

金沢地方裁判所委員会（第34回）・金沢家庭裁判所委員会

（第32回）議事概要

1 開催日時

令和元年12月9日（月）午後3時から午後5時まで

2 開催場所

金沢地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

（地方裁判所委員）

植村誠委員，鵜浦雅志委員，大島広士委員，加島滋人委員，杉村佳津子委員，辰島裕美委員，中村清委員，萩本修委員長（家庭裁判所委員と兼任），二木克明委員，山田裕之委員，若松典子委員（五十音順）

（家庭裁判所委員）

上田正浩委員，大口奈良恵委員，大樋年雄委員，瀬戸和夫委員，高島智世委員，竹本豊委員，辻村渉委員，中野達也委員，萩本修委員長（地方裁判所委員と兼任），林桜子委員，藤崎勝治委員，松本操委員（五十音順）

（説明担当者）

横井民事首席書記官，岡林刑事首席書記官，松井首席家裁調査官，判治家裁首席書記官，神谷地裁事務局長，永井家裁事務局長，永井地家裁事務局長次長，大場地裁総務課長，齊藤家裁総務課長，田島地裁総務課課長補佐

（事務担当者）

赤尾地裁総務課課長補佐，稲田家裁総務課課長補佐，松下地裁総務課庶務係長

4 意見交換のテーマ

裁判所職員の採用広報について

5 進行

(1) 新任委員自己紹介

(2) 委員長選出

(3) 裁判所からの概要説明

(4) 意見交換

発言の要旨は別紙のとおり

(5) 次回の意見交換テーマ

未定

(6) 次回開催日時

未定

(別紙)

意見交換における主な発言の要旨

【委員長】

新規採用者を確保するためにどのような工夫を行っているか、採用広報活動における各所属団体の実情とともに御紹介いただきたい。

○実情及び求職者のニーズ等について

【委員】

- ・ 若者は仕事を選ぶ上で、「職場は楽しいか」、「休みを取ることができるのか」という点を重視しており、給料は高いのが当たり前という感覚でいる。

【委員】

- ・ 採用について苦労している点としては、建設業における施工管理業務については理系の学生の人気がないこと、また、建設業は他者とのコミュニケーションが非常に多い業種であるが、その点について理系の学生の理解を得ることが難しく、合同企業説明会での来訪者が伸びていないことである。
- ・ 建設業の実情として、大きい現場では女性用の更衣室やパウダールームが完備されているが、小さな現場であれば男女共同トイレになるなど、良い環境とはいえないところもある。また、建設業の特殊性（工期）から週休2日を維持することも難しい。そのような環境を考慮した給料であればよいがその点も難しい。

【委員】

- ・ 医療現場においても、人材の確保が問題となっている。

【委員】

- ・ 最近の学生は転職を敬遠する傾向がある。

【委員】

- ・ 法曹人口は増えたが、女性の法曹が増えていない実情がある。説明会に行くと、優秀な学生は医師を目指したり、民間に流れているとのことであり、司法試験の受験者を確保するのは難しいと感じている。

【委員】

- ・ 説明会等で聞こえてくる学生の声も変化している。具体的には、職場の慰安旅行などに魅力は感じず、自分の時間を持てることが重要と考えており、給料は安くてもいいから休みがたくさんほしいという声を聞く。また、実家から通いたいため、県外に出たくないという声も聞く。さらに、企業説明会も保護者同伴という時代になってきており、子供が働く会社において、トイレが男女別であることは当然のこと、ウォシュレットが付いているのか等の質問も保護者から出されていると聞いている。企業側も学生だけでなく、保護者に向けての説明も考えていかなければならない時代になった。

【委員】

- ・ ローカル放送局を志望する学生は大きく二つに分かれている。一つは第一志望であったキー局を不合格となった者、もう一つは地元志向が強い学生である。いずれにしても

志望者数は減っている。

○一般広報・採用広報活動について

【委員】

- ・ 建設業である当社の採用広報としては、自社施工建物に対する表彰・受賞の情報をタイムリーにホームページに掲載し、周知を図っている。また、地域貢献のため、町内会・校下の美化活動を毎月1回実施していることも知らせている。
- ・ 働く環境面の良さを内外にアピールしている。
- ・ 県外の高校にも赴き、建設現場の見学や意見交換会等を実施し、学生のみならず教員に対しても仕事の説明、やりがいを説明しアピールしている。
- ・ 定期的に大学のキャリアセンター、高校の進路指導課を訪問し、学生らの動向等を確認しているほか、学生の声の直接聞くために、合同企業説明会等に参加している。
- ・ 就職情報サイトを活用し、会社説明会やインターンシップなども実施している。採用広報イベントでは、学生が理解しやすい内容を若手社員から説明することで、若手や先輩の声を直接伝えている。仕事の説明内容についても、従来は建物の完成画像を見て説明していたものを、より分かりやすくするために、作業工程画像も見せながら説明するようにしている。その他、1日の仕事の内容や若手職員の声などをリーフレットにして配布している（ホームページでも同内容を掲載）。一方的な説明会から、学生が求めている情報説明に移行している。

【委員】

- ・ 若者の採用を確保するにはホームページを充実することが最も重要と考えている。
- ・ 名刺にQRコードを入れており、説明会等でQRコードを読み込ませ、学生のスマートフォンでホームページを見てもらいながら説明するようにしている。

【委員】

- ・ 就職情報サイトの利用や企業説明会を行うなどして広報活動を行っているが、採用広報として十分とは言えず、他社のローカル放送局と合同するなどして、「地方の放送局は面白い事をやっているんだ」ということを学生に向けて発信していく必要があると考えている。具体的には、魅力あるイベントを主催し発信することや特色ある放送（高校野球の全試合放送等）を行っていることを広報することである。
- ・ 当社においては、内定後の学生を他の放送局に奪われないようにする取組も実施している。内定後の学生をつなぎとめるために、高校野球の中継の仕事にアルバイトで来てもらい、実際に仕事をするのでより深く仕事を知ってもらい、やりがいを感じてもらうことや、採用担当者による悩み相談（就職に対する不安を聞く等）を定期的に行っている。

【委員】

- ・ 学生向けの説明会やインターンシップにおいて、学生がイメージしている新聞社（大手新聞社をイメージしている学生が多い。）でやりたい業務内容と地方新聞社における業務内容とのミスマッチをなくすことに注意している。具体的には、東京で仕事ができるとイメージしている学生に対し、採用された者の多くは地方で仕事をするようになる

ことや、東京でなければできない仕事はほとんどないことを丁寧に説明している。

【委員】

- ・ 昔は男性社員が多かったが、今は優秀な女性社員が増えている。しかし、結婚等で離職する場合があります、女性が働きやすい制度や環境の確立が重要と考えている。
- ・ インターンシップで直に触れ合った若手先輩職員の意見を聞いて、入社を決めた者が多い。

【委員】

- ・ 大学の受験者に対する広報活動はWEBを重視している。ホームページだけでなくSNSを活用するなど複数のツールを利用して行っている。WEBによる広報は、CM等に比べて、自然に目に入るものではなく、見てもらう必要があることから、学生に対する説明会等で、「詳細はWEB等を見てほしい」という点を強調するようにしている。

【委員】

- ・ そもそも大学に興味がある学生のみが対象となるオープンキャンパスにおいて、知名度が低い社会福祉士を養成できる学部のあることを説明するだけでは広報活動としては不十分と考えている。そこで、直接大学のアピールとはならないかもしれないが、大学の教員が高校に出向いて社会福祉士について講義を行い、社会福祉士そのものにも興味をもってもらう活動を実施している。

【委員】

- ・ 有資格者が対象になるため、職員の確保についてはターゲットを絞りやすい。説明会において、幹部ではなく若い職員を説明者とすることで話しやすい環境を整え、働く職場の状況を分かりやすく説明している。
- ・ 女性医師や看護師等の女性職員に対しては、出産等で休んだ後にもキャリアアップできるシステムが用意されていることを丁寧に説明している。

【委員】

- ・ 学生向けの説明会では、若手職員を担当とすることで、ざっくばらんな話が聞けるよう実施している。

【委員】

- ・ 当方では、新規採用者を定期的に募集することはできず、必要なときに、新聞の広報欄2行程度で採用広報を実施している。福祉関係の採用広報は、福祉専用の募集機関を利用しているところ、実情として中途採用が多い。福祉関係の職種は概して給与水準が低く、職場環境についても、事務職に比べて、福祉の現場は厳しいものがある。人手不足解消が喫緊の課題となっている。

○裁判所に対する意見・要望等について

【委員】

- ・ 景気が良ければ公務員の受験者が減るのは仕方がない。
- ・ 裁判所職員に対するイメージは、他の公務員と比較して、特殊な職場で堅いイメージがある。その点を変えていくことが、応募者を増やすことにつながるのではないか。

【委員】

- ・ 裁判所の広報パンフレットは充実しているし、採用広報についての発信は十分だと思う。
- ・ 学生の声として、採用担当者を見て入社を決めたという声が非常に多い。魅力ある採用担当者を育成するということが非常に重要である。

【委員】

- ・ 優秀だと思われた人材が必ずしも入社してから力を発揮できるわけではない。採用広報に力を入れることも重要だが、採用した人をいかに育てるのかということも同じくらい重要である。

【委員】

- ・ 裁判所職員は東海北陸地域で採用となっているようだが、地区別で採用を優遇するというような話があるのであれば、北陸で勤務したいという希望者に対して、採用枠が広いということを伝えることができ、北陸出身者の確保につながるのではないかとと思われる。

【委員】

- ・ ホームページを充実させることは魅力的だが、見てもらうことが難しいため、その点の工夫が受験者数を伸ばすポイントになるのではないかと思う。
- ・ 他の官公庁と比べて、裁判所の採用決定の時期が遅いということも問題ではないか。

【委員】

- ・ 裁判所職員の採用広報用のパンフレットを見たが、この内容では裁判所事務官が魅力的な職種なのか伝わらない。事務官は裁判官の補助というイメージが強く、もっと自分でいろいろやりたいという学生との間でミスマッチがあるのではないかとと思われる。

【委員】

- ・ 民間が採用者数を増やしている中で、官公庁の受験者数は減ってきているが、公務員を志望してきている人は、それだけ熱意がある。その人を育てる研修等が重要であると考ええる。

【委員】

- ・ 教職員の仕事はみんなが知っているが、家庭裁判所調査官の職務について理解している者は少ない。パンフレット等も、例えば絵や図等を多用し、職務内容を分かりやすく説明できるようにする工夫が必要だと考える。

【委員】

- ・ 裁判所が受験者を増やすためにどこをターゲットにするかで戦略が変わるのではないか。例えば法律を学んだ学生であれば、通常法曹を目指すものと考えますが、その学生を取り込むためにどうすべきかと考えることになるし、法学部以外の学生を広く取り込むことを考えるのであれば、法律に興味のない学生に興味を持たせる工夫を考えることになる。

【委員】

- ・ 裁判所にも採用広報用のキャラクターがあるようだが、裁判所内部でとどまっているようであればもったいない。ゆるキャラのコンペを全国で実施するなどすれば、自然と採用広報になるのではないか。
- ・ パンフレットタイトルの「裁判所で働くということ。」を、例えば「裁判所がなかった

ら」とするだけで、裁判所の役割について考えることになり、より多くの人々の興味を引けるのではないか。また、パンフレットには、裁判所側からの記載しかないが、例えば「高校生が裁判所について考える」等の、裁判所に対する外部の意見を載せることで、高校生自身が裁判所職員を目指したいと考えるようになるかもしれないし、今のパンフレットもより魅力的なものになるのではないか。

【委員】

- ・パンフレットはよくできていると思うが、これを見て学生が裁判所の職員に魅力を感じるかは分からない。

【委員】

- ・普段、裁判所の職員に接する機会が多いが、裁判所職員の仕事は素晴らしい仕事で周囲の人に薦めたい職業であると思っているが、裁判所職員の仕事は外部から見て分かりづらいつ感じている。これからは、待っているのではなく、裁判所から出向いていかなければ受験者を確保することは難しい時代になってきていると感じている。

【委員長】

様々な視点で各委員の方々から実情を交えて御意見をいただいた。今後の検討の参考にさせていただく。