

名古屋地方裁判所委員会（第40回）議事概要

- 1 日時 令和6年11月11日（月）午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 場所 名古屋地方裁判所
- 3 出席者

【委員】

入江猛、高坂昌志、河野和彦、清水かほる、高瀬喜照、竹内裕美、堂免雅樹、永田秀樹、三浦昌子、森島聡、吉浜織恵

（五十音順、敬称略）

【説明者】

足羽人事課長、柳田人事課課長補佐

【事務担当者】

瀬田事務局長、沖本事務局次長、中澤事務局次長、寺元総務課長、田中総務課課長補佐

4 議事

- (1) 開会
- (2) 委員長挨拶
- (3) 委員紹介
- (4) 「裁判所事務官採用試験の採用広報について」の概要説明
- (5) 意見交換「裁判所事務官採用試験の採用広報について」
意見交換の要旨は、別紙のとおり。
- (6) 次回開催日時
令和7年5月12日（月）午後1時30分
- (7) 閉会

(別紙)

(□：委員長 ■：委員 ◇：説明者)

- 裁判所事務官採用試験の採用広報について御説明し、また、各SNSに投稿された写真や動画を御覧いただいたが、採用広報の手段や内容について、率直な御意見を伺いたい。また各委員の所属先の採用広報について御紹介いただきたい。
- 採用広報の一環として、1 Day 仕事体験についての説明があったが、実際に何人が応募したのか、またどのような方法で案内を行ったのか。
- ◇ 1 Day 仕事体験は(午前・午後の)2回実施し、各回とも約45名の学生が参加した。募集方法はSNSや裁判所のウェブサイトを利用した。
- 法学部があるような学校にPRに行かなくても、SNSだけで45人の定員が埋まったということか。
- ◇ このイベントは毎年同じ時期に行っているため、学校や予備校においても例年「この時期になったら行われる」と認識しているのではないか。
- 裁判所事務官(「以下「事務官」という。’)として採用され、その後研修を経て裁判所書記官(以下「書記官」という。’)になるという説明があったが、実際に事務官として採用された職員は、ほぼ全員が書記官になるのか、それとも事務官のまま最後まで勤める職員も何割かはいるのか。
- ◇ 多くの職員が採用当初から書記官になるための試験を受験している。すぐ合格する人もいれば、なかなか合格しない人もいる。もちろん、働き方の選択としてずっと事務官のまま働く人もいる。
- 裁判所採用広報の動画の閲覧数を確認したところ、閲覧数が少ないように感じた。興味のある人は見るものの、なんとなく覗いてみようという人は少ないのではないかと思う。なお、動画の内容自体については、特に問題はない。
- SNSを活用して情報を発信しているのは良いことであるが、仕事の内容や待遇が民間と比べてどうなのかは重要である。動画で仕事の内容を紹介したり、数字でわかりやすく、短い動画で情報を提供したりしていたのが印象的であった。給与や待遇について、公務員は一律の給与体系があり、やる気や成果に関係なく同じ給与が支給されることがマイナスに感じられることがある。書記官になるというキャリアアップがあるとしても、民間のように実力主義や成果報酬をもっとアピールすると、若者にとって魅力的になるのではないか。また、書記官が親切だったという具体的なエピソードを紹介する等、市民や国民の声も取り入れることで、裁判所の敷居が低くなると思う。そういった視点で動画を作成するのもよいのではないか。
- ◇ 給与は、裁判所も他の国家公務員と同じ扱いである。その中でできる範囲で成果

を評価しているが、限界もあるため、別の視点からアピールすることが必要かもしれない。市民の声の紹介については、思いつかなかった視点であり、非常に良いアイデアを頂いた。今後の動画作成に活かしていきたい。

- 一般市民には、公務員は給料が低く、残業が多いブラックな職場と見られることがあるが、先ほどの動画にもあったが、実態として17時退庁が本当かどうかについて少し気になった。
- 裁判所の給与については、全員が一律に同じ給与をもらうわけではなく、能力主義という点では、ある程度民間と似た形になっている。なお、退庁時間については人によって異なる。余裕があれば早く帰れることもあるが、仕事が多いときは残業が必要になることもある。
- ◇ 書記官の場合、例えば夕方近くまで法廷に入っており、その日のうちにやらなければならない仕事がある場合等は、残業することもある。また、事務局などでは、年末や年度初め、年度末は、職員の異動の関係なども含めて繁忙になる時期もある。
- 部署によっても状況は異なる。例えば夕方に申立てがあり、それをすみやかに処理しなければならないこともある。
- 当団体でも若い人を採用するのが難しいと感じている。働く側、特に学生にとって、その会社の仕事内容がわからず、また、会社に入ってから、どのようにスキルアップしていくのか、教育がどう行われるのか、わからないことが不安の原因だと思う。そのため、広報でも教育の方法や仕事の内容だけでなく、自分だけで判断するのではなく、チームで対応しているという視点を持って育てていくことや、主体性を発揮し、安心して働ける環境であることを伝えることがよりよいと感じた。
- 心理的安全性は非常に重要である。まずは何を言っても大丈夫な職場かどうかである。特に事務官は書記官と相談しやすい環境ではあるが、裁判官の方針によって仕事のやり方が変わることがあるため、書記官も事務官も、裁判官の方針を理解することも必要である。また、スキルアップについては、若い裁判官もこの姿勢を強く持っている。裁判官もどうやったらスキルアップできるかが常に問われているが、自分がスキルアップしているかどうかが見えにくいことがある。書記官、事務官は、自分がどこまで仕事ができているかを見える化できるようになるとよい。
- 裁判官と書記官、事務官は車の両輪と言われており、片方が欠けると仕事が動かない状況にある。チームで仕事をするのが重要であり、その点をもっと伝えることができればよいかもしれない。家庭裁判所では裁判官、書記官、調査官の三職種が連携して仕事をしており、これが職種間連携と言われるものである。連携して仕事をするを効果的に伝えることで、チームでの仕事の重要性が強調され、より魅力的に感じてもらえるかもしれない。

- 研修について、スキルアップのために組織的に行っているものは何かあるか。
- ◇ 採用後の職員の主な研修としては、採用直後には一般的な働き方を教える研修を、1年目が終わる頃には1年を振り返り、2年目以降の働き方を考えさせる研修がある。また書記官では概ね3年目を対象にした研修や、6年目を迎えた時には中堅書記官として組織の中での働き方を教える研修もある。それ以外にも、経験年数や職種に応じた研修、目的別の研修、民事・刑事等裁判部、人事・経理担当者研修など、毎年研修を企画立案し、担当講師が内容を考えて行っている。御指摘のとおり、一般の方々にもこういった研修があることをアピールすることについても検討したい。
- 担当講師が内容を決めるとのことだが、担当講師は外部の講師が多いのか、裁判所内部の講師が多いのか。
- ◇ 担当講師については、研修内容や講義内容に応じて最適な講師を選んでいる。例えば、ハラスメントやメンタルヘルスに関する研修では外部から講師を招くことがある。一方で、経験年数や職種に応じた研修の場合は、裁判所の職員が講師となる。感覚としては内部講師の割合が多いと思う。
- 裁判所のSNSを拝見したところ、若手職員を中心に、職場の楽しい雰囲気が伝わり、分かりやすい内容ではあったが、このような広報では、どの会社でも「明るい雰囲気」「優しい上司」「充実したワークライフバランス」をPRするのが一般的であり、裁判所のSNSが民間などと比べて抜きん出ているわけではなく、マイナスのポイントは無いが、特にプラスも無いと感じた。最近、公務員採用試験で検索すれば、色々な公務員の仕事の内容や試験概要が簡単に手に入るが、裁判所に関しては、法律などの試験科目によって敷居が高いと感じ、最初から選択肢に入らないこともある。本当に必要な知識を問うことは必要であるが、入ってからの研修でカバーできるのであれば、最初から試験科目の敷居を高くせず、ハードルを下げて広報でPRすれば、多くの受験生を集める手段になると思う。
- 裁判所のSNSや動画を拝見し、アイデアを凝らした投稿をしていることに感心した。裁判所というと堅いイメージがあるが、裁判所内の情報を伝え、興味を持ってもらえるようにしていることが伝わってきたが、動画の中には少しテンポの早いものもあるので、内容をしっかり聞かせたいのであれば、もう少し時間を使った方が聞きやすく理解しやすいと思う。SNSの活用は非常に重要で、当団体でも同様にSNSで発信して興味を持ってもらうようにしている。受験生は、裁判所の職場環境や、優しい先輩が相談に乗ってくれるといったPRではなく、どのような所で、どのような仕事をするのか、どの位の給与がもらえるのかといった情報を知りたいと思っているので、そのような情報をSNSに投稿すると、より親近感が高まるのではないかと。また、投稿数を増やすことも重要である。散発的

だとフォロワーが増えないため、必ず1週間に一、二回定期的に投稿することが必要である。なお、当団体の採用広報では、特に変わったことは行っていない。

- 裁判所のSNSでの採用広報を拝見したが、1分程度の動画は、時間の設定として良いと思うが、SNSを見ている人が、裁判そのものを知っているのかなと思うことがある。公務員試験で何を受けようか迷っている人が裁判所事務官を選ぶにあたり、裁判所の仕事や裁判を分かっていることを前提としての事務官紹介の採用広報という点が気になる。私も採用に関わっているが、学生から聞かれるのは「なぜこの職を選んだのか」という質問である。もしこれから採用広報を作るのであれば、実際に入った事務官がどうして裁判所を選んだのかという面での広報の仕方もあるのではないかと思う。なお、当団体では、インターンを取り入れて、長い時間仕事体験をし、色々な社員に会い、実際の業務も体験してもらっている。公務員採用試験とは違うが、職業を知り、お互い人を知るという意味ではすごく有益なものだと思っている。
- 当団体の採用広報について関連する動画を検索したところ1件検索に上がったのみで、SNSはほぼ使っていない状況であった。当団体としても職務内容の広報、そもそも面接を受けてもらうなどの動機付けなどに関して、本気でSNSをやらないといけないとの感想を持った。
- 一般市民にどれだけ理解してもらえかが非常に大切である。当団体の職種の役割は、非常に専門域として深く、そのような面でも一般市民に、役割を理解してもらうことに非常に力を入れている。我々の職種を希望する人達だけにメッセージを送っていても良くないのではないかと思うので、交流会等を通じて広く若者たちに目を向けている。裁判所も法学部の学生や地域と交流を持つことも必要ではないか。また、入ってからのスキルアップについても、見える化が必要であり、入ってからどのようなスキルが身につくのかを示すことにより、学生自身もどのような能力を獲得できるのかを確認することができ、目標を定めることができればよいと思う。そのようなステップにおける研修をもう少しわかりやすく伝えることや、一般市民にも理解してもらえるような情報発信をすることで、裁判所をもっと身近に感じてもらえるのではないか。
- 見える化は大切である。裁判官をターゲットとし、チームで仕事をするドラマがあったが、あのようなドラマを事務官や書記官に焦点を当てて制作するのも良いのではないかと思う。現在は、転職したくないなどの働き方で職業を選ぶ傾向にあり、公務員で安定しているから誰もがやりたいという時代ではない。もう少しキャリア教育の中で中学・高校くらいの若年層にPRできたら良いと思う。
- 当団体では、自ら養成学校を作っていたが、支出する予算に比して応募者が少なかつたため6年ほど前に終了した。代わりに求人サイトに専用のホームページを作成し、そのホームページで応募を受け付けている。毎月の閲覧数、応募者数や採用者数を報告するなどして、閲覧数が上がるよう努力している。

- 当団体も中学校や高校について職場体験を行い、高校では約1500人位の生徒が体験に来ているが、その中で丁寧に仕事を教えることで、体験した学生のうち8割が当団体の職種を希望するようになり、専門学校や大学に進学する良い動機付けとなっている。若者に職場体験をさせ、理解をしてもらうことは、アイデンティティや将来の目標を見つけるきっかけになるので、中・高校生に職場体験をしてもらうことは裁判所の仕事を理解してもらうことにつながるのではないかと。
- 当団体でも、大学によっては、学生が1週間ほどの職場体験を、また、県内の高校は夏休みを利用し、一日職業体験として受け入れを行っている。職場体験は、学生や生徒に興味を持ってもらえる。SNSも重要だが、中・高校生や大学生へのアクセスとして、教育機関へのアプローチも必要であると思う。
- 30歳を過ぎた人が新たな社会進出を行いたい時、裁判所書記官の業務は、やる気になる職業だと思うが、そもそも30歳までの制限があるとチャレンジすらできない。今の人手不足という実情からも、30歳までという採用の年齢制限を撤廃したほうがよいのではないかと。
- 貴重な御意見を多くいただき、参考になった。いただいた御意見を今後の裁判所事務官採用試験の採用広報に活かしていきたい。