

これからの人材育成について

1 はじめに

裁判所を取り巻く情勢が絶えず変化する中で、裁判所に期待される役割を果たしていくため、一人一人の職員が士気を高めるとともに、その能力を伸長できる人材育成が重要です。

裁判所では、これまでも司法制度の充実強化に資する人材の育成に取り組んできたところですが、社会情勢の目まぐるしい変化の中、近時、裁判所に提起される紛争も複雑化、困難化の度合いを深めているところ、事件の適切な解決を通じて裁判所がその役割を十全に果たしていくため、職員一人一人が能力を伸長できる人材育成の重要性はますます高まっていると言えます。

そこで、現在行われている「育成シート」を利用した人材育成について、平成27年10月以降、よりきめ細やかなOJTを実施するための仕組みに作り替えて、人材育成の充実強化を図ることとされました。

2 人材育成の概要

これまでの育成シートを利用した人材育成においては、皆さんが考えた目標を育成シートに記載して面談をしていますが、目標の立て方は皆さんに任されており、意欲的に目標設定が行える反面、目標について皆さんと直属の上司である主任書記官、主任家裁調査官、課長補佐等のOJT担当者との間で意見交換を行っているものの、どのような目標を立てるべきか悩む人も少なくはなく、適切な目標設定ができていくかという観点からは課題もあったところです。

また、人材育成に当たっては、①皆さんが日々の業務の中で、自らの能力伸長に向けた課題や目標を正確に把握すること、②その上で、日々の業務の中で、それに向けて取り組み、具体的な達成状況を自分自身で振り返ること、③これらについて、皆さん自身の考えを踏まえた上で、皆さんとOJT担当者で共通認識が図られることが重要です。

そこで、これからは、皆さんが最初に目標を記載して提出し、その上で面談を行うのではなく、まず皆さんとOJT担当者が面談を行って、新たなツールも参考にしながら、各人の課題や目標について意見交換を行い、適切な目標を設定していくことにしました。皆さんが意欲的に自己研鑽に取り組んでいただくためには、皆さんにもこれまでどおり、自己の能力伸長のための課題や目標を考えていただくことが重要ですが、皆さんと意見交換を行うOJT担当者の方も、OJT担当者的上司

や、裁判部であれば担当裁判官等とも事前に意見交換し、どのような課題や目標が適切かということを検討した上で、皆さんとOJT担当者が意見交換を行うこととなります。このように、課題や目標を設定する段階から、十分な検討を行うことによって、皆さん自身も、自分の課題や目標についての認識が深まり、より意欲的に課題や目標に取り組んでいただけるものと考えられます。もちろん、皆さんが十分納得して自己研鑽に取り組めることが最も重要であるため、OJT担当者は皆さんの意見を尊重しながら面談を進めることとなります。

面談の結果共有された育成目標は、これまでの育成シートに代わる育成コミュニケーションカード（※）に記載され、皆さんとOJT担当者が保有するとともに、OJT担当者によりOJT担当者の上司や担当裁判官にも情報提供されるので、裁判部においては担当裁判官からも育成目標を踏まえた指導や助言が行われ、事務局においても決裁の過程等でOJT担当者の上司からも同様の指導等が行われるようになり、組織的に充実したOJTが実施されるようになります。

なお、課題や目標の設定や振り返り等のタイミングは、必ずしも人事評価シートによる評価時期や面談のタイミングのみに限るものではなく、皆さんやOJT担当者の異動、職場の構成メンバーの変更、職務分担の変更等、それぞれの実情に応じて、育成上効果的と考えられる適切なタイミングによることとなります（手続の流れは別紙のとおり）。

※ 育成コミュニケーションカードについては、各庁の実情に応じた形で定めたものを使用します。

3 人材育成関連ツールについて

目標設定の手がかりとなる新たなツールは、主として「段階的な育成の考え方」（＝育成目安表）と、「能力と職務行動の整理表」（＝能力整理表）の二つで構成されています。

(1) 育成目安表について

育成目安表は、一般的に職員が成長していく過程を経験年数等に応じて三つの段階でイメージしたものであり、次のステップを意識した課題や目標を考える上でのイメージを共有する手がかりとなるように作成されたものです。

(2) 能力整理表について

能力整理表は、具体的な課題や目標を設定するにあたり、その手がかりとして使用することを想定して作成されたものです。課題がどの能力に関係するもので、ど

の程度のレベル感を目標として具体的に取り組んでいくかを共有する手がかりとして使うことを想定していますが、日頃の仕事の中で具体的な課題や目標を考えてOJT担当者等との間でこれらを共有することが大切であり、それがどの能力に関係し、どのようなレベルかということ厳密に位置付けることが目的ではないので、課題をこの表のどこに当てはめるかということ細かく気にする必要はありません。また、具体的な個々の能力について、達成できているかどうかなどを当てはめて考えるようなことは想定していません。

※ 人材育成関連ツールの目的は、「次のステップを意識した人材育成を行うこと」にあります。そのため、「育成目安表」及び「能力整理表」の記載は、人事評価の基準となるような仕事ぶり（標準的な能力の発揮度）を念頭に置いているものではなく、一段高いステップに向けた目標を表しているものです。したがって、これらに達しない者が一律に人事評価において下位評価になるというものではありません。

※ 「能力整理表」及び「育成目安表」は、書記官、家裁調査官、事務官の3つに分けられています。速記官については書記官のものを、そのほかの官職については事務官のものを、それぞれ参考にすることになります。

※ 人材育成関連ツールを利用した育成は、平成27年10月から開始することとなりますが、同ツールを利用した育成にも慣れていただくために、平成27年4月以降、各職場の実情に応じながら、同ツールも利用しながら人材育成に取り組んでいただくことを予定しています。

これからの人材育成施策によるOJTのイメージ

ツールの目的

育成に関する基本的な考え方の組織的な共有

OJT担当者による指導・育成方法の具体化

首席等、OJT担当者、部下職員の間における育成課題の共有

効果的な
OJT

