

2024(令和6)年11月27日開催 東京家庭裁判所委員会報告

「世代や立場の異なる職員の多様な意見と経験を組織運営に活かす方策について」

東京家庭裁判所委員会委員・第一東京弁護士会会員 奥原 玲子(52期)

令和6年11月27日、東京家庭裁判所委員会が開催されました。今回のテーマは「世代や立場の異なる職員の多様な意見と経験を組織運営に活かす方策について」です。

1 裁判所からの報告

以下の説明と報告がありました。

① 本テーマを取り上げた趣旨

家庭裁判所内でも幅広い世代が勤務しており、異なる視点や意見を組織運営に活かして成果を出していくために、意見を伺いたい。

② 裁判所の人事制度

裁判所の採用における年齢要件は、院卒者区分が30歳未満、大卒程度区分が21歳以上30歳未満、高卒者区分が高卒見込みおよび卒業後2年以内である。

また、定年は、60歳から段階的に引き上げられており、令和6年度は61歳、令和13年度以降は65歳である。役職定年制については、管理監督職の上限年齢は60歳で、その後は非管理監督職に異動する。再任用制度も設けられている。このため、管理職40代、その部下に役職定年の60代が入ることもある。

③ 裁判所での取り組み

職員が意見を言いやすい環境づくり（定期的ミーティング、似た立場の者によるミーティング、チャット利用、積極的に声を掛け話しやすい雰囲気づくりなど）、管理監督職員が部下の意見を引き出すこと（1対1での面談の機会活用、意見を求めるタイミング、聞き方の工夫など）、次世代への経験の伝承（マニュアル作成と毎年の改訂、定期ミーティング等での情報共有、事件処理の共同など）等を行い、現場の若手の声が組織運営に反映された例や、部内の会議で事務処理の経験を伝承する例もある。

④ 課題とその解決策

意見発信、意見交換が活発になされないことがあり、意見発信のためのツール・方法、上司・先輩・同僚が心がけるべきこと、心理的安全性を確保するための仕組み、ノウハウの伝承方法について伺いたい。

2 意見交換

各委員から各組織内の取り組みや経験について以下のような発言がありました。

- ① オンライン会議を行い双方向で意見交換したり、顔を合わせて集まる機会を増やしている。グループ討議には組織の長等も入る。組織の規則や規程を整える取り組みもある。
- ② 職員の声を聞く仕組みとして、自己申告制度（仕事上の目標、自己の能力開発（資格取得、研修希望、昇格希望等））を設け、1対1で管理職との年2回の面接を行っている。気になる職員がいたら必ず工作中に話を聞く。組織内の様々な課題についてPTを作り、幅広い層が入って意見交換する。
- ③ 経験値の共有として週2回会議を開催している。チャットも利用して気付いた情報を共有している。
- ④ 子育て世代に配慮し、アフター5に流れで飲みに行くということではなく、前もってメンバーの都合を聞いて会食などを設定したり、気軽なランチ会を行ったりして、コミュニケーションをとっている。
- ⑤ 業務効率化のためのPTを設け、DX、紙の書類を無くすなどに取り組んだ。
- ⑥ 目的、目標を明確にした上で、その方策について意見交換することが重要である。
- ⑦ 業務を共同で行い、経験と考え方を伝承する。主に中堅以下でメールでわからないことを気軽に聞いた、情報共有している。課題ごとにPTを設置し、その分野に強い人、幅広い層が参加する方法も有効。
- ⑧ 世代や立場が異なる組織においては常に相手をリスペクトする姿勢が重要である。

3 次回テーマは「コロナ禍後のSNSを介した非行の特色」となりました（令和7年6～7月の開催予定）。

地方裁判所委員会、家庭裁判所委員会に取り上げてほしい話題やご意見等がありましたら、下記当会バックアップ協議会担当者までご連絡ください。

*問い合わせ先：司法調査課 TEL 03-3581-2207