

(別紙)

意見交換

※ 委員長は□、委員は○、事務担当者は△で表示する。

□ 遺産分割調停事件における初任者研修については担当者による説明のとおりですが、皆さまの組織の研修の実情や、当庁の研修に工夫すべき余地はないかといった点などについて意見交換を行いたいと思います。

○ 当社の販売の現場において、お客様からの苦情やクレームを受ける機会は少なくありません。調停委員の研修は、第一には法律的な専門知識を身に付けてもらうことを目的にしていると思いますが、調停事件においては感情的になっている当事者も多いのではないかと思います。遺産分割調停事件の法律的な知識を身に付けること以外にも、人間力の向上や対人関係のスキルアップという目的も取り入れてみてはどうでしょうか。

当社でも、新入社員に対する研修を数多く実施していますが、新人教育はまず売場に立たせることから始めています。将来は販売や仕入れなどの各分野に分かれていくのですが、1年間は見習いバッチをつけて現場で販売を経験することを必須としています。そこで幾度となく失敗したり、お客様から御意見を頂戴したりして、一人前の社員になっていくのです。調停委員の研修においても、座って学ぶだけではなく、裁判官や相方の調停委員と意見を交わす場面や、当事者の話に耳を傾ける場面などの実践を繰り返し経験してもらう必要があるのではないのでしょうか。

また、当社の販売研修では、新入社員を先輩職員と組ませてマンツーマンで指導しています。さらに、様々なケースを体験するロールプレイ研修を行っています。実際に売場でお客様と対面すると様々なケースに直面するように、研修を受けて頭で理解したことと、実際の現場の状況とには違いがある

ということを分かってもらう必要があります。調停委員の研修においては、調停の様子や評議の様子などを再現したビデオを視聴してもらうのもいいのではないのでしょうか。実際に模した場面を視覚的に体験すると効果があると思います。

また、人間力の向上というポイントについては、表情、動作、言葉遣いの重要性を研修で取り上げるだけではなく、毎朝の朝礼でも繰り返し伝えていきます。接客を行う際には、表情はどうか、挨拶はしっかりできているかなどが重要であることを教育しています。調停の場には、調停委員自身も緊張して臨むのではないのでしょうか。そのような場をスムーズに進行させるためには、裁判官も調停委員も当事者を優しく迎え入れることが大切だと思います。そのような意識を高められるような内容も取り入れてはどうでしょうか。

□ ロールプレイ研修というのは、ビデオなどの教材を使用しているのでしょうか。それとも、配役を決めて実際に体を動かして体験しているのでしょうか。

○ 販売の場面を例にとると、まずはビデオ映像を使用して、様々な種類の接客を学びます。お客様が何を欲しているのかをどのようにして把握するのかといったことなどを学びます。その後、社員がお客様役と販売員役とに分かれて実践するのですが、10日間から2週間といった研修期間を通じて、50回、100回と適切な接客ができるようになるまで繰り返します。調停委員の研修においても、講義を受けたりマニュアルを読み込むことで知識を身に付けた後に、その知識を体に染み込ませる機会を設けるといった2段階の実施を検討されてはいかがでしょうか。

○ 遺産分割係が主催している研修には初任者研修のほか、個別研修や応用研修があり、段階的にステップアップしていくとのことでしたが、それぞれの研修のゴール設定を適切に行う必要があると感じました。つまり、遺産分割係としては、初任者研修を受けた調停委員にどこまでのことができるように

なってほしいと考えているのか、次の個別研修を受けた調停委員にはどこまでを期待しているのかといった目標をしっかりと定めて、その目標を調停委員に伝えることが重要だと思います。研修の構成を考える場合は、まずゴール、到達点を設定し、その上で内容や時間配分を決めていくことになると思います。

具体的には、調停委員研修は、知識を身に付ける部分、知識を応用した調停のプロセス作りの部分、具体的な事例検討やロールプレイの部分の3つに分けることができると思います。例えばですが、知識を身に付ける部分は各自の事前学習に委ねて、研修当日は、知識を応用した調停のプロセス作りをフレームワークで学ぶことに重点を置き、更にその結果を実例に当てはめて具体的な調停イメージを持ってもらえるように工夫してみてもいいでしょうか。繰り返しますが、どのような内容に変更するとしても、研修のゴール設定がきちんとなされていないと、それぞれのコマの構成や時間配分が決まらないと思います。

□ 初任者研修を受ける調停委員は、スライド6に記載されている3段階の研修が用意されているという全体像を把握しているのですか。

△ はい。まずは初任者研修を受けてもらい、その後に実際の遺産分割調停に携わってもらうという流れは分かっています。さらに、その先に個別研修や応用研修があることも分かっていますが、応用研修は遺産分割調停を数年間経験した調停委員を対象に実施しているものであるため、調停委員の中には、自分自身がその研修を受けるところまでイメージできていない人もいます。

○ 実際の調停においてOJT的な指導を行うために、経験の豊富な調停委員と経験の浅い調停委員とを組み合わせているとの説明がありましたが、新任の調停委員が十分な指導効果を受けるためには、その直前の初任者研修において、この研修で何を身に付けておく必要があるのかを主催者側がしっかり

と示してあげることが重要だと思います。

△ 初任者の調停委員には、まずは遺産分割調停の全体構造を理解してもらい、段階的進行モデルに沿った進行ができるようになってもらいたいと考えています。そのほか、遺産分割調停で決められること、決められないことの実例といった基本的な理解を身に付けてもらいたいと考えています。遺産分割調停の深い部分というか、手続の隅々まで理解してもらおう研修ではないと位置付けています。

○ そのような主催者側の狙いを、参加者と十分に共有することを意識してはどうでしょうか。

○ 私どもが行っている研修の一例を紹介すると、教員を対象にした教える力を伸ばす研修や、事務職員を対象にしたスタッフ力を伸ばす研修などがあります。研修の内容は、その時々状況や課題をどう解決していくべきかといったものです。

今回の委員会テーマについての意見ですが、初めて遺産分割調停を担当する調停委員がどのようなことに不安を感じているのかを把握し、その不安をどうやって払拭してあげるのが一番のポイントではないかと思います。既に調停委員を1年ほど経験している方々なので、一般的な調停の基本知識や枠組みの理解はあるのだらうと思います。しかし、遺産分割調停を経験していない調停委員にとっては、マニュアルなどの資料が事前に配布されていたとしても、スクールタイプの講義では内容を理解するのは難しいと思います。また、質疑応答が10分しかないため、質問ができない調停委員が多くいるのではないのでしょうか。

例えばですが、資料を事前に配布し、それを読んでくるよう指示した上で、研修の冒頭は4人ほどの小グループで意見や感想を交わすようにしてはどうでしょうか。そのグループには裁判官や書記官やベテランの調停委員などが加わって話を聞くようにすれば、新任調停委員の疑問や不安が解消されると

思います。遺産分割調停を知らない調停委員の不安は、「調停ではどのような主張がなされることが多いのだろうか」、「調停の雰囲気はどのようなものなのだろうか」といった、実際の場面についての具体的なイメージが持てないことから生じるのではないのでしょうか。ベテラン調停委員とペアを組んだとしても、担当した遺産分割調停事件が初回から修羅場のような雰囲気になるかもしれません。そのような状況に置かれたときのために、いかにして自分の心を平静に保つのかといったセルフコントロール能力や、いかにして調停を進行させるのかといった司会進行能力を磨くことも重要だと思います。裁判官が講義する90分の枠を、最初の30分間で小グループ討議を行い、その後の60分間をロールプレイやメンタルヘルスの話に充てるといったように変更すると、現在の一斉授業方式よりも効果的な研修になるのではないのでしょうか。

△ 研修全体の時間配分について改めて検討したいと思います。先輩調停委員を交えた意見交換などは実施していないので、検討の参考にさせていただきます。

□ 研修に参加する調停委員からは、講義形式であったとしても、遺産分割調停の基本的知識を説明してもらいたいとの要望が出たりしているのですか。

△ 研修の主催者側としてもしっかりと理解してもらいたい部分であるため、資料の配布だけではなく、十分な時間を取って口頭で説明したいとの考えがあり、その意図を踏まえて時間を設定しています。

○ 魅力的なアイデアや御意見が多く、全て実現できたらどれだけ素晴らしいだろうと思います。実際に遺産分割調停に関わってみての実感ですが、遺産分割調停においては、他の一般調停以上に専門的な知識が必要です。資料を読んだだけでこの知識を身に付けるのは難しく、遺産分割調停を数年間担当している現在でも初めて知る知識があります。裁判官による知識付与の講義は欠かせないと感じています。

また、調停をスムーズに進める技法もとても重要だと思います。先ほど修羅場という表現がありましたが、実際にそのような場面に立ち会うことも珍しくはありません。そのため、調停をスムーズに進める技法を教えてもらうことは魅力的ではありますが、実際にそのような場面を何度もくぐり抜けて自分なりに身に付ける手法が多いことや、調停の進み方や雰囲気は事案によって異なることなどから、調停委員各自が経験を積み、事案に合わせて応用させる力が必要です。さらに、調停は1回の期日で終わることは珍しく、同じ当事者と長い期間何度も顔を合わせるようになります。

このような特徴があるため、一度の研修の数十分間の講義や練習で必要な技法を身に付けるのは難しいと思います。初任者にとって何より重要なのは、遺産分割調停の基本構造をしっかりと理解することだと思いますので、現在行われている研修の内容や方法は相当だと思っています。そのような研修の効果を上げるためには、受講者側が、受講する研修の目的やその研修が全研修の中でどのような位置付けになっているのかをきちんと把握するとともに、自分に期待されているゴールがどういったものなのかを主催者側とも認識共有しておくことが大切だと思います。

では、具体的に90分の枠をどう構成したらいいのかですが、これは本当に難しいというか悩むところだと思います。先ほど小グループでの意見交換というアイデアがありましたが、先輩調停委員がグループに入って質問を受けたり、自分の経験談を披露したりすることは、これから遺産分割調停を担当する調停委員にとっては、不安解消に役立ったり、自分の役割の再確認につながったり、更には新たなやりがいを見つけることにもなり得ると思うので、とても魅力的な取組だという印象を持ちました。

- 非常勤の国家公務員に対する研修という見方をすると、我々が行っている保護司に対する研修と共通するところがあると思います。新任保護司に対する研修の中には、先輩保護司との座談会が必ず盛り込まれます。研修アンケ

ートでは、自分たちはまだ保護司として活動していないけれども、先輩保護司の生の声を聞くことで今後の活動のイメージが持てたのですごくよかったという評価が多く見られます。また、新任から1年ほど経過した時点の研修では、具体的な事例を題材にして、進め方のよい点や改善できる点などについて自由な意見を言い合う機会を設けています。さらに、各地区の保護司会においては、先輩保護司とミーティング形式で会話する機会を年に数回設けるなど、多くの研修を実施しています。

共通しているのは、仕事に対する不安解消に最も役立ったのは先輩の生の声や実際の感想であったという意見が多いことです。先ほど、遺産分割調停の個別事例を用いた研修について、遺産分割調停を担当してから数年後に受けてもらっているとの説明がありましたが、正直驚きました。もっと早い時期に実際の調停のイメージを持てるような研修を企画し、先輩調停委員にも加わってもらうなど、経験の浅い調停委員に自信を持ってもらえるような機会を提供してもいいのではないのでしょうか。

- 今後、先輩調停委員との座談会を企画するとした場合、座談会にはある程度まとまった時間の確保が必要だと思われませんか。それとも、90分の枠の中の十数分であったとしてもそれなりの効果が得られると思われませんか。
- ある程度のボリューム、少なくとも60分は必要ではないのでしょうか。例えば、新任保護司の研修は二日間終日という規模で実施しており、一つ一つのコマをゆったりとした時間配分にしています。現在行われている新任調停委員に対する3時間弱の研修の一部として座談会を取り入れるのはちょっと難しいのかなという印象を持っています。
- △ 研修の実施時期を現在より早めることや、遺産分割調停を実際に担当してもらってから間を置かない時期に、調停委員同士で経験談を交換するような機会を設けることなどを検討してはどうかという印象を持たれたとの理解でよろしいのでしょうか。

○ ガス抜きという言葉が適切か分かりませんが、実際に調停を担当し始めた時期に、同じ立場の人たちと話をすることは有意義だと思います。保護司の研修では、実際のケースを担当する前の時期から先輩保護司との座談会を行っています。今後自分がどのような場面に携わることになるのか、どれくらいの時間を取ってどのような話をするべきなのかといった具体的な質問が多く出されます。その質問について、役所の職員に答えてもらうのではなく、自分と同じ立場である先輩から教えてもらうことに大きな価値があるのではないかと思います。裁判所においても、可能な限り早い時期に、新任の調停委員が経験豊富な調停委員と話ができる機会を設けてはどうでしょうか。

△ 新任研修の後にどのような研修を実施しているのか、その時期や内容を教えてください。

○ 委嘱後すぐの新任研修の後、1年目には基礎力強化研修を行い、2年目には指導力強化研修を実施しています。このような保護観察所で行う集合研修のほかに、その時々テーマに沿った特別研修を実施しています。また、保護司会単位では、年に4回行う定例研修のほか、関連施設を見学するような自主研修も行われています。

○ 保護司の研修の実情を聞いて、裁判所の調停委員の研修は機会が少ないと感じました。初任者研修とその後の個別研修や応用研修との間に数年間も置かずに、経験年数を問わずに希望する調停委員が自由に参加できるような機会を設けてはどうでしょうか。先ほどガス抜きという言葉が出ましたが、これも大切な視点だと思います。人のトラブルを仲裁する調停は修羅場になることもあると思いますので、調停委員自身のメンタルヘルスはとても重要です。調停委員の心が折れてしまうと、辞任につながるだけでなく、その調停委員自身の人生にも影響を与えてしまいます。時代が変化している中で、十年前とは調停の雰囲気も異なっているでしょうし、金銭が絡む話合いであれば当事者が感情的になり、調停委員に罵声を浴びせることもあるのではな

いかと思います。調停委員のメンタルケアの観点からも、できるだけ早期に機会を設けてはどうでしょうか。裁判所側が、調停委員としてステップアップしていただくための知識付与型の研修を用意することも大切だと思いますが、調停委員のニーズに応える研修、困っていることや悩みを解決してあげる機会を設けることも含めて研修の在り方を見直してはどうでしょうか。

- 遺産分割調停事件の初任者研修に範囲を絞った意見交換であることから、先ほどの担当職員による説明では触れられなかったのだと思いますが、遺産分割係は、月に数回のペースで毎回異なるテーマの研修を別途用意しています。それぞれのテーマに興味を持った調停委員が希望して出席できる研修であり、そのような形で調停委員をサポートしてくれています。
- 当社の新人研修では、研修の半年後ほどを目途に、振り返り研修を実施しています。この研修は、初回の研修で分かったことが、きちんと身に付いているかを確認する機会になっています。メンバーも初回の研修と同じであるため、同じ立場の社員が悩みなどを共有し、相談しあえる機会にもなっています。調停委員の研修についても、そのような振り返りの機会を設けて、その後の活躍に繋げていただくのもよいのではないのでしょうか。
- 検察庁でも様々な研修を行っていますが、今回の委員会テーマに近いものを紹介すると、公判部に配属された検事を対象にした研修があります。参加する検事は、刑事訴訟法の知識や刑事裁判の流れなどは当然に把握しているため、研修の目的は、実際の法廷でどのように立証活動を行っていくのかといった実践的な内容になっています。まず初めの段階では、指導的立場にある検察官と一緒に法廷に立ち、尋問の内容や手法を見て学ぶことを繰り返します。その後、被告人が罪を認めている事件から一人で担当するなどして、徐々に一人立ちしていきます。

また、このようにして実践経験を積ませることとは別に、証人尋問演習という勉強会のような取組を行っています。これは、既に終局した事件を題材

にして、その事件の尋問を行ってもらいます。証人の役はベテラン検事が務め、立会検事はその尋問で証人から引き出す事項を設定した上で演習に臨むのですが、証人役の検事は簡単には情報を話さないようにして立会検事がどのように対応するのかを観察し、いろいろな角度から尋問することを学ばせます。このように、実際の法廷立会とは別の機会に経験を積ませるような取組を行っています。

裁判所の遺産分割調停を担当するためには、事件処理に必要な知識と調停を進める技法の両方を身に付ける必要があると思いますが、初任者研修においては、まずは遺産分割調停に関する知識をしっかりと身に付けさせるべきではないかと思います。もちろん、紛糾した話合いをどのように収めるのかの技法も重要だと思いますが、まずは正しい知識に基づいて遺産分割調停の全体構造をイメージできるようになること、実際の調停の場において、「現在の話合いは、この点をはっきりさせるべき段階にある」というイメージを持てるようになることが求められると思います。

そのような観点から、初任者研修に使用される資料を見てみると、スライドごとに項番は振られていますが、講義全体を示した目次のような部分がないために、参加者にとっては、研修で理解すべき全事項のうちどの部分の話をしてもらっているのかが分かりにくいと思います。また、各相続人の相続割合を示す場合には、単に数字を用いるだけではなく、法曹関係者の共通認識の図示、男性は○印、女性は△印、婚姻関係は二重線で表すといった図を用いた方が、調停委員の理解も進むと思いますし、そのような図に慣れ親しむことは、実際の評議の場での裁判官との認識共有にも役立つのではないかと思います。また、講義を一方的なものにはせず、事例を用いた設問を取り入れるなど、調停委員に具体的な場面を考えてもらう内容にしてみてもいいでしょうか。

- 先ほどの説明は、今回の意見交換のテーマに関する部分に絞ってなされて

いたため、調停委員に任命された者が初めて受ける研修が、この遺産分割調停の新任者研修であると誤解されているかもしれません。しかし、実際は、調停委員は任命された直後に2日間集中して基礎研修を受けるほか、離婚調停などの一般調停を経験しながら、遺産分割調停の新任者研修を受けるまでの間に各種研修を受けています。

○ 先ほどの説明の中で、遺産分割調停の進め方のイメージ図が示されましたが、使用している色が多く、また色分けの趣旨もはっきりしないため、かえって見にくい図になってしまっているとの印象を受けました。また、調停委員や当事者は比較的高齢の方が多いのではないかと思しますので、字や図をもう少し大きくしてもいいのではないのでしょうか。

△ 大きさについてですが、この委員会の資料としてはA4サイズのものをお配りしましたが、実際に調停室に備え置いているイメージ図はA3サイズのものになっています。