

第22回津家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成26年7月17日(木)午後1時15分～午後4時00分

2 開催場所

津家庭裁判所大会議室

3 出席者

(委員)

石田亘宏，伊藤博康，大谷佳子，岡垣壮，梶田大司，小島健，小林服子，
高山大，坪井宣幸，藤田学，藤山雅行(委員長)，森一恵(五十音順，敬称略)

(事務担当者)

首席家裁調査官，首席書記官，次席家裁調査官，主任家裁調査官
訟廷管理官，事務局長，総務課長，人事第一係長

4 議事

- (1) 開会の言葉
- (2) 委員の紹介
- (3) 委員長あいさつ
- (4) 裁判所の採用広報についての説明
- (5) 裁判所の研修制度についての説明
- (6) 意見交換

今回のテーマである「新採用職員の人材確保とその育成について」についての
意見交換の要旨は，別紙のとおり

- (7) 次回の意見交換のテーマ

「裁判所における災害対策について」

- (8) 次回開催日 平成27年1月15日(木)午後1時30分
- (9) 閉会の言葉

(別紙)

意見交換の要旨(委員長, 委員, 事務担当者)

家庭裁判所調査官(以下「家裁調査官」という。)の受験者が減少していることであるが、心理学、社会学、社会福祉学、教育学といった受験科目からすると、理系の学生が受験する可能性は低いと思われる。人文学部を卒業する者であっても、憲法や刑法などが受験科目に含まれていると、大学の授業のみでは採用試験に合格することは困難であるため、公務員を強く志望するものは、授業後に公務員受験予備校に通って準備を行っているようである。最近の学生の傾向として、カリキュラム以外の勉強を好まない者が多いため、専門科目の存在が受験を控える原因の一つになっているのではないかと思われる。

家裁調査官は、非行や離婚の手續に關与するという一般的なイメージはあるものの、専門的であるため、具体的にどのような仕事をしているのかを理解できていない者が多いと思われる。また、家裁調査官は、任官までに2年間、研修を受けてから実務につくが、そのように任官前に充実した研修制度があることを知らない学生が大半だと思われる。

現状として、就職の際に学生が地元を重視する傾向はあるか。

三重県や名古屋出身の学生については、地元での就職を希望する傾向は強いが、地元出身以外の学生も多数いる。これらの学生は、地元には仕事がないこともあるため、働く場所にはあまりこだわらない傾向があるように思う。したがって、三重県近郊の出身の学生とそれ以外の学生では、働く場所に関する意識の違いがあると思われる。

大学で行う採用説明会を効果的に行うためには、どのような広報活動をしたらよいと思われるか。

大学で採用説明会を行った場合の広報効果は、それなりにあると思う。公務員志望の者は、3年生くらいから公務員受験予備校に通うなどして準備しており、大学も外部から講師を呼ぶなどしてフォローしているため、公務員の就職に關す

る説明には需要があると思われるので、引き続き採用説明会は行った方がよいと思う。

学生に対するアピールの仕方として、家裁調査官と事務官・書記官は大きく異なると思う。心理学を専攻する学生が、他にどのような職業を希望するかにもよるが、家裁調査官は独自の職務内容があり、そのやりがいについて積極的にアピールすることで魅力を伝えていくことができれば志望する学生の増加が期待できるのではないかと思う。

一方、事務官採用試験内容については、ロースクールを含む法学部生にとっては、他の公務員試験より受験しやすい科目であり、反面、法学部生以外には受験するのが難しい科目であると思う。その意味では、裁判所に法学部生が集まることは、ある意味で当然とも考えられる。裁判所として事務官や書記官にどのような人材を求めるのかを考えて、試験科目を考えても良いのではないかと思う。

公務員受験者で、地元志向の人は、そもそもあまり国家公務員を希望せずに地方公務員を希望することが多いと思う。裁判所は、他の国家公務員と比較すると広域異動が少ないと思われ、地元志向の人にとって良い環境であることをアピールできるのではないかと思う。

最近の民間企業の採用状況と公務員の志望状況の関係性について御意見を伺いたい。

最近では、三重県内の民間企業の雇用状況が改善されつつあり、地元の民間企業に就職する学生が増えていることは事実である。心理学や法律を専攻し、公務員を志望する学生の中には、家裁調査官の受験も選択肢に入れていると思われるが、家裁調査官の受験者が増えない現状があるのだとすれば、そういった学生が公務員ではなく地元の民間企業に流れていることも理由の一つかもしれない。

民間企業における新採用職員の最近の傾向として、昔は、採用の募集をかけた場合、自分で直接、採用を求めて来る者が多くいたが、最近はハローワークを経由したり学校の先生に斡旋をしてもらおう者が多く、自分自身で売り込んでくる者

は減ってきている。裁判所も、自分で望んで就いた仕事にもかかわらず、途中で辞めていく者が見受けられるとのことだが、それはどのような理由か教えていただきたい。

実際に働きはじめた際に、自分が思い描いた仕事と違うと感じて辞めてしまったと思われる例があった。

職員に対するケアは、組織として対応することが必要であり、職員が追い込まれないように配慮することが重要ではないかと思う。

採用試験の受験者を増加させ、継続的に雇用していく方策のひとつには、採用時に間口を広げて採用し、本人の希望や適性に合わせて専門職に抜擢するやり方がある。内部の昇格があれば、本人のやる気次第で、色々な可能性にもチャレンジできるので、人材も有効に活用できるのではないかと思う。

○J T 研修等育成に関するご意見を賜りたい。

採用されて入ってきた人材の質を高めるために研修は必要である。裁判所はO F F J T , O J T とかなり綿密なスケジュールで育成していると思う。

意欲のある人材は、勤務先の研修が充実していることも志望する際に重視するのではないかと思うので、その点をアピールしていくことも採用試験受験者の増加につながると思う。

女性で、仮に結婚や出産で辞めている者がいるならば、それに対する手当も行えば、女性で裁判所を志望する者へのアピールになるのではないか。

裁判所を辞める者の中で、結婚や出産を理由とする者の割合はほとんどない。裁判所は、母性保護に関する制度が充実しており、育児休業の取得率も高いため、女性にとって働きやすい職場である。近年は男性に対しても育児休業等を活用するように取り組み、女性のライフワークバランスを後押ししている。

実際に、そのような制度が活用されており、女性にとって働きやすい環境にあるという点を強くアピールするべきである。

新採用職員は、O J T の期間中に指導する者が見ている間は問題がないが、独

り立ちさせると、問題が起こっても自分だけではそれを問題と気づくことができずにトラブルとなることが多い。裁判所は、新採用者に近い職員がイレギュラーな事案に対応する際には、どのように留意しているのか。

若手職員とベテラン職員では、必然的に経験値が異なるので、ベテラン職員から若手職員に仕事をしていく上での視点を伝えるようにするなどコミュニケーションを綿密に取るように留意している。

OJTについては、先輩の仕事を見たり、聞いたりすることから知識を得て、ノウハウを学ぶことが重要である。また、先輩職員と、日頃から雑談をすることからも色々なノウハウを学ぶことが出来ると思う。

裁判所では、新採用職員と指導官が、交換日記のような形で意見交換をすることを新採研修の一環として行っているとのことであるが、これは上記の先輩との雑談のような効果を期待しているものか。

新採用職員と、直属の上司との間で採用後2か月間行われる日誌のやりとりは、仕事の場面で聞きそびれた疑問を解消するなど、OJTにおける上司との新採用職員のコミュニケーションを補完するものとして機能している。

新採用職員が、本音で上司等と話し合うことのできる環境があれば、何か違うと思って辞める者も減るのではないか。日誌以外にも、何らかの形で、新採職員の気持ちを分かってあげる環境を整えるべきである。

民間企業でも、就職して3年から5年の間に離職するものは増加している。特に、いわゆる「ゆとり世代」は、少しでも仕事がきつければすぐに辞めてしまう傾向があり、公務員に限らず若者全体の傾向と考えられる。

また、近年では、インターネットを使ったエントリーを行うため、一人で何十社と申し込む者も多い。こういった若者は、自分が本当にやりたいことを明確にしないまま、手当たり次第にチャレンジしているように思われ、明確なビジョンを持たないままに社会に出ていることが問題ではないかと思う。

人材の確保については、受験する人数の増加を考えるのみでなく、より意欲の

高い者を数多く受験させることが必要である。そのためには、受験者に、仕事の中身を理解させることが重要と考える。

新採職員については、直属の上司を指導官としているとのことであるが、それ以外に、他の部署の先輩職員に、悩みを聞く相談役を担わせるメンターの役割を持たせることも有益ではないかと思う。同郷や同じ出身校、共通する趣味など新採職員が、何らかの形で親しみを持つことのできる先輩を身近なものにすることで、職員を孤立させないことが必要と考える。

裁判所に限らず、公務員全体が、以前よりも丁寧な仕事を求められており、それに伴い事務の負担も増えている。そのなかで、研修を受ける職員の不在の期間をいかにしてフォローしていくかも重要な課題ではないかと思う。

民間企業でも、OJTの重要性は感じているが、現実的にはうまく機能していない。その理由としては、指導する側が、あまりにも繁忙であり、指導するだけの余力がないため、指示のみ出して後は任せきりになることが多いことが挙げられる。

裁判所も研修制度自体は充実しているが、指導する側と受け手側とが、きちんとしたコミュニケーションを取るなど、運用面でも充実するように努める必要があると思う。

委員の皆さんからいただいた御意見を踏まえて、新採用職員の採用広報や人材育成のための研修がよりいっそう充実したものとなるように取り組んでいきたい。