

富山地方裁判所委員会（第22回）

富山家庭裁判所委員会（第23回）

合同開催議事概要

1 開催日時

平成26年6月27日（金）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【地裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

阿多麻子，落合義和，黒岩巳敏（家裁委員会委員を兼務），坂本義夫，田中努，西尾憲子，長谷川道隆

【家裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

井上一朗，小竹清正，黒岩巳敏（地裁委員会委員を兼務），中木幹夫，中島眞由美，源孝治

【事務担当者等】

長谷川地裁事務局長，横井家裁事務局長，加藤民事首席書記官，青木刑事首席書記官，吉村首席家裁調査官，林家裁首席書記官，浅野地裁事務局次長，杉山家裁事務局次長，谷口地裁総務課長，笠松家裁総務課長，茂住地裁庶務係長

4 進行次第

- (1) 新委員の紹介
- (2) 委員長の互選
- (3) 委員長挨拶
- (4) 委員長代理の指名
- (5) 議事「裁判所における若手職員の人材育成について」

ア 概要説明（谷口地裁総務課長）

イ 意見交換

別紙のとおり

5 次回の開催日時及びテーマ

次回の富山地方裁判所委員会及び富山家庭裁判所委員会は合同で開催し、開催日時は平成26年12月4日（木）午後2時とする。

テーマは、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組について」とする。

(別紙)

意見交換

(○委員，●裁判所)

- 意見交換に当たり、所属されている各組織の若手職員に対する研修制度や育成の取組等について御紹介いただきたい。
- 検察庁では、採用直後、高検単位で、必要な基礎知識や技能の習得などを目的とした研修を実施している。検察事務官は、事務部門以外に、検察官とペアを組んで捜査・公判に当たる立会事務官というポジションや、検務事務とあって、令状の執行、刑の執行、罰金の徴収、記録の保管などの検察事務に関する業務を行うポジションがあることから、なるべく若いうちにいろいろなポジションを経験させながら検察庁全体の事務を理解してもらっている。業務が細分化されているので、仕事の全体の流れを意識させながら指導を行っている。
- 県では、採用後、各所属に配属される前に、職員研修所において2週間の研修を、条件付採用期間（6か月間）満了後に3日間程度の研修をそれぞれ実施している。その後、3年目研修を二、三日程度、倫理観を養ったり、マナーを身に付けることを目的として行っている。また、OJTとしては、条件付採用期間中において、月に1回、レポートを提出させている。
- 警察では、警察官に採用されるとまず警察学校に配属され、一定の期間研修を受ける。初任科教養の期間は、大卒で約半年間、高卒で1年間である。卒業後は原則交番に配属されることになるので、研修では、現場の実務に必要な能力について指導、育成を行うほか、警察官として必要な体力を養うための授業や運転技能の向上を目的とした授業も用意されている。また、教養期間中には、実務修習が行われ、交番において現場を体験してもらっている。警察学校卒業後は、交番において数か月勤務後、再び警察学校に入校し、研修を経て現場に戻る。警察においては、大量退職、大量採用の時期にあつて若手警察官が増えており、早期戦力化を図るために、いろいろなプログラムを用意している。

- 地方自治体では、人材育成に当たり、新しいまちづくりへの意欲と能力を持ち、市民から信頼される職員になることを目標に取り組んでいる。新人教育は、先輩職員であるジョブトレーナーが中心に指導を行うとともに、ジョブトレーナーの指導状況を確認するシステムが構築されている。私どもの職場は専門職が多いので、専門職を志した動機に軸足を置いて、仕事へのモチベーションが上がるような働きかけを常に心掛けている。そのためには、上司が強い使命感を持って市民に丁寧に対応し、その姿を部下職員に見せることによって、自分たちの職務と責任を自覚させることが大切であると感じている。
- 日本人と外国人が一緒に仕事をしている職場であることから、それぞれの国の文化や価値観の違いに気を配りながら、意思疎通を十分に図るよう心掛けている。
- 私が所属する銀行では、新人研修においてビジネスマナー等の基本を習得させ、その後、2年間かけて社内のスクーリングという定期的な研修の中で、毎回テーマを設けて教育を行っている。OJTとしては、配属されている支店において、3年目以上の職員が指導を行っている。そのほか、主に銀行内の事務手続の習得に関して、その達成度を自己評価してもらい、更に上司が評価した上で人事に提出するといったことを5年目まで行っている。
- 大学では、学生に対して単に職業紹介を行うのではなく、将来の自分の目標の設定について限界付けをさせないように心掛けている。
- 裁判所は限られた人材の中で、若手職員の人材育成を効果的に実行するため、研修制度を充実させるべきではないか。
- 裁判所では、個々の職員的能力伸張や意識啓発のためだけでなく、裁判所の組織全体の活性化につながるよう、OffJITとOJTとを相互に関連させた効果的な研修制度を用意している。

OffJITとしては、採用後の経過年数に応じて数種類の研修が用意されており、自庁又は高等裁判所（名古屋市）において、知識付与を目的とした講義等を受けることになる。また、OJTとしては、各職場において、職場の上司が部下

に対し、仕事を通じて、職務に必要な能力（知識、技能及び態度）を身につけさせるよう指導、育成している。

人材育成の中心は職場にあるといえ、OJTの重要性が高まってきている。職員的能力開発を行うため、職場の実態に合わせて若手職員一人一人の状況を把握しながら、指導及び育成を行うように心掛けている。

- 部下は上司の後ろ姿を見て育つと言われるが、新人教育を行う上では、職場に魅力的な上司がいるかどうかがとても影響する。

裁判所は、新採用職員の指導育成に当たる中堅職員の育成についても積極的に取り組むべきではないか。

- 新採用職員を指導する上司は、若手職員から尊敬されるよう自ら生き生きと仕事をし、若手職員の見本にならなければいけない。この人と一緒に働きたいと思わせるような魅力的なリーダーを育てることは、活力ある組織作りにもつながるので、今後は指導する側の職員の育成についても今まで以上に意欲的に取り組んでいきたいと考えている。

- 私たちの職場では、年2回、全職員を対象とした窓口対応チェックリストによる点検を実施しており、窓口対応の充実化につなげている。点検結果を振り返ると、今でもはっと気付かされることがある。

裁判所では、マナー等に関する計画シートは新採用職員だけが付けているということだが、例えば、紹介したような窓口対応チェックシートによる点検を、全職員を対象として行うことが必要ではないか。

- 裁判所では、全職員を対象としたチェックリストによる自己点検は実施していないが、職員意識や接遇の向上を図る上で有効なツールであると思われる。

- 近年、国民の信頼を大きく損なうような公務員による不祥事が後を絶たない。こうした中、裁判所職員には高い倫理観が強く求められる。裁判所は、職員の倫理意識の向上を図るため、倫理に係る研修等の充実努めてほしい。

- 新採用職員に対しては、採用後、先ほど説明したフレッシュセミナーや新採用

職員研修を通じて、公務員としての倫理観や倫理意識の涵養を図っている。また、職員の綱紀粛正の保持及び服務規律の確保のため、例えば、年末年始の飲酒の機会が増える時期の飲酒運転の防止や情報流出防止等について、全職員に周知や指導を行っている。

- 裁判所は、司法に課せられた様々な課題に対応するため、職員の意識や能力を高めるなどして、組織の活性化を図るべきではないか。
- 近年、社会経済情勢の変化や権利意識の高まり、価値観の多様化に伴い、裁判所に持ち込まれる紛争は、複雑困難なものが増え、また、専門的知見を要するものも増加している。このような状況の下、国民の司法への期待に的確に応えていくためには、裁判官だけでなく、裁判体を支える裁判所書記官、裁判所事務官等がチームとなって問題の解決に当たることが必要である。

裁判所の直面する課題が困難なものとなっている以上、マニュアルやシステムに依存して事務を処理しては、個別の事案に妥当な解決をもたらすことは到底できない。マニュアル思考から脱却し、自らの頭で考える職員を組織として育成していきたいと考えている。

- 私は、弁護士として裁判所書記官と接する機会が多いが、書記官は、広い視野を持ち、自らの頭で考えて職務を遂行していると思う。裁判手続に関して書記官に相談をすると、それが複雑困難な事案であっても、書記官は自分の頭で考え丁寧に説明をしてくれる。そういったやり取りを経て、より良い解決策を導き出すことができたこともある。今後も、裁判所の職員は裁判所の利用者と誠実に向き合い、その信頼に応えてもらいたい。
- 今後も一層努力していきたいと考えている。