

宇都宮地方裁判所委員会（第41回）議事概要

（宇都宮地方裁判所委員会事務局）

1 日時 令和5年5月30日（火）13:30～15:00

2 場所 宇都宮地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

磯昭典、岡村安将、五味渕玲子、島野剛、鈴木建俊、滝田純子、手嶋あさみ

（委員長）、中原康則、根本智子、藤井佐知子、横塚圭恵、吉村孝

（説明担当官）

徳江淳総務課長

（庶務）

杓水一隆事務局長、森秀樹事務局次長、徳江淳総務課長、石井嶺総務課課長補佐

4 議事

(1) 新任委員等の自己紹介

島野委員、吉村委員及び磯委員から自己紹介があった。

(2) 委員長代理の指名

委員長により藤井委員が委員長代理に指名された。

(3) 意見交換テーマに関する説明

委員長から、今回の意見交換テーマ（「裁判所における採用広報について～新型コロナウイルス感染症の感染拡大下での経験を踏まえて～」）及びその趣旨に関する説明がされた。

(4) 基本説明

徳江総務課長から、裁判所における採用広報の概要（裁判所職員の職種、採用試験の概要、採用広報の実情等）に関する説明がされた。

(5) 採用広報動画の上映

裁判所作成の採用広報動画（F a c e b o o k , Y o u T u b e）を上映した。

(6) 意見交換の要旨

(委員)

- 動画を拝見したところ、少し堅く、模範的な話が繰り返されている印象があり、今の学生のニーズに合っているのだろうかと感じたところはある。裁判所職員という性質上、あまりくだけたことはできないだろうというのは想像できるが、若者のメンタリティ、感性を考えたときに、もう少し本音、苦労話でもよいが、こんなところが大変だったけれどもこういうことで救われたとか、深掘りしたような話も聞きたいのではないかと思った。

(委員長)

- 前提として、「裁判所職員」としての採用があること、あるいは裁判所の職員そのものについて、どの程度学生に知ってもらえているであろうか。

(委員)

- 以前、「HERO」というテレビ番組があり、そこで書記官や事務官といった仕事も出てきていたが、裁判官のような専門家ではなく、その専門家を支える仕事であるというところはわかりにくいように感じた。また、専門家である家裁調査官と専門家を補佐する書記官、事務官というのが、先ほどの動画では一緒に出てきていたところもあり、やはり区別がつきにくいと感じた。

(委員)

- 検察庁でも一緒に働いている職員が同様に「事務官」という名称を使っており、検察庁としても今回のテーマについては裁判所と同様の問題があると考えている

(委員長)

- 検察事務官という職種があり、これは裁判所職員の採用とは別の、国家公務員採用一般職試験による採用である。司法の独立に由来して、裁判所職員は裁判所独自に採用していること、それをまずは知っていただいて、応募していただくために何をすればよいかという点が第一関門、その上で委員にご指摘いただいたように、その魅力をどのように伝えるかという点が次の関門になっていると思う。そのような前提で、どのような方法、場で、どのようなターゲットに向けてどのようなことをしていけばニーズにかなうことになるのか、今日は皆様のお知恵もぜひお借りしたいと思っている。

(委員)

- まず今話のあった第一関門について、人が自分の職業を考えるとき、小さいときはまず自分の親を第一の見本とし、それからだんだん世界を広げていって、こんな職業もあるんだと知っていく中で、自分が何になりたいかということを考えていくものだと思うが、職業の中に裁判所の職員という仕事があり、その中にも種類がある中で、さらに裁判官の補佐をする仕事があるということを知っている子供たちは少ないのではないかと思う。何事も小さいうちが勝負というか、意識付けは早ければ早いほどよいと思う。例えば宇都宮市の場合、中学二年生の生徒に職業体験をしてもらうチャレンジウィークという授業があり、民間、官公庁問わず協力いただける事業所を募集している。官公庁というのは市役所はもちろんだが、消防署とか、そういったところでも職業体験をしてもらっている。そういうものも十分活用いただき、小さいうちから身近に触れてもらうことが大事であると思う。次に第二関門については、他の委員から動画が少し堅いのではないかという意見もあったところ、やはり若い方に向けての情報になるので、若い方にいかに興味を持ってもらう

かが大事と感じた。インスタグラムなどの紹介もあったが、サイトに来ていただくのを待つというよりも、こちらからどんどんプッシュして、情報をこちらから届ける、情報を取りに行かなくても流してくれるという状態を作ることができれば、もう少し仕事の選択肢に入る余地があるのではないかと思いながら動画を見させていただいた。

(委員長)

- 現在行っているほとんどの業務説明会は大学2年次、3年次あたりの学生がターゲットになっており、その点について貴重なご指摘をいただいた。また、プッシュ型の情報発信というお話もいただいたが、それについて所属の企業、機関でどのようにされているかご紹介いただけるとありがたい。

(委員)

- 中小企業はそもそも会社名が知られていないというところから始まり、十数年前からとにかく社名を知ってもらおうという活動をずっとやってきている。具体的には下野新聞、日本経済新聞等の新聞、それから専門誌、経済紙、広報誌、テレビ、ラジオ等の取材を一切断らないようにした。一度メディア等に取り上げられると、取材の連鎖により会社の記事が徐々に増えていった。先ほどYouTube等の動画の説明があったが、裁判所がこんなに発信しているということを私自身正直初めて知った。自分たちは発信しているつもりでもなかなか相手に伝わっていないのが現実であるとの認識を持ち、あらゆる機会を通じて会社を知ってもらおうと努力を続けている。PRビデオを何回も作り、ホームページも若者向けに見ていただけるようなものに刷新した。工場見学も、行政の方、民間の方を問わず、積極的に受け入れるようにした。インターンシップの受入れも常時行っている。行政機関との関係では、県からは栃木県地域中核企業、経産省からは地域未来けん引企業、市からはリーディ

ング企業等の認定を受けてきたが、そのような活動のすべてが知名度を上げる、名前を知ってもらうことにも役立ってきた。当社はアメリカに子会社があり、現在、アメリカでは人手不足が深刻で人が集まらず、賃金も相当に上がっており、日本でもそのような現実がすぐにくると覚悟しなければならないと思っている。

(委員)

- 当社も近年はどのように人材を確保していくかというところが大きな悩み、テーマである。あらゆる手を尽くして情報を発信していくというのがとりわけ、若い方にアプローチするのに重要であると思っている。私どもの話をすると、20年くらい前は、地元の企業なので、入社してくる社員のほとんどは栃木県出身の人たちだった。それが近年、近隣の都道府県あるいは関西や遠方からも一緒に働く仲間となってくれる若手が入ってきた。そういうところでは、コロナ禍で強化されたオンラインでのアプローチは引き続き強化していかなくてはならないと思っている。一方で、私どもは地元の中小企業として、いかに地元を根を張り、持続可能な企業であり続けるかというところを考えている。採用、応募をたくさん確保することも大切だが、いかに私どもの会社、新聞産業という仕事に親しみ、愛着をもってもらうかというところも非常に大切なところと思っている。それは一朝一夕にはなかなか伝わらない部分もあるかと思うが、誠心誠意、会社の姿勢であったり人間味がある部分というのを採用段階で直接訴える機会を多々設けていくのが必要であると思っている。ここ数年、会社の若い社員を中心に採用サポーターというものになってもらい、学生との懇談の場に出向いて、若手の視点での会社、仕事はどういうものかというのを直接伝えてもらう、そういう制度を設けている。また、コロナ禍で停滞しているものの、インターンシップなど、まずは職場の雰囲気を含めて直接体験していただき、生身の人間として

会社の魅力を感じてもらい、そのようなこともオンラインの一方で大変重要でないかと昨今感じているところである。先ほど、他の委員もおっしゃっていたが、裁判所での仕事というのが若い方にどれだけ知られているのかというと、私も肌感覚でいかななものかという印象を持っている。私どもは宇都宮の本社はもちろん、出先の総局、支局という事務所でもできるかぎり中学生の職場体験は引き受けるようにしている。新聞は知っていても、それを作る人、記者の仕事を意外と知らない人がほとんどだと思うので、職場体験に来てくれる生徒さんには、とにかく新聞を作る新聞記者という仕事に若いうちに触れてもらい、そんな機会を増やしていくというのも、将来の職業選択のタイミングになったときに重要になってくると感じた。

(委員長)

- 仕事に愛着を持ってくれる人を大切に育てていく、そういうことはオンラインでは難しいのか、触れ合う中でという感覚をお持ちか。

(委員)

- データ分析したわけではないが、私どもの仕事自体が何かしらの力の行使、権力をもってするものでなく、名刺をもって誠心誠意、趣旨を伝えて、理解いただいてというのが、私どもの仕事と思っているので、そういう仕事をしている立場からするとオンラインでは伝えきれないものというのも多々あるだろうと、それは就職先を探す学生と、一緒に働いてくれる仲間を探す企業の担当者という関係性においても必要なのではないかと感じている。

(委員長)

- 先ほど採用サポーターという取組をご紹介いただいたが、これは時期にかかわらず声がかかれば出向くというものか。また、声はどのようにかかることになるのか。

(委員)

- 毎年度、各職場に協力してもらい、年度更新で社内で任命している。通年で新卒、中途の採用はもちろん、入社して間もない、半年とか1年の節目の新人社員との懇談の場にもサポーターに協力してもらっている。人事担当から機会あることに声かけがあり、通年で何かしらの協力を社内で行っている。

(委員長)

- 社外から来てほしいとの要望が寄せられることはあるか。

(委員)

- 現状、私どもからサポーターとの懇談会の告知、周知を行い、それに関心を持った方に来ていただくというのが中心である。

(委員長)

- 声かけはどのようなところにしておられるか。

(委員)

- 採用サポーターとの懇談会の場合、ある程度会社の仕事に関心を持ってきている人がアプローチしてくれるということなので、あらゆる手を尽くして声かけをするというところまではいっていない。まずは会社の存在を知っていただいて応募いただく、その一次情報についてはあらゆるところに発信しているが、サポーターとの懇談の場があるという情報はその次の段階にあるものだと思う。

(委員)

- 先ほど発言のあったように、HEROというドラマのおかげで検察官の仕事と検察事務官が知られるようになった。裁判所の仕事を認知してもらおうという意味では、そういうドラマなどの影響は強いのかなと思う。2年ぐらい前に裁判官の仕事を題材にしたイチケイのカラスというドラマがあり、今年映画にもなったが、そういうチャンスを逃さずに、仕事

を説明するときにはとっかかりやつかみとして、誰々がやっていた仕事、といった形で紹介する方が若い人たちはイメージしやすいと思う。実際の仕事はドラマとは違う部分はあるかもしれないが、こういった仕事があるんだと知ってもらう入口としては、今世の中に出ているツールを使って「集客」することは重要であると思う。募集に困っているのは自分の業界も同じであり、以前の募集は新聞の折込広告などで行っていたが、いまや新聞をとる家も減り、それ自体媒体としては弱くなっている。今はネット応募が主流であり、みんなポチポチと簡単に応募できるというものを望むようになってきている。そういう人がどれほど面接までたどり着くのかはまた難しいところではあるが、募集の際に感じたのは、面接が終わって1週間以内には連絡するとなると、それまでの間に他のところに就職が決まってしまう、人材の取り合いになっていることを痛感する。裁判所も人材をどこと取り合っているのか、県庁などのいわゆる公務員なのか民間なのかをまず分析したほうがよい。また、どういう条件で働くのかということは、若い人たちも一番興味があるところなので、早い段階から明確にしてあげないとその時点で応募対象から漏れてしまうのかなと感じた。

(委員)

- 人材不足はどこも同じだと思っている。毎年1万人以上の応募がきているとのことだが、これが足りているのか足りていないのかがわからない。実際足りているのであれば悩むことはないのではないのかという思いもある。それから裁判所職員は「国家公務員」とは異なると先ほど言っていたように思うが、そうだとすると裁判所事務官というのはどのような立場なのかが見えない。また福利厚生が全然見えないというところがあり、それぞれ教えていただきたい。

(徳江総務課長)

- 申込者数が足りているかどうかという点については我々も全国・全体のものを見ていないので正確にわからない部分もある。裁判所職員の身分の点については、行政職の一般の国家公務員の採用とは別だが、身分としては裁判所職員も国家公務員であり、そのあたりは認知がされていない部分もあると思う。

(委員)

- まず人数が足りているかどうかを分析してからではないといけない。今、民間企業では募集をかけても募集人数までいかない、このような現実というものを見なくてはいけないと思う。また、転勤があるかないかも重要なところであり、公務員で県や市の職員を選ぶのはできるだけ転勤したくない人というところも確実にあると思っている。あとは高校卒業者も受験できるということであれば、ある程度の学力が必要なところだと思うので、学力を考えて学校に売り込みにいくというのが必要なのではないかと思う。どうしても大学に行けずに公務員を狙う人もいると思う。裁判所の試験は県や市よりも早い時期に行われるので、優秀な人材が入ってくる可能性はあると思う。そのあとは口コミで、そういう学校については次から次に応募者が集まる可能性はあると思う。それと、今就職する人は、自分のキャリアを高く買ってくれる会社にどんどん転職していくのが現状であり、終身雇用と思っていない。それともう一つ、試験の年齢のところは自分は気にかかった。もしかしたら第二のキャリアで裁判所での仕事をやりたい人がいる可能性もあると思う。年齢をなぜここで制限するのかと思う。ハローワークにお願いするときは年齢制限を設けてはいけないことになっているが、そういう実情を考えたときにどうなのかと思う。

(委員)

- 現職の教育委員としての立場とその前の教員であった立場とでお話す

ると、生徒の進路指導にあたっては、中学から職業に関して指導するとは思いますが、一般的には高校になってから具体的に将来の職業を考え、大学を選択していくという指導をしていく。当然、子供たちは一般的に知られている職種には興味があるが、職種についての知識は乏しい。その点、学校としてはまずはどういう仕事があって、自分が何をやりたいのか、そのためにはどういう大学に行って、どういう資格を取ればよいのか、そういった逆算した指導を各学校で行っている。高校生の受験者数は少ないということであったが、高校から大学に進学した後に裁判所事務官等の仕事を選択してもらう上で、高校生のうちにこういう仕事があることを周知することは非常に意味があると思う。他の委員がおっしゃっていたとおり、県庁も受験者が不足しているところ、説明会で現職の職員がいろいろ質問を受けて実際こういう仕事をやっていますとか、いろいろ応対している。職員の生の声を実際に聞けるということで、数は多くないと思うが、そのような機会を県でも設けている。それからこれに直接関係する話になるかわからないが、みなさんご存じのとおり、教員採用試験の受験者が非常に少なくなっている。通常、教員採用試験は夏休み前にあって10月くらいに採用結果が出るころ、今国の方でも試験の時期を前倒しする動きになっている。他の県では通常大学4年次に受験するところ、3年次のうちに受験の機会を与えようとするところも出てきている。そのように様々な面で考えていかないと、人の取り合いになっていくと思う。周知の方法もそうなのだが、試験の方法であったり、そういったものも含めて幅広く考えていく必要があると思う。

(委員長)

- まずはやはり根本的なところに遡って考えよというご指摘を多数いただいたと思っている。そのうえでツールについても、親しみやすいものを追求していかなくてはいけないと思う。やりがいのようなところは対

面式のワークショップや、業務説明会等でお伝えしてきたつもりではあったが、本日いただいたご意見を踏まえて、全体の在り方を考え直してみたいと思ったところである。

○ 本日は、皆様から貴重なご意見をいただき、心から感謝申し上げます。

(7) 次回期日の指定等

次回の宇都宮地方裁判所委員会の日程について、令和5年11月7日(火)午後1時30分から開催することとされた。

以上