

名古屋家庭裁判所委員会（第37回）議事概要

1 日時

令和5年2月17日（金）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場所

名古屋家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員）

朝日真委員、猪飼健祐委員、奥村倫子委員、樫尾富二委員、関口芙未委員、中野妙子委員、永野啓介委員、本多健委員、山田眞平委員、山田俊彦委員、長谷川留美子委員、山中一弘委員、脇博人委員（委員長）、後藤隆委員

（事務担当者）

井藤事務局長、竹内事務局次長、鈴木総務課長、安宅総務課課長補佐、佐原総務課課長補佐、岡留由英総務課人事第一係長、木村つかさ総務課人事第一係主任事務官

4 議事

(1) 開会

(2) 前回（第36回）提出された意見についての報告

(3) 裁判所における採用広報についての概要説明

(4) 意見交換

テーマ「裁判所における採用広報について」（別紙のとおり）

(5) 次回開催日及び意見交換テーマ

ア 次回開催日 令和5年7月12日（水）午後1時30分

イ 意見交換テーマ 「補導委託の活性化について」

(6) 閉会

(別紙)

協議テーマに関する意見交換

(◆：委員　○：委員長　△：事務担当者)

○ 裁判所の採用を取り巻く現状や採用広報の在り方について、お気づきになったことをお伺いしたい。また、働く場所としての裁判所の認知度をいかに上げるか、就職を目指す学生に裁判所で働きたいと思ってもらうためにはどうしたら良いかについて、御意見をお伺いしたい。

◆ 裁判所がどういった役割を担っているのか、司法はなぜ必要なのかについて、国民に伝わっていなければ、そこで働こうという選択肢に入ってこないのでは、そこを気にかけての方が良いのではないかと。大学生に対しては積極的に広報活動を行っているようだが、大学生になってから就職を考えるわけではないので、もう少し小さい頃から、裁判所の重要性やそこで働く意義を伝えることが必要である。また、待っているだけでは難しいため、出前講義というメニューを持っていないのであれば、試してみたいか。

○ 裁判所の存在意義を伝えるということや小さい頃からの法学教育という視点は、今まで持っていなかったものであり、大変参考になった。

なお、出前講義は裁判所でも取り組んでおり、中学校や高校から要望があれば応じているが、当庁にはあまり要望が多くはないため、出前講義を行っているということをもっとアピールする必要があるのかもしれない。

◆ 企業関係では、まず会社を知ってもらうということが第一であり、SNSやYouTube、就職説明会などで学生と接点を持っている。裁判所では、公務員を希望されている人が中心と思われるが、民間の求人サイトに進出したり、ハローワークを利用したりすることも必要ではないか。

○ 一時的に職員を任用する場合は、ハローワークを利用しているが、民間サイトへの進出は、そこまで踏み出せるか検討が必要である。

◆ 学生の話を見ると、転職しながらキャリアアップしていきたいという指

向の学生が多い。また、転職組は、一度社会に出ていることから、即戦力とまでは言えなくても、一定の能力がある人が多いと実感している。新卒の学生も大事だが、転職組にアプローチすることも大事ではないか。

○ 第2新卒や経験者枠などを採用するという公務員の募集もあるが、裁判所ではそこまで考えが至っていない面がある。具体的に、どのように転職組にアプローチしているのか。

◆ 経験者枠として、新卒とは別の枠を作って募集をすると、一定数の応募がある。転職したいという人がかなりいるため、その市場をうまく利用して優秀な人材を確保できると実感している。

◆ 経験者採用で年齢制限がない採用を実施している。裁判所が30歳未満に制限しているのは、人材育成の観点など何か理由があるのか。

△ ご指摘のとおり、育成の観点などから若年に抑えているというのが実際のところである。

○ 裁判所事務官で採用され、裁判所書記官になるというキャリアパスを考えると、研修などもあることから、あまり採用年齢を高くすることは難しい面があるのではないかと思われる。

◆ 子どもの数が減っている中で、新卒を採用することは難しくなっていくと思われ、30歳未満の人を採用して育成するというだけでは、長い目でみると組織が弱体化していくのではないか。組織には専門的な職種と事務方は必要であり、双方を経験させて育成することは大事だが、中途採用する人には、部門を限定する枠を設けるという方法もある。就職氷河期世代を対象に公務員を募集したら応募が殺到したという事例があるように、長い目で見れば、新卒だけにこだわることはもったいないと感じる。

◆ インスタグラムやツイッターの配信は、若者向けの広報の手法だと思われるが、裁判所のSNSや動画は閲覧数が伸びていないため、強化する必要がある。裁判所ではSNSや動画をどのように作成しているのか分からないが、裁判所の目線で作成しても広報としての効果はあまりなく、若者

の目線で、学生等と一緒に作成すれば認知度は上がると思われる。

また、採用試験で面接を思うが、ウェブ面接に対応する等、多様化している世の中で、色々なことに対応できるようにした方が良い。

それから、裁判所に採用されて間もない人がどのような仕事をしているかが分かったほうが、身近に感じてもらえるのではないか。

△ SNSは最高裁判所がコンセプトを示し、その中で各庁が、学生にどのような内容が響くのかを考え、企画を練って作成している。まだ各種SNSに裁判所のアカウント登録をして動画として視覚的に紹介することを始めたばかりであり、これから色々と作成していきたいと考えている。

学生と一緒に作成してはどうかという視点は参考になった。現在、作成中の動画では、採用1年目の職員に関与してもらうなどして、若い感覚を取り入れる努力をしている。

◆ ユーチューブを見たが、とてもつまらないと感じた。裁判所職員がドラマなどで取り上げられることが少ないという話もあったが、そうであれば、職員が実際に体験したエピソードを募集してシナリオを作成し、ドラマ仕立てにして作成してはいかがか。

◆ 法学部生は、裁判所を身近に感じている一方、一般の人は、裁判所のことは知っていると思うものの、具体的にどういう仕事をしているのかは分かりにくいのではないか。学生が減少し、民間でも公務員でも採用は大変な状況にある中で、働きがいや働きやすさをより学生に届ける努力が必要である。最近の若者は、すぐに転職する人が多く、転勤のタイミングで転勤のない職業に転職する人もいる。裁判所は長く働いている人が多いのであれば、ライフステージが変わっても働き続けられるという点を伝えていくことは大事ではないか。

○ 転勤は大きな問題であり、説明できるようにしていく必要がある。

◆ 名古屋は地元志向が強く、学生の志向として、全国転勤をしたくない、東海地方を出たくないという意識が強い。そのため、転勤する地域が限定

されている裁判所は比較的人気がある。採用パンフレットを見たが、男女ともに家事・育児と仕事を両立している様子がうかがえた。女子学生はワークライフバランスを重視する人が多いため、そこを強調している採用パンフレットは、女子学生に訴えるものになっていると思われる。

また、意識の高い学生は2年生から活動するため、インターンシップの機会があるのは良い。ただ、ウェブサイトで発信しても、興味のある人しか見ないため、受動的な学生にも情報が流れるような広報ができると良い。例えば、大学のキャリアセンターなどの情報網に載せることができれば、登録している学生にメールが届くため、そのような流れができれば良いのではないか。

○ ワークライフバランスという言葉が浸透してきているが、裁判所も職員の職務環境の整備を重視して積極的に取り組んでおり、そのような面はアピールしていきたい。

◆ 一般人からすれば、裁判所は裁判官がいるというイメージで、他の職種の職員がいることは知らないため、働くところというイメージはない。

ワークライフバランスの点は売りになると思われるため、アピールすべきである。

◆ 中高生からすれば、裁判所は敷居が高く、裁判官が主役であり、他の職種の職員の顔まで見えてこないのが実情と思われる。また、堅いイメージがあるため、それらの印象を変えて行く必要がある。最近では、転職する人も多く、ワークライフバランスに主眼を置く学生も多いため、若者の特性を理解して、仕事のやりがいでなく、ワークライフバランスも考えていることを幅広くアピールする必要があるのではないか。

◆ 一般人からみれば、裁判所は裁判官中心で、支えている職員が認知されていない。チームで仕事をしているということを浸透させることができると良いのではないか。

○ 作成した動画では、裁判官があまり出ていないため、裁判官とそれを支

える他の職種の職員が一緒に出る動画にすると良いかもしれない。

貴重な御意見を多くいただき、大変参考になった。各委員から伺った御意見を今後の採用広報活動に活かしていきたい。

以 上