

平成24年12月26日
宮崎地家裁総務課印

平成24年度宮崎地方・家庭裁判所委員会（第2回）における議事概要

1 開催日時等

日 時 平成24年11月16日（金）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場 所 宮崎地方裁判所大会議室

3 出席者（委員別，50音順）

（地裁委員） 江藤利彦，小金丸和代，関屋正康，内藤裕之

（家裁委員） 大笑事裕敏，成見幸子，羽田正治，横山伸子

（兼務委員） 一志泰滋，蒲地圭司，喜田久美子，坂元陽介，橋本憲次郎，深田周作

（同席者） 民事首席書記官，家裁首席調査官

（庶務担当者） 地・家裁事務局長，家裁事務局次長，地・家裁総務課長，地裁総務課補佐

4 議事

(1) 開会の言葉（家裁総務課長）

(2) 新任委員紹介等

ア 新任委員

地家裁委員（兼務） 蒲地圭司委員，橋本憲次郎委員

イ 再任委員

地裁委員 山下耕司委員（2期目）

地家裁委員（兼務） 喜田久美子委員（2期目）

5 意見交換会

裁判所から説明

「裁判所における人材育成」について

意見交換

- ・委員長：これまでの説明について，何か御質問，御感想，お気づきになられたことなど何でも結構ですので，自由に御発言をお願いします。
- ・委員：人材育成の効果の判定として，例えば，売上につながっているのかとか，生産効率が向上したとか，裁判所では何かそういった明確な尺度みたいなものがあるのでしょうか。
- ・庶務担当者：裁判所の組織目標は適正迅速な裁判の実現です。それを目指してさらに細かい目標を各庁や部署毎に定め，その達成度が一定の尺度になると考えております。
- ・委員：私どもの会社における人材育成も裁判所の人材育成の方針と大きな違いはないと思います。例えば，入社してから仕事をするための技能や知識を習得させるため，マンツーマンで教えるのはなかなか困難な面もありますが，習得すべき事項を一つ一つ項目立てしておき，それをもとに習得させるといった方法をとっています。自分で勉強しなければいけないことも多いので，通信教育での自己啓発の環境を整えることで知識の習得を手助けし，また，いわゆるOJTにより，直属の上司が部下それぞれの目標達成

度を評価し、最終的な人事考課へとつなげています。どうしても社員個々人の能力アップが主眼となり、先ほど申し上げた売上に結びついているか、または、生産効率が向上したかどうかというのを人事評価に盛り込むのはなかなか難しいと感じております。

- ・ 委員：私どもは、行政という仕事をしている上では裁判所と類似していると思います。やはり組織を活性化させるには、個々人の自己啓発が重要と考えており、数百にもものぼる研修項目を設定し、業務上の資格を取得するために教育の環境を整えています。私どもの組織も個々人で目標を設定してその達成度を見て人事考課を行うというようなシステムですが、どういう成果を求めるとかどういう指標で行うかといった永遠のテーマみたいなものがあり、なかなか行き着くところは分からないといった感じです。私どもの組織では過去に民間の外部委員による評価を実施したことがあったのですが、民間の方々には評価の指標として客観的な数値を求めておられ、なかなか行政事務というものは数値では計れないことも多く、民間の方々の評価を行政には活かし切れなかったという経験がありますので、裁判所も似たような状況ではないかと考えています。
- ・ 委員：私は人事の専門部署にはいないのですが、私の所属する部署においては、大地震やその他の災害の対策を担当しています。仮に災害が起こった場合に、行政ができる役割が非常に限られているというのが過去のいろいろな経験から明らかとなっています。そういった状況から自助という面を強化すべきと考えており、市民を救助するための核になる人物を育成するといったことに取り組んでいます。一例を紹介させていただきますと、実際には民間の法人が主催しているのですが、防災士という資格を取得するための養成機関に私どもの組織が指定されています。私もこの資格を取得するためのカリキュラムを受講しましたが、座学や救急等の実践があり、例えば、自分の住んでいる街の地図を見て、どこに高い建物があって、どこに消化栓があるなどといったことをディスカッションするような刺激を受ける講座もありまして、意欲を高める効果があると感じました。裁判所においても個々人の意欲を高めることが組織目標の達成につながるということだと思いますので、公務員としての立場である上に、何より地域の一員なのだという意識をもって公務員として何ができるかを考えることも重要だと思われまます。それから、私はかつて別の組織で勤務していたことがありますが、その際に政策評価ということに取り組んだことがありました。その際に、役所の成果指標はなんだろうかということを考えていたことがあり、個人の成果なのか、あるグループの成果なのかということ考えた上で評価をしていくことが重要だと感じました。結局組織の目標は管理職が決めるものであり、一方で個人の目標はどうなるのかといったことがクロスしてきてなかなか難しい課題であろうかと思えます。
- ・ 委員：人材育成に関する研修については、自分も研修を受ける立場にあり、また、常に人と向き合う仕事をしているので、座学ももちろん必要ですが、具体的な対応場面を意識できるような研修、つまりロールプレイのような研修が重要だと感じています。
- ・ 委員：当社の人材育成が参考になるかどうか分かりませんが、まず、目標の設定の仕方ですが、各地域ごとにその長が大きな組織目標を立てます。それを受けて各部署において、専門性を活かして組織目標を具現化できる目標をそれぞれ立てます。さらにそれを受けて社員各自が自分なりに目標を立てていくこととなります。その際にはなるべく数値化するよう努力するようになっています。それが目標の可視化につながることに

なります。例えば、何か月以内にこのプロジェクトを行うとか、何個それを作るとかいったものになります。また、裁判所も同じと思いますが、当社は上司と部下が面談を通じて、目標設定を確認し、上司からこのようにしたら良いとかアドバイスをし、6か月後に達成度を総括しています。また、入社間もない社員はどのようなことができるのが標準なのかといった点をチェック項目方式にして具体的に記載し、そのチェック表を基にして評価していくといったことを行っています。それからまた新しい目標を立てて6か月単位で繰り返しています。研修の点では、ブラザー制度とかメンター制度と当社では呼んでいますが、新入社員と少し上の先輩にペアを組ませ、先輩が後輩の悩みとかを聞いてあげる、それに対してアドバイスをするといった方法をとっています。これは、例えば、九州の支店と東京の本店といった組み合わせをする場合もあります。年上の先輩も気づきの場になるという効果があります。

- ・ 庶務担当者：今の 委員のご発言を受けまして、裁判所ではどうかといった点をお話したいと思います。まず、目標の数値化については、公務についてはなかなか数値化するのは難しいところがあります。例えば、いつ頃までにこのような研修を実施するといった目標を立てる者がおりますが、そういったところは数値化しているといってもよいかとは思いますが、やはり全体的に見れば数値化は難しいのは事実です。面談のあり方についてですが、ここ2～3年ほどの間に裁判所でも面談の制度が定着してきたところですが、その仕組みがうまく機能しているかどうかはもう少し時間が必要かとも思います。裁判所でも職員を評価するにあたっては、いくつかの評価項目があり、新採用者はこのレベル、中堅どころがこのレベル、管理職ではさらにこのレベルまでという基準で評価がされておりますが、先ほどの 委員のご発言のような具体的なチェック項目があっても細分化されているというものではありません。それから、ブラザー・メンター制度についてですが、きっちりとしたそのようなシステムはないのですが、新採用者をその直属の管理職(上司)がOJTによって指導していくという仕組みはあります。
- ・ 委員：女性登用に関してですが、私どもの組織では女性はほんのわずかしきありませんので、女性の登用とか育成といった話はあまり出てこないのが現状です。
- ・ 委員：裁判所の採用者は女性の割合が多いとお聞きして少し驚きました。当職場でも人事課が女性登用について取り組んでいます。現時点では係長級の女性15名程度で意見交換をしたりしてプランを作っているところです。ちなみにその意見交換会は各職場から人事課が一本釣りで参加者を決めて開いています。その時出た意見は、「管理職になるネックは、家事とか育児との両立だ」というものがありました。そもそも当職場では女性が役職に就くというイメージがあまりなかったという歴史がありますが、最近では少しずつ認識が変わってきているように感じています。震災で被災した宮城県内のある町に国の補助事務をする人を募集したところ、3か月の長期滞在にも関わらず、女性が手を挙げて行くといったやる気のある女性も見たことがあります。私どもの組織は今のところ課長級で女性が6人しかいないので、外部の方々からは女性の割合が少ないとのご意見もいただいているところではあります。
- ・ 委員：当社では、正確ではないかもしれませんが、女性は3～4割が新入社員で入ってきます。昔よりは多いなと感じています。仕事の種類にも男女の差別はありませんし、

女性管理職も誕生しています。ただ、例えば女性は宿直勤務をさせないとか、危険な仕事には就かせないといった配慮はもちろん会社としても行っています。転勤に際しても一定の配慮がされています。会社としては、そういった配慮もしながら、能力のある人を男女の別に関係なく登用しています。

- ・ 委員：人事評価の点ですが、先ほど目標を数値化するといった話が出ていましたが、なかなか私どもの組織では数値化は難しいという現状にあります。毎年の年度末に人事評価があり、本人の自己評価を申告させて、直属の上司、その上の上司が段階的に評価をして最終的な評価結果を出しています。育成の点については、他の職場に出向いていて体験するのもよいのではないのでしょうか。例えば裁判所であれば、関係機関に職員を派遣して、それぞれの機関の現状を見ることによって人材育成の一助になるのではと思います。

- ・ 委員長：いろいろな意見をいただきありがとうございました。他にご意見がないようですので、意見交換を終わります。

6 前回（平成24年5月18日実施）の地家裁委員会以降の取組みについて
裁判所から説明（庶務担当者）

「前回（テーマ：民事調停制度について）各委員からいただいた意見をもとに裁判所が取り組んだ点について」

7 次回予定

- ・ 委員長：次回の予定に移らせてもらいます。次回のテーマについてご希望等がありますでしょうか。

ご希望等がなければ、裁判所も各機関と同様に昨年の大震災を教訓に様々な災害対策を講じております。裁判所でも各機関の災害対策をお聞きすることによって、より精度の高い災害対策を講じたいと考えておりますので、今回は「災害対策について」というテーマを議題として取り上げることはいかがでしょうか。

- ・ 全員：了承

・ 委員長：では、今回は、各委員のそれぞれの組織でどのような災害対策をとっておられるか等について伺います。

- ・ 次回委員会期日：平成25年5月17日（金）午後1時30分

以 上