

第46回釧路地方裁判所地方裁判所委員会

第45回釧路家庭裁判所家庭裁判所委員会

議 事 概 要

**議 題 「職員の人材確保と人材育成について」**

1 開催日時

令和6年2月20日（火）午前10時00分から午後0時00分まで

2 開催場所

釧路地方・家庭裁判所第1会議室

3 出席者等

(1) 地方裁判所委員会委員

青沼潔（兼務）、岩田圭只、江端巧、岡田登、片山信、久保田裕之、小山恭子、清水政秀、田中知子（兼務）（50音順・敬称略）

(2) 家庭裁判所委員会委員

青沼潔（兼務）、井草健太、伊藤昌博、多田委代、田中君枝、田中健三、田中知子（兼務）、和地輝仁（50音順・敬称略）

(3) 裁判所（説明者）

樽本光弘（地方裁判所事務局長）、田上弘樹（家庭裁判所事務局長）、入原敏（家庭裁判所事務局総務課長）

(4) 庶務

旗本純子（地方裁判所事務局総務課長）

4 議事概要

(1) 新任委員紹介及び挨拶

新たに地方裁判所委員会委員及び家庭裁判所委員会委員を委嘱された委員が委員会庶務から紹介され、それぞれ挨拶をした。

(2) 前回委員会で出された意見に対する検討、取組状況等

別紙「報告要旨」のとおり報告された。

(3) 裁判所からの説明等

裁判所から、裁判所職員の人材確保の実情や採用広報の実施状況について説明を行った。

(4) 意見交換

裁判所からの説明等についての感想及び質問を交え、意見交換を行った（要旨は、別紙「発言要旨」のとおり。）。

(5) 次回開催日時及び議題

ア 開催日時

令和6年7月3日（水）午前10時00分から午後0時00分まで

イ 議題

(ア) 職員の人材確保と人材育成について（継続実施）

(イ) 裁判所の経費の最適化について

（いずれも地方裁判所委員会及び家庭裁判所委員会の合同開催）

(別紙)

## 報 告 要 旨

### 1 地方裁判所委員会

前回（令和5年6月27日）開催の地方裁判所委員会において、「刑事事件における通訳人の確保及び育成について」というテーマで、委員の皆様方から様々な御意見をいただいた。

同委員会において、人材確保という点からは、他のイベント等の通訳料の額と比較すると通訳人報酬は安価なので報酬額を上げるべきである、通訳人の拘束時間を減らすためにリモート通訳の活用を増やしていく必要がある、育成という点からは、法廷通訳の経験豊富なベテランと新人とが共同して通訳する方法が効果的であるなどといった御意見をいただいた。委員の皆様からいただいた御意見を踏まえ、今後も引き続き、法廷通訳のやりがい等をアピールし、通訳人候補者の新規開拓に尽力するとともに、通訳人の研修等の充実を図り、通訳人の確保及び育成に努めていきたい。

### 2 家庭裁判所委員会

前回（令和5年7月18日）開催の家庭裁判所委員会において、「家事調停について」というテーマで、委員の皆様方から様々な御意見をいただいた。

同委員会において、昔は調停手続に否定的な反応を示す人が多かったものの、調停委員等の努力の結果、最近ではそういった反応の方は少なく、利用しやすい手続として認知されている、面会交流等の事案では子どもにできるだけ負担を掛けず、素直な気持ちを引き出すことのできる家庭裁判所調査官の調査が非常に重要である、当事者が遠隔地である場合、調停期日への出頭自体が難しく、利用しづらいものとなっていたところ、ウェブ会議の方法により調停期日に出頭できるようになって利用しやすくなった一方、ウェブ会議では調停委員と当事者との人間関係が形成されるまでに時間を要し、平均審理期間がある程度伸びてしまうと

いう懸念があるのではないかなどといった御意見をいただいた。委員の皆様からいただいた御意見を踏まえ、今後も引き続き、ウェブ会議による調停を含む家事調停手続が国民から利用されやすいものとなるよう尽力していきたい。

(別紙)

### 発 言 要 旨

委 員： 採用の段階で辞退する者が多いということだが、近年そういう傾向が強まっているのか。また、辞退者の第一志望がどこだったかということ把握しているのか。

説明者： 合格者の辞退率が高くなっているのは、近年の傾向である。辞退者の第一志望がどこだったかということは把握していないが、一般的に公務員を目指す方は、北海道庁や市役所等及び行政官庁を複数受験しているという例も多く、その中のいずれかを選択しているのではないかと考えられる。

委 員： 裁判所の採用案内パンフレットを見て初めて、裁判所の中にいろいろな職種があることを知った。裁判所を舞台にしたテレビドラマでも焦点が当たるのは裁判官であり、その他の職種にはあまり焦点が当たらず、あまり知られていないと思う。自治体でも裁判所と同様に、受験者数が少なくなり、また合格しても辞退する者が多くなってきているが、辞退者は警察に就職していることが多い。警察はテレビドラマなどで取り上げられることが多いので、どのような仕事をするのかイメージがしやすく、魅力を感じやすい面があるのではないかと思う。SNSなどで仕事内容を伝えるのもある程度効果はあると思うが、やはりテレビで裁判官以外の職種について取り上げてもらうのが一番効果的ではないかと思う。

委 員： 今はどこの企業でも、女性が活躍できる職場であることをアピールしているが、裁判所は以前から女性職員の割合が大きく、女性にも仕事がしやすい職場であるという印象を持っており、スケジュールを立てやすかったり休みを取りやすい環境が定着しているところが魅力だと思う。

委 員： 受験者は、どんなところにやりがいや目的を感じて裁判所を志望しているのか。

説明者： 私自身は、法律を使って仕事ができるというところにもともと魅力を感じていた。実際に就職すると、裁判部においては裁判官とチームになって難しい事件を解決したり、事務局においては様々なイベントを経験でき、節目ごとに達成感が味わえるというところが非常に魅力的だと感じた。また、優秀な裁判官の方々と一緒に仕事ができることで自分も成長できるというのは裁判所ならではの魅力ではないかと思う。そのほか、事件のしるじや司法行政事務をある程度の範囲まで経験し習得すると、どこの裁判所に転勤しても同様な仕事ができるというのも働きやすさという点ではメリットであると思う。

委員： 就職先の組織が営む業務の意義や役割を理解して働く人は成長のスピードが早いですが、ただの労働として働くだけの人は、仕事が大変だと思ったり、労働環境が良くないと感じて辞めてしまうことがあるので、まずは就職先の組織が営む業務の社会の中における意義や役割を理解してもらうのが一番重要で、その上で、先ほど説明があったような仕事の魅力をアピールしていくのが効果的ではないかと思う。

委員： 当自治体では、行政の仕事について紹介する動画や、若手職員がどうしているのか分かる動画を作ってホームページ等にアップロードしている。また、人材確保という面では、採用試験において、多くの民間企業で利用されている適性試験を採用し、公務員試験のための勉強が必要ではない形式にした結果、応募者数が増加した。

委員： 教職の場合は、必ず教育実習があるので、そこで職場での業務の進め方や、子どもたちへの指導方法の細かな部分等を体験して、教職の魅力を知ってもらうことができる。また、期限付きの臨時的任用で採用されることもあるので、そのような体験や経験が正採用への意欲に繋がっているのではないかと思う。裁判所では正採用の外に臨時的な採用の枠はあるのか。

説明者： 裁判所では正規職員としての採用が基本となっている。育児休業を取得する職員の代替要員としての短期間の採用という制度はあるが、若手の方を対象に正規採用へ誘うような運用を想定した枠組とはなっていない。

委員： 仕事の達成感ややりがいを味わってもらうには、ある程度の期間が必要となるので、ただ業務を説明するだけではなく、実際に業務を体験する機会があると良いと思う。

委員： 学生指導や進路指導をしていると、最初から特定の役所を志望する学生よりも、まずは漠然と公務員を志望し、その後どの役所がいいか考える学生のほうが多いと感じている。そのような学生が何を基準に就職先を選んでいるかということ、地元で働きたいと考えていたり、魅力のある町に住みたいと考えていたり、就職先の場所が比較的大きな選択肢になっていると思う。そのため、業務の内容だけではなく、就職先の地域の魅力をアピールするというのも重要なのではないかと思う。

委員： 公務員を志望する学生は、市役所など比較的転勤のない職場に魅力を感じていることが多いと思う。一方で、教員はある程度広範囲の転勤があり、過酷な現場と言われているにもかかわらず、当大学では教員を志望する学生の割合が多い。その理由としては、教育実習を通じて仕事の内容が分かるということが非常に大きく、また大学一年生の時から学校の現場に入り、教員の勤務実態や待遇など、就職先としての学校や職業の実態を理解している、「知っている」からだと思う。そのため、裁判所においても、業務の内容をきちんと伝えること、また、育児休業や休暇などの待遇面や一般的な転勤のサイクル等の実態等を正確に伝えることが非常に重要なことだと思う。

委員： 書記官の仕事は固有の権限があり、公務員全体を見ても専門性の高い仕事だと思うし、裁判所の待遇面もしっかりしており、地域の経済水準

などに照らしても、就職先としてメリットがある、魅力的な部分だと感じている。ただ、そうした就業上プラスになる面が就職希望者にあまり知られていないのが大きいのではないかと思う。法学部の学生であれば、裁判所の仕事についても色々耳にする機会もあるので、就職先として候補に挙がることもあると思う。他学部の学生にとっては、公務員といえれば行政系をイメージすると思われるものの、法学部以外の出身者でも、採用後に研修を受け、書記官業務をしっかりとできるようにするシステムが組織的に整っていることをよく理解してもらえれば、選択肢の一つとして検討してもらうことができるのではないかと思う。ただ、転勤のシステムが敬遠される場所は、いかんともしがたく悩ましいところかと思う。

委員： 一般の方にとっては、裁判所はすごく堅いイメージ、何か特別なことがないと行かないような別格な場所というイメージがあるので、就職先としては候補に挙がりにくいのではないかと思う。

委員： 就職の合同説明会などでは、就職にあたって何のスキルを身につければよいかという質問がまず最初に飛んでくるところがある。その裏を考えると、働く側の気持ちが大事なのではないかと感じる。就職希望者の中には、お金を稼ぎたいと思っている人や、手に職を付けて一番になりたいと思っている人、社会のために貢献したいと思っている人など、いろいろな考えの人がいると思う。就職先として彼らに何が提供できるのか、提案ができなければ、働く側の人も、就職してその人が目指すところを達成できるかどうか分からないということになるので、そういうところをPRすべきかと思う。採用する側にとってのメリットを話すだけでなく、採用される人にとってどんなメリットがあるかというところが大事なのではないかと思う。

委員長： 裁判所には転勤があるということが、就職先として敬遠される理由の



一つとして考えられる。逆に、転勤することの面白さやメリットを打ち出すことはできないか。

委員： 違う都市で生活することでその地域の土地柄や人の魅力を発見できるというのはメリットだと思うので、そのような点を発信することかと思う。また、それ以上に、採用された場合の転勤サイクルやライフプランがどうなるかということ事前に伝えておくことが重要だと思う。

委員： 私自身はさまざまな地域に転勤し、それぞれの地で異なる魅力を発見してきたので、そうした経験を発信することかと思うが、一方で、家庭の事情等で転勤がある職場は敬遠するという方も増えてきていることから、当社では勤務する地域が限定される地域限定社員制度が導入されることになった。そのようなニーズは今後増えてくるのではないかと思う。

委員長： 裁判所の仕事のやりがいや魅力を、どのような手法で訴えると若手世代に効果的に伝わるか。

委員： 裁判所職員が仕事の上で接する人の中には、人生でつまづいたりしたことのある人も少なくないと思うが、そうであれば、これまでの人生経験、場合によってはつまづきの経験なども活かして仕事ができるとアピールすることも考えられるのではないかと感じた。また、裁判所は法学部のすごく頭のいい人が働く場所というイメージがあったが、説明を聞いて、心理学の知識を活かせる調査官の採用があったり、高卒で採用される事務官の枠があるということを初めて知った。法学部だけではない、いろいろな採用パターンがあるということ、そうした間口の広さを魅力ややりがいとして紹介することも良いのではないかと思う。

委員： 職場の雰囲気や仕事の様子を各セッションごとに15秒程度の短い動画にして、動画配信サイト等でPRをしたところ、就職希望者が増えたという話を聞いている。以前だと5分や10分の動画を作成して

いたが、最近は長い時間の動画を見てもらえないという傾向があるので、できるだけコンパクトにまとめて紹介した方が、若手世代には伝わりやすいと思う。

委員： 当自治体では動画をアップロードするほか、メッセージアプリで自治体の公式アカウントを運用し、様々な情報を発信する中で採用広報も行っている。公式アカウント登録者獲得のためオリジナルのスタンプを作ったところ、かなり反響があった。

委員： 当自治体では、地方出身の人が職員になり、どのような働き方をしているかという内容をテレビのノンフィクション番組風にまとめた動画を作成しており、それをインターンシップで来られた方に視聴してもらい、共感を得てもらおうというところを行っている。また、最近では地方の大学に向けたSNSを利用した広報も行っているところである。ところで、裁判所の離職率はどれくらいなのか。

説明者： 具体的な数値を持っているわけではないが、採用された人が大量に退職するというようなことは近年ないので、離職率はかなり低い方だと思われる。

委員： 公務員といえば定年まで勤めあげるといふ方が多かったが、行政でも、最近は若年層の離職が非常に多くなっている。どういうものを目指して入ってきたかという点が大きいと思っている。就職先の仕事の意義や役割を理解せずになんとなく就職したが、自分の考えていたものとは違ったので辞める、という傾向が公務員、民間問わず多いのではないかと思う。そのような中で、離職率が低い職場というのはすごく良い職場ということなのではないかと思う。その点の展開がすごく効果的なのではないかと思う。

委員： これから就職を考えているという人にとっては、この仕事に就いた場合にこういう生き方がある、ロールモデルがある、そういった就職

後のことが予想できるということが大事になってくるかと思う。そうすると、地元の高校や大学を卒業して裁判所に採用された職員等に、実際の体験や働いてみた感想などを紹介してもらい、こうやってやっていけるから良い仕事だよとアピールできると、関心を持ってもらえるのではないかと思う。

委員： 地方自治体の場合、勤めてみないとどのような仕事に割り当たるかわからないし、多種多様の業務があり、かえって「こういう仕事」と業務内容をアピールすることが難しいところがある。また、最近の若手世代は、自分の意に沿わない部署に配属された場合、希望の部署に異動するまで頑張ろうというのではなく、今の仕事が嫌だからといってすぐ辞めてしまうという傾向がある。それに比べて、裁判所の業務内容は、こういう仕事と説明しやすいし、事前の説明と採用されてからのギャップも少ないと思う。ただ、若手世代にとって、裁判所は、地方自治体に比べて身近なものではないので、業務内容もイメージしにくい。迂遠かもしれないが、児童・生徒向けの出前授業や裁判の傍聴など、裁判所がここにあって、こんなことをしていると、裁判所のことを知ってもらうための法教育や広報活動を地道に行っていくことが、結果的に将来的な人材確保に繋がるのではないかと思う。

委員： 教育の現場からすると、小中高校生に対して、裁判所が担う役割や、具体的な業務内容について、出前授業という形で紹介したり、小中高校でも、授業で職場体験や職場見学、インターンを実践しているので、それを受け入れるということは効果的だと思う。

一方で、北海道の教員採用では、人材確保のために受験資格を60歳未満まで広げて人材確保を工夫してきているところ、裁判所は受験資格が30歳未満の者に限られており、その点は間口が狭いと感じた。

委員： 農業の組織のほうでも、SNSを利用して仕事のやりがいなどをP

Rしているが、共通しているのは、もう少し「個のストーリー」というか、漠然としたものではなく、実際にこの人がこうしてこうしているんだということが見えるようなストーリー性のある動画というのが多いかと思う。今の若い人達は、自分がこうしたいという意識が強い世代という気がしており、そういう点からすると、組織というものに縛られ過ぎてしまうと窮屈な世代なのかなとも思っていて、裁判所の採用パンフレットにある「One Team」という言葉も、若い人に果たして受けるのかどうかというところもあるかと思う。組織が窮屈な世代なので、もう少し、自分がこうしたいという部分を尊重してあげるようなPRの仕方、個々のストーリー性を大事にしてあげるような、ここに入るとこういう生き方やこういう仕事しかないんだと閉じ込めるのではなくて、ここに入って、私はこういうことができるんだ、こういうこともできるんだ、そしてそこから多様性が生まれる、というようなPRの仕方がより効果的だと思う。あまり「組織世代」ではないのではないかと思う。

また、将来的には地元に戻って仕事をしたいという希望の人も多いと思うので、地元の子ども向けの体験学習など、身近に感じてもらえる教育を、小さな頃から裁判所を身近なものに感じる機会があれば、大人になって地元に戻って仕事をしようと思ったときに、裁判所を選択肢として考えるきっかけになると思う。

委員： 最近、自分の組織ではインターンシップというものをほとんどやらなくなっている。一方、業務説明会を行う際、現場の第一線で働いている社員を連れて行って、実際の事例を題材に、話せる範囲の裏話や苦労話、やりがいなどを話すと非常に関心を持って聞いてもらえるとのことである。裁判所においても、とりわけ家裁調査官など、現場で働いている職員に、可能な範囲で具体的な事例を紹介してもらおうと、

その業務内容ややりがいを実感でき、学生の興味を引くのではないかと  
思う。採用広報の動画等をSNSでバズらせるというより、リアル  
を見せていく、ということが大事かと思う。

委員： メッセンジャーアプリでPRをするだけでなく、採用試験の応募を、  
メッセンジャーアプリからオンラインで行えるようにするとともに、  
採用面接を、受験者の希望する時間を聞いた上で、オンラインで実施  
している。

委員： 若手世代に合わせた工夫として、筆記試験もオンラインで行ってい  
る。その方式でストレス耐性も判定できると聞いている。遠方の受験  
者にとって経済的な面でも負担が少なくなるので、受験者数を増やす  
という点では効果的だと思う。

委員： 若手世代の特徴として、大学入試などでも、「早い時期に決めたい」  
という気持ちが強まっており、「早い時期に決まる方に行ってしまう」  
というのが特徴であると思う。また、大学の新生に、大学を選ぶに  
当たって参考にしたものについてアンケートを取っているが、裁判所  
でもアンケートを取り効果がありそうな部分を中心に広報活動してい  
くことは可能と思う。

委員長： 釧路管内で勤務することを理解してもらうためには、どのようにア  
ピールすべきか。

委員： 通勤のしやすさや物価の面での暮らしやすさなど、大都市にない魅  
力ということは言えるが、どの自治体も他所から地方に来てもらうと  
いうのは一様に苦労していると思う。ただ、一時的には釧路管内で働  
きたいが、ずっと住むのは抵抗があるという人や、逆にずっと釧路管  
内で働きたいという人など、いろいろな考えがあると思うので、人事  
異動の範囲、釧路管外への異動の可否など、人事の自由度は、率直な  
情報を提供した方が良いと思う。

委員： 職場には、道外や釧路市外の出身で、釧路の大学を卒業してそのまま就職している方が多いが、釧路を就職先として選んだ理由として、釧路は気候も暑くならず住みやすいし、車でいろいろな観光地に行けるし、食べ物がおいしいという点を挙げている。釧路は道東でも交通の便もいいし、観光では東北海道は北海道を満喫できるエリアだと思うので、若手世代を惹きつける魅力がたくさんあるのではないかと思う。むしろ地元採用者より辞めずに働いてくれているところもある。

委員長： 支部で採用された場合、採用後すぐに色々な種類の裁判手続に関与できたり、周囲の職員からも親身になって指導が受けられるというメリット、小規模のアットホームな居心地のよさなどもあるが、そのあたりは若手世代にどう受け止められると思われるか。比較的小規模の裁判所で採用されることについてのやりがいや魅力などを、どのように若手世代にアピールするのがよいか。

委員： 小ぢんまりとした職場に良いところはあると思う。若手の職員は、仕事の仕方をすぐに聞く相手がほしいけれども、なかなか自分から聞くことができないという話も聞いたことがあり、その点、小規模庁であれば和気あいあいとして、目も届くし、段取りが分からなければ誰に聞けばよいかや、仕事の全体像が分かりやすいところがあると思うので、その点をアピールポイントとして紹介する方法があるかもしれない。ただ、採用前の学生に伝えて理解されるか、就職してから実感できることかもしれないと思う。

委員長： 委員の皆様からたくさんの御意見をいただいたが、時間が来てしまったため、本日のテーマである「職員の人材確保と人材育成について」は継続実施とし、次回の地家裁委員会では、採用後の人材育成について意見交換させていただくこととしたい。また、「裁判所の経費の最適化について」をもう一つのテーマとし、可能であればそちらについ

でも意見交換させていただくこととしたい。