

静岡地検は、社会の治安を守り、犯罪の防止や罪を犯した者の更生のため、仕事をします。



「社会」の皆さんからの期待に応えるために！！

静岡地検における活力ある組織作りのための取組

毎年度、組織目標を立て、各部署においてその目標に向かって仕事をします。



でも、組織には、介護中、育児中、障がいがあるなど様々な事情があり、配慮を必要とする職員がいます。

静岡地検では

全ての職員が働きやすい職場環境を整え、各職員が能力を十分に発揮するため、具体的に次のような取組を行っています。

1 働きやすい職場環境の整備について

(1) ワークライフバランスの推進

あらかじめ、年次休暇の日、定時に退庁する日を決めて、それを部署内で共有することで、仕事の進め方を考えたり、効率化を図ったりして、仕事とプライベートとの両立を図っています。

また、静岡地検独自の取組ではありませんが、フレックスタイム勤務、早出遅出勤務を利用している職員は多数います。

(2) 子育ての応援

子育て中の職員に対し、子育てのために利用できる制度（育児休業、時短勤務等）について情報を提供するなどして、制度の利用を推進しています。

また、職員が制度を利用することについて「当たり前のこと」と認識できるような意識付けを行っているため、周囲の職員は、制度を利用する職員に協力します。

(3) 静岡地検全体として、相互に支援する体制の整備

円滑な庁務運営を目指し、突発的事案への対応や家庭の事情等を抱えた職員をサポートするため、主に中堅職員が中心となって、「困ったときはお互いさま」の精神で頑張っています。

また、相互に支援する体制は、1人1人が抱える仕事を平準化することができ、職員のワークライフバランスの推進にもつながります。

(4) 若手職員の不安や悩みに寄り添い、成長を促す体制の整備

勤務年数の浅い職員の仕事上の不安や悩みに対し、先輩職員が自分の経験等を基にアドバイスをするなどして、サポートする体制（メンター制度）があります。

(5) ハラスメントや悩み事の相談、職場に対する要望等を聞く体制の整備等

「ハラスメントを絶対に許さない。」という意識の下、被害を受けた職員が不利益を被らないような体制作りが整備されています。

職場に対する要望があった場合は、幹部職員等が真摯に受け止め、解決・改善を図る体制作りが整備されています。

また、静岡地検における事務の取扱方法等を変更をする際は、職員に意見を求めることがあり、その際、自分の意見を述べることができます。

2 職員の能力の成長を促す取組について

(1) 研修の充実

検察庁職員は、勤務年数、所属部署等に応じて研修を受ける機会が充実しています。希望すれば、語学研修、簿記研修、デジタルフォレンジック研修等を受講することも可能です。

静岡地検独自の研修として、タイピング研修、メンター研修、関係機関（警察、保護観察所等）に職員を派遣したり、受け入れたりしてお互いの職務内容を理解するための研修があります。

また、最近では、児童虐待等事件に対応するため、司法面接（児童から事情を聴取する）研修も行われています。

(2) 新規採用者等の若手職員に対するサポート体制

新規採用者に対して、検察庁の職務内容について講義型及び実践型の研修を行い、新規採用者の不安解消に取り組んでいます。

また、新規採用者は、必ず中堅職員の隣の席に配置され、分からないことがあったら、すぐに隣の席の先輩に聞くことができるサポート体制が整備されています。

幹部職員は、若手職員が前向きに仕事ができるような環境作りに気を配り、若手職員の成長のため、職務上の様々な経験を積ませるよう配慮しています。

検事正の果たすべき役割は、全ての職員が働きやすい職場環境を整え、各職員がそれぞれの能力を十分に発揮できるようにすることです。そのための努力をしていきます！



静岡地検検事正