

松江地方裁判所委員会（第49回）

松江家庭裁判所委員会（第46回）

議事概要

第1 日時

令和8年3月5日（木）午後1時30分～午後4時

第2 場所

松江地方・家庭裁判所大会議室

第3 出席者

（地方裁判所委員）磯村晃、内部浩志、金浦健次、佐藤博子、
芹澤俊明、中井洋輔、西岡繁靖（委員長・兼務）、
山口美紀

（五十音順敬称略）

（家庭裁判所委員）雨川益男、岡本隆志、片山直城、岸本和之、
佐藤洋介、鳥居竜一、西岡繁靖（委員長・兼務）、
原浩、原田岳志、藤原冬子、宮下裕一

（五十音順敬称略）

（事務担当者）笠岡事務局長、和田事務局次長、
松嶋首席書記官、山内首席家裁調査官、
原田地裁総務課長、高崎地裁総務課課長補佐
伊丹家裁総務課長、徳岡家裁総務課課長補佐

（庶務）原総務課庶務係長

第4 テーマ

職員の人材育成・人材活用について

第5 議事

1 開会宣言

- 2 新任委員挨拶
- 3 委員長選任
- 4 基本説明
- 5 庁舎見学等
- 6 意見交換
別紙のとおり
- 7 次回委員会のテーマ（地家裁合同開催）
裁判所の防災対策
- 8 次回開催日時
追って指定
- 9 退任委員挨拶
- 10 閉会宣言

(別紙)

意見交換

委員長：今回のテーマについて、御意見などございましたらお聞かせください。

委員：管理職選考試験の受験者減少の原因分析のため、実際に職員から面談等で聴取されたり、あるいはアンケートを実施されたりしていますか。

委員長：特化したヒアリングやアンケートは行っておりませんが、面談等を通じて恐らく多くの方がそのように感じているのではないかとと思われる事項について御説明したところです。裁判所としては、今の取組や働きかけで足りているのか、もっと違うアプローチはあるのではないかと考えておりますので、委員の皆様から御意見をいただければ幸いです。

委員：とてもよい取組をされていると思いましたが、それが対象の方にきちんと伝わっているのかなと思いました。面接の中で、一人一人の家庭の事情等をよく聞き、介護や育児に必要な制度等についてアドバイスするなど、働き方について相談できる体制づくりが必要だと思いました。

委員：すぐに解決できないかもしれませんが、試験制度ではなく、人事評価により登用することが考えられます。また転居を伴う異動がネックになっている場合、手当に差をつけることで解決できないのかなと思いました。

委員：私の所属組織では、管理職になるための試験はなく、適性があれば管理職として配置されますが、面談の際などにきちんと評価していることを伝え、管理職昇任を受けていただいています。転居を伴う異動の問題について、例えば、異動と家庭を両立されている方のケースを紹

介することも考えられます。また若手の頃から管理職への働きかけを行うことも重要だと思います。

委員：私の所属組織では、管理職になるための試験があります。私の場合ですが、若い頃に良い上司の下で過ごさせてもらった経験があり、その上司のようになってみたいという思いから、現在の管理職の立場に至っております。私としては、あまりしんどい姿を部下に見せないようにしていますし、なるべく楽しい雰囲気、前向きに課題を解決していくことを心掛けています。

委員：初めて裁判所の建物に入らせていただきましたが、すごく静かなという印象でした。裁判所だと私語ができないのかもしれませんが、普段の職場での会話や休憩時間のコミュニケーションの中で、若手の方や中堅の方の本音が聞けることもあるのではないかと思います。無記名のアンケートもいいかもしれません。

委員：適性のある中堅層が管理職選考を受験していないのは、能力とか意欲の問題というよりも、自分の将来像が具体的に描けていないとか、家庭や生活との両立に対する不安が大きいということがあると思います。管理職に至るまでの道筋や、管理職になった後のやりがいなどを、早い段階から伝えていくことが重要だと思います。また、受験しない理由を前提にした逆算型のアプローチも必要だと思いますので、なぜ受けないのかヒアリングなどを実施して、心理的なブレーキを外してあげることも重要だと思います。

委員：裁判所に限らず公務員の場合、勤務地のことはかなり意識されていると思います。管理職になると転勤が増えるということだと、なりたがらないケースもあると思いますが、逆に、管理職になると勤務地の希望が叶えられるようなシステムにするなど、転勤面でのメリットが制度的に実現できると良いと思いました。

委員：管理職の魅力やメリットについて、まず管理職の皆さんから聴き取りをして、目指すべき管理職のビジョンを明確にしてからアピールしてみてもどうかと思いました。また制度を抜本的に変えられるのであれば、地域限定での採用などがあると、その地域の中で安心して管理職ができるということもあるかもしれません。

委員：管理職の魅力をアピールするのも重要だと思うのですが、今の管理職が抱えている問題やどこを改善してほしいのかを聞いて、そこを解決していくのが有効ではないかと思います。

委員：責任ある立場はやりたくないとか、長くいる気持ちがないという若い人が増えている中で、ずっとそこにいたいと思ってもらうには、やはり尊敬できる上司がいるというのが大事だと思います。年齢を重ねていくと、育児、介護で大変になってきますが、今はいろいろな研修もあるので、裁判所の中だけでなく、外部の人との交流があると、新しい気づきも生まれやすいのではないのでしょうか。また人事考課で評価されている人が、責任ある立場に上がるのが普通だという仕組みにしていけないと、次が育っていかないので、その辺の仕組みづくりも大事だと思います。

委員：私の所属組織では、採用時、採用5年、10年とか、係長になったときなど、経験年数や職責に応じて段階的な研修があります。それらの研修ではいずれも共通して、職責や経験に応じた意識付けのカリキュラムがありますので、キャリア形成に向けた一助になっていると思います。

委員：今の若い方に対して、自分が受けてきた指導のこと、その中で自分が感じたやりがいを伝えてもなかなか伝わらないと思います。仕事だけでなく、家庭や私生活のこと、転勤のことなど、若い人だったらこういうことを悩むのだろうとか、こんな課題があるのではない

かなとか、そういったことを考えながら、日々のコミュニケーションや会話の中で引き出していくことが大事だと思います。これからAIなどの最新技術が広まり、仕事のやり方も変わっていくことになりませんが、若手の人たちの考えや発想が必要なのだ、時代が必要としているのは君たちなんだということを伝え、よりステップアップを目指していき、その中で自分自身も成長していき、そういうことを感じ取ってもらえるといいと思いました。

委員：私の所属組織も、管理職になるための試験はなくて、主任や係長など経験を積んだ上で管理職になりますが、管理職の登用よりも、職員が離職しないよう、対応で大変な職員のケアなどを重点的に取り組んでいます。管理職になったメリットとして、一般職だと出先に行くことが多いのですが、管理職になると出先に行くことがなくなるというのはあるかもしれません。

委員長：ありがとうございます。意見交換は以上とさせていただきます。

以 上