

松江地方裁判所委員会（第44回）議事概要

第1 日時

令和5年3月9日（木）午後1時30分～午後3時30分

第2 場所

松江地方裁判所大会議室

第3 出席者

（委員）片寄洋子、黒澤修一郎、小林直子、高野陽太郎

柳樂眞悟、福田佳典、古川淳、松井千鶴子（委員長）

三島恭子（五十音順敬称略）

（事務担当者）田渕事務局長

清水民事首席書記官、法正刑事首席書記官

大西地裁総務課長、土井家裁総務課長

高木総務課課長補佐、安田総務課人事第一係長

（庶務）江角総務課庶務係長

第4 テーマ

裁判所職員の人材確保と育成について

第5 議事

1 概要説明

2 意見交換等

別紙のとおり

3 次回委員会のテーマ

裁判所における要配慮者への対応について

4 次回開催日時

10月27日（金）

意見交換等

委員長: 本日は、第1に裁判所の採用広報、第2に管理職員候補者の育成、第3にシニア職員のモチベーションの維持のための取組という三つのテーマで意見交換を予定しております。

まず、一つ目の議題「裁判所の採用広報」について意見交換していきたいと思います。より多くの方に職員採用試験を受験してもらうには、裁判所職員の仕事の認知度をさらに上げて、魅力などをこれまで以上に幅広く効果的に伝える採用広報を行っていく必要があると考えており、そのためには、どの時期にどのような方法で採用広報を行うのが効果的なのかについて御意見をいただきたいと思います。

また、認知度という点では、皆さんの職場においても同様の悩みを抱えておられるところがあるかもしれませんので、各委員のそれぞれの職場における認知度を上げるための取組や工夫例などについて御紹介いただきたいと思います。

本日は、大学と高校にお勤めの委員に御出席いただいておりますので、まず、両委員から最近の大学生や高校生の就職事情について、裁判所の認知状況や就職先の決定時期などに触れながら御紹介いただきたいと思います。

委員: 島根大学では法律を学ぶ学生は法文学部法経学科に所属しています。毎年、大学1年生が松江地裁で裁判所見学をさせていただいており、そこで裁判官や事務官、家裁調査官のお話を伺う機会があります。法律系の学生にはこのような機会がありますので十分認知されているのではないかと思います。裁判所に就職するのは学生の中でも優秀な学生だと感じています。私のゼミでも、二、三年に1人位は裁判所に就職する学生がおりますので、コンスタントに裁判所で働くことを選ぶ学生がいるという印象を持っています。

就職の決定時期は、大学4年生の8月末から9月頃に内定が出ている会社から選ぶことになります。

裁判所の認知を上げるための取組については、業務体験会形式の説明会が、書記官及び事務官についてであると良いと思います。

家裁調査官には、本学の民法のゼミで講演してもらったことがあるようです。家裁調査官は、法律学だけでなく心理学などの幅広い知識が必要になることから、学生にとってはやや難しいというイメージがつきにくいのかなと思いますので、そのあたりを業務体験会などで体験できると良いと思います。心理学ということなので島根大学であれば人間科学部にアプローチされるというのも良いのではないかと思います。

委員:私が勤務する高校では、大半の生徒が大学、短大、専門学校に進学し、例年10名程度が公務員を含む就職をします。高校生はどちらかというと地元志向が強いので、公務員でも市役所勤務や消防士を選ぶようです。裁判所の高卒区分の採用試験については教員も知らないですし、大きく広報されているわけでもないようです。

大学選択については高校1年から指導していますが、最終的には3年生の6月以降に決めることになります。学力と相談しながら決めることになるので、はっきりと法曹界へ入る希望がある生徒は僅かです。高校のときから裁判所で働くというイメージは持ちにくいのかなと思います。

委員長:就職するかどうかや大学の学部選択は高校1年生頃に決める生徒が多いのですか。

委員:入学時から進路の希望を持っている生徒もいますが、どちらかというと1年生、2年生のときに進路ガイダンスで色々な職場の方の話を聞いたりする中で少しずつ固めていき、最終的に3年生の6月頃に本格的に決めるという状況です。

委員長:理系か文系かの選択はいつ頃するのですか。

委員:文理選択は高校2年進級時にしますので、1年生の夏には考え始めます。本校は金属系の世界に名立たる企業が地元にあるのに文系志向が強いところがあ

ります。島根大学のNEXTAと連携して中学校との連携を強め、早い段階から理系を志望して地元の企業に就職するような取組を行っています。

委員長:島根大学では、法文学系の学生に関しては裁判所職員は結構認知されているという話でしたが、志望者はあまり増えない感じでしょうか。

委員:認知は十分されていると思いますが、山陰地域以外から来ている学生もいますので、地元の裁判所に就職している学生が多いように感じます。

委員長:高校でも企業説明会や職業説明会を実施していますか。

委員:地域に開かれた教育課程というものを進めており、企業や地域の方に説明に来ていただいています。色々なアイデアを生かして地域に貢献して働いておられる方を見て憧れるところも多いのかなと思います。

委員長:他の委員の皆さんの職場での就職志望者を増やすための取組や職場の認知度を上げるための取組などについてお話しいただけますか。

委員:当社には、高校1年生や中学3年生が職場体験会に来られます。先程の話にもありましたが、地元の高校の学校運営協議会では、事業所の方たちが高校生の育成を見守るといったことを行っており、高校1年生から将来を見据えて、授業の一環として職場体験に取り組んでおられます。中学校でも取組を行っていますし、小学校でも町探検の取組を行ったりして、地域にある企業を知るような取組を学校側が行っているのを感じます。裁判所と一般企業は違いますが、例えば大学生をターゲットにするのであれば、夏にアルバイトやインターン制度などがあると面白そうだと感じる学生もいると思います。現場を見るというのは非常に興味を引くことなので、そういった取組があると良いと感じました。

委員長:職場体験が採用に結びついたことはありますか。

委員:当社に体験に来ていた学生がそのときのイベントに出店していたお店に就職したことがあります。こんなに大変な仕事だとは知りませんでしたといった感想もあったので、知っていただくきっかけにはなったと思います。

委員:県も「しまねの先生ナビ」というのを県のホームページで立ち上げ、認知度

を高めて受験生を増やそうと広報しています。教育委員会でも教育系の大学を訪問して、県の教員試験を受験するよう説明するなどしています。元教え子で教員になった者とその恩師との座談会の様子を特集するなどして、やりがいがある仕事だということをアピールしています。

委員:建設業ですが、業界が連携して採用情報を発信していこうという機運がかなり前からあります。また、小中学校生に向けたイベントを実施して業界の認知度を高める取組を行っています。就職先となると、建設業に対しネガティブなイメージをお持ちの親御さんもいらっしゃるので、それをどう払拭していくのが大事だと思っています。

私は以前行政の仕事をしていたのですが、そこで、大学生をインターンで受け入れており、インターンに来た学生はほとんど採用試験を受けてくれたのでインターンは効果があると思います。

島根県は、U I ターンを推進しているので、県内だけでなく東京から帰ってきたいと思っている人にP Rするのも効果があるのではないかと思います。

委員長:建設業界のイベントというのはどんなことをされているのですか。

委員:大きな広場に重機を持ってきて、ショベルカーを触ったりドローンを触ったりする体験型のイベントを行っています。

委員:テレビ業界は、アナウンサー以外の応募者はほとんどが地元企業に入りたいということを希望しており、テレビの仕事がやりたくて応募するというような意識はだんだんなくなっているように思います。合同説明会に参加したりグループ企業で説明会を行ったり、就職サイトに積極的に情報を出してアプローチしています。業界の認知度イコール優秀な学生を採用できるというのはだんだん変わってきているのかなと感じています。企業イメージも大きな影響があるところ、我々は媒体を持っているので、アピールしやすいというところはあると思います。

委員:3年位前に合同説明会に参加したことがあります。そのときは、我が社の目

指す姿や人物像などを前面に出してPRをしました。あとはホームページで業務内容などを知っていただくということでしょうか。

今日の議題について会社のスタッフに話をしましたが「裁判所が就職先と考えたこともなかった。」と言っており、私自身も裁判所の職員がどのような仕事をしているかということのをあまり考えたことがありませんでした。今回資料を見せていただいて、裁判所には事情を抱えて困っている方が来て、その人の人生と一緒に考えるような仕事なのかなと思ったので、そういうことを中学生や高校生に話す機会があると職業の選択肢に上るのではないかと思います。公務員の中での競争に勝つためには、裁判所の魅力をもっと伝えていく必要があるのではないかと感じました。

委員: 弁護士は個人事業主なので少し事情が異なり、採用について悩みがあるというのはあまり聞いたことがありません。

以前、出身高校の職業説明会に呼ばれて弁護士の仕事についての説明をしたことがあります。私が高校生の時にはなかったので、当時こういうものがあつたら職業選択に対する視野が広がっただろうなと思いました。公務員の説明のブースはなかったと思いますが、そういうところに積極的に参加するというのも良いのではないのでしょうか。

委員: 当社は夏や冬の忙しい時期にIターンの方が手伝いに来てくれることがあります。以前、日本橋にある島根の物産館で定住案内を見て応募した方がおられて、そんなところでもPRされているのだと驚いたことがあります。県外在住の方も意外なところで情報を入手されるようですので、島根県をPRされているところに参加されるのもいいかもしれないと思いました。

裁判所が利用するのは難しいかもしれませんが、求人情報サイトの「indeed」や「マイダス」や「ジョブフル」などを利用することがあります。求人情報サイトを利用される人はとても多いと感じます。

委員長: Iターン、Uターンという話が出ていますが、職業経験をお持ちの方を採

用するケースも多いのでしょうか。

委員: 欠員募集なので中途採用になります。やはり職業経験を積んだ方が多いです。

委員長: それでは、2 番目の議題「管理職候補者の育成」について意見交換していきたいと思います。皆様の職場では管理職候補者の育成についてどのような工夫や取組を行っておられるかなどについてお聞きしたいと思います。裁判所では、管理職になるにあたって昇任試験がありますが、同じように昇任試験制度があるところはあるですか。学校の状況はいかがですか。

委員: 学校は校長、教頭が管理職となります。最近では「主幹教諭」という役職もあります。また、校内の各部署に部長職がいます。責任が重くなるという理由で昇任を躊躇されることもあります。丁寧に説明を行い、部長職の仕事の様子を見ながら管理職試験を受けてみないかと声掛けをしています。ただし、家庭の事情などを理由に消極的な対応をされる方が多いです。

委員長: 何か打開策や工夫されていることはありますか。

委員: 島根県は東西に長く、異動のこともあい路となっていましたが、以前に比べると、今は、本人の生活状況への配慮もあるなど、少しは受験しやすい人が出てきたかなと思います。

委員長: 民間はいかがでしょう。

委員: 最近の傾向として上から一方的に何かを押し付けるということがなかなか難しくなっていると思います。管理職は大変ですし管理職になる意思はないと言われたらそれ以上は強制できません。どうやって社員のモチベーションを上げて管理職になろうかという気持ちに傾けていくかということが、どこの会社でも必要になってきているのではないかと思います。

委員長: 管理職になることに消極的な理由としては、責任が重くなるというところでしょうか。

委員: 責任ある立場になったからには負担は大きくなっていくと思います。

委員:業務に必要な資格は給料にも直結しますし仕事の幅も広がるので、資格をとって徐々に昇格していくでしょうが、やはり課長のように課全体を束ねてマネジメントする役職となるとそこまではイメージできていない社員も多いと思います。どうやってそこまで意識を向けるのかというところは悩みでもあります。また、できる人間を現場から離すことをどこまで勇気を持ってできるかということもある種の悩みどころかなと思っています。

委員長:現場とマネジメントは少し違ってくるという感じでしょうか。

委員:現場は工事現場を動かす仕事をしますが、その上の役職になると本社で助言や人事管理などをする事になり、仕事の中身はがらっと変わります。

委員長:一定の昇格までは給与が上がっていくということもあり当然のこととして受け入れているけれども、その先はなかなか難しいという話ですね。入社時からそこまで見据えて指導されるのですか、それとも徐々に意識してもらう感じなのでしょうか。

委員:ある程度まではイメージできてはいるけれども、その先どうなるかまでは見えていないかもしれません。人材不足の状況のため人材確保のほうに重点を置いているので、会社に入ってから30年後こうなるといったところまでは説明できていない状況です。

委員:書記官任官後7年位で管理職の受験資格が与えられるということでしたが、何割程度が実際に受験するのでしょうか。

事務担当者:感覚的にはすごく少ない状況です。管理職試験受験のあい路として説明したとおり、受験資格を得てもすぐに受ける人はなかなか出てきにくい状況です。

委員長:今は、ワーク・ライフ・バランスの問題や家庭の事情などもありますのでなかなか受験者が増えない状況です。

委員:人事制度がそれぞれ違うので一概には比べられないと思いますが、当社は昇任試験制度はなく、会社側がこの人は管理職に向いているとか、もうそれぐら

いの資格があるだろうということで決めていくものなので、社員のほうから何かアクションを起こさないといけないということはありません。管理職を打診されてそれを断るということは基本的にないと思います。一方で、転勤を除外する制度はあります。今後は、ワーク・ライフ・バランスを考えて家庭を重視する社員も出てくるだろうなと思います。

委員長:管理職にならない働き方は本人が早い段階で選んでいるということでしょうか。

委員:制度はありますが利用している人はいないです。基本的には当然管理職になっていきます。給料と直結しているというのもあると思います。

委員:最近は上司と部下との間でいかに面談をできるかというところが職員の能力開発の上で大事だと言われています。裁判所では、職員への面談による意向確認はどの程度行っているのでしょうか。

事務担当者:基本的に春と秋の年2回は面談をしており、職員の状況や家庭の事情、今後の育成等も含めて会話をする機会を設けています。定期面談以外にも何か特別な事情があれば管理職がその都度面談を行っております。

委員:面談で必ず確認することはあるのでしょうか。

事務担当者:基本的には現在の状況や任地の希望、今後どういった仕事をしたいかということに加えて今後の育成についても話をしています。

委員:当社でも課長を打診しても断られることがあります。役職になると上の人と下の人との間で苦しむ自分の姿が如実にイメージできてしまう感じなのかもしれません。ワーク・ライフ・バランスや働き方改革により家での時間を増やしたいという人が増えているというのもあると思います。管理職になるとこんな良いことがあるとか、こんな気持ちで仕事ができるという良い例があったら違ってくるのかもしれない。

委員長:それでは、最後の議題「シニア職員のモチベーション維持のための取組」に入りたいと思います。皆さんの職場における役職定年の方やシニア職員の方

のモチベーション維持のための取組や期待する役割について御紹介いただきたいと思います。

委員：4月から役職定年となり現場で教師として教えることになります。管理職として現場から離れていたもので、今はこれからが非常に楽しみです。

以前の部下の下で仕事をするに関しては、現在いる学校からは異動することになると思いますので特に問題にならないと思います。以前違う学校と一緒に働いていた人の下で働くことはあるかもしれませんが、教員は校長、教頭以外は、ほぼフラットな人間関係ですので違和感はありません。うちの学校にも再任用の先生がおられますが、あまり過度な役職はつけないようにしながら経験の浅い先生を指導していただくなどをお願いしています。私もこれまでの経験を還元しながらやっていきたいなと楽しみにしています。

委員長：定年退職の時期はどこの会社でも決まっているのでしょうか。

委員：60歳定年ですが60歳以降も再契約をして働ける制度になっています。業界として人手不足なこともあり極力残ってもらうようお願いしています。

委員長：その場合、給与や役職に変化はありますか。

委員：役職は同じことが多いです。給与は会社として残ってもらいたい気持ちが強いので本人と相談しています。

委員長：モチベーションの維持という点はいかがですか。

委員：役職の人数はある程度融通が利きますので、60歳過ぎたからといって肩書がなくなるということはなく、今までどおり働いてもらうことが多いです。

委員長：まだまだ働きたいという方のほうが多いのでしょうか。

委員：体力など個人差もありますので、まだまだ働けるという人と退職したいという人が半々ぐらいです。仕事柄もあるのかもしれませんが下の人のサポートというのも50代から結構あります。60歳過ぎたからといって誰かの下で働くのが嫌だということはありませんように思います。

委員：基本的には60歳以上の方で再雇用を希望する方は働くことができる制度

になっています。当社も再雇用の社員のモチベーション維持のためにいろいろと検討したことがあります。60歳以上で管理職の社員もいますが、本人の都合で週何回かしか出勤しない社員もいます。仕事の内容や給料については本人と面談して明確にした上で働いてもらっています。

委員長:定年で一旦雇用関係が切れて再雇用になるので、再雇用の中で色々な働き方を提示しているということですか。

委員:そうです。

委員長:本人の希望を聴くという意味でモチベーションの維持に繋がるということもあるかもしれませんね。

委員:当社はかなり前から65歳定年です。65歳で一旦退職になりますが継続雇用で勤めていただくケースが多いです。農業をやっている方もいて社会保険労務士に相談して給料の設定について検討することもあります。条件を変えないで働きたいという方もおられたりと様々なので、本人の希望を聴くことが第一だと思います。会社としても継続して働いてほしいと考えているので、辞めても繁忙期だけ手伝いに来ていただいたりすることもあります。本人の希望を聞いて継続して働きたい方については、変わらぬ勤務体系で変わらぬ給料で働いてもらっています。新しい仕事をするよりは継続して働けることにメリットを感じていただいているのかなと思っています。

モチベーションの維持については、役職がつかなくなることもありますが、うちの業界は積み重ねてきた経歴が仕事に生かされるということがあるので、御意見番のような感じで皆さん仕事を続けておられている印象です。

委員長:定年退職後は本人と話をしながら個別に決めていく感じでしょうか。65歳ですぐに辞めてしまう方のほうがむしろ少ない感じなんですよ。

委員:うちは筆耕という特殊な業務があり、毎日出勤するものではありませんが81歳や82歳の方にも勤務いただいています。年齢層が高い方が多いということもあるので、定年で辞めなければならないと思われる人が少ないのかもしれない

せん。

委員長: 大学はいかがでしょう。

委員: 教員と事務職員は65歳定年です。地方国立大学は財政が厳しいので、一定の年齢になると昇給停止になったりするので、先程のモチベーション維持のあい路などは大学にもあるのかなと思います。事務職員でも定年後に再雇用で働く方もいらっしゃいます。

委員: 私は自分で起業しているので、退職の年齢は過ぎていますが元気な間は仕事をしようと思ってます。就業規則は65歳にしています。私のようなデザインの仕事などは定年退職とはあまり関係なくできる仕事だと思います。

会社経営は何か起こったらそこで終わりですが、公務員は、モチベーションは下がるかもしれませんが働く場所が確保されているという面ではうらやましいなと思います。

委員: 弁護士は個人事業でやっている所以定年はありません。以前、ある官公庁の非常勤職員をやっていたことがあります、現場のトップの方が役職定年をされて一般職員と同じ立場で働いておられました。専門的な知見がものを言う職だったので引き続き皆さんに頼りにされていた印象を受けました。御本人もすごくやる気を持って働いていらっしゃいました。

委員長: 専門的な知見が生かされるような職場であれば、若い人たちにそれを伝えていくような形でモチベーションも維持しやすいというところもあるのかもしれないですね。大学はこの点いかがですか。

委員: 大学の事務職員であれば、そういうノウハウの伝達というのは重要だと思います。大学の研究者については、恐らく他の仕事と比べて研究者個人の独立性が強い職なので少し事情が違ふと思います。ただ、シニアになって地道に研究されていたりむしろ退職前は色々な役職でお忙しかつたけれども、退職されたり定年でポストが軽くなつてから研究を楽しくやっているという研究者もおられます。モチベーション維持が重要だという点では研究者も同じなのかなとは

思いますね。

委員長: 色々なお話が聞けて大変参考になりました。本日のテーマに関する意見交換はここで終了とさせていただきます。