

熊本地方裁判所委員会（第４３回）議事概要

日 時 令和５年１月２７日（金）午後１時３０分～午後３時３０分

場 所 熊本地方裁判所大会議室

テーマ 裁判所における人材育成と若手職員の成長・活躍支援について

出席者

（委員）片山昭人、倉田賀世、黒江正志、小出史、古閑康広、塚田一成、平島正道、福居浩一、益田博文、松永拓也、若松敬昭、渡辺哲也（五十音順、敬称略）

（説明者）陣内総務課長、友枝民事次席書記官、黒田刑事次席書記官、緒方会計課長

（事務担当者）三井民事首席書記官、田中刑事首席書記官、尾方事務局長、藤原事務局次長、陣内総務課長、福山総務課課長補佐、岡松総務課庶務係長

議事要領

第１ 委員長挨拶

第２ 新任委員紹介

第３ 議事

１ 説明等

総務課長において、裁判所職員制度及び裁判所における人材育成の取り組みについて説明した後、刑事次席書記官、民事次席書記官から各部における若手書記官の育成の現状について、会計課長から会計課の裁判所事務官の育成の現状についての説明を行った。

引き続き、総務課長において、裁判所における人材育成の課題、そのための熊本地裁の取り組み（TRYプロジェクト）について説明を行った。

2 意見交換及び質疑応答

【●＝委員長、○＝委員、■＝説明者】

- これまでの裁判所からの説明、配布資料について、御意見、ご感想等あればお聞かせいただきたい。
- 会計課については、課の職員が26人との説明があったが、刑事部と民事部について、事務官、書記官はそれぞれ何人ぐらいいるのか。
 - 刑事部の一般職は簡裁も含め、書記官、事務官合わせて22人である。
 - 民事部の一般職は、書記官、事務官合わせて48人である。
- 補足すると、熊本地簡裁の場合、全体で、裁判官が34名、裁判官以外の職員が約200名である。組織的には、民事部が3か部、刑事部が1か部であり、それぞれの部に裁判官が3～5, 6名、裁判官1名に対して、約2名の一般職がいるイメージと考えていただきたい。裁判部門以外の職員は、事務局（総務課、会計課など）で職務に当たっている。
- 最近の裁判所を舞台にしたドラマを見て、裁判の裏側を見ることができた気がしている。また、ドラマではチームで動かれている印象があったが、本職の方が見て、どのような感想をお持ちか。
 - ドラマのような感じで事件のミーティングを実施している。また、裁判官と書記官、事務官が「チーム」で働くことはとても重要で、そこがうまく機能しないと事件は円滑に進行しない。裁判官は、基本的には判断に徹することになるが、法廷で訴訟指揮をしながら判断に徹するためには、それを支える職員のコートマネジメント的な働き、あるいは、法廷であったことを記録する公証事務的な仕事、それを補佐する事務官がいなくともうまくいかない。
- チーム力の向上は永遠の課題であり、どこの組織も同じだと思うが、出来るだけメンバーの強みを活かす形で、それをうまく組み合わせ、いかにチームとしてのパフォーマンスを最大化するかが、当庁でも課題であり、

チーム力の向上に向け色々な試みを行っている状況である。

- TRYプロジェクトについての質問だが、私どもの組織も3年ぐらい前から、若手で意見具申する場を作って、何か提案してほしいという取り組みを始めているところであるが、支店等、勤務地が分かれていることから、集まる機会も少なく、かつコロナの影響もあって、なかなかうまく機能していないという状況である。私どもの場合、入社10年目までの職員の中で10名ぐらいを目安に応募形式という形で行っており、おそらく対象者が200～300人程度いると思うが、なかなかその10名が集まらないという現状にある。上司からの指名なのか、手を挙げた方なのかについて教えていただきたい。また、若手は利用者としてしか話す機会がないため、もし可能であれば、(裁判所の若手職員との)交流みたいなことができれば、お互い刺激になるのではないかと考えているがいかがか。

- 支店の話があったが、熊本地裁では、昨年度は本庁の職員だけを対象に手を挙げてもらい、職場の状況として参加が可能かについて判断してもらった上で参加してもらった。対象者としては、採用2年目から5年目の職員を候補者(20名程度)として、その内7名が手を挙げたという状況である。今年は9名が手を挙げたが、支部の職員も手を挙げたことから、Zoomを利用してミーティングに参加してもらっている。御提案いただいた組織間交流については、検討させていただきたい。

- TRYプロジェクトは、熊本地裁独自の取り組みということだが、勇気がなくて手を挙げられなかった職員も大勢いると思う。そういう人たちからの聞き取りなどはあるのか。

- TRYプロジェクトの結果(内容)については、随時、職場に還元しており、各職場で、TRYプロジェクトのメンバーを含めて、プロジェクトについての話をしてもらうことで、意見を聞き取ることを想定している。

- 当庁の取り組みを紹介させていただくと、当庁にも同様にTRYプロジ

エクトのような取り組みがあり、平成29年から若手職員を集めて、採用5年から15年程度の職員約40名により懸案を上げてもらい、部長クラスのマネジメントセミナーと連携することで全庁的な意識改革の浸透を目指している。当庁の場合、講師を招き、その方による勉強会も含めて行っているが、裁判所の場合、(若手の)職員だけで行っているのか。

■ キックオフミーティングのみ管理職が入る(サポートする)が、その後のミーティングについては、参加者のみで自由に話をしてもらっている。

○ 当庁でも元々は若手だけで行っていたようであるが、管理職のマネジメント能力の向上も必要との考えから、最近では、何チームかに分かれるプロジェクトに、1人以上の管理職を入れて行っている。

● それぞれの組織における、若手職員に意見を積極的に発言してもらう取り組みについていくつか御紹介いただいたが、悩みや成功例があれば、御紹介いただきたい。

○ 我々テレビ業界では、20代の若手職員の中途退職が非常に増えている。若い方たちは、一つの仕事に留まらないというか、転職をすることに対して抵抗がないようであり、それに加え、我々の場合、最初の新人研修は行いが、途中でのスキルアップについては、本人任せという古い習慣があるため、ステップアップするために辞めていくものと思われる。その点、裁判所の若手職員はいかがか。

■ 若年層の中途離職職員が多いという印象はない。それがどこに起因するのか、そもそも公務員として入られた方(そういう試験を受けられる方)特有のものなのかは分からない。

○ 私たち業界の若手は、ステップアップする目的で、熊本から福岡へ行ったり、福岡から東京へ行ったり、他業種へ流れることも非常に多く、民間としては非常に悩んでいるところである。

● 先程の説明のとおり、熊本の裁判所の現状として、特にそのような動き

があるわけではないが、TRYプロジェクトという形で、出来るだけ若い方々が、裁判所でやりがいを持って、生き生きと働いていけるような仕組みが必要との思いで取り組んでいるところである。

- 話題は変わるが、皆様方において、若手の裁判所職員の対応について、何か感じていることがあればお聞かせいただきたい。
- 電話をすると、大抵の方がとてもさわやかに対応され、良い印象を受けている。
- 頻繁に裁判所を訪れるわけではないが、（裁判所では）マナーの研修も行われていると聞いており、電話等で職員の方とやり取りをしても、社会人としての接し方が非常に良いと感じる場面がある。我々の組織では、会員になられたばかりの方に対し、依頼者とのやり取りについて、最初の印象を大事にするようにとの研修は行っているが、裁判所ではTRYプロジェクトを導入するなど若手職員の育成にしっかり取り組まれていることが、効果として表れているのだと感じている。
- 立場上、熊本地裁の若手の方と接する機会はほとんど無いが、非常に女性が活躍されている職場というのが裁判所の印象である。女性がその能力を遺憾なく発揮しながら活躍している場と感じており、大変心強く、頼もしい方々が多いと思っている。それから、やはり裁判所に対して抱く印象というものを大事にしているのではないかとと思っている。そのような職務に対する意識、裁判所がどうあるべきかを有形無形の形で教育されていると感じる。当庁の取り組みとして、TRYプロジェクトという形ではないが、各階層、年齢をバラバラにしたミーティングを行っており、相手の意見を否定しないというルールで、職員間の顔が見える関係を大事にしている。滑舌ミーティングやシャッフルミーティングを行い、成果を出す必要はないが、とにかく顔を合わせ、お互いの存在を意識し合いながらやっという取り組みをしている。

- 若い職員には、電話対応や窓口対応に当たって、その対応が、裁判所全体の印象に繋がるため、常に、裁判所の顔、裁判所の代表として対応しているという意識を持つよう話をしているところである。
- 採用広報パンフレットを拝見し、女性の方たちが活躍されていて、同じ女性としてうれしい。女性には結婚や子育てがあるが、そのあたりの支援はどのように行われているのか。例えば、受けた研修があっても、子供がいるから躊躇するという場合もあると思うがいかがか。
- 裁判所における女性の育児支援の制度については、他の国家公務員と同様に、育児時間やフレックスタイムのような制度が整備されているため、働きやすい職場だと思う。研修についても、可能な範囲で、研修機会を損なわないためにリモートで研修に参加することができる。例えば、福岡での研修だと、場合によっては、福岡に行かずに熊本で研修を受けるといった配慮を行うことで、研修機会を付与しているところである。
- 皆様方も同じだと思うが、コロナを契機にして、研修なども対面ではなくて、Z o o mを使ったり、オンラインで行うことが増えたことで参加しやすくなっていると思う。先程T R Yプロジェクトの説明でも紹介したが、支部の職員はZ o o mで参加をしている。
- これまで出していただいた御意見や裁判所からの説明などについて、御感想や御質問等があればお聞かせ願いたい。
- 新聞社というのは、ガラパゴスのようなところがあって、O J T以外のもので若手を育てていくところが、後回し的な職種である。紙だけでなくデジタルの中で（今後）どう展開していくのかを考えていく中、新聞を発行していくことに完全に慣れきってしまった40代、50代ではなかなか良いアイデアは出ないため、若い人たちの意見を積極的に取り入れながら、どうやっていくかを考えている。また、刑事部の週一ミーティング（背中を見せるミーティング）も参考にさせていただかなくてはと思う

ている。

- 皆様の組織の中で、今紹介いただいたような形で、若手の育成、活躍支援についての紹介をいただきたい。また、先程、人材育成の課題のところ
で説明させていただいた「キャリアアップの意識付け」について、何か取
り組みをされていることがあればお聞かせいただきたい。
- 弊社の場合は、ママさんアナウンサーの方が結構おられるのですが、出
産休暇と育児休暇を1年取って、その後は、お昼のニュースだけでいいで
すよとか、時間にこだわらない形で働いていただき、極力、子育てを中心
にさせていただくよう心掛けています。また、新型コロナウイルスだったりイ
ンフルエンザだったり、子供さんが熱を出して、帰らないといけないと
いう時も、必ず「大丈夫だから」と伝えるようにしています。また、キャリ
アアップの意識付けということで、弊社の場合は、何年かに1回、「アピ
ールシート」というものを配り、それぞれが今どういう職種をやっていて、
どのように関わっているか、どういう将来像を考えているかについて書く
シートを、2年か3年に1回程度配布し、家庭での悩み事等の把握や異動
の参考に使っている。
- 実際、私は利用したことがないので、具体的にはよく分からないが、本
学にはメンター制というものがあり、女性がキャリアアップしたいのだけ
ど、どうすればいいのか分からないとか、女性の場合は、昇進を薦められ
ても、色々な事情から尻込みしてしまうということがかなり多いと聞いて
いる。そこで、土俵が違っても上に昇進している方がメンターとしてサポ
ートし、精神的な支えになったり、指導をすることで、昇進する決心がつ
いたり、自分のキャリアの道筋を予想して、じゃあやってみようかなとい
うような精神的な助けになる企図があると聞いている。今日の話を聞いて
いて、すごいなと思ったのは、パンフレットの中にある男性の育休取得率
が62.4%、配偶者出産休暇取得率が88.7%という数字である。私

がこのところでは聞いたことがない高い数字であり、どこの組織でもここがネックになっている問題なので、そのような意味で、裁判所はすごく最先端だと感じており、このことは、学生にも是非アピールさせていただきたいと思っている。

- 採用広報担当者としてありがたいお言葉をいただいたと思っている。男性の取得率は、パンフレットに書かれているとおりであり、現状、配偶者が出産したという情報が分かった場合、「いつ休むの？」という感じで、取ることが当たり前という形になっており、また、そのような雰囲気が出てきているのではないかとと思っている。それはここ数年というか、しばらく前からそのような雰囲気が醸成されており、そのような取り組みを政策的に行ってきた結果だと思っている。
- 裁判官の育休取得についても、ここ10年ぐらいで大きく変わったと思う。以前はそのような意識があまりなかったが、現在は基本的には皆取得するということで、随分意識が変わったと感じている。
- キャリアアップの話での紹介になるが、当庁では、平成31年頃から組織のトップと職員が直接対話をするという取り組みを実施している。また、女性職員に限った意見交換や先輩職員をゲストに迎えて、自由に意見交換をするという企画を実施している。今年度は、女性の局長級の職員等をゲストに迎えて行う予定であり、男性、女性どちらも参加して雑談をするという楽しい会になっていると聞いている。
- 当社の取り組みを紹介させていただくと、まず、男性の育休取得については、取らないのは許されないというような環境作りをしている。以前は、結婚したり、出産するときは会社を辞めるというのが、なんとなく女性の不文律であったが、今はそれを理由に辞める方はほとんどいなくなり、制度面では非常に充実しており、かつ男性の育児休暇も義務化に近いぐらいの取り組みを行っている。先程のキャリアアップのメンターについて、当

社でも取り組んでいるところ、男性社会であり、現在も部長や役員は全員男性である。どうすれば女性のキャリアアップを図れるかと考えた時に、急に思い立ってできるものではないため、5年後に女性の部長を育てるためにはどうすればいいのかということで、様々な仕掛けを行ったりとか、女性支店長に、5年後10年後に部長あるいは役員になってもらいたいということを、メンター制度を利用して伝えている。また、10年ぐらい前から取り組んでいるが、「ふわり」という女性だけのグループで女性職員がそれぞれの悩みを共有する取り組みを継続して行っているが、その卒業生(OB)たちが相当数増えてきて、結果的にその発言力が高まっていて、女性も働きやすい職場になっていると感じる。正直に言えば、女性が優秀で辞めてもらったら困るということで、若手の人たちのグループ活動を充実させているという状況である。

- 中小企業界なのだが、我々の場合は、実務を覚えてほしいので、Off J Tとして、人吉の中小企業大学を活用し、知識と技能を増やしてもらうということをメインで行っている。
- 本日は貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。参考にさせていただきたいと思います。

第4 次回期日

令和5年10月24日(火) 午後1時30分～午後3時30分

第5 次回テーマ

「裁判員裁判の運用状況と今後の課題について」