

名古屋地方裁判所委員会（第29回）議事概要

1 日時

平成30年2月22日（木）午後1時30分から午後4時00分まで

2 場所

名古屋高等裁判所大会議室

3 出席者

（委員） 安藤貴康，岡田悟，小川令持，加藤愛子，加藤敏明，川原三男，北辻利寿，長屋祥子，彦坂永利子，平松哉人，藪押光市，清水綾子，新田智昭，伊藤納（委員長）

（説明者） 池田事務局長，中出人事課課長補佐

（事務担当者） 瀬田事務局次長，中井総務課長，野田総務課課長補佐

4 協議テーマ

職員採用広報について

5 議事

- (1) 前回委員会以降に行った改善事項の報告
- (2) 新任委員及び説明者の紹介
- (3) 意見交換事項についての概要説明
- (4) 協議テーマに関する意見交換（別紙記載のとおり）
- (5) 次回開催日及び協議テーマ決定

ア 開催日時

平成30年9月13日（木）午後1時30分

イ 協議テーマ

裁判所における障害者，高齢者など要配慮者に対する取り組みについて

(別紙)

協議テーマに関する意見交換

(○：委員，●：委員長)

- 名古屋地方裁判所においては、職員採用広報について様々な取組を行っているが、外部から見て、お気づきの点や問題点などがあれば、意見をお聞かせいただきたい。
- 申込者についての分析はできていると思う。年度ごとの募集人員は、募集要項が配布される段階において明示されるとのことだが、公務員採用試験への申込者数は、景気に左右される部分はあると思う。

社会福祉協議会では、福祉とはどういうものなのか知ってもらうための雑誌を作成し、小学5年生を対象に配布をしている。また、中学1年生を対象に職場体験も実施しているが、小さいころから仕事の魅力を伝えて興味を持ってもらうことにより、申込者を増加させることができるのではないかと考えている。

- 裁判所の採用倍率を見ると広き門であると感じる。弊社の受験者数も減少傾向にあることから多くの若者に受験をしてもらい、より良い人材を確保したいと考えているが、最近の若者は、職種へのこだわりが薄れているようなので、裁判所にこだわらず公務員になりたいと思っている人がいるとすれば、内定時期を早めるなどして、競合する他機関の採用日程を踏まえた調整を図ることも一つの方法であると思う。

また、裁判所が行っているインターンシップ等については、民間企業と同じように行っていることから、やるべき取組は行っていると思う。今後は女性をいかに取り込むことができるかが必要になると思うので、裁判所は福利厚生やキャリアパスなど女性が活躍する環境にあることを説明すべきだと思う。

- 名古屋地方裁判所としては受験倍率が低下していることについて危機感を持っているとのことだが、民間企業など他の組織と比較するとそれほど問題はないのではないと思う。私の属する業界においても特に若者の人材不足を懸念

している。昔は資格を取得することにより、将来においてもその生活は安泰であると言われていたが、最近のAIなどの技術進化による危機感が、若者の資格取得の意欲に影響を与えているように思う。

法律関係については、裁判所の仕事の魅力を伝えるために様々な広報活動を行っているものの、若者にとっては、小さい頃に日常で接する機会がなく、実感がわかないため、その魅力が伝わらないのではないかと思う。よって、裁判所はどんな人材を求めているのかということ強くアピールすることが必要であると思う。

- 私の感想としては、最近の若者は高校生の頃から自分の将来を考えており、進むべき大学の学部や就職先についても自分がどう進むべきかしっかり考えているように思う。
- 裁判所は、職員採用に当たっての取組を十分に行っていると感じる。最近の若者は、地元志向が増えてきている。
- 教員の経験を踏まえると、最近の若者の職業観としては、特定の職業へのこだわりというものはあまりないようであり、生きがいや働きがい、また「この職業につきたい」という強い思いをもって、職種を選ぶ人が減っていると思う。また、地元志向も強く、進学先も近くの大学を選択する傾向があり、その後の就職先についても、同様である。

裁判所の採用広報活動については、十分に行っていると思うので、これ以上の取組は難しいのではないかと思う。というのも、様々な職種がある中では、公務員のような地味なイメージのある仕事には目が向いていかないのではないかと感じる。

- 裁判所は人を裁く機関であり、敷居の高さを保ってもらいたいということを前提に話をするが、採用広報に当たっては、いかにどんな仕事をしているかということ伝えることが大切であると思う。若者の就職観は、やりがいと収入がポイントであり、女性は、結婚や出産を視野に入れ、子育てをしながら働くことを考えている傾向にある。若者は、就職先を探すにあたり、必ずインターネ

ットのホームページを閲覧することから、裁判所においてもホームページ作成やインターンシップなどに力を入れているようであり、民間企業と同じような取組をしていると思う。しかし、インターンシップのレポートはあまり面白くないため、工夫する余地があるのではないかと思う。ホームページやパンフレットを作成する担当者は、どの年代の方が作成をしているのか分からないが、例えば、20代の若い世代に作成してもらい、上司は一切口を出さず、同じ年代の目線で作成するという大胆な取組があってもよい。

- 優秀な人材を確保するには、給与や福利厚生などの条件、次に裁判所への興味、次に採用の間口を広げることだと思うが、給与は、国家公務員として定められたもの、興味についてはいろいろな取組を既に行っていることからすると、採用の間口を広くすることが必要であると思う。中途採用の枠を増やすなども方法の一つであると思う。この先、労働人口の減少期に向けて、働く人材として女性や高齢者を確保していく方策も必要であると思う。
- 教員としての経験から、最近の若者の就職観としては、職種へのこだわりがあまりないように感じる。裁判所の職員採用試験への応募数の減少状況は、他の組織でも同様の状況であり、裁判所よりももっと厳しい組織もある。

私の属する組織の人材確保については、補欠者に対する特別選考や障がい者を対象とした特別選考のほか、非常に多くの特別選考を行っており、年々それらの特別選考枠を増やして人材を確保している状況であることから、裁判所としても採用したい人材の枠を定めた選考を活用していくことも必要ではないかと思う。

また、私を含めた高校教員は、裁判所の採用試験が他の国の機関とは分かれていることを承知していないのが実態であり、この点から見ると裁判所の広報についてはやや残念に思う。

最近の高校生の将来像は漠然としており、特定の職種を考えていない傾向にあるため、地味な職種に目が向かないのが実態であり、小さいころから身近にあった教員、保育士、医者や看護師などの職種に接しているためか、それが将来の職

業観につながっているように感じる。よって、小さいころから裁判所の仕事を知ってもらふことが必要で、例えば高校生などに対して仕事を体験する場を作ることにより、裁判所の仕事に興味を持ってもらえるのではないかと思う。

- 以前と比較すると、裁判所の最近の募集要項やパンフレットについては、非常に素晴らしいものになっていると感じる。公務職場における採用環境が良くないということはどこも同じような状況であり、東京や大阪など全国にリクルートしていかないと採用者を確保できない状況である。最近は価値観の多様化もあり、法学部以外の学部出身者も裁判所職員を目指している方も多くいることから、幅広い学部の学生に対して広報活動を行うほか、また、出身大学のOBやOGの職員を活用して母校の学生に働きかけるなどの工夫も一つの方法であると思う。今の新規採用者を見ると社会的な使命感、貢献度や達成感を重視する若者も多いと思うので、裁判所の魅力をいかに伝え、裁判所に入りたいと思わせるのが一番のポイントであると思う。

- 民間の中小企業においては、求人を出してもほとんど申込みがないのが現状である。一流大学の出身でなくても、優秀な人材は多くいると思うので、大学レベルのハードルを下げた幅広く採用することにより様々な人材を集めることで職場の活性化につながると思う。

また、インターンシップについては、1日だけの短期日程では裁判所の魅力は伝わらないと思う。最低でも1週間、民間企業なら1か月はやってほしい。自治体の広報誌に裁判員制度について掲載しているが、自宅では一般的には行政の広報誌を見る機会は少ないと思うので、人が集まる待ち時間が長い病院などの待合室にパンフレットを置くことにより、より効果的な広報活動ができると思う。

- 弁護士の人気下がっているとされているが、この10年間で弁護士が多くなっており、これに伴い弁護士の収入も減り、職業としての魅力が無くなってきている職種であると感じている。大学生をターゲットとした広報活動では、すでに時期が遅く、中学生や高校生を対象にサマースクールなどの活動を行い、

弁護士の魅力を伝えていく活動を行っている。今後も検察庁や裁判所と協力して法曹界の魅力を伝えていきたいと考えている。

- 若者の就職観では、就職先を考えるにあたり、給与ややりがいなどもあるが、就職後のキャリアアップについても重視されているのではないかと考えている。離職率も重要なポイントであり、特に女性においては、仕事と家庭との両立を考えており、職場環境も重視していると思う。