

## 千葉地方裁判所委員会（第51回）議事概要

千葉地方裁判所委員会

### 1 開催日時

令和5年9月4日午後1時15分から午後3時30分まで

### 2 開催場所

千葉地方裁判所大会議室（新館10階）

### 3 出席者

#### 【委員】

小野瀬厚（委員長）、亀山隆弘、木村和人、後藤弘子、坂本誠、秦智子、福永修久、本田晃、宮嶋康明、守下実、安井恵津子、山下政嗣

#### 【説明担当者】

千葉地方裁判所事務局人事課長 北岡彩

#### 【事務局】

千葉地方裁判所民事首席書記官、同刑事首席書記官、同事務局長、同事務局総務課長、同事務局総務課課長補佐

### 4 議事等

#### (1) 委員の紹介

小野瀬委員長から、任命後初めての出席となる木村委員、秦委員、本田委員及び守下委員が紹介された。

#### (2) 委員挨拶

委員就任に当たり、木村委員、秦委員、本田委員及び守下委員から挨拶があった。

#### (3) 説明担当者による説明

北岡人事課長により千葉地方裁判所の職員採用広報における現状の取組につ

いて説明があった。

(4) 意見交換

(発言者：◎委員長、○委員、◇説明担当者)

◎ 今回の千葉地方裁判所委員会では、「千葉地方裁判所における職員採用広報について」というテーマに関して意見交換を行っていきたい。裁判所が良質な司法サービスを提供していくためには、有為な人材を獲得していくことが非常に重要となる。千葉地方裁判所の職員採用広報における現状の取組、更にはその課題について説明させていただいたが、御質問等があれば伺いたい。

○ 職員採用における年齢要件について伺いたい。

◇ 院卒者区分では試験実施年度の4月1日における年齢が30歳未満、大卒程度区分では21歳以上30歳未満となっている。高卒者区分については、高校卒業後2年以内、または中学卒業後2年以上5年未満となっている。

○ 職員の男女比と出身大学の傾向について伺いたい。

◇ 男女比の傾向として、半数ぐらいは女性といえる。出身大学については集計して公表しているデータはないが、千葉地家裁管内においては、千葉大学の割合が大きいと感じている。

○ 学生から見て一番問題と感ずるだろうなという点として、名簿に登載されても採用されないかもしれないという不確実性がある。また、3月に卒業する関係で名簿に1年間登載されることの意義を感じないのではと思う。こうした採用方法としている理由について伺いたい。

◇ 欠員が生じた裁判所に新規採用していく形となるので、1年間の名簿期間を取って年度途中でも採用が可能な状況となっている。

○ そうであれば、採用側と応募側でミスマッチが生じているのではないかという感想を持った。裁判所に就職したいという学生は結構いると思うが、その人たちの都合をある程度配慮できるような制度があればもっと魅力的な就

職先として機能するのではないかと思う。

- 千葉で採用された場合でも高裁管内で異動はあるのか。あと、名簿に登載された者は全員採用されるのか。されなければどれぐらいの割合で採用されているのか、伺いたい。
- ◇ 東京高裁管内で異動があるというのが基本的な枠組みではあるが、採用二、三年ですぐに東京高裁管内の他庁に広域異動するケースは本人の希望などがない限りあまりないと言える。ただ、管理職員などでは東京高裁管内全体の均質な司法サービスの提供や人材育成といった観点から広域で異動することはあり得る。名簿登載者の採用割合について集計はしていないが、年によっては全員に声をかける年もあると思われるので、声がかからないまま終わる者がいるのが常態化しているというわけではないと認識している。
- 近時の就職活動をするような世代を見ていると、我々の世代とは働き方に対する考え方が異なると感じている。先ほど地元志向が強まっているとの説明もあったが、具体的には家庭や家族に対する価値観の変化や金銭面よりも自分らしくあることに重きを置くというような点である。

民間企業でも募集時に色々と内部の話を聞いてもらっているが、それでも離職率が結構高い。広報で見せる資料やビデオに出てくる先輩の働き方というのは、職場のすごく良い面を取り上げたものであって、実際の職場では、育児や介護等各種休暇制度の利用者等がいることにより、業務量が増大し、思っていたのと違うなと感じて離職していくのではないか。これは裁判所に限った話ではなく一般論として感じていることである。
- ◎ 裁判所としても、今の若い人たちのワークライフバランスに対する考え方を受け止めることは非常に重要なことだと感じている。採用広報においてもその部分については強調して広報に努めていることと思う。
- ◇ 働き方に対する考え方が変遷していると個人的にも実感することが多い。そのような状況の中で、一度確保した人材に継続して活躍してもらいたい

環境とか動機付けといったことについても課題はあると思っている。

- 私自身が元裁判所職員であり、家族にも裁判所職員がいるが、裁判所は女性も働きやすい職場だなと感じている。性別や学歴によって昇進とか仕事の選択に差が生じることはないし、産休や育休といった制度も充実しているし、そういった女性にとって働きやすい職場だということをもっとアピールしてもいいかもしれないと感じた。加えて、意欲と実力があれば、どんどんキャリアアップできる点も良いところだと思う。キャリアアップについては、一般職員として入って勉強して簡裁判事の試験とか副検事の試験を受けたり、調停委員とか執行官といった一般職員のその先のキャリアがあることについても紹介してもいいのではと思う。また、公務員だから限界はあると思うが、業務上必要となる資格取得の支援などもあるといいのではと思う。
- 人材をつなぎとめるために、その社員に合った生活を尊重して長く働いてもらうということをいろいろと工夫をしている。その人の家庭にとって働きやすいようなスタイルを取れるように、リモート勤務だったり、時々会社に出てきて仕事をして、基本は自分の生活のベースを置いているところで働いてもらうというようなことを進めている。また、自分の会社以外の職種や業種に1年間研修という形で学ばせたりとか、そうして自分の今いる職場の良さだったり改善すべき点だったり、組織に提案してもらうというようなことも行っている。

先ほど年齢要件の話があったが、優秀な人材は若かろうが、40歳、50歳過ぎだろうと組織にとっては必要な人材なので、私の職場では、年齢にかかわらず外にチャレンジしてもらうこともあるし、外から再び来てもらうということで、一旦子育てだったりで辞めてしまった方も、再び社員として採用したりとか、そういう人材の流動化を大切にしている。そうしないと、同業他社との競争で優秀な人材を確保できないため、ドラスティックに取り組んでいるのが現状である。

○ 何でこの仕事をするんだろうという動機付けというか、その意味合いを最初に学生の方たちに深く知っていただかないと、実際就職してからギャップを感じて転職してしまうため、私が社員の採用活動をする際はこの会社で働くことの意義というのを強調していた。加えて、内定を出して実際働き出す前に、研修というか、番組の制作に実際に携わってディレクターの補助をやってもらったりとか、会社のイベントに参加して経験してもらったりとか、若手社員、先輩との座談会とか交流会みたいなのを1年の間に3回程度行ったりしてギャップがないように努めていた。

先ほど動画を見せていただいたが、冒頭に何で書記官の仕事をしなきゃいけないのか理解してもらった内容があってもよかったと思う。

先日、他の官庁の採用広報動画を見る機会があった。働いて二、三年の直近の先輩の意見を広く紹介する動画もあったが、それ以上に、女性だと出産の時期に関わってくる中堅職員の方のインタビューがあり、休みが取りやすいとか、職場に復帰する際にもこういうサポートがあったとか、そういうものを紹介するような内容があったのが印象的だった。

○ 学生から見て、「裁判」のイメージがどうしても裁判官だったり、法廷だったりのイメージのほうが優位になってしまっている。それを支える例えば書記官について、1年生が裁判所の出前講義を聞いて「書記官っていう人っているんだね」とか「そんな人が働いてるっていうことを初めて知りました」とそういう感想を述べる学生もいる。そうすると、先ほどの広報ビデオで紹介されているようなやりがいがあると言われても、何でやりがいがあるんだろう、どういう仕事なんだろう、という仕事の内容みたいなことがイメージしにくいのではないか。

今は新聞も読まない、テレビも見ないという学生も多い。学生達の情報源はインターネットだが、そうすると自分で探しにいかない限り情報に接することができない。学生に対して、裁判所のウェブサイトに情報があるからお

いでと言っても、そこまで学生が対応することは残念ながら難しいのではないかという気がする。

そうであれば、やはり大学に行く前ぐらい、高校のレベルぐらいから、何かもっと広報、啓発ということを職業教育として、より早い時点で裁判所というのが自分の将来の選択肢としてあるんだということを認識するような、そういう試みというのも重要なのではないか。例えば学生が裁判を傍聴したとしても、裁判官以外の人が誰なのかというのが分からない。特に、書記官はそこに座っているんだよと説明しても、何で書記官はそこに座ってるんですかと。やはりどうしても1年生ぐらいだったら分からない。

イメージができないものについて、それになりたいと思うのはなかなか難しい。傍聴に来た人に対して、傍聴のしおりじゃないけれども、あそこにいる人がどういう仕事をしてる人なのかということが分かるような広報を、小学生ぐらいのときからやっていくということでもしない限り、公務員になりたい、特に裁判所で働きたいというふうに思う人はなかなか増えていかないのではないかと思う。

- おっしゃるとおり、やはり裁判官というとみんなイメージを持ちやすいが、それ以外の裁判所の職員というものになると、なかなか注意が行かない。今裁判所も色々な広報をやっていて、千葉の報道機関にも報道していただいたが、夏休みに小学生向けに模擬裁判をやったりしていて、小学生のうちからアピールしたりしている。

そういうときに、裁判の仕組みとともに、裁判所という職場があって、どんな仕事があるかというのを少し説明してみるといいかなと思った。

- 非常に社会的な意義があるお仕事だなというのを感じたところである。今申し上げたような社会的意義みたいなところをどうやって浸透させていくか、分かってもらえるかというところだと思う。私も若い人たちの面談をすることもあるが、働くことについて、やはり社会的な意義みたいなものを考え

るといふか、そういうところで働きたいという意思が強くなっているなというのを感じているところである。国家機構の中で働くということの重みみたいなものも含めて、裁判所に勤めるということの意義みたいなものを伝えていけるといいのではないかと思う。

その際にはやはり、実際に働いている姿を見せるというか、インターンみたいなもので、先輩職員の皆さんがどう働いているかを実際に体感する機会があるといいのではないか。

もう一つ、若年層に限らず人材の流動化が進んでおり、一つの会社にとどまらない人が増えている。それはもう民間企業だけではないのかもしれない。我々も今、中途採用、キャリア採用の枠を非常に増やしており、私も週に1回ぐらい、実際に面接を担当している。人材の中には国家公務員とかの方もいる。思った仕事ができないというジレンマみたいなものを抱えながら、より働く意義を求めて、就職活動をしているという方が結構多い。裁判所の仕組みの中で、中途採用の仕組みが存在するのか分からないが、30代40代の方が実際に就職活動に動いているという実態があり、その中には結構優秀な人がいる中で、そういう人たちを採用できるのであれば、組織の活性化、新しい風を吹き込んでくれて、活躍してくれているというのが実態としてある。

あと、我々の会社ではやはり千葉県が中心であり、何らか千葉に関わり合いがある人が多いので、千葉から、家から通えるところがいいという人が結構多かったりする。我々の採用形態の中で、ちょっと腰を据えたいという人に関しては、採用形態、雇用形態を分けていて、自宅から通えるところ限定ということで、その分若干お給料が低いとか手当がつかないとかあるけども、ただ仕事は同じですという制度がある。そういうのを活用してくれてる人が男女問わず存在している。働き方の多様化という意味では、そうした制度というのが合っている可能性はあって、限られた選択肢の中での判断だとは

思うが、民間企業ではそういった制度を用意して多様な人材を確保しているというのが実態であるので、参考になればと思う。

- 書記官の方と一緒にお仕事をして、非常に育児とか家庭のことと両立しやすい職場だなという印象を持った。先ほどもあったように、昇進とかについても男女差がなく、たいへん女性にとって働きやすい職場だなというイメージも持っている。

ただし、実際に裁判所で働くようになるまではそういうことは全く分からなかった。外から見ても分からないし、そういった職業があるということも、実際の仕事内容もあまり知られていない。圧倒的に知名度不足という部分があると思う。また、昇進して管理職になると広域の転勤があったりする。それで結構、中堅どころになったが、小さなお子さんがいたり、介護の必要があったり、いろいろな家庭の事情がある方も突然東京地裁に転勤になったとか、東京から千葉に来ましたという方もいる。そういうところで避けられる部分っていうのもあるのかもしれない。

もう一つは、先ほど就職支援会社を利用しているということがあったが、これは具体的にどういうふうにご利用しているのか。社会人になった30歳を超えた方とか、ほかの仕事をしている方、そういう方にも情報が行くということか。裁判所ではいろいろな学校に説明会に行ったりしているということだが、そういった社会人対象に採用とか広報の枠を広げているということはないのか。

今はもう私の同僚の皆さん、70歳とかだけれども、ばりばり働いていて、ますます高齢化も進んでいる中で、もう少し上の年齢の方、社会人として勤めた経験のある方に採用の枠を広げる方法はないのか。そちらにも、PRするというのもあっていいのかなと思う。

- ◇ 就職支援会社の利用は、年齢要件に当てはまる方を対象に行っているのですが、30歳を超える方を主要なターゲットにしているというのは現状ではあまり



ないと思われる。

○ ターゲットの年齢が30歳までということは、やはり養成に何年もかけるという、例えば事務官から始めて、それから書記官に任官するための試験を受けて、それから2年なりを経て書記官になるということも関連しているのか。

◇ 必ずしも裁判所事務官として採用された者が皆書記官になるということではないが、書記官の養成にそれなりの年数がかかるというのは一つの要素にはなっていると個人的には感じる。30歳という年齢も、一昔前までは二十五、六歳だったりした時代があると記憶しているので、少しずつ上がっているというところはあると思う。

先ほどからいろいろな御意見をお聞きして、今人材の流動化により動いている世代が三、四十代であるというようなどころをお聞きできたので、こういったことも踏まえて、採用広報等について上級庁と意見交換する機会に話していくこと等を考えていきたいと思う。

○ 新卒の割合はやはり依然として高いというふうに理解してよろしいか。すでにある程度少子化が進んでいって学生数も頭打ちすれば、人間としてある意味成長していろいろなことを経験した人たちの中から裁判所の事務官、書記官を採用するという、そういう方向性もあり得るのではないか。

◇ 統計を取ってはいないが、新卒とそれ以外の方たちを比べると、やはり新卒のほうが多いという感覚はある。

○ そうすると、どういう人が欲しいのかということになる。例えば、裁判所に来るのは困ってらっしゃる方で、その方たちに対し、新卒の人たちよりは、ある程度社会的経験がある人が対応するのが裁判所として望ましいという判断もできるのではないか。どうしても採用となると新卒というのが今まではあったと思うが、多様な働き方というのも考えて、例えば先ほど女性の話もあったけれども、子供ができた後でももう1回試験を受けて頑張ってみよう

というような、そういう人たちであれば、ある程度数としてはあるんじゃないか。

そういう人たちに対してもっとアピールするというような方向性も一つあり得るのではないか。それは別に裁判所だけではなく、社会全体として、女性が働く場所をどれだけ保障していくのかということと関係もしてくるが。多様性というか、せっかく30歳まで上げたということの強みみたいなものをもっと裁判所が活かして行って、広報活動を大学以外のところでも行うというようなことも必要なのではないかと思った。

- 年齢というのは日本の企業においてすごく気にされるが、アメリカでは採用するとき年齢を聞いてはいけない。それをしたら法律に触れるということで、履歴書にも年齢は書かないし、面接の中でも年齢を聞かない。その人がどういう能力を持っているかということを重視すべきであって、年齢では決していない。それがあある意味、世界基準になっているわけで、30歳ぐらい、大学出てから10年近く企業とかいろいろな職場で経験をされた方が、人を裁く司法の仕事に携わるということは、非常に重要ではないかと思うので、年齢制限だったり、年齢を区切るという制度はやめたほうがいいのではないかと個人的には思う。実際にそうしている国が日本以外にたくさんあるということも理解していただきたい。

あと、先ほどもお話があったけれども、要するにこういう仕事が世の中にあるんだというイメージ戦略を若い世代から打ち込んでいかない限り、優秀な人材を集めようと思ったときに、そういう人たちが見向きもしてくれないということは、私のいる会社も含めてだがあると思う。ネットしか見ない、新聞やテレビを見ないという世代に対して、どうやって仕事の魅力を打ち込んでいくかということは、どの企業も抱えている問題だと思う。キッザニアで企業が子どもに対して、こういう仕事があるんだという職業体験をするようなものを作っていたりするが、特に裁判所の事務官だったり書記官の仕事

はなかなか子どもたちに分かりづらい職種だと思う。

具体的に私どもが今取り組んでいるのは、Y o u T u b eとかネットでの情報発信である。情報戦略としては、人事院とか国の政策としてどうするかということに関わってくると思うが、N e t f l i xだったり、ネットの力というのはものすごく大きいので、そういったネットメディアの企業の力を、借りるというよりは使っていくという方向に、行政や国のほうも考えていく必要があるのではないか。そういうものをどんどん使うような形で、若い世代、それからこういった職業を知らない世代に、仕事に対してまず興味を持ってもらうという試みが必要なのではないか。

- 一定の年齢以上ならN e t f l i xなども見ると思うが、多分学生はT i k T o kとか短いものしか見ない。先ほど紹介のあった裁判所が広報に用いているSNSの中に、T i k T o kはなかった。F a c e b o o kとかはもうおじさん、おばさんしかやらないと言われており、T i k T o kやインスタグラムとか、そうしたSNSで、短くてインパクトがあるものが必要ではないか。あとはインフルエンサーの人に登場してもらうとか。そういうことも考えると、広報戦略のツールと学生が今考えているツールの間でも、既に差異化が始まっているのではないかという気がした。
- 皆さんのお話を伺って私も思うのは、裁判所というのはすごく働きやすいところという点である。女性にとって働きやすいというのは、それは男性にとっても働きやすいわけで、資格試験を勉強する時間もあるし、入ってみればその魅力というのはきっと分かってくれると思っている。ただ、裁判所の広報の動画をY o u T u b eで検索して見てみたが、果たしてこれを新卒になろうかという方々がどれだけ見ているのかなというふうには思った。

裁判所の中では、裁判官がどうしてもイメージとしてあるとは思いますが、裁判所はあくまでもチームとして仕事をしている場であって、裁判官だけで何かやっているというわけではなく、みんなで仕事をしている。だから書記官

がアイデアを言って裁判官が取り入れることもある。そういうようなチームの中の一員として、そして中立的な立場で真実や正しさというものを追求していく一つの力になる、その意義のようなものを、T i k T o kがいいのかは分からないが、短くインパクトのあるものを作るのは必要なのかもしれないと皆さんのお話を伺って感じた。

- ◎ 本日は広報の関係、更には進んで裁判所の人事、人材活用のあり方も含めて、たいへん参考になる御意見をいただきましてありがとうございました。いただいた御意見を裁判所としての活動に活かしていきたいと思っております。

(5) 次回委員会期日

次回の委員会は、令和6年2月9日を開催候補日とすることとした。

(6) 次回の意見交換テーマ

次回の意見交換テーマについて、事前提案のあったテーマに対し本委員会において意見がなく、新たな提案もなかったため、過去に委員会で取り上げたテーマの状況等も踏まえて決定し、次回委員会期日までに各委員にお知らせすることとした。

以 上