意見交換の場に裁判所も参加するなど、多種多様な形で裁判所も関与している。
- : 本会議は、リモートによる参加は可能か。是非検討いただきたい。
- : 手続上は可能である。御意見として賜り、今後に活かしていきたい。
- ◎: 手続を踏まなければならない点もあるため、希望があれば直ちにできるというわけではないという点は御理解いただきたい。

2 所属母体におけるコミュニケーションツールの利用状況の変遷等

- : 大学関係者として、良い方向の変化を報告する。オンラインツールを障害のある学生への合理的配慮のために活用している。障害のある学生というと、これまでは慢性的な疾患等、治癒の見込みのない方というイメージがあったが、オンラ

インが定着したことで、一時的な入院等にも、病室からのオンライン参加等、スムーズに現場対応できるようになった。「障害のある学生」の定義が学内的に広くなるようになったのはいい傾向だと思う。

また、学内職員に事情がある場合、リモートで仕事ができるようになった。自分も海外から、ゼミをオンラインで実施したことがある、セキュリティ規制のため自分のアカウントは利用できなかったが、現地の回線を借りて仙台の学生相手に授業をすることができた。教育の機会が広がり、学生の学び継続のためにも良いと思っている。

○: 会議という枠の中でも、特に説明会、研修型へのウェブ会議導入が進んでいる。移動時間短縮や参加のしやすさの観点からメリットが大きく、今も継続している。商談もオンラインで気軽にお願ひできている。他方、ウェブだとディスカッションがやれないことはないが成立しづらい、会議テーマ以外での雑談等のコミュニケーションが取れない等の課題がある。東北6県の会議では、青森や秋田は参加が大変なのでウェブの方がいいと言う一方、岩手などは会議後雑談したいので参集での参加を希望するなど、ハイブリット型も含めた様々な会合を徐々に展開しつつある状況である。

○: 教員・教職員間、学外関係者とのコミュニケーションは裁判所と大きく変わらず、非対面コミュニケーションが拡大してきている。他方、学内では、対面によるコミュニケーションをメインとする状況に戻ってきている。若い世代はオンラインを望むが上の世代はそうでもない印象である。学外関係者とはオンラインでの交流が多い。

コミュニケーションツールの変化によるメリットは、情報共有、時間節約等である。学生と教員との間のコミュニケーションについては、コロナ禍でウェブ会議を利用するようになったところ、コロナ後も拡大してきている。学生とのやり取りに関し、教員へのコミュニケーションを友達とのメール感覚ですることは、我々からすると違和感があり、あまり良くないとの印象がある。

○: 若手職員が、「テレワークと労使関係」というテーマで全国的なアンケートを網羅的に収集、考察したので報告する。テレワークについての代表的な意見としては、通勤がなくなることがメリットである反面、上司、同僚とのコミュニケーションが不足するといったものが挙げられる。また、労使関係に及ぼす影響として、労働時間管理の新たな方法が必要になる、通信費・光熱費等の費用が増加する、人事評価方法に関して新たな検討が必要になるとの影響が考えられる。国の政策としても様々なことを行っているが、他方、現場感覚として、テレワーク関係の

労使関係問題として顕在化しているものはないという印象である。

- :外部との勉強会は、今はほとんどハイブリット型で実施しており、特に興味があれば現地に行くということが多い。社内的には、定期的に行っている会議を、オンラインから徐々に対面に戻しつつある。懇親会が少なくなったということもあり、顔を突き合わせ、普段思っていることを伝える機会を持つとの趣旨である。

取材につき、インタビューのため、これまでは遠いとしても現地に行っていたが、今はオンラインで実施することも可能になった。対面よりオンラインの方が効率的との考えがある反面、対面で、いろいろな方向に話題が逸れながら問題意識が広がるところもあるので、この点は若い世代との考え方の違いが大きい部分なのかなと考えている。

今後口頭弁論がオンラインでできるようになることに関し、直接顔を合わせることで印象が変わってくる場合もあると思っているが、裁判所や弁護士の立場から、どのように考えているかお伺いしたい。

- :ウェブ会議だけでなく、争点整理表を共有しながらその場で内容に修正を加えたり、映像を見ながら話したりなど、今までやりたくてもできなかったことができるようになったのは確かである。

他方、対面で話して雰囲気を感じ取りながら迫るということには得手不得手もある。コロナ禍の全部ウェブでという状態から、オンラインではなく会いたいという当事者も出てきた。世代によっても感覚が違うところであり、年配の代理人は対面を望む傾向が強く、若手はオンラインを望む傾向が強い。

御指摘のウェブ口頭弁論を含め、これから更にウェブでできる手続が広がる。そうなったらどうなるか、完全には予想できていない。

- ◎:以前現場で裁判を担当していた視点からすると、当時は法規制や技術の問題から、実際に来てもらわなければ始まらないという面があった。この壁を技術によって取り払うことができたというのがデジタル化の光の面である。

他方、表情や仕草を見ながら言葉を選び、伝える範囲を検討するような場面では、慣れもあるのかもしれないが、顔を見たい側は対面を望み、内面を読まれたくない側は非対面を望むといった影の面が生じることもあり得る。

- :コロナにより、多くの企業がオンラインツールを使いながら事業展開するようになった。いろいろなケースを見ると、生産性を高めるにはオンラインが有効だが、ネットワークを作るためには対面を希望されることが圧倒的に多い。社長が一同に集まるような場でバイヤーとサプライヤーを引き合わせたり、対面の場で実際にその場所に置いてあるものから話題を広げたりといったことは、オンラインには

ない要素である。

また、経営相談にくる中小零細企業は、オンラインツールを使いこなすことを求めるというよりは対面を望んでいることが多い印象である。せつかく普及してきているので、生産性を高める場面で活用しながら、組織の特徴に合わせた使い方を進め、組織の文化になっていけば良いのではないか。

- :組織内部はデジタル化が進んできており、チャットも便利だと思う一方、電子データを送るのに便利なことは間違いないが、同じフロアの隣同士がチャットでやり取りすることに疑問を感じることもある。

ウェブ会議については、時間、旅費の関係で参集が難しいと言っていた自治体も、オンラインにより参加できるようになってきている。普及当初とは異なり、現在は大体の自治体がオンラインツールを利用できる状況にある。他方、ディスカッションや、重要なことの情報交換はオンラインではなかなか難しいという部分もあると考えているので、そういった部分だけは実際に集まる会議を開催することもある。

電子提出については、市民の利便性という意味で有益である。営業時間内に窓口に来られない方、遠方の方が電子申請できると助かるだろうと思うので、今後進んでいくのではないかと考えている。

- :オンラインについては、遠方でも取材や生放送への出演に応じてもらえるという面でメリットがある。他方、コロナ禍では、対面を避けて原稿を提出していた結果提出に際してのコミュニケーションが少なかったり、研修が少なかったりしたため、コロナ後に入社した人の方が研修等が恵まれていると感じられる場面もあり、ケアしていかなければならないと考えている。
- :業務上、対面は外せない部分もあるため、そうではない研修であったり、格別デメリットがないところで活用していければと考えている。
- :訴訟手続にウェブ会議が導入される中で、例えば障害のある学生等が、病室等において、代理人任せではなく当事者自身で手続に参加できるというようなプロセスは今後開かれていくのか。
- :現在も代理人の事務所に当事者が行ってウェブ会議に参加するといったことは実施している。他方、代理人に委任していない当事者本人による訴訟の場合にもそういったことができるのか、やるのかということは裁判所でも議論しているところである。
- :自宅から物理的に出席できないような当事者が、オンライン参加できるような機材も持っていないようなときに、ハードを準備してあげるなどして機会保障をする

ことで、将来性が開かれていくのではないかと考えている。

- ◎: 当事者にとってのハードルが下がることは望ましいことである。いわゆるIT弱者が機材を持ってないという問題をどうするか、誰でもどこでも参加できるようになった場合に非弁活動をどう防ぐのか等、調整するのが難しい問題もある。ハードルが下がっていくのはこれからであろう。

3 ツールの使い分け

- ◎: メールやチャットは便利である一方、メール送信した上で電話までするのは効率的なのか、情報過多になることへの対策をどうすれば良いのか等、どういう使いこなしがいいのか悩ましい面もある。ツールの使い分けの基準等について、お知恵を拝借したい。内容の複雑さ、指示の内容が教育的なものかどうか、連絡対象との距離的な問題、連絡対象の人数、連絡手法等、多様な視点があるかと思われる。
- : 学生と接している側の視点としては、メンタル的な課題がある学生とは、目を見て同じ空間で空気を共有できることが大事だと考えている。学生指導の場面では、対面の重要性については、文科省からの指示もある。学生本人に、対面とオンラインの選択肢両方があることが重要である。
- : 個人的には、メールやチャットだと何を言っているか要領を得ないことがあると思っている。また、メールは文字で要点だけを伝えることから、冷たく捉えられるなど、相手に意図しない形で捉えられることもあり得るため、あえて口頭で伝えることもある。
- : チャットとメールが入り乱れることで情報量が増え、処理の優先順位を考えるだけで疲れてしまうという面がある。メールタイトルで内容を要約したり、転送元の趣旨を簡潔に書いていただけるとありがたい。
- : 情報過多になると、利便性との兼ね合いで、セキュリティ対策も重要になる。
- : スケジュール共有アプリは、公開範囲を設定できたり休暇を確認できたりすることで便利であると感じている。メールやチャットの多さへの対策として、組織共用の掲示板の利用が考えられるが、全てを確認するのが困難なほど大量の情報が掲載されてしまうリスクもある。

メールやチャット等の中では言葉が足りないような場面もあり、結局誤解のないように伝える手段として電話や対面会話に落ち着くことも多いため、オンラインツールは便利である一方使い方が難しい。
- : 大学では、情報を端末ベースにしてプリントアウトしないようにすることで紙資料の削減につなげている。裁判所でも膨大な量の紙が使用されていると思うので、

ツールの活用は資料削減の観点からも有効ではないか。

- : 裁判所でも、数年後には電子での申立てが可能になってくる予定である。電子申請についての困りごとや実情について伺いたい。
- : 電子申請については、無記名でも必要事項をフォーマットに入力すれば簡単に申請できるシステムを活用している。必要なデータが入力されていなければ申請できないアンケートフォームに近い形であり、職員で項目も設定することができる。

また、予めユーザー登録してからでないと利用できないが、相談内容や人数が把握できる、メールでの相談に近いシステムもある。24時間365日受け付けることが可能であるため、平日に相談の電話ができない人から評判が良い。

4 懇親の機会

- ◎: 対面での懇親の機会につき、それはなくなった文化であると考える側と再開しようとする側がいる。知の継承や失敗体験の共有のため、正式ではない場で物事を伝えるための工夫としてどのようなものが考えられるか伺いたい。
- : これまで懇親の場が果たしていた機能を他の機能で補えないのか、子育て等によりそういった場に参加することに負担を感じている層がいることは事実であるということも踏まえて是非意見を伺いたい。
- : コロナにより社内コミュニケーションが減ったこともあり、ここ1年で、社内風土改革をしなければとの機運が高まり、各種イベントを社内で行っている。

最初に始めたのが、仕事が終わった後に1時間だけ、例えば「この星座の人」など受け入れてもらいやすい枠組みで集まってもらい、軽食を提供して交流する機会を設けるというもの。12星座を終えて、セクションを超えた集まりができ、互いの新たな面が見られたとの認識を持てた職員も少なくなかった。

今年には、従業員の家族を招待して社内見学してもらったイベントも行なった。社員の家族同士が面識を持つことができたなど、運営は大変だったが来た人には好評であった。

また、若い人達に経験を積ませるため、社内でも保管している過去の作品を、当時のディレクターやプロデューサーを招いて月1回程度の頻度でランチタイムを利用して社内上映会を実施している。

この他にも、費用がかさまないように職場内でとにかく対面でのコミュニケーションの場を持つ仕掛けを作っている状況である。

- : こういった企画は、トップダウンでの企画なのか、それとも企画ができるような仕掛けが構築されているのか伺いたい。

- : 現在はトップダウンであるが、下から企画が上がってくるようになると組織として安心だと考えている。
- : アルコールが入るとハラスメントにつながるリスクが高まるので、ランチにしたり、アルコールなしのレクリエーションの機会を持つなどの工夫をしている。
- : トップダウン方式で、組織横断的に、各課から一人ずつ選抜してプロジェクトチームを作成の上、ワールドカフェをやるのでどのように実施したらいいか考えるように指示した経験がある。きっかけはトップダウンだが、他部署との横のつながりができて良かった、勤務時間内なので育児への負担もなかった等の意見があった。
- ◎: 裁判所内のコミュニケーションにおいても、いただいた意見を大いに参考に、工夫を重ねていきたいと思う。