

札幌地方裁判所地方裁判所委員会（第32回）議事概要

1 日時

平成25年11月27日（水）午後3時から午後4時40分まで

2 場所

札幌地方裁判所本館5階大会議室

3 出席者

（委員）伊藤秀道，奥田正昭，熊谷純二，坂本英俊，柴山千里，曾野裕夫，田中貴文，浪田美智枝，長谷川恭弘，矢萩英美（五十音順敬称略）

（説明者）札幌地方裁判所民事首席書記官安達哲也，同刑事首席書記官菅野晶子，同事務局人事課長丸山又生

（庶務）木村泰博，立花博之，安藤正樹，田中夏樹，松藤三枝子

4 議事トピックス

- (1) 札幌地方裁判所事務局人事課長から「裁判所における若手職員の育成」について説明しました。
- (2) 上記説明に対するの質疑応答，それに引き続き，各組織の研修制度や育成の取り組み等も御紹介いただきながら，若手職員の育成について意見交換しました。
- (3) 次回委員会は，「裁判所における防災対策」をテーマとして協議する予定になりました。
(議事概要は，次ページ以降に記載しています。)

5 議事等

(以下、発言者は、■：委員長，○：委員，□：説明者，△：庶務と表示)

【委員長の互選について】

(進行—委員長代理)

それでは、本委員会の委員長の選任手続を行います。地方裁判所委員会規則第6条1項により、委員長は委員の互選により選任することとなっています。どなたか立候補又は推薦はありますか。

- 引き続き、奥田委員に委員長になっていただくのがよいと思います。
- 私もそう思います。

2名の方から奥田委員という推薦があり、反対の方はいらっしゃらないようですので、全員一致ということで奥田委員に委員長をお願いしたいと思います。では奥田委員長、よろしくお願ひいたします。

【裁判所における若手職員の育成】

(1) 「裁判所における若手職員の育成」

人事課長から、研修やOJTを中心に、裁判所採用後5年目くらいまでの若手職員育成の概要について説明した。

(2) 協議

- ただいまの説明について、質問や御意見等がありましたらお願いします。
- いつからこの研修（フレッシュセミナー）は始まったのですか。始めるにあたっては、何か反省点があつて始められたのですか。また、規模的な部分、研修の人数ですか、各裁判所でそれぞれ行っているのか、釧路や旭川、函館等と一緒に札幌で行っているのか、そのあたりはどうですか。
- この研修は平成10年4月から導入されています。それ以前も新採用職員の研修はしていたのですが、どちらかという各庁でそれぞれ実施していました。それが平成10年に、時代の変化に対応する中で、統一的、組織的に裁判所の新採用職員を育成していくことを検討して始まったものです。採用人数は年により変動しますが、ここ数年は札幌地裁では5人くらいで、道内の他庁の新採用人数は把握しておりませんが、庁の規模からすると、大体において当庁よりは少ないと思います。
- ステップアップ研修、ジャンプアップ研修は高裁管内の職員が札幌に集まって研修するのですか。

- いずれも高裁管内の職員が集まって札幌での集合研修になります。
- 事務官が書記官になるために試験があると思うのですが、書記官になるためには最低何年事務官として勤務が必要でしょうか。
- 受験資格があり、最低1年は事務官として働き、その後1年から2年の研修を受けるので、書記官になるのは最短でも採用されて2年後ということになります。実際は、そこまで早く試験に合格することは少なく、もう少し時間がかかるのが一般的だと思います。
- このテーマを取り上げたのは、若手職員の育成について、最近どうも違うなと感じたり、研修の効果に疑問があるとか、若い人の傾向が変わってきたと感じたところがあるのでしょうか。
- 研修の効果に大きな問題があって変えてきているのか、それとも、問題はないがより良いものにするための工夫としてなのかというところですね。
- 近年入ってくる職員は、採用試験の競争率がかなり高くなっている影響もあると思うのですが、優秀であるという感想を持っています。もともと優秀なところもあるとは思いますが、そういう職員が研修を経て順調に成長していると感じています。今日はどちらかという、いろいろな組織に新採用職員がいると思うので、どんな工夫をしているか、裁判所とは違うこともやっているのかということを知りたいという思いです。
- ステップアップ研修とジャンプアップ研修は高裁全体でやっているということですが、合宿で行っているのでしょうか。
- 最初の1年目の新採用職員研修だけが合宿です。この2つの研修は合宿ではありません。
- フォローアップセミナーやステップアップ研修で、他所での見学や実習体験というのがありますが、どんなところを見学したりするのでしょうか。
- まずフォローアップセミナーは、採用された年の3月ころに実施するのですが、例えば民事部に所属する職員は、刑事部や家事、少年等で見学、体験します。ステップアップ研修の実習体験は、民間企業の御協力を得て見学等を実施しています。
- 接客や接遇といったところの感覚を磨くということでしょうか。
- ほかに、その企業で情報共有をどのようにやっているかということもテーマと捉えています。
- 研修の中身についてですが、まずフォローアップセミナーの中で、「今、裁判部では…」という講義があり、これは裁判所から見て新人の方に応えるような問題意識を持ってもらいたいということだと思います。また、ジャンプアップ研修の「裁判所への提

案」というのは、裁判所に対するアイデアということだと思うのですが、例えばどのような提案が出るのですか。

- フォローアップセミナーでは、民事部、刑事部等現場の主任書記官が、例えば裁判員裁判の運用状況とか、被害者保護の運用とか、その時々合ったトピックスについて若い職員に講義をします。ジャンプアップ研修の「裁判所への提案」では、いろいろな提案が出ていますが、例えば、利用しやすい裁判所という観点から、デパートに置いてあるフロアマップのようなものを裁判所にも置いたらどうかという提案がありました。また、職員間の情報共有として、今はデータ処理が進んでおりますので、裁判所のサーバーを利用して、今よりもっと情報共有できないかという提案もありました。
- 毎年5人くらいの新採用職員がいるということですが、出身の学部としては、裁判所のことをある程度意識して法学部で勉強してきている人が多いのか、そのあたりはいかがでしょうか。
- はっきりした割合は分かりませんが、比較的法学部出身の方が多いという印象を持っています。平成16年頃に採用試験制度が変わり、択一試験の科目として刑法に代えて経済学を選択することができるようになり、他学部の受験者、他の行政機関も希望しているような受験者が増えています。裁判所としても、多様な人材を必要としていると広報しているところもあり、他の学部も増えている傾向にありますが、それでも、法学部がまだ多いという印象は持っています。
- 裁判所の研修のシステムを十分に理解してもらったうえで、足りない点、こういう観点からもっと何かやった方がいいのではないかなという点等について、委員の方からいろいろなアイデアをいただきたいと思います。それを何らかの形で取り入れられればより良い研修になるのではないかと思いますので、先ほどご説明した裁判所の育成について、こうしたらどうかとか、各組織の研修体系等もふまえてご提案いただけないでしょうか。
- 座学と実習とバランス良く組み立てられていて、飽きない工夫もしていると思います。大学では、今の学生はゲーム世代で、我慢して聞くことが段々辛くなっていくところがあります。優秀な人が多いということですので、座学も我慢強く聞いているのだと思いますが、根はゲーム世代です。ゲーム感覚で、トライアンドエラーや、チームワークで解決することに燃える、そうするとより身につけやすいところがあると思います。
- 私が入った当時の新採用研修では、研修は丸々1日聞いているばかりの研修でした。そこに問題意識もあり、中央で研修を実施する者を養成する研修もやっているの

ですが、いろいろな研修技法を取り入れてゆき、その到達点として、今の座学とのバランスの良い現状になっていると思っております。また、例えば新採用職員研修では、ゲーム感覚で、お互いの印象をカードに書いて見せ合うというようなことも行っています。手法については工夫していきたいと思っています。

■ 体験，参加型ということでは、前任地で実施したフォローアップセミナーで、午前中にテーマを一つ決めて数名で午前中一杯意見交換し、その結果をペーパーにしたりパワーポイントに入れて、午後プレゼンするという内容のものがありません。タイトな日程で十分議論ができない、それでもいろんなことを考えながら、なかなかいい発想で考えたと思えるものもありました。

□ 札幌においても研修員に時間を与えて、グループで考えさせるということは結構やっております。

○ 最近の若い人は世の中を知らないところがあると思います。私の所では、新入社員はまず警察の取材に行く人が多いです。なぜかという、事件や犯罪ということを通じて、今まで大学での教育を受けてきた人が、初めて生の社会に触れて勉強できるからです。考えてみると裁判所では、裁判や事件にあふれており、世の中そのものだという感じがします。裁判所の職員がどれだけ自分のところの裁判を見たり、勉強しているのかなと思います。研修として取り入れろということまでは言わないのですが。

□ OJTの一環として、例えば家庭裁判所に配属された職員でも、地裁の裁判を傍聴するという事はしております。また、最初の数年は裁判部に配置されて、実際に法廷の開廷準備や書記官の補助などをしますので、仕事としてもかなり現場の法廷を見る形になっています。

○ 私は民事事件を担当していますが、私のいる部では、1年目の新採用の職員が、法廷に来た人を確認したり、そろった旨を書記官に連絡したりする業務をしています。できるだけ事件に触れてもらいたいと思っていますので、当事者からの書類の授受のほか、カルテや契約書等、コピーでもらっている証拠書類の原本の確認の補助や、書類を相手方に渡してもらうなど、法廷の中の作業を補助して体験してもらおうような形でやっています。

■ 最近の若手職員を見ていて、特徴的なことや気になることはありますか。

○ 一言で言うのは難しいですが、自分の意見を発表することに長けていると感じています。大学の授業やゼミでプレゼン等をしっかりやっているのかなとも思います。また、新採用研修等では、裁判所のことはもちろんまだ分からないですが、立居振る舞い、話し方など、外への見せ方が上手な印象を持っていますし、研修の場では理想的な意見の発表が見られるので、私自身が研修の講師を行うときには、実際に現場で実

行できることが重要であるとコメントすることが多くあります。

- 大学で教育に携わっている委員の方からは、最近の若い人の気質やものの考え方に
ついて、何か特徴的なものを感じることはありますか。
- まず、本を読まなくなっただと思います。昔の学生はもっと本を読みましたが、今は
ネットで調べたりすることも多く、ちゃんと読むものを指導しないと、書物の探し方
が分からなかったり、データの信憑性についてもうのみにしたりする等、正しい資料
の集め方、偏りなく見る視点が足りないと思います。経験がなく、与えられたものが
豊かなので、批判的にマテリアルを見るというところが薄いのが心配に感じる場所
です。
- 最近の学生を見て思うことは、真面目でよく勉強していると思います。深く勉強し
ているかどうかは分かりませんが、私が学生のころは、講義棟の中のソファで学生が
勉強したり話し合ったりというのはそんなになかったのですが、今は、休み時間にソ
ファが埋まっていて、随分真面目だなと感じています。私の時はバブルでそんなに勉
強しなくてもということもあったのかもしれませんが、それでも今は真面目で素直な
学生が多いのかなと思います。また、プレゼンが上手だという話は意外でした。北海
道内の学生を道外に連れて行って、他の大学の学生と共にいろんな大会に出ることも
ありますが、北海道の学生はすごく朴訥としていて、東京の学生とは差があると感じ
ています。同じ世代だけど、揉まれていないのか、基本的には道内はのんびりした学
生が多いかなと感じていましたので、裁判所に採用される人は北海道の学生が多いと
思うので、意外に感じました。
- 勉強はするけど、他の本を読まない、幅広い知識を得ようというところがないかな
と思います。プレゼンに関しては同感で、やはり東京の大学に比べると道内の学生は
おおらかだと感じています。
- 市ではここ数年新採用職員が増えています。政令指定都市になった年に大量採用さ
れた人が退職期を迎えたというところもあり、今年度の新採用は470名と非常に多
い数になっています。印象としては、優秀で真面目な人が多いというところは同感で
す。ただ、言われたことはきっちりやるが、それ以上は踏み出さない、よく言えば空
気を読む、他人の領域は侵さない、市職員全体の気質なのかもしれませんが、そうい
うところを若いうちから感じます。また市では、新採用職員に求めるものとして、コ
ミュニケーション能力、そして地域の人と街作りをして、地域住民と共同で一緒に汗
を流せる人材を求めています。新採用職員の研修は12日間の集合研修で行いま
すが、その中で、コミュニケーション、接遇に関する実習にかなり時間を割いており
ます。そして、まちづくりセンターという区役所の出先機関が87か所あり、町内会と

共に街作りをする，地域との最前線という位置付けなのですが，新採用研修でそこに1日行き，町内会の役員の方や民生委員の方とお話しながら，地域の人と接する場をもうけています。職員1人の行き先は1か所です。

■ 市における若手職員の育成の体制や研修体系のあらましをお話いただけますか。

○ まず，新採用職員の前期研修を12日間の集合研修で行います。その後，後期研修というのが10月から11月ころにかけてあります。今の仕事の半年経っての振り返りや，今後の目標等についてももう一度集まって研修します。それから，採用3年目研修があり，さらにファーストステップキャリア研修というものを，採用3年目以上の異動未経験職員を対象に実施します。ここからは希望制になるのですが，中堅職員研修を，採用7年目から10年目くらい，30代前半ぐらいの職員を対象に行います。その後は，各々の能力に応じた研修を，メニュー方式で行っております。

□ 採用後半年の振り返りや，3年目，7年目の研修等，裁判所と似たようなところがあると思います。また，裁判所よりも地域の住民と接することが多く，そこに力を入れているのだと感じました。プレゼンが上手であるという点については，比較的というところもありますが，自分の意見が言えていると感じています。採用職員の出身大学は，関東や関西等，北海道以外の大学もあります。採用面接や就職活動のために準備した面もあるのかもしれませんが，少なくとも研修の場面では，自分の意見をしっかり言えていると感じています。

■ 検察庁ではどのような研修をしていますか。

○ 検察庁では，入ってすぐに初等科研修，3年程度経って中等科研修，さらに3年経つと高等科研修が行われています。その庁だけだと人数が少ないので高検単位で初等科研修をするのですが，中等科になると，福岡管内の職員が北海道に来たり，仙台の職員が大阪に行くなど，人事交流を広げる形で同じ地区以外の人と共に研修したりしています。初等科研修は1回に30名から50名程度で，合宿で1か月くらい実施します。やはり法律科目が多く座学中心になりますが，証拠品の扱い，事件の受理，罰金の徴収のほか，人事や会計，また検察官と一対一で行う職務もあり，かなり幅広いので1か月程度は必要です。最後にテストがあり，その結果は職員の上司にも伝えて，弱い部分に目を配ってもらうようにしています。若い人をみると，そつない人が多いなど感じます。また例年，新採用が2人くらいなので，孤立したりしないように目を配って，職場になじめるように気配りしています。

■ 若手職員の育成について，特に留意している点はありますか。

○ 被害者に対する対応を誤ると大変な事態になります。事件を解決するうえでは被害者の方について，非常に丁寧に対応するよう指導しています。被害者の方にアンケー

トを取ったことがあるのですが、処遇については、8割くらいの方は今の状態で良いという回答でしたが、2割くらいの方は、事務的であるとか、検察官が話を聞いてくれなかったという批判もありました。2か月に1回くらいは接遇の研修を実施しています。

○ 私の所では、新入社員が去年は3人、今年は1人で、来年は3人の予定です。今年入った人については、まず報道、総務等のそれぞれの職場の長から、1時間くらいの座学で仕事について講義を受け、その後は現場に行きます。今年入った者は技術の所属ですが、広く仕事を覚えるため年内は報道制作局に配属しています。例えば、生中継でいい場所を取るために、未明からその社員を行かせて、夕方の中継までそこで踏ん張ってもらおうというように、制作や報道の仕事をいろいろとさせています。民放連の新人研修もあり、1週間程度、東京で若手の1年生が集まって交流することもあります。

■ 適正迅速な裁判、そして分かりやすく、利用しやすい裁判所ということを目指して、工夫しているところですが、外部の方から裁判所の職員を見て、こういう点をもっと教育した方がよい等、対外的な接触の場面で職員に何か感じるがあれば、おっしゃっていただいて、今後の教育に生かしていきたいと思うのですが。

○ 素晴らしい研修体制を取っていて、事務官、書記官とも私は何の不満もありません。大変工夫された研修が行われていると思いました。弁護士会の若手会員の研修とつながるところがあるのですが、弁護士会では、法曹のベースとなる部分について、外部講師を招いて話を聞いています。例えば、精神保健の関係で医者に来てもらい、どういう動きがあるか、どういう対応をすればよいか等の話を聞いたりします。また、セクハラについて研究している弁護士を呼んで講義してもらったり、社会情勢では、TPPについても外部講師を交えていろいろな話を聞く機会ももうけています。例えば裁判所の5日間の研修のどこかで、外部講師を招いて研修し、世の中の動きを知っていただけたらよいのではないかと思います。弁護士事務所の事務員については、各事務所でのOJT研修になります。裁判所では外部講師を招いての研修はあるのでしょうか。

□ 新採用職員の研修では、マナーの授業について、外部講師を招いて実施しています。また、新採用ではなく、もう少し上の職員の研修ですが、外部講師を招くものもあり、裁判所と直接関連があるということではないのですが、外がどうなっているのかということについて講義をしていただいています。今後も、外部講師の開拓に力を入れていきたいと思っています。

■ フットボールクラブの組織論について講義をしてもらったものや、接遇面で、アナ

ウンサーの講義等もありましたね。

- 接遇対応の研修では、アナウンサーの方や、身障者の方に来てもらって対応について講義いただいています。
- 外部講師については、幅広く視野を広げるような形で活用していくとよいという御意見ですね。
- 特に精神保健の関係では、私共の事務所にもそういう方が来ることがあり、先ほどの被害者の方の話と同様に、例えばこういう病名であればどう対応するのかというようなことについて基礎的なことをある程度知っておく必要があり、私たちも参考になっていますので、ぜひ裁判所でも取り入れていただくとよいのではないかと思います。
- 私も裁判所の職員の方との接点が大変多いのですが、接遇についても、精神を病んでいる方がいらした場合も、非常によく対応していると思います。そういう研修が日々行われているのかと思うほどです。ただ、新人の方がプレゼンが上手だったり、若い人が自分の意見を言うことに長けているということでしたが、逆に考えると、人の話をよく聞くということはどうなっているのかなと思います。コミュニケーション、そして地域が目線、簡裁や地裁は一般の方も訪れる所ですので、地域の動きなど、世の中の幅広いことを知っておく必要があると思います。調停委員は、自己研修が基本ですが、裁判所のように体系立った研修があれば望ましいと思います。今話があったように、精神を病んだ人にどう対応するかということも、私は自分で本を読んで学ぶのですが、やはり実際に具体的な話を聞くことがとても大事であり、家裁の研修会にも出させてもらっています。裁判所の体系立った新任研修を見ると、こういう形でずっと育てられているから、よく考えることができる職員が多いのだと思います。さらに人の話を聞くことの大切さやコミュニケーション、そして地域の問題等について考えていただければと思います。
- 司法書士でも、新人セミナーというものがあり、今年度は17名の研修を行いました。全体研修、北海道ブロックの研修、札幌での研修、そして配属研修とあって、個別の事務所で一对一での研修もやっています。そこでの感想としては、優秀な人が多いと思うのも事実ですが、朱肉と赤スタンプの見分けがつかないという者もおり、一つ一つ教えています。裁判所職員の方については、私は司法書士になって13年経ちますが、年々丁寧な対応になってきていると思います。13年前は、非常にお叱りを受けて、引いてしまうこともあったのですが、今はすごく配慮してもらっていると思いますし、その根底にはこういう研修があるのだろうと思います。司法書士も、国民からお叱りの電話を受けることもあり、四、五年前には非常に多く、役員が対応する

のですが、原因としては、対応する司法書士がもっと配慮した言い方をしていれば済んだのではないかというものも多く、そういうことも新人研修に入れるようにしています。

■ 最後に、裁判所の若手職員に対して望むこと、こんな職員になったらよいのではないかということで何か提案がありますでしょうか。

○ 裁判所職員に対しては全く不満はないのですが、札幌地裁のここ数年の新採用職員が5人程度ということに驚愕しています。定年で退職していく方もいるわけですし、実質減員ではないのかと思いました。公務員の定数削減ということかとは思いますが、弁護士の立場から見て、書記官の方も事務官の方も大変忙しく仕事をしていることは十分分かりますので、定員が減っていくのはゆゆしきことだと思います。

■ 新採用職員のほか定年退職後の再任用職員もあり、裁判所として全体を見ながら体制を検討しているところです。本日は、いろいろと御意見をいただきましたので、これらの意見を踏まえて、今後の育成について、さらに考えていきたいと思っています。

(3) 次回のテーマについて

■ 今回は、「裁判所における防災対策」というテーマで、裁判所の防災対策につき、利用者の立場から、他の機関の防災訓練等も参考にしながら議論していただきたいと思っています。

(4) 次回の予定について

今回は、平成26年5月21日（水）午後3時から札幌地方裁判所で開催することとなった。