

2026(令和8)年7月3日開催 東京家庭裁判所委員会報告

「職員のエンゲージメントを高める取組について～マネジメントを中心に」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 中山 美恵子 (56 期)

令和8年7月3日、「職員のエンゲージメントを高める取組について～マネジメントを中心に」というテーマで東京家庭裁判所委員会が開催されました。

1 裁判所からの報告

① エンゲージメントの意味

今回は仕事へのエンゲージメントと組織へのエンゲージメントの両方の視点から話を進めていきたい。

② エンゲージメントを高めるメリット

組織の活性化、生産性の向上、離職率低下、手続利用者の満足度の向上がメリットとしてあげられている。

③ エンゲージメントを高める手法

①個々の職員に組織目標を浸透させる、②職員の日々の業務のやりがい向上を向上させる、③適正な報酬等の付与、④ワークライフバランスの充実化、⑤成長支援につながる各種研修の実施、⑥上司と部下の対話の仕組みの充実化などがある。

④ 家庭裁判所の実情

- ・「適正迅速な裁判の実現」という組織目標は明確でわかりやすいが、効果検証が困難であり、実感が持たにくい
- ・やりがいについて、各職員の業務は専門性が高く貢献を実感しやすいが、裁判所の業務が受け身のため、自発的に業務に取り組むことには限界がある
- ・事件当事者本人と接する機会が多く、当事者本人等に説明を尽くしても理解が得られず職員が疲弊する
- ・中間管理職が管理業務だけでなく事件処理も担っているため、望ましいマネジメントが行えていない
- ・組織課題と組織目標の実現との乖離
- ・研修は内部研修が中心であり、外部研修への参加や内部研修に外部講師を招く機会が少ない
- ・報酬は、法規に基づくため、給与の裁量に限界がある

⑤ 東京家裁における現在の取組

- ①中間管理者層向けの各種研修の実施
- ②裁判所を取り巻く環境や施策のタイムリーな情報共有
 - ・職員ポータルサイトという庁内ホームページの活用
 - ・事案に応じて幹部職員から直接共有
- ③マイクロソフト 365 等のデジタル環境整備

④ 公平な人事評価と人材育成

- ・人事評価の結果を人材育成や将来の任用配置に活用

- ・こまめな面談の実施

⑤ ワークライフバランスの充実化

- ・実際に利用しやすいように取組を推進
- ・年次有給休暇、男性の育児休業取得は民間比較で高水準を維持

2 意見交換

裁判所より①中間管理職員が効果的なマネジメントを行うことができるようにするための方策、②コミュニケーションの取り方が多様化する中、業務効率性を向上させつつ職員のエンゲージメントを高めるために留意すること、③社会一般的にひら職員が管理職員になりたがらない傾向があるが、マネジメントを通じて管理職員を志望する職員を増やす方法という意見交換事項が示されました。

複数の委員から、委員の所属する組織でもひら職員が管理職員になりたがらない状況にあり苦慮しているとの回答、デジタルコミュニケーションにはデメリットもあり、何らかのルール化が必要ではないか、社会全般としてコミュニケーション能力を向上させる教育を考える必要があるのではとの意見が出ました。また、リーダーが管理職員とチームとなって組織目標を作ることで、管理職員のやりがいを高める取組をしている、業務効率化の観点からAIの活用を推進している、カバーされる人とカバーする人が二極化する傾向があり、カバーする側の人をしっかりと評価する仕組みを考えたいとの報告がありました。

今回は令和8年11月20日開催であり、テーマは、委員から寄せられたテーマの候補を踏まえ、家庭裁判所で追って決定することでした。

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、下記協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