

## さいたま家庭裁判所委員会議事要録案（第45回）

### 第1 日時

令和6年6月14日（金） 午後3時から午後5時まで

### 第2 場所

さいたま家庭裁判所大会議室

### 第3 出席者

#### 【委員】

新井里世、猪間徳子、江原悦子、加藤学、川端博子、清水雅晴、瀬戸啓子、高橋信彦、高山光明、寺田治子、向田辰男、桃木茂、山本英雅、渡邊享子（五十音順、敬称略）

#### 【オブザーバー】

（事件部）石塚丈記、石川達也、和田英樹、安藤慎一、山澤美穂子、関根恵子、笠井仁美

（事務局）川上康、望月正一、現王園竜太、稲田統紀子

### 第4 議題

「若手の活力を生かす方策について」

### 第5 議事概要

#### 1 開会宣言

#### 2 退任委員紹介

（鹿野委員、飯畑委員、小林委員、鈴木委員）

#### 3 新任委員紹介

（新井委員、猪間委員、川端委員、清水委員、瀬戸委員、高山委員）

#### 4 新委員長選任

#### 5 議題「若手の活力を生かす方策について」

##### （1）前半

裁判所において若手の活力を生かすために現在とっている方策を紹介し、質疑応答を行った。

（○は外部委員、●は裁判所委員、■は説明者の発言内容）

- これまで説明した若手の活力の生かし方について、御質問や感想があれば伺いたい。
- 裁判所の取組として若手職員に意見交換の場を提供したり、若手職員対象の研修実施を行ったということだが、今年度の取組として新たに予定しているものはあるか。
- 今後の取組は検討中である。
- 若手の活力を生かすことはもう進めているのか。それともこれから進めるというものか。

■ 裁判所の現状として、若手の活力を生かしきれていないという課題があり、若手同士の横のつながりを作るといところから始めている。裁判所ではデジタル化という場面での若手活用を考えているが、まだ充分でない。また、別の場面でも活用できるところはないかといところを考えている。

○ 裁判所などの公共機関の仕事は民間からすれば目標とするものであるのにすごく遅いと思う。民間企業も厳しく、今は子ども食堂をやろうと思っていて、大学を卒業したての者たちが一生懸命対応している。

## (2) 後半

他の機関における若手活用の現状や取り組んでいる方策について、意見交換を行った。

● 後半では、皆様方の職場における若手の採用状況や活用のための方策を御紹介いただきたい。

○ 前提として、家庭裁判所で若手職員をどのように教育しているのか教えていただきたい。

■ 家庭裁判所に限らず、全国の裁判所において基本的に同一であるが、若手職員、新採用職員についてはその職員に特化した研修を年に数回行う。それ以外は、配属部においてOJTを行うという形である。若手を教育するための特別な部署はない。

○ それぞれの部署において教育係の上司はどのような指導を行っているのか。

■ 新採用職員に対して指導指針を共有し、成長具合を確認しながら、教育を行っている。

○ 医療の世界では、2年間は研修医として勤務し、上司の指導を受ける。埼玉県は医師不足の地域であるが、埼玉県で研修を受けても東京都の病院に行ってしまうという現状がある。研修医が求めるものは自分のステップアップ、スキルアップ、横のつながりを持ちたいというものである。研修を受けている病院内だけでは、隣の病院の研修レベルがわからず、自身のレベルがわからないといところがあるため、(県内の研修医間の)つながりを平面化していくことを考えている。

○ 能力が高い若手の職員がいたが、人間関係で悩んで休みがちになってしまっていたところ、上司が本音で若手の職員と話し合い、職場復帰につながったということがあった。その経験から、若手職員を生かすためには、部下を認めてあげる上司の姿勢が大事と感じている。

○ 私の会社では、この1年間で若手職員が2名退職した。1名は、編集の仕事ではなく、記者の仕事がしたいという理由で、もう1名は、外の世界で仕事をしたいという理由だった。このような流れは仕方がないところもあると思う。そこで、中途採用を積極活用している。外の世界を経験した中途採用者が会社に与える影響は新鮮で刺激的である。現在の社会情勢をみれば、人材の流出は避けられないところもあり、裁判所も中途採用を活用してみてもどうか。

○ 若手職員とは何歳ぐらいの者と考えているのか。また、さいたま家裁としての取組を考えているのか。というのも、ターゲットがはっきりしないと対策がとれないし、人数によってやり方も変わってくると思う。

■ ここでいう若手職員とは採用されてから3、4年程度の者を想定している。

○ 職員研修を担当しているわけではないので、自分の経験上の説明になるが、県に採用されてから新規採用時をはじめとして職位ごとに研修を受講することとされている。また、シスター制度、ブラザー制度というものがあり、新規採用職員に、同じ職場の先輩職員を相談相手や身近な指導担当者として組ませている。基本的に日頃のOJTによる指導が中心である。また、職種にもよるが、3年ごとの人事異動により、様々な職場で経験を積むことができる。

● 県庁では、若手の離職といった問題はあるか。

○ 採用や人事の担当ではないので、正確なところは申し上げられないが、退職する職員には若手も含まれているという印象はある。

● シスター制度、ブラザー制度で培った人間関係は、退職まで続くものか。

○ そこは人それぞれであり、続く場合も続かない場合もあると思う。

○ 弁護士の場合、弁護士登録したら一人前として扱われる。研修制度として、司法修習が1年あるが、私が修習生だった頃は、弁護修習中は指導担当弁護士に常に張り付いていたが、今は事前に修習生にアンケートをとり、夕方五時以降も接見等についていく意向があるか等を確認して、本人の意向に配慮した修習を行っている。また、弁護士登録後も、所属している事務所によっては、先輩や上司から指導を行うところもあるが、最初から独立して弁護士として活動する者もあり、そのような者は指導してくれる者がいないので、弁護士会でチューター制度を作った。新人の弁護士は全員加入してもらい、中堅の弁護士が研修や懇親会を行っている。また、若い弁護士を中心としたメーリングリストを作成し、そこに投稿することで相談することができるようにしている。さらに、委員会活動というものもあり、そこで培った人間関係を通じて事件の相談ができる等、活動を通じて育ててもらえるメリットがある。近時はワークライフバランスの意識が高まっているので、弁護士会で行う研修も日中に行うようにしている。

○ 保護観察所は、法務省の一機関であり、国家公務員である。採用試験の申込者数は減ってきているが、出産や育児などの制度が充実してきており、現場機関においては、昔と比べて若手職員の離職数が増えてきている感覚はない。もっとも、本省では有望な若手職員の離職が増えている印象を受けている。私が本省に勤務していた一昨年度は、若手職員をメンバーとする各種テーマのPTをつくり、意欲の向上を図るなどの取組を行っていた。個人としては、離職した職員にその理由を本音で聞いて、対策をとるべきと思っている。また、若手職員がどんな思いを持っているかをアンケートなど通じて把握する仕組みがあってもよいと思っている。最近では事件数が少なくなっており、若手職員の経験値不足が問題となってい

るため、ベテラン職員とユニットを組んで対応するシステムを昨年の12月より始めたところである。

- 検察事務官の育成は、数年に一度の集合研修と現場のOJTである。また、若手職員の離職も一定数あると思う。
- 教育現場で大学生の指導に苦労した。もともと、人によっては、在学中にすごく成長する者や大学卒業後に見違えるように成長する者もいる。よって、長期的な視点をもって人を育てていくということが大切だと思っている。また、大学職員においては、中途採用も行っており、中途採用者は社会経験も豊富なため優秀な者がいる。
- 教誨師で年齢的には若い者は少ない。最近では模擬教誨を研修として行い若手を育成している。
- 若手の活躍をさせるためにも裁判所でも中途採用を検討すべきではないか。
- 若手はいい知恵を出すし、機敏である。若手を育成するためには、上司が我慢することが大事ではないかと思っている。裁判所が中途採用を行っていないことは残念に思う。

#### **第6 次回テーマ等の選定「裁判所におけるデジタル化について」**

#### **第7 閉会宣言**

#### **第8 次回日時**

令和7年1月17日（金） 午後3時