

京都家庭裁判所委員会（第40回）議事概要

1 日時

令和5年12月19日（火）午後3時から午後5時まで

2 場所

京都家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員）

荻野達也、渋谷哲也、谷口誠、西脇正博、野澤健、野村大輔、濱谷由紀、伴龍太、森木田邦裕、山崎真平（五十音順、敬称略）

（事務担当者等）

田中幸大、加藤光久、万里川敦子、三宅秀明、柴田容子、吉村大輔、櫻田圭都、白木美奈子、河合一晃、野田晋太郎、大瀧一仁、村重穂月

4 テーマ

デジタル化と人材育成

5 議事概要

(1) 開会

(2) 新任委員の紹介等

(3) 議事・意見交換（◎は委員長、○は委員、●は裁判所からの説明）

裁判所から、裁判所のデジタル化及び人材育成の現状について説明した。

○ 裁判所で、マイクロソフト365が導入されたとのことだが、職員全員ノート型パソコンやタブレットが配備されているのか。

● 基本的に職員一人に対して、ノート型パソコンが一台貸与されている。

- マイクロソフト 365 の導入によって、これまでできなかったことができるようになってきているか。
- 簡単な連絡事項であれば、職員間でチャットを利用して気軽に連絡ができるようになった。また、仕事の類型によってチームを分けており、情報共有がしやすくなった。個人的に便利だと感じているのが、例えばワードの文章をチームやチャットで共有すると、メンバーそれぞれが編集できるので、完成が早くなった。
- ◎ ほかにアウトルックを使ったスケジュール管理に関して、現在は職員のスケジュールを関係職員が見ることができるようにしようというところまでしか進んでおらず、十分に使えているとはいえない。その他、承認アプリを使うことで、電子データでの決裁方法が一つ増えた。
- 私の所属している組織でも、チームズを導入しており、支社とのウェブ会議もこの2、3年で急激に増加している。一番のメリットは会議資料を電子データで共有することで紙を捨てる必要がなくなったことだ。一方で、すぐ隣に相手がいるのに、声をかけずにチームズなどでやり取りを行っていることがある。若手職員にとっては普通なのかもしれないが、近くにいるのだから声をかけてほしいという思いもある。対面でのコミュニケーション能力が、少しずつ削がれているのではないかという印象を持っている。デジタル化も大切だが、特にコミュニケーションの部分については、従来の良さも生かしつつデジタル化を進めるのがちょうどいいのではないか。
- 私の所属する組織では、一人一台パソコンとスマートフォンが配布され、デジタル化に対応している。私の仕事はリアルタイムに情報を精査・整理しなければならず、組織内ではチャットを使ってリアルタイムで情報交換をしている。所属部署では、一方的な情報はチャットで共有して、意見を交換する必要があるものは対面で会議等を行う形

が浸透してきている。また、組織のサーバ上に各部署で共有するフォルダがあり、そこに組織内の情報を入れ、職員は、それぞれのアクセス権限に応じてアクセスできるようになっている。これは、便利ではあるが、情報が送りっぱなしになるという弊害を感じている。情報をフォルダに入れた時点で相手に伝わっているというのが組織内の共通認識で、見ていない方が悪いという仕事の進め方になっている。

- ◎ 情報を見てもらおうようにするために工夫していることはあるか。
- 特になく、情報を見ていなかった者が直前に気づいて慌てるということが日常的に起こっている。早めに見ることが意識づいてくればよいと思う。
- 私の所属する組織では、これまで内線電話を使って情報の伝達をしてきたが、現在は、若手職員はチャットを使って、時間をかけずに詳細な情報を作り、送っている。上位の者は、それを修正することで、丁寧な情報の共有を図っている。電話は、相手の時間を拘束してしまうので、デジタルを有効活用するのは、今の時代では当然の仕事の仕方だと思っている。しかし、対面でのコミュニケーションも取らないと、微妙なところは伝わらない。職場のファシリティという点では、私の所属する組織では対面でのミーティングがすぐに始められるようなスペースを用意している。デスクでは、パソコンで情報の共有をチャットやメールで行い、必要が生じたら対面でのミーティングがすぐにできるような工夫が必要ではないか。また、私の所属する組織でも各職員のスケジュールがオープンになってきており、かなり効率的である。仕事を進めていく上で、相手のスケジュールが分かっていることは大切で、対面でのコミュニケーションも取りやすくなる。我々の業界では、最近、心理的安全性ということがよく言われており、それを担保してミーティングを行うといろいろな意見が出てくる。つまら

ない意見であっても、意見が出ることを重視して、コミュニケーションを重ねていくことが大事だと考えている。

- ◎ コミュニケーション確保のための心理的安全性の担保について、組織内で意識して行っていることはないか。
- 数年前からダイアログ（対話）の時間を社内で徹底して持つようにしている。ダイアログを行うにあたっては、否定をしないということがルールになっている。時間はかかるが、いろいろな世代や価値観の人が何を言ってもよいという文化を組織内で醸成するなどのルールを先に作らないと、デジタルであるか否かに関わらず、情報の共有は難しいのではないかと考える。
- 対話の時間を設けるという話だったが、具体的なテーマを決めて行っているのか。
- 何を言ってもよいという環境を担保するために、テーマは決めていない。まず、何を言ってもよいというミーティングをすることの重要性をみんなが体感するための時間を組織の中で持っている。
- デジタル化については、私の所属する組織でも、進みそうで進まない状況がずっと続いており、非常に悩んでいる。最近入ってくる職員の多くは、コロナ禍において、様々な形でデジタルを駆使しながら、大学生活を送ってきており、デジタルやITに関する知識や経験が豊富である。一方、これまでの職員は紙中心の社会に慣れている。紙でなくて大丈夫なのかというようなことを言ってしまうと、若手職員の発言が減るといことがある。先ほど否定から入らないという話があったが、我々もそういう意識を持ってやらなければいけないと感じている。また、以前から朝礼を行っているが、従前は人前で話す訓練として、個々人の話題を話すことが多かった。ところが、最近では、その日の各々の仕事についての話をすることでコミュニケーションを図

っていくようになっていく。普段は、パソコンに向かって仕事をしているので、隣席の人がどんな仕事をしているのかよく分からないが、朝礼で、皆がその日の仕事の課題や進捗を確認しながら進めていこうという状況になっている。デジタル化と逆行しているような話かもしれないが、このようにコミュニケーションを図っている。

○ 私の所属する組織の事務局は、職員は10人足らずしかおらず、長年勤務している職員が多いので、毎年のように補充されることもない。事務局は少人数だが、コロナ禍でデジタル化が進んでおり、また、災害時の対策も進めている。職員は職場のパソコンのほかに、リモート用として支給されたパソコンも持っている。緊急時や繁忙期は全員が出勤するが、それ以外では、各職場で1、2人がリモート勤務できるようにしている。事務局の仕事は多岐にわたっているが、それぞれの仕事を職員がジョブローテーションしており、緊急時に慣れた職員が欠けた場合でも、対応できる態勢をとっている。デジタル化については、ペーパーレス化を進めている。基本的にファックスを使用しないようにするなど、ペーパーレス化は8割ほど達成できた。また、各事業の管理等については、ソフト会社の協力を得るなどして、専用の業務管理ソフトを採用した。

○ 事務所と私の所属する組織との2つの観点からお話したい。もともと当業界は紙のやりとりが非常に多かったが、業界のデジタル化の影響もあり、私の事務所でもチームズを導入するなど、デジタル化の波が押し寄せてきている。今までは、日に何回も外出の必要があったが、それらもチームズのやり取りで済むようになるなど、多少の不具合はあるが、非常に便利なツールである。ただ、デジタル化が進んでいくにつれ、事務局が何をしているのか私には分からなく、事務局からも私が何をしているのか分からないという状態が生じている。事務所で

も在宅勤務が選択肢に入ってきているが、これを導入すると、ますます各自が何を行っているのかが見えにくくなる。関係者等とのやり取りをメールで行うときにCCを利用して、ある程度、今何をしているのかを共有するようにしているが、自分がCCに入っていると逆に見なくてよいものと判断してしまうなど加減が非常に難しい。私の所属する組織については、今まで対面で行っていた各委員会をリモート会議で開催するようになり、事務所や自宅からでも参加でき、遠隔地に所在する者も容易に参加できるので、非常に便利になった。セキュリティの問題をクリアできれば非常に便利なツールである。ただ、対面であれば、参加者同士の会話からその話題が広がりをみせるなどしたが、リモート会議のツール上で、挙手して、ミュートを解除して、喋るという形では、主催者と参加者とのやり取りだけになりがちで、話が広がらない。画面オフが可となっている会議も多く、ますますやりにくくなっている。また、会議の雰囲気づくりも重要で、私が主催している会議だと、私が好き勝手なことをしゃべったり、いろいろな参加者に雑談を振ったりしながら進行する形で行っている。その方が、ちゃんと聞いているのか、また、反応の有無などもとてもわかりやすい。

- 私の所属する組織では、マイクロソフト365等は導入されていない。外部との会議などで、特に必要がある場合には、チームズ等、外部と繋がるアプリケーションの使用申請をし、その都度対応している。組織の中での情報交換は、以前のメール中心から今は掲示板（メッセージボード）というツールに移行している。一定数の範囲の人を宛名としてメッセージを送るなど、自由に書き込みをする形での情報交換がかなり活発になっており、メールは補助的な情報伝達の手段という状況にある。ただ、メッセージボードの場では、一部の特定の人には書

き込みをするが、全員が自由に書き込んでいる状況にはない。だが、そこに書き込むかどうかと、デジタルでの情報伝達のプラットフォームになっているかどうかは、直接には関係はないと感じている。心理的安全性について、メッセージボードに見間違いなことを書き込んで受け入れられるはずだという、職員の安心感をどう担保していくのかが大切だと思う。先ほど、コミュニケーションのデジタル化のデメリットとして、微妙なニュアンス、非言語情報がなかなか伝わらないという話があったが、人材育成の観点でいうと、育成する側である組織が相手に対し、こちらのニュアンスを汲み取ってほしい、表情の変化を察してほしい等と期待する方が、コミュニケーションがうまくいなくなる可能性が高いのではないかと。育成される側として想定される若手職員は、分かるように説明してほしいと考える人が多いと思う。そういう意味では、非言語情報を用いて指導したいことを伝えるというよりは、伝える側はデジタルの場であっても、しっかりと言語化し、根拠も示しつつ、具体的な指示や考えを説明する責任があるのではないかと。若い人たちは、意欲や向上心が強く、職場が自分を高めてくれそうにないと感じたらどんどん離職していく時代である。そういう状況を認識せずに、非言語情報で何とかしようという発想は、今の時代にはマッチしていないのではないかと。以前は先輩の背中を見て、自分で向上していくという環境だったが、今は変わってきている。私も部下に対して、自分に全面的に説明責任があるという意識で接するようにしているし、職場全体もそういう雰囲気ではないかと思う。

- 私の所属する職場では、デジタル化が進んでいないのでそれについて述べるのは難しいが、コミュニケーションの仕方として、ロジックを立てて相手に分かるように説明していくことが大事だという点には納得できる。一方で、微妙なニュアンスなどを伝えるのが難しいとい

う話があったが、私はその点が大事だと思っている。私は、これから育成する立場になるような地位にいるが、指導される側が、毎日職場にいる時にどう思っているのかを感じ取る努力が必要ではないかと考えており、相手が何を考えているかを聞くことにエネルギーを割いている。喋ってくれないと、何を感じているのか全く分からないので、素直な気持ちを話してくれる環境を整えることに注力している。

- フェイスブックのようなアプリケーションをイントラネット上に作り、写真と簡単な文章をつけて、組織内で、こんなことをしたという投稿がされると、周りの者がそれに対して「いいね」を押すということをしている。人材育成の面では、よい事例について、デジタルの中や対面での会議の中でも共有することを特に意識している。
- 私の所属する組織の場合、職員が作成した書面を上司に上げて、上司が修正し職員に戻すという仕事の流れがあるが、現在は、メールを通じて書面が上司に上がり、上司は原稿を修正して職員に返送するという方法になっている。そこでは上司がどういう思いで添削したかが伝わりづらい。以前は手書きで消したり書き直したりする中で、どのように書けばよいかを学んだが、現在はその学びがないので、次も同じように間違っただま上がってくることもある。結局対面で、このように修正したからということ伝えていくしかなく、もう少し効率よく若手職員が学びを吸収していく仕組みにすることが課題である。
- かなり昭和の気風が残っている職業で、俺の背中を見て学べというのが、代々引き継がれてきている。新入職員の研修や採用事務を経験した中で感じたのは、最近の新入職員は、すぐ答えを教えてもらいたがる場所がある。仕事には答えがないものも多いが、それをどのように若手職員に学んでもらうのかが大事になってくる。OJTも現在は以前ほど成果が上がっていないのではないかと感じている。私の所

属する組織では、解決策とまではいかないが、イントラネット中のクラウドに、Q & A や T I P s (助言や秘訣など) として、こういう時はこうすればよいというような事例集をアップしている。そこには抽象的な言葉ではなく、疑問に対して先輩の行った具体例を載せている。答えのないものについては、我々の背中を見ろとどうしても思ってしまうが、何をどう伝えるかを考えたときに、デジタルで共有できるのであれば、そういう取り組みも進めていきたい。

○ 先ほど、文書の修正について話があったが、私の業界でも同じようなところがある。若手は、すぐに完成品はどれかという話になる。これはこういう意図があって、だからこのように修正したというところを伝えることが必要だと思う。デジタル化が進むと、大容量のデータのやり取りが可能になる。大量の情報を送り、送った時点で相手はその情報を見たという扱いになり、見ていない者が悪いとなる。デジタル化の進展に対し、そのスピードや容量に人間はついていけないのだろうかと思う。そこを無視して、さらにデジタル化を加速させると、伝わらない、育たないということになると思う。思考の過程を見せることが大切で、デジタルで、添削の履歴とかを見せて説明するというのもよいだろうし、それが難しければ紙ベースで話すのもよいのではないか。また、大容量のデータを送るのであれば、要点の説明は必要だと思う。

○ 様々な組織の様々な工夫を聞くことができ、有意義であった。マイクロソフト 365 を導入して間がないこともあり、情報が届いていても気がつかないことが結構ある。そういう時は、気づいた人が他の人にも知らせるところから始めている。チャットの機能も便利だと思っており、困ったことがあれば周りに尋ねて、誰かが答えることで、O J T を活発にできるのではないかと期待している。反面、組織とし

てよい仕事をするというところでは、根本で人間関係がきちりできている必要があると思っている。デジタルを使いながらも、必要な部分では対話をし、人間関係を築いていくという使い分けを追求していきたいと思う。

(4) 次回期日とテーマ

期 日 令和6年6月27日（木）午後3時

テーマ 「面会交流」