

福岡地方裁判所委員会（第57回）議事概要

1 開催日時

令和6年7月16日（火）午後2時00分から午後4時00分まで

2 場所

福岡高等・地方・家庭・簡易裁判所合同庁舎1201号会議室（12階）

3 出席者

（委員）

片山昭人（委員長）、井下顕、内田敬子、岡村耕二、笹村慶太、庄崎秀昭、田代倫子、富張真紀、西村英樹、野田律子、馬場宏明、松熊健、松永一雄、百枝孝泰（委員長以外の委員は五十音順）

（福岡地方裁判所）

事務局長東孝賢、人事課長安部誠、人事課課長補佐新井瑞穂

（庶務：福岡地方裁判所事務局）

総務課長谷英治、総務課課長補佐神成綾

4 議題

裁判所における人材育成（若手職員の成長・活躍支援）について

5 議事の概要

(1) 委員長あいさつ

(2) 新たに任命された委員において、自己紹介がなされた。

(3) 議題の説明

人事課長において、議題の説明がなされた。

(4) 意見交換

【発言者の表示 ○：学識経験者委員、◎：法曹委員、■：説明者】

○ 職員のキャリア志向が薄れていることは課題である。裁判所では、管理職になったとして、再任用制度等との兼ね合いはどのような状況か。また、離職者について、何か特徴はあるか。

■ 裁判所では、65歳に向けて段階的に定年が延びている状況であり、現在

は、61歳で定年を迎える。幹部職及び管理職としての勤務は60歳までであり、その後は役職のない職員として勤務することになる。

離職者については、比較的若い職員が離職する傾向があり、その理由は様々だが、裁判所の仕事が自分とマッチしない、再就職先で活躍の場を見出した等の理由が見受けられる。

○ 裁判所職員の異動サイクル等、裁判所書記官や管理職になるための試験の合格率及び裁判所での勤務時間外業務の状況を教えていただきたい。

■ 裁判所の採用試験は、全国一律の試験であるが、各高裁単位で採用候補者名簿を作成しているため、福岡高裁の名簿に登録された合格者は、原則同管内で裁判所事務官として採用されることとなる。その後については、基本的に福岡地裁で採用されれば福岡県内、佐賀地裁で採用されれば佐賀県内で異動するが、裁判所書記官に任官する時や管理職、幹部職に昇任する時等、キャリアを積むタイミングで他県に異動するケースもある。

次に、裁判所書記官に任官するためには、裁判所の内部試験に合格した後、研修所での養成課程を修了する必要がある。管理職に昇任するためには、内部試験である管理職試験に合格する必要がある。合格率については、統計をとっているわけではないので、数字を示すことはできないが、いずれも受験した全員が合格するわけではなく、難しい選考試験と言える。

勤務時間外の業務については、必要に応じて超過勤務を命じることになる。部署や時期によって状況は様々である。定時で退庁する職員も多くいる。

■ 裁判所職員の異動について補足すると、福岡県内の異動と言っても大牟田支部や行橋支部等もあり広範囲である。また、福岡高裁管内でみると、鹿児島県や長崎県等は異動先に離島も含まれる。このような広域異動が離職のきっかけになっている可能性もある。

○ 裁判所では、管理職に昇任する場合、必ず県外の裁判所へ異動する必要があるのか。

■ 管理職に昇任するために、必ず県外に異動しなければならないわけではな

い。ただし、各県ごとの管理職ポストは限られているので、福岡県内で昇任できるとは限らない。県外に異動した後に福岡県内に戻ってくるケースも、県内で昇任した後に県外に異動するケースもある。

- 本日のテーマにある「若手職員」とは、どのような職員を想定しているのか。
 - 採用直後から裁判所書記官に任官するくらいまで、又は係長になる手前くらいまでの職員を想定している。
- 在籍年数で言うとどのくらいか。
 - 採用後10年以内程度をイメージしている。
- ◎ 育児等が離職の理由になることはないか。
 - 新採用職員の6割程度は女性であるが、出産及び育児をきっかけに離職する職員は少ない。裁判所は、女性も男性も育児に関する制度を利用するケースが多いと感じる。
- ◎ 育児をする中で、内部試験を受験する余力が持てない職員もいるのではないか。
 - 30代前半から半ばで管理職選考を受験する職員も多い。キャリアプランを立てる上で、育児の時期が影響している場合もある。子育てが落ち着いてから管理職選考を受験するという声もある。
- ◎ そのような職員に対して、すぐに、職場が環境を整えることは難しいように感じるが、どうか。
 - 育児を含め様々な家庭事情を抱えている職員がいるので、本人が受験しやすいタイミングがあると考えている。職場としては、本人のモチベーションを保つために、職場ができるサポートやフォロー体制の状況を継続的に本人に伝えるといった形で取り組んでいる。
- ◎ 横断的に業務を見直し、無駄がないかピックアップし、業務をシンプルにしている企業があると聞くが、裁判所はどうか。
- 当社でも業務の見直しは随時行っているが、ESGⁱやSDGsⁱⁱ等の近年注目さ

れている取組みに対する新しい仕事や不祥事の対応等の業務が積み重なって、なかなか減らない印象である。

○ 当社では、配偶者の異動に伴い退職する等、自分のキャリアを諦めなくていいように、新任地の企業と提携する動きもある。裁判所では、配偶者の転勤に配慮した支援制度のようなものがあるのか。

■ 裁判所職員同士の夫婦であれば裁判所間の調整次第ではあるが、本人が希望すれば、配偶者と一緒に異動することはあり得る。単身赴任を選択した場合は、一方が県外に行き、一方が残るという方法もある。夫婦のうち一方が民間企業の場合で、例えば東京に異動となった場合は、東京の裁判所に異動希望を出すことはできるが、裁判所間での調整が必要となるため、必ずしも配偶者の異動に合わせて東京の裁判所に異動できるとは限らない。

◎ 裁判手続のIT化が進み、ウェブ会議の機会も増えているが、裁判所書記官や裁判所事務官がテレワークで自宅等から裁判事務に関与することはできるのか。

■ 現状は、事件記録が紙ベースであることが前提になっているため、自宅から関与することが難しい状況であり、裁判所書記官や裁判所事務官が自宅から裁判事務に関与できる環境にはない。

◎ 将来的にはどうなのか。

■ 将来的には、自宅から手続を行うこともあり得るかもしれないが、現時点で具体的な話は出ていない。

○ 裁判所は、デジタル化が若手職員にとってプラスになるというイメージなのか。あるいは、負担になると考えているのか。

■ 裁判所では、今、裁判手続だけでなく、一般的な業務もデジタル化しており、デジタルに慣れている若手職員にとってはプラス要素になると考える。

○ 当社では、DXが進んでおり、若い職員は業務をデジタル化するためのチームを作る等、積極的に動いている。裁判所では、紙ベースであるものをデジタル化する作業を裁判所の職員が行うのか。

■ 裁判所では、一般的な業務もデジタル化を進めているところ、紙ベースを電子ベースに変換する作業等は、若手職員に限らず、裁判所全体で取り組んでいる。そのような中、若手職員が活躍する場面も多くなっているように感じる。また、裁判手続以外の場面においても、デジタル技術を導入している。裁判所でも若手職員で組織したチームでアイデアを出し合い、デジタル技術の活用を推進している。デジタル化の流れが若手職員の活躍の場を作り、それぞれの成長に繋がっていると理解している。

○ 以前、自分がいた職場では、大量退職に伴い多くの新採用職員を雇用することになり、若手職員に対応する場面が急増したため、若手職員を対象とした研修だけでなく、若手職員の指導に当たる側を対象とした事務改善に関する研修や若手職員に対する接し方等に関する研修を実施する等、既存の研修の見直しを図った。

裁判所では、若手職員の指導に当たる職員向けの研修を実施しているか。

■ 裁判所でも新採用職員の数は増えている。新採用職員が増えればOJTⁱⁱⁱを担当する管理職も増えるため、OJT担当者向けの研修を実施している。研修では、新採用職員を受け入れる前に準備すること、採用1年目の育成のための年間スケジュールなど、OJTに必要な知識を付与している。

○ 育成については、計画的な対応が必要だと考える。

○ 現在の若い社員は、社内でのキャリア志向は薄いものの、自分なりのキャリアプランを持っており、それに向かってキャリアアップしているようだ。若手社員の多くが転職サイトに登録していると聞く。

管理職と若手社員の間で、心理的安全性が保たれていないことも問題だと考える。

5、6年前から、年約4回1時間程度、管理職と一般社員の一对一の面談を実施しており、仕事以外のことも含め話をしている。その面談を実施するに当たり、管理職への研修を行っている。

最近では、外部の専門業者のサービスを利用してエンゲージメントサーベ

IVを実施しており、その調査結果に応じた取組みを考えている。部門ごとに調査結果は様々であるため、その特性に応じた取組となる。

加えて、それぞれの従業員の能力やスキルを登録しておき、その情報を人事配置に利用する取組みを始めようとしている。それぞれの部門と従業員とをマッチングさせるのが目的である。

多様な考えに触れることができる外部の研修に参加させる等、それぞれのキャリア志向に合わせた啓発系の支援も実施している。

■ ワンオンワン面談の成果は見えてきているか。

○ 上司と部下の距離が縮まったとの反応がある。離職防止に繋がっているかは定かでないが、心理的安全性が保たれるようになったのではないかと感じる。

■ エンゲージメントサーベイの結果について、縦の統制と心理的安全性との調和を図るために、どのように活用しているのか教えていただきたい。

○ 我が社でエンゲージメントサーベイを導入している部門は限られており、業種や構成人員等によって活用方法や効果は異なるが、少しずつ効果が表れているように感じる。

◎ 裁判所の労働者側からの情報によると、裁判所の状況として、窓口相談等をやればやるほど業務の繁忙に繋がっている。また、裁判所職員の超過勤務は少なからず発生していると聞いている。

これらの繁忙状況は、予算の問題とも関係していると感じる。海外と比較すると、裁判所職員は国民の人数に対して数も少ない。

労働の目的として、生計を得る、社会的承認欲求や自己実現欲求を満たす等が挙げられ、社会的承認欲求と自己実現欲求が重なり合う時が一番働き甲斐がある状態だと考える。

裁判所で働く価値を見出しキャリアを重ねる時に、予算や人員の問題が妨げになる場合もあるのではないかと。

国との予算折衝に力を入れることも肝要だと考える。

■ 福岡地方裁判所で取組めるような社会的承認や自己実現の欲求をうまく整合させるアイデアがあるか。

◎ 裁判所で働くということは、社会的承認を得やすいところ、同時に自己実現の欲求を整合させるためには、その前提として、同じ職場で働く人々が、職務上の指揮命令系統以外にお互い自由に議論できるような言論空間があることが望ましい。そのことが心理的安全性の確保に繋がり、パワハラを防止する上でも重要である。昔は労働組合の組織率も高く、また、テニスサークルなど、様々な任意的な集団、自由な言論空間があり、そのような場で、自由な議論ができることが、心理的安全性の確保にも繋がり、そうした安心できる職場環境があつて初めて、自己実現も可能になるものと考ええる。

◎ 当庁でも若手職員が増加している中、キャリア志向の低下等は長年の課題になっている。そこで、最先端の関税やデジタルフォレンジック、暗号資産等、多岐に渡る専門分野について、中央で研修を実施し、各地にフィードバックしている。これらの知識付与の機会を、若手職員も含め、キャリアアップに繋がっており、それなりの効果が出ていると感じる。刑事事件のIT化が進んでいけば、更にデジタルに関する知識を付与する機会が増え、それなりの成果も出てくると考える。

○ 以前いた職場では、業務に必要な資格を早めに取得する機会を設けていた。取得した資格については、作業時に使用するヘルメットにシール等で明示するが、それがひとつのやりがいになっていたようだ。

若い従業員は、会社が自分たちに期待していることや今後会社が自分達にどのような対応をしてくれるのかということについて、不安を抱き、知りたいと考えている。意見を集めるため、外部機関を利用して、従業員へのヒアリングを実施している。将来的には、ヒアリングで収集した様々な意見を整理して、育成等に活用したいと考えている。

コミュニケーション能力を培うため、社外の研修に派遣したり、業界の他社の従業員と交流したりする取組みもあつた。

業務以外では、従業員によるソフトボール大会や新年会等を開催する際に、実行役を務めてくれる若手従業員もおり、その中で様々な意見が出されているようであった。

昨年実施した小学生向けの工場見学について、育成の一環として若手社員を中心に進めたが、ここでも積極的な意見が飛び交っていた。

このように地道にいろいろ実行していても離職する社員はいる。離職する社員には、いつでも帰ってきていいよと声を掛けている。

- 当社は、業界全体の離職率が非常に高い会社であるため、中途採用も含めて人材確保が課題になっている。人材を継続的に定着させるために、育成スキームを確立する必要がある。

若手社員とのワンオンワン面談によるヒアリングで得られた意見をデータ化する作業を継続しているが、10年経った今、若干ではあるが離職率が下がってきていると感じる。

離職率の増加やキャリア志向の低下を改善するために、若手社員へのヒアリングやアンケートの結果を活用するスキームがあれば教えていただきたい。

- 裁判所では若手職員にアンケートした結果を蓄積して、比較・分析するという枠組みは無いのが現状である。新採用職員の考えや職場に対して感じていることを聞くため、上司による定期的な面談を実施している。また、相談役という形で比較的年の近い先輩職員も相談を受け付けており、そういう機会を通じて情報を得ている。

キャリア志向については、全体的な働きかけや個別の面談を実施している。

- (5) 次回テーマについて

民事訴訟手続のIT化（デジタル化）について（仮）

- (6) 次回開催日時について

令和7年1月28日（火）午後2時00分から午後4時00分まで

i ESG

持続可能な世界の実現のために、企業の長期的成長に重要となる「環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）」の頭文字を取った言葉

ii SDGs

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）の略称で、全ての人々にとってより良い、より持続可能な未来を築くための世界で2030年までに達成すべき具体的な目標

iii OJT

On the Job Training の頭文字を取った言葉で、業務に携わりながら新人を育成する研修方法

iv エンゲージメントサーベイ

企業と従業員の間での信頼関係や愛情の深さを数値化するための調査

v ワンオンワン

社員の成長を促すために上司と部下が1対1で定期的にミーティングをするマネジメント手法