

第42回福島地方裁判所委員会議事概要

1 日時

令和5年7月10日（月）午後1時15分

2 場所

福島地方裁判所 第1会議室

3 出席者

（委員）安齋康史、石井美子、小川理佳、加藤亮（委員長）、菅野宗徳、國分亮子、佐藤初美、中里真、保木本正樹、渡辺敏光
（五十音順、敬称略）

（説明者）岸浪民事首席書記官、板野刑事首席書記官、秋元事務局長、
鳴原事務局次長、田母神総務課長、菊池総務課課長補佐、
遠藤人事第一係長、渡邊広報係長

4 議事

(1) 新任委員の紹介（五十音順、敬称略）

石井美子委員、加藤亮委員、菅野宗徳委員

(2) 委員長選任

委員の互選により、委員長に加藤委員が選任された。

(3) 前回委員会（テーマ：民事調停手続の現状と展望）以降の取組の報告

（田母神総務課長）

調停手続の相手方に送付する書面を改訂したこと及び調停手続の利用促進に向けた広報活動を行っていることを説明した。

(4) テーマ「採用広報について」

（菊池総務課課長補佐、遠藤人事第一係長）

裁判所職員の職種・職員採用の方法、受験者数及び採用の現状、広

報活動状況について説明した。

(5) 意見交換の要旨

(委員)

素晴らしいと思ったのは、裁判所職員とのオンライントークライブである。

以前、裁判所職員の職務について子供に教えてほしいと知人に言われたときに、個人的なついでで、私の職場で裁判所書記官から知人の子供に対して職務内容の説明をしてもらい、喜んでもらったことがある。大学生になると職種に関する情報に触れたいと思うので、オンライントークライブは素晴らしい企画だと思った。

広報企画への参加者数が少ないということについては、中高生の場合だと、就職までまだ時間があるという考えの生徒もいるかもしれないが、ドラマなどで職務内容に触れることもある。また、裁判所と学校をオンラインで繋いで企画を行うこともできれば、更に良くなるのではないか。

(委員)

前回委員会後の取組みに関しては、これほどまでに書式を簡素化して業務に支障がないということであれば素晴らしいことだと感じた。迅速に取り組んでいただき、ありがたい。

議題に関しては、まず、学生の地元志向について、私の子供が今春就職したが、就職先の選択肢の中には裁判所事務官等もあったが、最終的には地元志向に落ち着いたようだ。これは一つの例ではあるが、最近の若者は地元志向が強いということをもっと実感した。

学生へのアプローチをする時期に関しては、現状、裁判所では大学3年生を対象として11月頃に採用広報を行うとのことだが、学生は大学3年生の初めには大方の就職先を決めており、公務員試験の対策

を夏頃には開始していると思う。学生へのアプローチはもう少し早目に始めるのがいいと思う。

また、採用広報用の動画やパンフレットは、いい意味で裁判所らしさがなく、おしゃれな仕上がりになっていると感じる。そして、説明中にあった業務体験も欠かせないものだとも思う。

ただ、何よりも大切なのが、他の委員からも話があったように、学生の疑問や悩みに答えてあげる姿勢なのだと思う。私の職場では、インターンシップを行っているが、コロナ禍においても、年に四、五回、1回当たりの参加者が20人程度のものをZoomで行っていた。インターンシップの内容は職務内容の説明で、説明終了後には、個別に、業務時間やどのように昇給していくか等、就職担当者が細かい質問にも答えている。その時に対応を丁寧にした学生が私の職場を就職先に選択してくれている印象である。こうした対話型に対応を重視することがよりよい人材確保のためのポイントなのではないかと考える。

一方、民間企業だと、採用後3～5年目で離職する社員が多いことが非常に大きな悩みである。ようやく一人前の社員になったところで転職してしまう。中には、職種が異なるところに転職する人もいる。新採用の社員をどのように引き留めるのか、どのようにすれば職種の魅力を感じたまま勤務してもらえるかが課題だが、裁判所における対応方法を知りたい。

(委員長)

まず、学生へのアプローチの時期については、学生が大学3年生の夏頃から公務員試験の受験対策を開始することだったが、対策の開始前にアプローチする方がいいのか。

(委員)

私は、早ければ早いほどいいのではないかと考える。特に、裁判所

が重点先にしている大学だと、3年生の初めには受験する公務員の職種も決めている。そのことも踏まえると、3年生の初めまでには接触する方がいいのではないか。

(委員長)

委員から話があった就職後3～5年目の離職や裁判所からの説明中にも触れた地元志向等、今の若年層の就職観に関する話題がいくつかあったが、若年層の就職観について他に感じることはあるか。

(委員)

民間企業への就職を目指す人と公務員を目指す人で傾向が一致するのか分からないが、今の若年層は、給料の高低よりも、やりがいがあり、土日が休みで、有給休暇を取りやすいことや、心理的安全性がある職場なのかどうかを重視していると言われている。民間企業で、土曜日が休みではなかった職場が土曜日を休みにしたら、求人への応募が増えた例もある。

また、私は、今日、初めて裁判所に来て、裁判所事務官や裁判所書記官という職種を知った。私の所属では、人材不足対策として、今年、小中学生向けに製造業の体験企画を行っている。裁判所でも、大学生を対象とした職種の周知も大切だが、小中学生向けの見学会や職種説明会を実施して、裁判所事務官という職種を低年齢のうちから周知しておくといいのではないか。

小学生時代に、授業で裁判所を見学する機会はなかったが、小学校による見学が行われることはあるのか。

そして、採用広報用の動画に関しては、分かりやすいと思ったが、採用後三、四年目の職員の1日の就業スケジュールが伝わるものだと更にいいのではないか。また、30代や40代のキャリア形成についても動画があると就職後のイメージが湧きやすいと思う。今の大学生

は文字よりも動画を観るので、動画で分かりやすく伝える方がいい。

(説明者)

裁判所近隣の私立学校に関しては、ほぼ毎年、小学校に裁判所見学に来ていただいたり、高校に出前講義に行ったりしている。

(委員長)

離職対策に関する工夫例はあるか。

(委員)

中小企業の工夫例として、総務課・製造課・技術課のマトリックスチームを作り、コミュニケーションを密にしている例がある。

(委員長)

採用広報のターゲットに関して、先程、小中学生にも行った方がいいという意見もあったが、他に感じることはあるか。

(委員)

採用試験については、県では、職種が限定されるが、新たに民間枠を設けた。民間企業での勤務経験がある人を即戦力として採用する趣旨である。

また、県職員の場合、行政職の他に専門職があるが、職種により人気に差がある。先ほど、「職種の魅力が伝わっているか」という話題があったが、県だと、例えば、採用枠が数名なのにも関わらず受験者数がそれに満たない職種もある。その対策として、県では、3月に募集して4月に試験を実施し、民間企業で採用活動が行われる前に合否を出す、先行枠の試験を設けている職種もある。人気が高い他の職種では、年に3回、採用試験を行うものもある。ただし、こうした工夫をしている中でも、受験者数が伸び悩んでいる状況はある。

他の取組みとしては、オンラインで職員と学生が1対1で話す形式での職種説明会も行っている。説明会では、職務内容や1日の就業ス

ケジュール、休日・休暇、キャリア形成等に関する説明を行っている。

(委員長)

先程の説明では、オンラインでの採用広報活動に限界があるという
ような話題があったが、それについて具体的な説明をお願いしたい。

(説明者)

オンライン企画だと、申込みがあって実施に至る。裁判所から直接
に参加を促す方法に苦慮する。付近の大学には、オンライン企画があ
る旨を案内して学生への周知について協力をしてもらっているが、参
加者は少ない。

この反面、実際に大学に出向いて職種の説明をする場合には、例え
ば、講義後の時間を使えるとする、裁判所職員に興味がある人とな
い人の両方に対して説明を行える等の利点がある。

(委員)

オンライン企画の申込みに関しては、現在の学生は大学に入って初
めて電子メールを利用する人も多く、申込自体のハードルに加えて申
込行為へのハードルがある状態となっている。学生はオンラインには
慣れているが、企画に申し込むためのモチベーションが必要である。

採用広報用の動画に関しては、長さは適切だと思う。動画に対して
は、二十四、五歳の人と20歳前後の人で感覚が違うようで、20歳
前後の人だと、10分の動画でも長いという感覚らしい。T i k T o
kで短時間の動画に慣れているため、裁判所で作成した動画のように
短時間で場面が変わる動画が学生に対して訴求効果が高いと思う。

他方、短時間の動画は消費で終わってしまうことには注意が必要だ
と思う。職種の魅力がきちんと伝わるかということがもう一つの越え
なければならないハードルである。戦略としてこの動画の形態にした
のであれば、動画を観た学生を他の広報活動に繋げる等、効果的な広

報活動をしていく必要があるのではないか。

採用広報の実施時期や対象に関しては、他の委員からも話があったが、今の大学生の就職活動の開始時期は早まっており、大学でも、2年生の後期には大学生へのアプローチを開始する。民間企業では、1年生の夏からインターンシップを行う。その時点で職種に対する印象を抱いてしまうと、刷り込みではないが、就職先がその印象に縛られる傾向にはある。大学では3年生でゼミを選択するが、その時点である程度は就職の方向性が決まっている。公務員でいうと、国家公務員か県職員かという具体的なところまで決めてしまっている。ゼミでも様々な職種の紹介はするが、一旦決めた就職の方向性を4年生になってから変える学生は少ない印象だ。職種の周知を目的とした説明会よりもっと早い段階で行い、具体的な仕事の内容等を周知するための説明会は3年生の初めに行う等の戦略が必要なのではないかと感じた。

学生は、関心を持ったところに対しては頻繁に情報を取りに行く傾向にある。裁判所や公務員に興味を持っている個人やグループに重点的にアプローチを行うのが効果的なのではないか。

最近の傾向では、最終的な就職先を決定する時の学生の悩み方として、職場の印象はA社の方が良いが、採用担当の印象はB社の方が良く、B社の採用担当と一緒に働きたいと迷う学生が以前よりも多いと感じる。教員としては、採用担当は職務として学生に対応しているから、職場全体の雰囲気重視の方が良いのではないかと学生にアドバイスするが、今の学生は、そのアドバイスをもってしても越えられない印象を対応してくれた一人の社員や職員に対して抱くようである。

以前の学生と今の学生の違いについてアップデートしながら広報活動を行っていくことが必要なのではないかと思う。

(委員)

採用広報用の動画やパンフレットを見て、作りこまれており、裁判所は非常に頑張っている、見習わなければならないと感じた。

裁判所事務官というと、正直、司法に携わる者からしても、仕事内容のイメージが湧きづらい。大学生以下の学生や生徒、児童は尚更だと思う。

少し大きな話になるが、そもそも、裁判官、検察官及び弁護士という狭義の法曹の仕事を目指す人が少なくなっており、司法試験の受験者数が激減している現状にある。法曹関係の職種、ひいては法律や司法そのものへの興味を中高生の段階から持てるような教育を地道に行っていくことを通じて、法曹関係の職種に良い人材が集まるようにしていかなければならないのではないか。

具体的には、裁判所事務官や裁判所書記官が、自身の出身校で職種の職務内容や魅力を伝えれば、中高生等にも職種を身近に感じてもらえるのではないか。

(委員)

以下の2点について質問したい。

①裁判所書記官から簡易裁判所の裁判官になることもあるということを裁判所事務官の採用広報内で説明することはあるか。

②裁判所の庁舎の維持管理や営繕等を担う専門職の採用はどのようになっているのか。

(説明者)

①については、採用広報の段階で説明することはほとんどない。質問があれば、受験資格等について説明する程度である。

②については、福島での採用は行っていない。仙台高裁等では、庁舎管理（施設整備）などを専門的に行う営繕技官を必要に応じて採用

することがある。福島では、会計課の担当係で裁判所事務官が庁舎管理に関する事務を行っている。

(委員)

以下の2点についてお話ししたい。

①民間企業等を離職した人が福利厚生やワーク・ライフ・バランスの観点から裁判所事務官に興味を持つこともあると思うが、他職種を離職した人の採用はどのようにしているのか。

②若年層の就職観に寄り添う形で、職種の説明会等で採用後数年が経過した職員からワーク・ライフ・バランスに関して話をする機会があるといいのではないか。

(説明者)

①については、裁判所事務官の大卒程度区分の採用試験は新卒に限定しておらず、30歳未満まで受験資格があり、新卒も既卒も同じ試験区分で受験することになる。

ただ、感覚としては、既卒者が多く応募しているというわけではない。これは、現在、新卒者を対象とした採用広報を大学等を重点先として行っているからと思われる。既卒者に対するアプローチは、現状、できていないと思う。

既卒者へのアプローチ方法として、例えば、福島へのUターン者への案内をどのようにしているか、参考にさせていただきたい。

(委員)

UターンやIターンの方向けの窓口で住居や仕事の案内もしているが、そこで積極的に市町村職員や県職員、国家公務員の仕事を案内はしていない。

(委員)

周囲に、数年間民間企業で働いてから国家公務員になった既卒者も

いるが、大抵は、大学時代に一度公務員を目指しており、新卒の時にうまくいかず、諦めきれずに再チャレンジするパターンが多い。この例からすると、大学生に採用広報をする時に、既卒者も採用すると伝える方法はある。ただし、新卒で裁判所事務官を目指す学生に対する伝え方には工夫が必要だと思う。

(委員)

公務員試験で併願するのは、公務員としてやりたい仕事があるというよりは、何かしらの公務員になりたいという学生が多いということか。

(委員)

学生の中には、遠隔地に異動したくない、知っている土地から離れたくないという意向がある学生がいる。そういう学生は、県職員や国家公務員の採用試験に合格する実力があっても、市役所を就職先や受験先として選択する。どの程度の距離の異動を許容するかにより、県職員を希望する学生もいるが、最近では、福島県の面積が広いこともあって県内の異動さえ嫌えんする学生もいる。そういう学生には、東北管内を異動範囲とする職種は勧めにくい。

また、公務員としてやりたい仕事の希望は学生にもあるが、職種の仕事内容を調べれば調べるほど、やりたい仕事ばかりができるわけではないということを学生は知る。仕事内容の検討の次が、働く場所であり、また、全体としてどういう系統の仕事内容なのかということになる。

(委員)

裁判所事務官の職種の魅力や他の職種にはない強みを学生等にアピールして、職種の魅力と自分の価値観が合致する学生等に受験してもらったほうがいいのではないか。

(委員)

初めに良いところばかり伝えて訴求してしまうとギャップが大きいと思うので、イメージどおりの分野の仕事が必ずしもできるわけではないというデメリットも伝えた上で、納得して就職してもらえるかどうかポイントなのではないかと考える。

5 次回（第43回）開催について

(1) 日時

令和6年2月15日（木）午後1時15分

(2) テーマ

追って定める。

6 閉会