

和歌山地方裁判所委員会議事概要

第1 開催日時

平成26年11月19日（水）午後1時30分から午後4時00分まで

第2 開催場所

和歌山地方裁判所大会議室

第3 出席者

（委員）

大塚修二，岡 俊介，岡本賢司，佐村浩之（委員長），山東美代，富山信彦，長阪 守，西 直哉，西倉 匡，橋本眞一

（五十音順，敬称略）

（事務担当者又は庶務）

田中民事首席書記官，吉田刑事首席書記官，植村主任書記官，安村事務局長，遠藤事務局次長，安原地裁総務課長，大本家裁総務課長，藪本地裁総務課課長補佐，四元家裁総務課課長補佐，塩飽事務官

第4 議事

1 開会

2 新任委員紹介

3 委員長選任

委員の互選により，佐村委員が委員長に選任された。

4 前回の議事概要等

説明者（家裁総務課長）が，前回委員会テーマ「裁判所の新庁舎について」に関して，前回の委員会後，庁舎に案内板を増設置したことなどを報告した。

5 テーマ「裁判所における人材育成について」

□ 安原地裁総務課長から「裁判所における新採用職員に対する研修等」について，藪本地裁総務課課長補佐から「新採用職員に対する育成・指導等」について，植村主任書記官から「職場における新採用職員に関する取組」につ

いて、それぞれ説明を行った。

□ 意見交換

【発言者／◎：委員長，○：1号委員（学識経験者），●：2号委員（弁護士），△：3号委員（検察官），□：4号委員（裁判官），■：事務担当者又は庶務】

- 私共は、ホテルビジネスですので、人材育成が常に課題となっています。また、ビジネスホテルにおいては、お客様にお待ちいただかないよう簡略化した運営を心掛けていますが、具体的には、ホテルのチェックインの際は、自動精算機で精算いただくシステムを採用しており、これによって、人材育成のプログラムが簡略化でき、セキュリティの問題も解消できるというメリットがあります。

スタッフについては、一つのホテルで15名程度となっており、社員が二、三名と、残りはアルバイトになります。アルバイトについては、人の入れ替わりが激しく、教育が悩ましいところですが、教育マニュアルを、いつ、誰が、どういう形で伝えるかについて、現在構築している段階です。

なお、裁判所の人材育成のような時期を決めたプログラムはできないので、常にスタッフの入れ替わりがある中で、どのような形でプログラムするかが大きな課題ではありますが、現在、ウェブを通じて本社と各事業所を繋いだ研修プログラムなどを作り込んでいるところです。

- 私共の組織については、事務員30人位の所帯で、新採用者がいない年もありますので、あまり人材育成について体系だったことはなく、業務の中で報告を受けて指示をすることがメインになってきます。

ところで、和歌山地家裁には、毎年何人位の新採用者が配置されているのでしょうか。それから、全国的な傾向でもありますが、中小企業では、仕事が合わないということで、新採用者が早くて3年くらいで辞めてしまうことが悩みですが、同じようなことが裁判所においてもあるのでしょうか。また、

それに対する何らかの対策を講じられているのでしょうか。

■ 新採用者については、平成24年度及び25年度は各3人、26年度は現時点で7人が配置されています。また、中途退職については、統計によるものではなく、あくまで私自身の経験に基づく話になりますが、私は平成元年の採用ですが、採用されてからこれまでの間に中途退職した職員は、私の周りでは一人だけでした。これについては、管理職員において、新採用者や経験の浅い職員とのコミュニケーションを大事にすることで、職場への定着という効果が出ているのではないかと思うところです。

○ 和歌山県では、職員が自分の仕事を自覚し、意欲を持って取り組めるように、職員研修の基本方針を定めて、研修を行っているところです。また、県では、人材育成の視点として四つを掲げています。一つ目は、公僕として高い倫理観を持ちながら、職務を着実に遂行すること。二つ目は、業務の改善に積極的に取り組むこと。三つ目は、時代の流れに的確に対応する創造性豊かな職員であること。四つ目は、行政運営の基本理念を理解して、明確な目的を持って効果的・効率的に職務を行うことです。

職員に対しては、高い倫理観と使命感、県民の視点に立った姿勢、チャレンジ精神、コスト意識を持って職務に取り組める人材を育成するというところで、研修を行っています。研修体系については、自己研修、職場研修、研修所研修、派遣研修、部局研修というものがあります。

県では、研修所研修の枠組みの中に、新規採用職員研修があり、具体的には、事前研修、前期研修、中期研修、後期研修という4回の研修を実施しています。事前研修は4月1日の採用当日に実施し、内容は職員研修制度やマナーなどとなります。前期研修は4月に実施し、内容は知事の講話や公務員倫理というものになります。中期研修は9月に実施し、内容は先輩職員との交流や会計事務、それ以外には、高齢化社会の問題もあることから、高齢者疑似体験を行っています。また、中期研修の中で社会福祉施設体験研修とし

て、社会福祉施設に二日間行って、介護等の体験を行っています。後期研修では、前述の社会福祉施設体験研修を踏まえた討議や発表など行っています。

県においては、裁判所と同様にOJTを行っており、新採用者については、直接指導する者を決めています。そして、電話対応やマナー対応などの項目が記載されたペーパーに到達目標を設けて、毎月、指導者が5段階評価でどこまで出来たのか付けています。その後の1月には、新採用者から感想やこれからどうしていきたいのかを書いたレポートを提出させた後、所属長との面談等を実施することになっています。

○ 県では、年次ごとや職制に合わせて研修が行われているようですが、裁判所でも裁判所書記官に任官するときなどに様々な研修が行われているのでしょうか。

■ 最初は、新採用者は裁判所事務官として入るのですが、その後、裁判所書記官になる者もいれば、引き続き裁判所事務官として司法行政事務部門や裁判部において役割を果たす者もいます。また、裁判所書記官については、一定のスパンで順々にレベルを上げて研修を行っており、裁判所事務官についても、専門的知識を付与するための研修を行い、レベルアップを図っています。

○ 新聞社の場合は、昔は全く研修というものはありませんでしたが、3年ほど前から記者教育実行委員会という研修専門の部署を立ち上げて、まずは基本的なことを教えるということになりました。

まず、採用後3か月間は、東京でジャーナリストとはというところから教育を行います。その後は全国に配属されますが、10月の本採用前には登用前研修や、1年目、2年目、10年目研修というような年度ごとの研修があります。また、専門分野研修も年に何回も行っています。

私の場合、同期の職員は34人いましたが、現在在籍しているのは18人となっています。また、新採用者については、辞める前に心が病んで休む人

もいることから、最近では先輩職員に対し、後輩職員の心が折れないようにどう接するのかというような研修も行っています。

- 弁護士の研修では、弁護士登録後に倫理研修という新人研修があります。また、実務研修としては、弁護士会の委員会や外部講師から話を聞くということが行われています。それ以外については、新人弁護士は、事務所の先輩弁護士に付いて仕事を覚えていくというのがこれまでのスタイルです。しかし、最近では弁護士登録して直ぐに独立する人もいるので、その場合には、弁護士会ではチューター制度を採用しており、OJTを実施しているところ

です。
裁判所においては、研修方法について、採用される者が「ゆとり世代」であるということ意識して、従前の研修方法と変わってきているところはあるのでしょうか。

- 「ゆとり世代」を意識するというよりも、裁判所職員として全体的なレベルを上げていく必要があるというところから、研修体系が細かくなり、研修内容も密になってきていると思います。また、それによって結果的には「ゆとり世代」と言われる人たちにも十分対応できているというところ
- 和歌山弁護士会では、先ほど話があったとおり、チューター制度を採用しており、私もチューターをやっていますが、事務所が離れていて、十分な指導まではできないことがあります。

弁護士事務所の事務員については、弁護士会の事務員研修に参加してもらったりしています。また、先輩職員から経験の浅い事務員に対し、電話対応や法務局での事務などについて教えたりしています。

- 大学においては、人材育成とは違いますが、大学の卒業率が年々下がっている傾向にあり、退学する人がじわじわと増えているという問題があります。また、それと同時に、これまで教育のサービスを受ける側から社会にサービスを提供する側へのシフトチェンジが十分にできないまま、引きこもりなど

の学生がじわじわと増えているのではないかと感じています。

これについては、ニートであるとか、引きこもりなど社会問題化しているところもあると思いますが、その中で、職業的な使命感や当初からモチベーションを持って学んでいく人とは別に、そもそも何のために仕事をするのか、お金をもらうことはどういうことなのかというような根本的な部分で、社会とマッチングできていない学生が問題で、そのような学生をどのようにするのが大きなテーマになっていると思っています。

裁判所における人材育成においても、やる気がある人と、やる気や使命感がどうなのだろうという人とを分けて考えていく必要があるのではないかと感じています。

△ これまで研修所などで司法修習生や若手の検事の研修を担当してきましたが、こちらが意図しないことを学び、意図したことはなかなか身に付いてくれないというところがあります。

色んなスキルや人間として学ぶべきことがあります。育成というよりも、技術的な問題なのか、法律知識なのか、最後は一人の人間として自分で学んでいくしかないものなのかを考えながら、接し方を考えていかなければいけないと感じているところです。

◎ 最近の新人の傾向などについて、何か感想をお持ちの方はおられますか。

○ 先ほど辞める職員が多いという話をしましたが、私共では、これまでは新人の席の横にいる職員が指導していましたが、最近になって、新人の面倒を見る人をはっきりと決めて、その担当者が相談に乗るので、気が付いたことや悩むことなどがあれば、担当者が聞くということを決めました。

最近では、心の病に罹る職員も増えてきているのは事実であり、何らかの手助けが必要になってきていると思っており、職場として対応せざるを得ない状況です。また、現実にはそのような問題が起こると職場としては戦力ダウンとなるので、何らかの手立てをしないとイケないというのが現状です。

そこで、裁判所における心の病に関する情報について、よろしければ教えていただけませんか。

- 裁判所においてもメンタルヘルス不全により病気休暇を取る職員も出てきているところです。裁判所では、メンタルヘルス不全について、早期に兆候を発見するための懇談会を実施したり、管理職員に対する研修の中で、早期発見や予防を含めた知識付与を行ったりしています。また、他の職員に対する研修等の中でも、日常生活で注意しないといけないことや、医療機関にかかることを躊躇しないように指導しており、管理職員や新採用職員などを含め、一般職員に対するメンタルヘルス不全対策を講じているところです。
- 新採用者に対する研修体系が確立したのは平成10年頃になりますが、メンタル面が弱いということも踏まえ、管理職員と日誌の交換などを行いながらケアしていくという形で、今の研修体系が確立されてきました。また、新採用者に対する配布資料には、心の健康などについても記載しており、この点にも注意を促しているところです。
- 弁護士会では、少し前にセクハラ相談の部署を設置しましたが、裁判所においてもセクハラ相談の部署はあるのでしょうか。
- セクハラ相談については、専門の部署はありませんが、各庁にセクハラ相談員として、男性相談員2人、女性相談員1人が置かれており、相談に対応できるようになっています。また、職員に対しては、セクハラが行われた場合にどこに連絡すればよいのか周知を行っています。
- 職員の人事評価について、他の組織と同じように、上司が評価して、それを人事が検証するということになるかと思いますが、裁判所において、評価として重要になるところなど、特徴的なところはあるのでしょうか。
- 一般職員の人事評価については、絶対評価を採っています。つまり、相対的にこの人は上位、この人は下位というような評価ではなく、一定期間の中で、被評価者の業績を踏まえた評価を行っています。また、一人の管理職員

だけが評価するのではなく、更に上位の評価者によるフィルターをかけて、評価がより適切になるよう多段階評価を採っています。

なお、職員の年齢、キャリア、職制はそれぞれ異なりますので、それに応じた行動がとれているのか、能力の伸長があるのかどうかの視点から評価を行っています。

- 裁判所の医務室には、心の病を罹った人が相談できる内部機関はあるのですか。
- 大阪高裁にはカウンセラーがおり、そこを利用することが可能であり、実際に心の病で医療機関にかかったときには、裁判所の健康管理医と連携して、円滑な職場復帰を考えていくシステムになっています。
- 大阪高裁にカウンセリングには行きにくいと思いますが、それに対する手当てはあるのでしょうか。
- 職員本人が医務室の健康管理医に相談することもあります。専門的な医療機関へかかってもらうための橋渡しを行っているのが現状です。
- 県では、毎年、職場研修の中で人権研修を行っているのですが、裁判所では、高齢者や障害者の人権などの研修はあるのでしょうか。
- 人権そのものを全面的にした研修ではありませんが、要介護者の対応について、外部講師を招いた研修により意識付けを行っているところです。
- 大学における取組では、入学後1、2年に基礎演習を設けており、大学での関係を作らせるということを実施しており、組織内における人間関係をスムーズに作るという視点が大学内でも重要になっていると感じています。

なお、民間企業と裁判所の研修には違いがあるのではないかと思います。民間企業においては、インセンティブやサンクションを設けやすく、研修によって自分にどれだけメリットがあり、また、どれだけ業務に支障が出るということが比較的わかりやすいのに対して、裁判所においては、職業的な倫理観や使命感が中心となり、インセンティブやサンクション的な設定がやり

にくく、難易度が上がると思います。

裁判所においては、どのようにわかりやすい目標設定とするのが難しく、問題になるのではないかと感じました。

- 先ほどインセンティブの話が出ましたが、職場で役に立っているとか、やりがいがあるという点について、どのように考えておられるのでしょうか。
- 先ほどの評価の話にも関わってきますが、管理職員と職員本人との間で、一定期間に取り組むべき目標等について面談を実施して、目標等について認識を共有し、日々のOJTの中で管理職員が目配りを行っているところです。
- 民事事件においては、担当書記官と事件のミーティングを行い、役割を分担し、期日管理などを担当してもらっています。また、事件が解決すれば、裁判官と書記官が協働してやっているという意識や達成感が持てるように心掛けています。

6 次回委員会の意見交換テーマ

裁判員制度について

7 次回委員会の開催日時

平成27年6月1日（月）午後1時30分

8 閉会