

高知地方・家庭裁判所合同委員会（第16回）議事概要

1 日 時

平成23年7月11日（月）

午後3時から午後3時15分まで（家庭裁判所委員会）

午後3時15分から午後4時50分まで（地方・家庭裁判所合同委員会）

2 場 所

高知地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

(1) 委員（五十音順，敬称略）

ア 地方裁判所委員会委員

池 田 あけみ，北 野 彰（家庭裁判所委員会委員を兼任），小泉 武 嗣，近 藤 善 資，澤 村 富美子，平 出 喜 一，細 川 隆 弘，明 神 康 喜，山 田 知 司（家庭裁判所委員会委員を兼任）

イ 家庭裁判所委員会委員

石 田 正 俊，井 上 新 平，大 垣 貴 靖，北 野 彰（地方裁判所委員会委員を兼任），小 山 鐵 夫，山 中 悠紀子，溝 淵 悦 子，山 田 知 司（地方裁判所委員会委員を兼任）

(2) オブザーバー

下 田 厚 郎（高知地方・家庭裁判所事務局長），西 田 康 裕（高知地方裁判所民事首席書記官），山 崎 晃（高知地方裁判所刑事首席書記官），棚 田 正 之（高知家庭裁判所首席調査官），北 淵 厚 子（高知家庭裁判所首席書記官），植 田 恭 弘（高知地方裁判所事務局次長），和 田 完（高知地方裁判所事務局総務課長），櫻 川 喜 生（高知家庭裁判所事務局総務課長），大 西 光（高知地方裁判所事務

局総務課課長補佐)，長野時夫（高知家庭裁判所事務局総務課課長補佐）

4 議事

(1) テーマ

これからの人材育成について

(2) 意見交換等

ア 植田恭弘オブザーバーから，裁判所に求められる人材像，人材育成の方針，人材育成の現状，今後の課題について，順次説明が行われた。

イ 意見交換（委員，主に説明を担当した委員又はオブザーバー）

(ア) 裁判所の一般職員（書記官，事務官等）として求められる人材像について（例：求められる行動特性，スペシャリストかゼネラリストか等）

若い世代の人たちは内向きの人が多いと感じています。なぜ内向きの人が多いかと考えると，学校から帰るとコンピュータにかじりついて部屋に閉じこもってしまうような生活をしているからではないかと思うのですが，裁判所に関わる人材としては，広い物の見方の出来る人でないといけないのではないのでしょうか。そもそも興味が無いというような反応を示されると，トレーニングのしようがない。裁判所ばかりの話ではないのですが憂慮しています。

また，裁判所の場合は60歳で定年を迎えるようですが，裁判所の仕事は，経験を積みば積むほど良い仕事が出来るとはならないのでしょうか。

60歳での定年は早いと感じます。

定年のところは法律の話になりますが，裁判所では再任用の制度がありますので，やる気のある職員はその制度を利用して仕事を続けることもできます。

裁判所の一般職員に求められる人材はスペシャリストかゼネラリストかという点で言えば，両方必要ではないのでしょうか。そして，スペシャ

リストを目指す人，ゼネラリストを目指す人それぞれの育て方があるでしょうから，適性を見極めて育てていくことが大事ではないでしょうか。

先ほどの説明の中で裁判所職員に求められる心構えとして「高い倫理観」というお話がありましたが，これは非常に難しいことだと感じています。というのは，何が良い事で，何が悪い事かという基準が今の日本でははっきりしていないように思えるからです。外国では，キリスト教の場合だとその考えに基づいて背骨となる価値観が共有されていますが，日本は，戦後背骨となる価値観を持ち得ないまま現在に至っています。皆が共有できる価値観が無いと倫理観は育たないと思うのですが，裁判所では職員に高い倫理観を求めるため，背骨となる価値観をどのように考えてどのように伝えているのでしょうか。

社会が持っている紛争解決力が弱まると裁判所の出番は増えるのだと思います。あまり良い現実ではありませんが，私は少しずつそうってきているのかもしれないと感じています。そのような状況の中で，裁判所において求められる高い倫理観として，私が今思い付くのは，公平であること，中立性を保つこと，論理的に紛争を解決することです。私自身の中では，そういったことが私の所属している刑事部の中で実現できているか気を付けているつもりです。

裁判所職員を採用するに当たって，意欲，情熱，感性，これらに優れた人を採用し，採用後は研修でそれらを高めていくということが必要だと考えます。倫理観の問題も，高い使命感と自己啓発の意識があれば，知識や教養が養われていき，職員として成長していく中で，倫理観が高められていくのではないのでしょうか。そして，そのためには職員の段階に応じた研修をすることが必要で，自己研修や裁判所の組織としての研修を積み重ねることによって倫理観は養成されていくものと思います。

私は科学技術振興機構というところに居りますが，私どもの出してい

るニュースの6月号に「社会技術を実装する」というテーマでの掲載があります。社会技術とは何かと問いますと、例えば、東日本大震災の際に起きた「釜石の奇跡」です。これは、子供たちに、地震などの災害が起こった場合には逃げなさいと教え込んできた結果ですが、これこそが実は社会技術なのです。裁判所においても、この裁判所職員募集のパンフレットの中に「非行からの立ち直りを目指して」というタイトルがありますが、これが一つの事例となったときには、普遍性、一貫性を持たせることで、社会技術という概念の中に統括され、伝承されて、若い人たちの教育に役立つと考えます。具体的事例は、それがあるといっただけではなおざりになってしまいますが、社会技術としてまとめて積み上げていくことで、若い人たちの力になるはずです。

倫理観の話ですが、高知地裁で裁判員裁判が始まった際に、手話通訳の問題が起こり、裁判所は批判されたと思いますが、失敗に対して反省した上でその事実を徹底的に検証するということの繰り返しによって倫理観は高められるのではないかと感じています。

(イ) ワークライフバランスを支援する工夫について

民間企業では、ジョブローテーションにより一人一人に様々な仕事を体験させることで、いざというときに備える多能化という考え方により仕事を進めています。

私は組織に属していないので、育児休暇などの制度を当然の権利と見るのか、それとも制度を利用することを甘えと見るのか、よく分からないところがあります。しかし、女性の立場では、育児休暇などの制度がないと、せっかく身に付けたキャリアを失ってしまうことになるので、そういう意味では育児休暇期間後は休暇を取得した職員が戻って来るとい意識を職場の人たちにしっかり持たせることが大切だと思います。また、育児休暇を取得する場合は、取得する側も不安があると思うので、

育児休暇中の職員をフォローする体制などが無いと職場に復帰しにくいのではないのでしょうか。

ワークライフバランスの問題は、非常に大事なことだと思いますが、実際に上手に実現していくのは凄く大変だと思います。大きな組織であれば比較的行きやすいことですが、小さい組織では大変難しいのではないのでしょうか。私の職場は非常に小さな組織なので、実現するには周囲の理解とバックアップがなければ難しいと考えています。裁判所の場合も、組織の規模によっては難しい点が出てくるのではないのでしょうか。

私には、透析を受けるために、職場の了解を得て、週のうち何日か早めに退社している友人がいるのですが、これもワークライフバランスの一つの例ではないのでしょうか。彼は管理職ですが、仕事はうまくやれているようです。何がそれを支えているのかと考えると、やはり職場内で情報が共有されていて、そして職場の人たちが理解してくれる風土があるのだと思います。このように、ワークライフバランスを考えるときには、育児休暇の問題だけでなく、もっと広い視点で捉えていくことが必要ではないかと考えます。

(ウ) 人材育成のための評価の納得性や透明性を確保する工夫について

私の職場には、教員評価システムというものがあまして、授業の評価や論文をいくつ書いたかなどにより評価点が出されて、それによってランキングが出来上がるのですが、そういうことを経験して、評価のあり方はやはり面談だと感じています。客観的に評価できるものはできるだけ客観化する必要がありますが、それだけでモチベーションが上がるわけではありません。逆の効果として、論文ばかり書いて他の事を疎かにするようなケースも出てきます。ですから、客観化したものでのポイント制による評価はある程度必要だと思いますが、それだけでなく面談をすることが大事だと考えます。裁判所では、既に面談を実施している

ということなので、それは良いことだと思います。ただ、面談をするためには、面談をする側、つまり評価する上司の教育が重要なポイントになるのではないのでしょうか。私たちがファカルティ・ディベロプメントと呼んでいる手法がありますが、これは上司の間で自由に意見交換し合い、各自高め合っていくものです。裁判所においてもそういう手法を使って、面談した後に上司が集まって情報交換し合う場を設けてはどうでしょうか。

学校では、教師が生徒を評価するだけでなく、生徒が教師を評価するという試みがあります。このような評価する側とされる側が逆転した評価方法があってもいいのではないのでしょうか。

評価の前提として、裁判所の場合、裁判所職員が目標とすべき姿というのは明確になって共有化されているのでしょうか。民間企業であれば、生産性であったりコストであったり、具体的な取り組み課題を明確にしやすいのですが、裁判所という組織では、そのように明確に出来るのかよく分かりません。面談者によって職員に求める目標が異なるというようなことはないのでしょうか。

裁判所は、先ほどご説明させていただいたとおり、裁判部と事務局に分かれておりまして、裁判部のうち家庭裁判所であれば、今後家事審判法の改正を控えていますので、これに向けて事務処理が適正に行われるよう準備を進めていますし、地方裁判所であれば、刑事部において裁判員裁判を円滑に運営していくための作業を進めています。このように、各部署がそれぞれ中長期的な目標を設定していますので、その中で今後1年間何をすべきかを各部署において共有しています。

民間企業では360度評価という手法が使われます。それが必ずしも正しい評価手法という訳ではありませんが、色々な方面から評価をすることは大事なことはないのでしょうか。また、スペシャリストを目

指した方がいい人とゼネラリストを目指した方がいい人とでは違いがあるはずなので、それを面談で見極められれば人材育成はうまくいくのではないかと思います。

(I) その他（人材育成について参考となる事項）について

裁判所職員採用試験についてですが、受験資格が30才未満の方となっていて、殆どの受験生が大学新卒者だと思うのですが、職業経験のある人が受験したり採用されたケースはあるのでしょうか。

手元に統計資料が無いので割合をご説明することは出来ませんが、民間企業などの他の職場でキャリアを積んだ人も受験して採用されています。

他職業を経験した人が採用されると、経験が豊富であることから市民の声を拾い上げてくれることに期待が出来るので、他職業を経験した人の採用について門戸を広げた方がよいと考えます。

裁判所は唯一の公的な紛争解決機関であるので、一流企業としての立場でいていただきたい。例えば、民間では当たり前ですが、電話を取ったときには名前を名乗るだとか、クールビズの期間以外はクールビズの格好はしないだとか、今はそういう事が出来ている人もいれば出来ない人も見受けられます。裁判所は競争相手がおらず身分が安定していますが、サービス業であり、かつ公平さを求められているという意識を持っていただいて、それらを外に向けて見せていくべきではないでしょうか。一般の人に分かり易いように、身だしなみや発言から気を付けていってほしいと思います。

スペシャリストかゼネラリストかという問題について、私はスペシャリストとして誇りを持って仕事をするのが大事だと考えているので、基本的にはスペシャリスト集団であるべきだと思っています。ただ、その意識が重荷になってしまうことも考えられるので、どこかでゼネラリ

ストの感性を失わずに持っていてほしいと思います。

ワークライフバランスの問題は、男女とも生活と仕事を両立させて豊かに暮らすことが目標ですから、育児休暇は男女とも取れるよう、その制度を利用することが、甘えではなくて当然の権利だという意識を職場の人たちが持てるように、支援していくことが必要だと考えます。

裁判所が今回のテーマに基づいて問題点を取り上げていくことについて、私は非常に素晴らしい試みだと感心しています。他の組織においても、こういった機会を持ったほうがいいのではないかと感じました。

5 次回開催予定

(1) 地方・家庭裁判所合同委員会

ア テーマ

DVに関係する事件の現状について

イ 開催日

平成24年1月27日(金)午後3時

(2) 開催場所

高知地方・家庭裁判所大会議室