

大阪地方裁判所委員会（第61回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

令和7年12月2日（火）に開催された大阪地方裁判所委員会における議事の概要は、次のとおりです。

1 日時

令和7年12月2日（火）午後2時00分から午後4時30分まで

2 場所

大阪地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）浅野千晶、大屋敷薫、大和田聡、織田順、中道篤史、水谷清乃、村西良太、山口能孝、米田英生、岸本達司、長野辰司、黒野功久、渡部市郎（敬称略）

（説明者）堀部亮一、三村三緒

（事務担当者）松永栄治、三宅秀明、福富幸治、関本利一

（庶務）黒澤郁夫、山田慎太郎

4 配布資料

パワーポイントスライド資料

5 議題

大阪地方裁判所における若手裁判官の成長支援について

6 議事

委員長：■、委員（学識経験者）：◇、委員（法曹関係者）：○、

説明者、事務担当者及び庶務：▲

（1）開会挨拶

(2) 新任委員紹介

(3) 前回の委員会において委員から出された御意見への取組について

▲：前回の委員会では、「裁判所の人材育成について」をテーマとして取り上げ、当庁の人材育成の取組に対する気付きや、御経験に基づく育成手法や取組の紹介、若手職員に対する働きかけ方についてのアイデアなど様々な御意見をいただいた。

その中で、「若手書記官会・事務官会の実施については効果的である」との御意見をいただいたが、現在は、裁判部だけでなく、事務局においても事務局各課を横断した意見交換会が発足している。この取組は、事務局経験が比較的長い（10年程度）職員を中心に事務局経験が浅い（1年から3年程度）若手職員まで幅広く参加しているものであり、各部署を相互に知るための取組や自らの部署を積極的に紹介していく企画が提案され、一部はすでに庁の全職員が見ることができるサイトに掲載されている。

この取組は、企画段階で所長、局長、首席書記官等各幹部にプレゼンする機会も設けられたところであり、引き続き、この取組の成果を広く伝える場を設けていきたいと考えている。

加えて、「上司が若手職員の取組に関心を持つことが重要」との御意見もいただいております、若手職員の企画を後押ししていく意味でも管理職同士も取組の進捗を共有し、適宜バックアップできるようにしている。今後も、若手、中堅、ベテランが、様々な意見を出せるような検討を続けていきたいと考えている。

そのほか、「若者がどのような教育を受け、どのような考えを持っているかについて理解を深めることが重要」との御意見もいただいた。これについては、採用広報や将来の採用につながることを期待した業務説明

会や体験会において、参加者に、企画自体や就職先を決める上で重要と考えているものなどのアンケートを取っているところであるが、同アンケートの内容をさらに検討していくとともに、参加者の参加中の様子や質問等も集約し、参加者の考え方などを知るきっかけとしていきたいと考えている。

今後も引き続き、利用者の信頼に応えたよりよい裁判を実現していくため、若手、中堅、ベテランのいずれの職員も能力を発揮し、その能力を伸ばしていけるよう取り組んでいく。

(4) プレゼンテーション「大阪地方裁判所における若手裁判官の成長支援について」

(5) 裁判官室の見学

(6) 意見交換



■：本日のテーマについて担当者から説明の上、裁判官室の様子も見せていただいたが、これに関して質問等があればお伺いしたい。

○：説明用資料の8ページに記載されているメンター制度が目新しいと感じた。他の一般企業でもこうした制度があるのかもしれないが、裁判所

において具体的にどのような運用をしており、うまく活用できているのか、実態をお伺いしたい。

▲：メンター制度の実施に直接関与しているわけではないが、新任判事補の様子を見ると、全体として楽しく和やかに行われていると思う。日中の会合だけでなく夕方以降の懇親会も行われていると聞いており、チャット等でも日々やり取りがなされているようである。メンターである先輩裁判官も非常に面倒見の良い方が多く、自分が新任判事補だった時に考えていたことや様々な話をしてくれていると思う。私たちのように年次が離れてしまうと、かつて自分が新任判事補だった頃はどうか思い出しにくいところもあるし、時代背景も異なるため、先輩裁判官には適切にフォローしていただいている。メンター制度は過去の大阪地方裁判所委員会で御提案があり、採用させていただいたものであるが、非常に上手く活用されていると感じている。

○：説明用資料10ページの末尾に「若手裁判官は、相対的に知識や経験が乏しく、多忙な状態にある」、「研さんカリキュラムを増やすほど事件処理に充てる時間が削られる」とあるが、検察庁でも同様の悩みを抱えている。若手検察官は相対的に非常に忙しく、知識や経験が豊富にあるわけでもないため、事件処理にも時間がかかっている。そうした中で研さんカリキュラムを増やせば事件処理にかけられる時間がますます削られるため、悩んでいるところである。

今、大阪地検の公判部では、若手検察官のカリキュラムとして、実践形式の尋問演習を継続して行っている。この演習以外にも、以前は他のカリキュラムもあったはずだが、削減されてきたようである。

裁判所においても、研さんカリキュラムを増やせば若手の成長には良いと思うが、逆に事件処理に充てる時間が削られるという中で、 balan

スを取る必要があると思う。これまでもカリキュラムの増減を検討されてきたと思うが、そのあたりの実情をお聞きしたい。

▲：おっしゃるとおり非常に悩ましいところがある。大学やロースクール、司法研修所では問題には一応の答えがあるという前提で学んできているため、新任判事補にとって、答えのない生の事件というのは、非常に新鮮である一方で戸惑うところも多い。そうした中で、民事部における事実認定の研究会については、そうした生の事件を一定数こなした上で、振り返りとして勉強会をしようということになり、実施時期を遅らせるとともに、従前であれば2回参加する機会があったところを1回に減らすなどしている。

また、先輩裁判官からの講義についても、裁判官としての心構えや将来を見据えてどのような視点で頑張っていくかという動機付けの意味では非常に有意義なものであるが、所長や高等裁判所の裁判長等を歴任されたベテラン裁判官の講話が複数存在していたところを、所長講話一つに集約するなど、合理化の工夫をしているところである。

▲：刑事部においても、今担当者から説明のあったものと同様に、講義等の合理化を図っている。

一方、残しているものとして、例えば、判決書研究会がある。現在、司法修習の期間が短くなっているところ、判決書の作法的なものを最初に慣れてもらうという趣旨でこの研究会を実施している。また、この研究会の終了後には、学んだことを踏まえ、所属の部の裁判長からいくつかの簡単なパターンの課題をもらって判決起案のトレーニングをし、それから実際の事件の判決も起案する、といった手順を踏むなどしている。

このように、現存の研究会等については、OJTとも合わせて研さんとなるように工夫しているが、実施時期や方法については、新任判事補の

意見も聞きながら引き続き合理化を図っているところである。

◇：説明によると多数の研修や研究会が用意されているとのことだが、これらへの参加は任意か。それとも、ある程度のスケジュールが組まれており、いつまでにどの研究会に参加するかが決まっているのか。

▲：先ほどの説明で紹介したものは研さんとして位置付けており、日程を調整した上で全員が参加するという形で実施している。したがって、所属の部の方にも、決まった日程には事件を割り当てないようにお願いをしている。

◇：以前勤務していた企業の人事担当の社員からは、子供の数の減少に伴って子供同士が競争して活性化する機会も非常に減っており、大人になりきれしていない大人が増えているという説明を聞いた。したがって、企業は採用してからも、彼らが大人になるよう育てていく必要があるとのことである。

また、採用の関係で大学の教員に話を伺ったが、以前であれば、学生は自分がしたいことが見つければそれを優先するし、授業も関心あるものに優先順位をつけて参加するため、ゴールデンウィークを過ぎると学生は大学に来なくなるということであったが、今の学生はずっと大学にいて、みんなが一緒に行動しているとのことである。

つまり、若手といっても昔と今とでは大きく異なっているし、そうすると、若手の成長のプログラムも、昔と同じことをしていると期待どおりの一人前の裁判官に育っていかないのではないかと思う。こうした背景を踏まえ、若手の成長支援の在り方についてこれまでと異なってきている部分はあるか。

▲：自分自身の若い頃と比べると、今は制度上、司法修習の時間が短くなっている。そのため、ロースクールでも学んでいるとはいえ、実際に裁

判所や検察庁、弁護士事務所で、執務の見習いのような期間を過ごす時間が短くなっており、法曹としての基礎体力を身につける時間が短いまま実務に出ていくというところが昔と異なる実情であるように思う。

また、自分自身の若い頃に比べるとIT化が非常に進展し、パソコンスキル等には非常に優れているが、泥臭く様々な資料を検討することをあまりしない人が増えており、地道に物事を調べる力が弱くなっているのではないか、という印象を受けることもある。

加えて、昔は日々の執務が終わった後、先輩に連れられて飲みに行き、様々な体験談を聞くなどして濃密な時間を過ごし、「こういう先輩になりたい」、「こういう先輩は嫌だな」などと考える機会も多かったが、今はそうした飲み会も減っている。

時代の流れとともに若手との関係性も変わっていくかと思うが、長い目で見て裁判所を維持できるよう、どのようにすればその時代で必要十分な研さんを構築することができるのか、日々検討している。

▲：裁判長も成長支援の研究会等に出席し、今の若手の社会人を取り巻く環境や考え方等について学ぶ機会があるが、若手を指導の対象としてだけ見るのではなく、私たちも若手から学ぶものがあるという観点で取り組むことが、全体として良い方向に進むものと考えている。

具体的な方法については日々悩んでいるが、若手といっても、世代で一括りにできるものではなく、個別性も非常に高いと感じている。したがって、自分の部に配属された新任判事補については、個人としてもよく理解をすることに努めているところである。

○：私たちが任官した約30年前は、わんぱくでもたくましく成長するように怖い先輩方から育てられたものだが、今の若手に同じような経験をさせることもできない。若手に対しては気を遣いながら、成長支援に努

めてはいるが、上手く育ってくれるのかどうか分からず悩ましく思うこともある。

◇：民間企業では、三年目ならこれぐらい、というような到達すべきラインがあるが、本日の説明等によると、基本的に成長は若手裁判官の自主性に任せているという印象を受けた。来年にはここまで到達してほしいというような目標や、仮に到達しなかった場合の指導等はあるか。

▲：ほとんどの者は、新任判事補として三年過ごした後、留学や民間企業研修、弁護士職務経験により一度裁判所の外に出る。それを経て裁判所に戻ってきた時には、多くが裁判官に任官してから五年以上が経っており、一人で単独事件の審理を担当することができる立場になる。その意味では、一つの目安や共通認識として、新任判事補もこれを成長支援する裁判官も、最初の三年の間に、次に裁判所の実務に戻った時に一人で裁判ができるような基礎体力を身につけるということを目指しているところかと思う。

ただ、最初の三年間で、本当に一人で裁判実務ができるような十分な経験を積ませられるかということ、どうしても時間が限られており、「失敗してもいいからやってみろ」と言って裁判手続を任せることもできない。経験を積み、自律性や主体性も磨きながら、裁判所に戻ってきた時には一人で実務ができるような基礎体力を身につけるために、どのようにすればよいか、本当に難しい。これを測る試験等があるわけでもなく、手探りでやっているのが実情である。

◇：企業の場合だと、試験等で相対評価による選抜を行い、評価する部分も当然にある。ただ、裁判官の場合は、基本的に司法試験という厳しい試験をくぐり抜けているという意味では、信頼ベースで研さんが実施されているものと理解した。

■：それぞれの組織での視点や御経験を踏まえ、さらに御意見や御感想等をいただきたい。

◇：判決文の起案についてお聞きしたい。判決文には型があり、任官して最初の三年間でそれを身につけるといような話もあった。判決文は合議して書かれるものだと思うが、誰が起案するということは決まっているのか。裁判長によって変わるものではなく、常に若い人が書くというルールのようなものがあるのか。

▲：ほぼ例外なく、一番若手の左陪席裁判官が起案をし、それを右陪席裁判官が確認して、最後に裁判長が手直しをする、という形になっているかと思う。

◇：今の大学における教育について、これまでと大きく変わっている点を紹介させていただく。

まず、研究者というのは、独立性が非常に重視されている。例えば、教授から准教授に対して研究面や教育面で命令というか指示を出すことは、基本的に良くないというのが共通認識である。研究テーマについても、指導教授から、「そのテーマは良くない」とか「このようなテーマが良いと思う」ということをあまり言うと、将来研究者として独立すべき人を変に誘導し、内在的に自分でテーマを発見する能力を削いでしまう。したがって、特に昔の指導教授は、文献や論文等を踏まえた助言はするが、最終的にそれでもその研究をやるかどうかは本人に任せるものであった。ある有名な大学教授は、これを指導教授不指導の原則とも言っている。

私もそのように指導を受けてきたが、現在は、学生から問われていることに対して正面から答えないというのは、場合によっては、一種のネグレクトやハラスメントになってしまう。院生から、どういう研究テ

マにすればよいかという質問を受けることもあり、なるべく主体的に決めてもらいたいと思っているが、ある程度こちらから参考文献を示すなどして、指導教授としての役割を果たすよう試行錯誤しているところである。

また、次世代の研究者を育てることだけでなく、研究者や法曹を目指さない通常の学生に対し、どのように授業をするかということも重視している。この点、特に最近のロースクールでは、授業見学会というものを行っている。具体的には、学生による授業評価アンケートで比較的高評価を得た授業をピックアップして教員が見学し、自分の授業にフィードバックしたり、同じ科目の教員で集まって授業の良かった点や日頃の授業の悩みを意見交換する場が設けられたりしている。こうした取組は、教員全体として教育能力を高めることを意図して行われているものであり、私たちのようなシニアにとっても若い教員にとっても、新たな発見がある。

◇：私が勤めている企業では、今は在宅でも仕事ができるため、働き方を変えるとか、行きたくなるようなオフィスを作るとか、会社に行って働くことの意味や仕掛けを考える機会が多い。

お酒を飲む機会が減ったという話もあったが、コロナ以降の世代には、先輩のことを知るために飲み会をしたいと思っている層も一定数いる。そこで当社では、イベントを開いて、食べ物を通じたコミュニケーションをとるとするのがむしろ良いのではないかと考えている。例えば、ケータリングを頼んで会議室で飲んだり食べたりするイベント等も行っており、社員同士が楽しく話すきっかけが自然と生まれている

また、先ほど裁判官室を見て、席が固定されていることに驚いた。最近の企業はフリーアドレスを取り入れており、私の職場でも部署ごとの

スペースはある程度決まっているが、その中では割と自由に座ることができる。隣に座る人がよく変わるため、社員同士の心の距離も近くなっていると考えている。

他社の中には、美味しいコーヒーが飲める休憩所を用意している例もある。同社では、そこに行くことはサボるとは捉えられず、色々な人が集まっており、かつての上司と部下とがたまたま出合って会話をするなど、新たなコミュニケーションのきっかけになっていると聞く。

裁判官の仕事とこうした気軽なコミュニケーションとがマッチするかどうかは分からないが、そうした場での出会いによって、悩んだ時に相談できる人の幅が広がったり、頼りになる人が見つかったりするので、決して無駄ではないと思う。

◇：小学校の教育現場を踏まえ、話をさせていただく。ご存じのとおり、学校の現場にも様々な課題があり、教員の成り手不足も深刻である。以前は教員になりたいという人も一定数いたが、少子化や時間外勤務の多さ、保護者対応の難しさ等により、全国的に人材を確保することが非常に困難になっている。その中でも志を持って教員になってくれる人もいるが、私たちが若い頃と比べると、若手の先生たちの考え方や価値観は大きく変わってきている。

かつては大学を出てすぐにクラスの担任となるというのは当たり前だったが、今はいきなり担任になるというのは若手の先生たちにとって非常にプレッシャーになっている。そのため、猶予期間を作りたいところではあるが、学校現場にはそうした人材の余裕もなく、皆でバックアップしながら見守っているのが現状である。若手の先生たちの能力や特徴も多種多様であるが、入ってからみんな育てるというように感覚を変えていかないと、これから先の教育現場は持続しない。若手の先生た

ちは素直に一生懸命働いてくれているが、一方で働き方改革の視点も必要であり、そのバランスが難しいところである。

また、先ほど説明の中で、若手裁判官は相対的に知識や経験が乏しく、研さんカリキュラムを増やすほど多忙になってしまう中で、研さんの在り方をどのように考えるべきか、との話があったが、研修の合理化は、教育現場でも非常に重要である。科学やA Iも発達しており、こうした技術で補える部分もあるが、やはり現場では実践的な能力、すなわち、授業で教える力やコミュニケーション能力がまず必要となる。経験上、こうした能力を高めるためには、実際の現場に触れることが一番効率の良い研修となるのではないかと思う。実際に学校では、研修のメインとして、教員が他の教員の授業中に教室に入って見学する研究授業というものを行っている。また、例えば、保護者対応等も複数人で行い、先輩の先生や管理職の対応を間近で見ることが一番の研修になると思う。

これはどの業界でも共通するところだと思うので、裁判所においても、裁判官の独立性からすると難しい部分もあるだろうが、他の裁判官の裁判を見て意見交換することなどができるとよいのではないか、

◇：ホテル業界でも一番の悩み事は人材育成である。ホテルというのは、気遣いができる従業員が大勢おり安心できるから、高い単価でもお客様に利用していただけるものである。この点、今の若い方は、目の前の出来事には十分に対応できるが、背後の出来事にはなかなか気遣いができていないように思う。ホテルで接遇を頑張りたいという従業員も非常に多いが、離職率も高い。加えて、コンプライアンスへの配慮等も必要であることから、若い方への指導方法も難しくなっており、ホテルとしての伝統の継承に苦慮している。

裁判官の離職率は非常に低いとのことだが、レベルの高い学校を卒業

し、仕事内容にも自信を持たれて勤務されているのだろうと思う。そうしたプロフェッショナルを今後も育てていくために、目標を立てて研修を行うというのは非常に重要なことであり、先ほど説明のあったメンター制度を含め、良い取組をされていると思う。

こうした取組を継続するとともに、取組の中で出てきた問題点をピックアップして解決していくことで、裁判官の育成システムをより良いものにしていくことが重要かと思う。

◇：医学部では教員として勤める一方で、病院でも勤務することになる。私の場合は救命センターの運営にも携わっているが、技術を磨く必要があり、その教育をどのように行うべきか考えているという点で、裁判所とは似ている部分が非常に多いと感じている。

先ほど裁判官室を案内していただき、柔らかく迎えていただいたが、裁判官は基本的に部屋と席が固定されているとのことである。柔らかいムードは非常に良いと思ったが、一方で、若手裁判官にとって、上の年代の方ばかりに囲まれ、一人になれる時間もないというのは、なかなか厳しいかもしれないと思う。縦のラインとしては、自分以外が全員指導者で何でも丁寧に指導してくれるというのは恵まれた環境である。しかし、横のラインを見ると、息抜きができるのはおそらくランチくらいしかないのではないか。自分が一番下の年代で、ずっと指導を受けるというのは、ありがたい反面、息が詰まってしまうかもしれない。指導する側も、アカハラやパワハラなどのハラスメントにも気を付ける必要があって大変だと思う。縦と横とのバランスをとることが、モチベーションやメンタルの維持につながるのではないか。

また、コミュニケーションといってもその手段は様々である。飲みに行くというのはなかなか敷居が高かったり、本当は嫌だと思える人もいた

りするので、ケータリングで頼んだものを並べ、ランチをするくらいでもよい。私たちの病院でも、買ってきたものを並べて若い人達に食べてもらうというようなイベントをたまに行っている。わざわざ出かけなくてよいし、飲まない人も参加できるので、なかなか好評であり、コミュニケーションをとるために非常に役立っている。

なお、お酒の席での昔話は若い人たちにも喜ばれるが、実はほとんど響いておらず、自分が生きている時代とは関係がない時代劇のようなものとしか思っていないだろう。話す側もそのように捉えたほうがよく、あの頃は良かったということを強調しすぎると、ハラスメントにもなる可能性があり注意が必要である。

また、裁判官には独立性があるからアドバイスをすることが難しいとの話があった。医療の場合、手術は自己研さんだけでは絶対に身につけられず、実地での研修が必要であるため、研修として手術に入ってもらい、周囲で上級医たちが様子を見ながら、3割まで、5割まで、とチャレンジしてもらうことが多い。一方で裁判所では、そうした途中まで頑張ってみるということができないようだが、私たちが言うと、いきなり手術を全て行うようなものであり、非常に大変なことだと思う。

加えて、私たちの場合は、症例検討会といって、一つの症例の診断と治療をすべて終えて退院された後、その妥当性や改善点について、相当時間をかけてカンファレンスを行っている。裁判官も裁判を終えた後に振り返りを行う機会はあるか。

○：裁判官が裁判を終えた後は、他の事件に追われて、なかなか振り返りができていないのではないかと思う。ただし、大阪地裁刑事部では、そうした振り返りを意識的に行おうということで、事件終了後に部内で意見交換をし、その結果をペーパーにまとめ、他部署とも共有して意見交

換の題材としている。しかし、そうした取組はそれほどメジャーではないように思う。

◇：新たな取組を増やすと事件処理の時間が減ってしまうという説明もあった。私たちの場合、先ほどの症例検討会では、発表や質問、意見交換も若い人を中心に、若い人同士でやってもらっている。これは彼らの勉強になったり、盛り上がったり、コミュニケーションも取れたりしており、効果を上げている。裁判所で可能かどうかは分からないが、若い人同士の交流も兼ねてそうした振り返りをするというのも一つの手ではないか。

◇：消費生活センターの相談員は非常に高齢化しており、全国的に見ても20代の方はほとんどいない状況である。先日、国民生活センターで研修を受けた際、久しぶりに20代の相談員の方にお会いしたが、ベテランの中で自分一人だけが若手で、自信をどんどん失っているとのことである。しかし、昨今、SNSや通信系のトラブルが多発しているが、20代の方はそうしたトラブルに非常に強い。

若手裁判官の方も、若手だからこそ強い面というのは絶対にあると思うので、メンター制度等を活用して、若手同士で自信を高め合うような機会や成功体験があるとよいと思う。

また、仕事上、消費者問題の訴訟や判決をよく目にするが、消費者契約法や特定商取引法は一般的にあまり認知されていないイメージがある。若手裁判官の育成の中では、こうした法律により強い裁判官を増やして行ってほしい。

◇：私は公認会計士であるが、顧問先の企業でも職場環境が改善されており、メンター制度の採用や職場のラウンジの整備等も進んでいる。中には職場のうち2割程度のスペースがラウンジになっている情報系の企

業もあるが、どうしても画面に向かって作業をする時間が多く、視野が狭くなったりコミュニケーションが不足したりしがちであるため、食事や飲み会等のフリースペースとして活用されているようである。本日のテーマに絶対的な答えはないと思うが、組織としてできることは、こうした場を設け、どのように提供するか工夫することに尽きるのではないかと思う。

◇：私は建築家であるが、建物を作る時には、図面の作成等を任されたとしてもすぐにそのとおりの建物が作られるわけではなく、必ず上司や現場のチェックが入り、図面にミスがあっても見つけられる体制となっている。仕事を任せると自分の力になるし、最終的な責任を組織としてカバーできる体制があると、若い人たちも頑張れると思う。

また、歴史的建造物に関するイベントや街歩きの企画にも携わっているが、最近では自分が先頭に立つのではなく、周囲に任せて後方から支えるようにしている。若い方に任せると、例えばスケジュールが私と違った観点から組まれたり、エクセルやワードも使いこなしていたりと、こちらが得るものも大きい。

○：弁護士の立場からしても、裁判官が組織的に研修を行うというのは非常に重要であり、必要なことであると思う。この点、確かに、法律知識や判決起案技術を取得するのは非常に時間がかかり大変だということは理解しているが、そうした技術を磨くことだけが先行してはいけない。裁判官の研修は、技術を磨くことが目的ではなく、裁判の質を向上し、勝ち負けにかかわらず当事者が納得できる裁判手続及び判決内容を実現することにあると理解している。その中で、判決起案や法律知識といった座学だけでは不十分であり、先ほどから意見が出ているコミュニケーション能力を磨いていくことも重要である。

基本的に裁判官は裁判官室で執務をしており、外部と直接電話する機会も少ないと思われるため、弁護士と比べて、実践的にコミュニケーション能力を磨く機会が少ないのではないかと。今、特に民事事件は多くがウェブ会議で実施され、画面越しで会話するようになっており、説得や対話の能力をどのようにより高めることになるのか、関心を持っている。

裁判官という立場上難しいかもしれないが、裁判所の外に出てコミュニケーションをとる機会を意識的に増やしていくことも必要ではないか。

○：検察庁での若手の成長支援の在り方として考えていることだが、若手検察官は初めての種類の事件や仕事に直面する時に不安を抱えがちであり、これを取り除く必要がある。そうすると、自由闊達な意見が出てくるし、自分で色々と考えることができるようになってくる。先ほど裁判官室を見せてもらったが、若手裁判官の隣に非常に話しやすい裁判長がいて、そうした不安を取り除くような環境整備に配慮されているように感じた。

また、成長意欲の高い若手は、おそらくその成長を実感したいと考えているため、次の段階として、こうした意欲をどのように満足させるかを考える必要がある。例えば検察庁だと、主張したとおりに裁判で事実認定がなされたとき、「よくやってくれた」と褒めたりすることができる。ただ、褒めるという行為には、評価が入ってしまう。したがって、裁判官の場合は、独立性を考えると、判決について評価を交えて褒めることはなかなか難しいと思う。一方で、例えば、裁判員裁判で争点整理や評議がまとまったときに、「上手にまとめてくれたね」といった褒め方をし、成長意欲の満足を図ることはできるのではないかと。

■：大変貴重な御意見を多数いただきありがとうございます。時間の関係もあるため、本日のテーマに関する意見交換はここまでとさせていただきます。

7 次回テーマ

大阪地方裁判所における広報について

8 次回期日

令和8年3月3日（火）