

旭川地方裁判所委員会・旭川家庭裁判所委員会議事概要

テーマ『若手職員の活躍のための方策について』

1 開催日時 令和8年5月11日（月）

午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所 旭川地方・家庭裁判所

3 出席者

地裁委員 河本晶子（兼務）、岸本小百合、小池忠太（兼務）、田中結花、
土岐尚義（兼務）、林孝幸、村尾太久、村上博樹（兼務）、山本
美幸（50音順・敬称略）

家裁委員 大川恭平、河本晶子（兼務）、小池忠太（兼務）、高橋富士子、
堤拓哉、土岐尚義（兼務）、永澤智子、廣田善康、細川智子、村
上博樹（兼務）（50音順・敬称略）

事務局 須藤誠（地家裁事務局長）、渡辺皇（地家裁事務局次長）、
森山忍（地裁総務課長）、石嶋和哉（地裁総務課課長補佐）、
田島誠紀（家裁総務課長）、藤田夏澄（家裁総務課課長補佐）

4 議 事

(1) 開会宣言

(2) 委員の交代報告

(3) 委員長あいさつ

ア 委員長あいさつ

イ 委員長代理の指名

委員長は、委員長に事故があるときの委員長代理として地方裁判所委員会について田中結花委員を指名した。

(4) 新任委員の自己紹介

(5) 説明等

事務局から、有為な人材の採用について説明を行った。

(6) 意見交換等

委員長 採用広報行事等を実施するにあたって、どのような工夫をされているかお伺いしたい。

委員 若い方が将来のライフスタイルを描き、どのようなところに就職するかを考える際に、北海道の特性である非常に面積が広いというところをかなり考えるようになってきていると思う。札幌市役所の志願者、倍率が高いことが、札幌でなるべく転勤をせずに生活したいということの現れであるとも考えられ、そういった中で志願者の確保に難しさを感じているというのは、転勤のある裁判所も検察庁も同じだと思う。今そもそも司法業界への認知度が低いと考えられるので、司法業界がタッグを組んで、何らかの活動をすることで、裁判所や検察庁に目を向けてくれる人が増えるのではないかと思った。

委員 旭川市の採用試験で言うと、大卒の一般試験では裁判所と大体同じ状況である。市では人物重視で採用しましょうということでペーパー試験をやめ、一次試験から全員ウェブ面接をし、二次面接でSPIの適性試験とともに直接会って面接をするという流れでやっている。面接には若手職員も行っており、一緒に仕事をしたいなと思うような人を選びましょうといったところから始めている。

PR活動としては、各大学を訪問したり、民間のイベントにブースを設けたり、ウェブでPRしたりしている。実際に説明する際は、若手職員が伺い、仕事の説明に加え、仕事のやりがいや休日の過ごし方、旭川市の魅力を説明している。旭川市の、人が多すぎず自然と調和していて暮らしやすいといった点や、スキー場やゴルフ場が近い、食べ物が美味しい、災害が少ないといった魅力、旭川で暮らしていくこと

の良さをPRし、一緒に働きませんかと話をしている。

委員 記者も人集めが厳しい中で、オンラインでイベントや説明会を行っている。また、オープンカンパニーといって、実際に会社、会場に足を運んでもらい、模擬記者体験という記事を書く体験をしてもらったり、若手やベテランの先輩記者とやり取りする中でイメージを膨らましてもらい、採用試験に結び付けるといった流れでやっている。参加者の皆さんは、どんな仕事か、どんなやりがいがあるか、どんなキャリアパスを選択できるかなどと、色々と知りたいという意欲があるので、聞かれたことに全部答えられるようにしている。

裁判所では合格者に調査官や書記官の仕事を説明しているとのことだが、合格前の採用説明会の段階でもキャリアプランやキャリアパスの説明をしてもらうことでよりイメージを持ちやすいと思った。

委員長 さきほど裁判所などの司法業界の知名度が低いのではないかという話もあったが、知名度をあげたり、興味を持ってもらったりして採用試験の受験者を増加させるためにはどうしたらよいかご意見を伺いたい。

委員 昨年まで大学で学生の就職担当をしていたが、学生たちは教育実習で充実した体験をすると教員を受験し、またインターンなどを通して自分が働く姿をイメージできると民間に就職するという傾向があった。また、今年から高校生の受験にかかる広報委員を担当しているが、大学説明会でブースに来た高校生たちになぜ興味を持ったのか聞いてみると、オープンキャンパスで模擬の講義を受けてみて面白かったという意見が多く、実地体験が理由の一つとして挙げられていた。

さらに情報収集の手段を見てみると、今は大学生も高校生も以前のようにホームページを見るというのではなく、インスタグラムを見たり、ホームページをAIに要約させたりとかなり変わってきていると

という印象がある。そこで、我々も大学のインスタグラムを充実させようと大学内の学生にコンテンツ提供を依頼したりしている。

委員 先ほど話があったとおり、司法業界の知名度、関心の低さからか司法試験の受験者は減少傾向にあるため、弁護士会としても高校や大学に行って直に弁護士に接してもらうことで司法の仕事に興味を持ってもらい、受験してもらうように働きかけている。また、旭川弁護士会の入会者も年々減ってきているため、司法過疎の問題を直に見てもらって興味を持ってもらうなど旭川弁護士会に来てもらえるよう働きかけを行っている。

委員 建設業界では、就職してもらうために高校生、大学生向けにインターンシップを行っており、それぞれ3日間及び1、2週間程度の期間、ゼネコンや建築設計事務所で受け入れてもらい、現場を見てもらったり図面を書いてもらったりしている。最終的な就職という話になると、非常に専門的な職種ということもあり、大学生であればゼミや研究室との繋がりから先生に紹介してもらうといったこともある。

委員長 合格した人でも来ていただけない人がいるという中、旭川で仕事をしようと思ってもらうために、どのように旭川の魅力をアピールしたらよいかご意見を伺いたい。

委員 自分は転勤族だったので転勤に難色を示す若者が多いというのは感じているが、その経験からすると転勤先の魅力を伝えるということが大切だと思う。また、魅力を伝える相手も、大学、高校、専門学校、中学校とすそ野を広げていき、出前講座などで裁判官の仕事を伝える、事務官であれば裁判官の仕事を支え、利用者との中継となる仕事だということを若者に伝えるということが大切だと考える。伝える方法も、SNSが手段として考えられるが、先ほどホームページを見るよりはインスタグラムという話があったように、YouTubeを見る

よりは短時間で要点を得られるT i k T o kが若者に人気なので、充実させていくといいと思う。また、旭川では先日まで菓子博もあったが、そのような魅力も併せて伝えていくとよいと思った。

(7) 説明等

事務局から、裁判所における人材育成、若手職員の活躍のための方策について説明を行った。

(8) 意見交換等

委員長 若手職員の特性等を踏まえて、若手職員の意欲を引き出し、仕事のやりがいを感じてもらうために、どのような働きかけが考えられるか、ご意見を伺いたい。

委員 司法書士協会は組織というものとは違うかもしれないが、先ほどの説明で今の若手の傾向としてタイパ、コスパを重視する、また自己実現を優先する傾向があるとあったが、若手に司法書士になった理由を聞いたところ、休みを自分で決めることができるからといった回答が複数あった。また、説明を聞いていて、裁判所で働いている職員の方たちが意欲を持って楽しそうに協力しながらやって何かを実現しているのを見ることができたら、もしかしたら若手職員の意識は変わるのかなと思った。

委員 募集をかけてもなかなか人が集まらないこともある中で、入っていた方にはなるべく辞めないで続けてほしいと考えている。会社の理念など大切にしていることも、今の若い人はなかなか耳を傾けないこともあるため、朝のミーティングや先輩との会話の中でさりげなく伝えるやり方がよいと思っている。

委員 更生保護女性会では、年数に応じて表彰のシステムがあるため、表彰を受けることで自分の活動が認められたように感じることができ、これからの励みになったとの話を聞く。また、研修会や総会で色々な

方と話す機会があるが、そんなときもこの人は今何か困っているのではないかといったようなアンテナを持つ意識を絶やさないようにしている。

委員長 最近の若者と接していて、あるいは若手職員について、何か思うところはるか。

委員 課題を与えればそつなくこなすが、他方で自らこういうことがやりたいという強い意志がない学生が多いように思う。先ほど裁判所の説明で一定の期間でOJTミーティングを行うといった説明があったが、大学でもゼミナールや授業のタームなど区切りがある中、分からないなりに迷いながらも一回やり切ってもらおうということをしている。その中で周りとの協力関係など色々と理解することもあると考えており、また、例えば消極的にでもこれはやりたいことではなかったというように自分の方向性が見えてくるのではないかと、大学でも苦勞しながらやっている。

セクション意識をなくすというテーマで言うと、大学では教育職員と事務職員との協働について旭川市の協力を得ながら事務局を再編しているところであり、その中で大学全体の運営について意識を持ってやってもらえるよう進めている状況である。

委員 市役所では窓口業務やイベントの企画など幅広い仕事がある中、職員意識調査を行っており、今の人事配置に満足しているか、自分の働きに見合った給料をもらっているか、今の仕事にやりがいを感じるかといった項目があるが、前回の結果では下がってしまっていた。そこで若手職員を集めてワーキンググループを作り、どのようなことを求めるかという意見を出し合ってもらった。そこで自分は出てきた意見を参考に、異動とまではいかないが、希望する他の部署の業務を応援として体験するというところで、例えば先ほど話に出ていた菓子博に携

わりたい場合は、担当の課長に自らアピールしてもらおうといった仕組みを試行的に取り組んでみようと考えている。

委員 弁護士会の事務局では、弁護士の会長や会長経験者がPTを作り、事務局内が上手くいっているか、業務過多になっている職員はいないか、スキルアップしてもらうためにはどうしたらよいかなどといったことを協議しているが、大きな会とは違い弁護士が常駐していないのでなかなか手が回らないといった難しさを感じている。

自分の事務所内の事務職との関係では、指示を出した仕事はきちんとしてもらっているが、資格商売なので事務職員の活躍というのがなかなか難しく、依頼者の人生に関わる重要な仕事だということでやりがいを感じてもらおうようにしている。

修習生や若手の弁護士でいうと、昔は権利を守りたいといったような目的を持っている方が多かったように思うが、今はあくまで一つ職業として弁護士、司法を考えているように思う。そのため、公的な仕事や報酬があまりない仕事に関わる人が少なくなってきたようである。ただ、旭川弁護士会では、入会の際に三つの委員会に登録してもらうこととなっており、その委員会の中で、弁護士会としての役割だったり、弁護士としての責任だったりを自覚してもらおうようにしている。

委員 検察庁においても、裁判所の説明にもあったが、最近の新採職員はスペシャリスト思考があり、最初から副検事になるために検察庁に入りましたという方もいれば、事務局のプロとしてやっていきたいなどと若い段階から考えている人が多い印象である。それがゆえにある意味タイプ、コスパなのか、関係する業務を中心にやりたいという思いが見て取れる一方で、人事なので希望の部署にずっといてもらうわけにもいかず、特に若い時期は色々な部署を経験してもらおうかたちで配

置している。ただ、他の部署で人手が必要な業務があれば若手の職員から優先して応援に入ってもらったりしている。

他方で、若手検察官とは自身の立場を通じたコミュニケーションを取りながら、職務にあたってもらっている。

委員長 さきほど説明したように、旭川管内の地域事情として、採用後2、3年で管内支部への広域異動があるが、転勤等による若手職員の離職を防ぐためにどのような工夫が考えられるか。

委員 新入社員が入ってきて大体5年くらいで本社と地方を一通り回るようになってきているが、入社前から転勤を前提とした説明をしている。また、自分の経験として、色々な地方を回ることでその土地その土地にかけがえのない人間関係ができて、励ましを受けながら地域に育ててもらっていくといったことを説明している。職場としても、適宜新任社員に会いに行ったりして声掛けをし、フォローしつつ見守っている。

委員長 若い職員にどのようなアドバイスをしているかお伺いしたい。

委員 最近変えていかなくはと思って仕事をしている部分としては、積極性があまりないというところである。もともと裁判所は申立てがないと動かないという受動的な機関であるため、積極的に発信するといった雰囲気になりづらいのかとも考えているが、最近の組織改編であったり、法改正であったりに創意工夫を持ってやっていくためには、いろいろとアイデアを出してもらった方が組織のためになると考えているが、なかなか若手から意見が出てきづらいといったところが隘路になっている。そこで若手と接するときは、こちらから方向性を示唆したりすることは避けて、若手の方から積極的に意見が出てくるように意識しながら話をしている。

委員長 若手職員の育成にあたる管理職のスキルアップ等について、各機関

で具体的な取組例があるか御紹介いただきたい。

委員 調停委員であれば、旭川調停協会の会長になったことで、北海道調停協会連合会、日本調停協会連合会の理事なり評議員になり、いろいろな会議、大会に参加することがスキルアップにつながっていると思う。本業の建設で言うと、設計という職業をやっている以上、常に創造的な分野でアンテナを張る必要があると考えており、見学会、勉強会を開いて新しい建物を見に行ったりしている。また、建築基準法も環境の分野などで頻繁に改正があることから、勉強することでスキルアップにつながっていると思う。

委員 勉強会を開いたり、優秀な人に外部のセミナーに出てもらって勉強してきてもらうといったことをしている。

委員 日本の組織の問題点として、意思決定は大体年長者の意見が通るということと、失敗を許さない土壌があるということがあり、これが若い研究者を育てる上でネックになっており、失敗が許容されるということを理解してもらうのに苦労した。また、管理職としては、スポーツ選手のコーチのように若手が持っている能力を伸ばすようなコーチングが大切であると気づき、若手の研究者がのびのびと積極的にトライできるようにしている。裁判所では仕事の失敗というのは難しいかもしれないが、実害が少ないようなことを思い切ってやらせてみるといったようなことが考えられる。

委員 若手が持っている強みや能力を伸ばさせるために自分がどのような関わり方ができるかということで、その人の自己実現や承認されたいところを日常の会話などから把握し、他の管理職と共有しながら、その人が伸ばしていきたいところを伸ばしていけるように取り組みたいと考えている。

(9) 次回開催日時等

次回の地裁委員会と家裁委員会を合同開催とし、テーマを「裁判手続のデジタル化について」として、令和8年12月9日（水）午後1時30分に開催することとされた。

(10) 閉会宣言

配 布 資 料

資料 1 旭川地方裁判所地方裁判所委員会委員名簿、旭川家庭裁判所家庭裁判所
委員会委員名簿

資料 2 本日の委員会の出席者名簿

資料 3 「若手職員の活躍のための方策について」 (パワーポイント説明資料)

資料 4 「裁判所職員採用案内」 (パンフレット)

(配布資料添付省略)