

(別紙)

意見交換

※ 委員長は□，委員は○，事務担当者は△で表示する。

□ 裁判所における採用試験の現在の状況や採用広報の取組状況は先ほど御説明したとおりですが，皆様の組織において，採用状況や採用広報の実情がどうなっているのか，また，採用広報において，何か工夫なさっていることなどがあれば，御紹介をお願いします。

○ 当社の取組は裁判所の取組と同じような内容であり，ホームページで会社のPRを行ったり，インターネットで面接の応募ができるようになっているほか，2週間ほどの期間でインターンシップも実施しています。

採用関係の取組の中で最も効果があると感じているのは，大学を訪問することであり，具体的にはその大学を卒業した社員と現役の学生とで直接フェイスツーフェイスで話をしてもらっています。その結果，顔を合わせて話をすることができた学生が採用を希望してくれるケースが多いように感じます。一方で，インターネットで応募してくる学生は，実際の受験まで至らないことが多いと思います。先ほどの説明を聞いて，裁判所の取組は，民間に引けを取らず，プラスアルファが必要だとは感じませんでした。

□ 裁判所における，インターネットによる採用試験の申込はどのようなものですか。

△ 裁判所においても，数年前から裁判所職員採用試験の申込がインターネットでもできるようになっています。

○ 裁判所がしっかりと職員採用に取り組んでいることに驚きを感じました。一つ申し上げるとすれば，どのような人材を求めていくのかについて十分な議論をしているのかが気になりました。当社では，「今年はどのような人材

が欲しいのか」について、結構な時間をかけて検討した上で、その検討結果に見合う先に対する採用活動に注力しています。

□ 欲しい人材は毎年変わるものなのですか。それとも数年単位で変わるものなのですか。

○ 毎年大きく変わるものではありませんが、「今年はこんなタイプの人を数人は採用したい。」といった変化はあります。各企業の経営戦略による面もあると思いますので、裁判所には直接当てはまらないかもしれません。

△ 近時の社会情勢が目覚ましい進展、価値観の多様化などにより、裁判所を取り巻く状況が変化しています。裁判所においては、このような時代や情勢の変化に即した運用や事務の改善を柔軟に行っていくなどして、これまで以上に、利用しやすく、分かりやすい、適正迅速な裁判の実現を通して、国民からより一層信頼される裁判所を目指していく必要があります。そのためには、熱意や誠意、国民目線に立った柔軟な思考力を持った人材が必要であると考えています。

○ 当社においても採用希望者は年々減少傾向にあり、社員の質の確保の観点から問題意識を持っています。本委員会の出席に際して、人事部署に話を聞いて私自身も驚いたのですが、最近では、社内でデスクワークをしている時間よりも、社外に出て、学生や受験者予備軍といった人と直に接している時間の方が多いいということでした。以前の人事部署といえば、社外に出ていくことはほとんどなく、待っていれば質の高い採用希望者が十分に集まっていたと思います。

現在では、大学説明会はもちろんのこと、大学の近くの喫茶店を貸切にして学生を集め、人事担当者らが論文や作文の指導を行ったり、就職活動の悩みを聞いたりすることで学生との信頼関係を作っています。このように直接顔を合わせて話をしてみることで、当社の業界に関する知識をあまり持っていない学生にも、当社を受験してもらおうきっかけ作りになっているようです。

質問ですが、裁判所に入ってくる人は、最初から裁判所を志望しているのか、公務員を志望する中で結果的に裁判所を選ぶのか、どちらが多いのですか。

- 裁判所職員採用試験は、一般の国家公務員採用試験とは別枠で実施しており、裁判所の採用試験を受験する人は、裁判所への入所を希望しているものと思われますが、裁判所の採用試験と一般の国家公務員採用試験や地方公務員の採用試験を併願している人も多いと思います。
- 裁判所の採用パンフレットを見ると、大学3年生から通信講座を受講して採用試験に臨んだ職員が掲載されていますが、このような在学中から熱意を持って取り組んでいる人を見つけるためには、例えば公務員予備校などに出向いて生徒と触れ合い、高い能力を有している生徒や、就職先をどこの官公庁にするか決めかねている生徒を見つけて、個別にアプローチしていくのも有効ではないかと思います。
- 大学近くの喫茶店を貸切にする取組を御紹介いただきましたが、人事担当者だけではなく、社内の各部署の大学卒業生を動員して実施されているのですか。
- OBの紹介で人事担当者が基本的には5人程度集めて行っているようです。
- 裁判所も当社と同様の取組をされていると感じました。私自身もこの数か月採用活動に従事していましたが、先ほど紹介されたキーワードである、熱意を持った人や国民目線で考えられる人は少なくなっていると思います。中には、仕事に対して十分な気概を持っている学生もいますが、そのような学生は他社も欲しい人材であり、取り合いになります。熱意がはっきりしない学生に、いかに熱意を持たせて入社を決意させられるかが勝負だと思います。学生の意欲を高めさせようと思い、自分自身のこれまでの経験を披露するのですが、その際にあまり特異な経験談を話すと「自分には務まらない。」と尻込みさせてしまうことになりかねないので、ありふれたエピソードを話す

ように意識しています。しかし、柔らかい話に終始しすぎると、入社後の現実に直面してすぐに辞めてしまうこともあるため、バランスが非常に難しいと思っています。最近の傾向として、初めから学生に熱意を求めるのではなく、インターンシップなどの機会や入社後の教育などを通じて、育成していく必要があるのだろうと思っています。

- 実際に御社ではどのような状況ですか。
- 当社でも、最前線の厳しい職種よりも、デスクワークの落ち着いた事務職、とりわけ総務職に人気があります。最近の傾向として言われている、大企業志向や安定志向の現れかもしれません。私が入社した当時は、せっかく入社するのだから厳しい部署でバリバリ働きたいと考える学生が多かったように思います。昔の学生は情報量が少ないこともあって、考えが単純だったのかもしれない。
- 裁判所と当社の採用活動の取組内容は似ていると感じましたが、当社では、インターンシップを経て採用するケースがほとんどになっています。インターンシップは、5日型、1日型を用意し、いずれも実際の業務を体験してもらったり、先輩社員と懇談してもらったりしています。若手職員だけではなく、入社20年以上のベテラン社員とも話をしてもらっており、そのようなベテラン社員の話が心に響いたとの感想を持ってくれる学生もいます。

裁判所のパンフレットを見ると、採用者のうち半数以上が女性となっています。最近は女性だけではなく、男性も仕事と家庭の両立に高い関心を持っていますが、パンフレットのQ&Aに「希望する任地に採用されるのか」という項目があるように、転勤や採用場所といった、仕事と家庭の両立に支障を及ぼす可能性がある条件に関する情報量を増やすことで、学生の不安を解消させられるとよいのではないかと思います。

- 一般の国家公務員の場合は、それぞれの官庁が直接採用するのではなく、人事院の試験に合格した人に対して官庁の合同説明会を実施する流れになっ

ており、裁判所の採用形態とは異なっています。まずは、人事院や法務省のホームページなどから採用試験情報を入手してもらうことから始めてもらいます。現在では保護観察官の採用試験の枠組ができましたが、それまでは更生保護の分野はそれほど知られておらず、一次合格者を対象とした合同説明会の場で初めて更生保護の仕事を知って興味を持ってくれる人も多かったです。

採用希望者を待ち、興味を持って志望してくれる人に誠意を持って職務内容を説明している状況です。また、最近、社会福祉士の試験の出題範囲に更生保護の分野ができたことから、福祉関係の勉強をしている人に更生保護の分野を知っていただく機会が増えたと感じています。

- 更生保護分野を知ってもらうための取組は行っているものの、採用活動に特化したものではないということですか。
- 採用活動関係では、人事院が実施する官庁公開フェスティバルに参加し、大阪の庁舎で説明会を行いました。平成28年度の官庁公開フェスティバルには30の機関が参加し、3300人ほどの学生が来てくれており、その中で女性も1600人ほど来てくれています。
- 検察庁においても、人事院が主催する行事に参加することが多いです。検察庁の人事課が関与するものとしては、大学や公務員予備校などからの要請を受けて、日程が合う限りは業務説明会を行っています。また、裁判所と同様、業務体験を盛り込んだ体験型のセミナーも実施していますが、採用広報というよりは法教育の観点から行っているとの印象を持っています。具体的には、出前教室という検察庁が出向くものと、移動教室という検察庁に来てもらうものがあります。検察庁の庁舎内を見学してもらうこともありますが、組織の特殊性から、見学できるエリアは限定されます。また、専門学生や大学生など、参加者の層によっては、架空の事件を題材とした弁解録取の模擬体験をしてもらったりもしています。

○ 当社への入社を希望している人が他社に流れてしまわないように、継続的に複数の社員と会ってもらっていますが、会う社員の立場を段階的に上げていくようにしています。社員と話をしてもらうことで、入社後の仕事のイメージを具体的に持ってもらう目的があるほか、上の立場の社員が会うことで、入社希望者に、「自分はこの会社から大事にされている。」との印象を持ってもらうことが有効だと思います。

また、結果的に他に移ってしまったとしても、そこで関係を打ち切ってしまうのではなく、なぜ我々を選んでくれなかったのかの理由を聞いて、問題が見つかれば改めていくという方法もあるのではないかと思います。

さらに、大学や公務員予備校に出向いて、就職を間近に控えている人にアプローチすることも大事ですが、少し先を見据えて、小中学校に対する活動に取り組んでみてはどうでしょうか。取組の芽が出るのは10年ほど先になってしまっていますが、最近の小中学校ではキャリア教育にも力を入れているので、低年齢層に裁判所の仕事を知ってもらうことも大切ではないかと思います。私の子供の友達で、小学校の卒業文集に将来は弁護士になりたいとか、検察官になりたいと書いている子がいたのでその理由を聞いてみると、テレビや本の影響を受けていました。そのような子供がよく目にするようなツールとタイアップして取り組んでいくのも一つの方法なのかなと思います。

□ 裁判所の採用広報において、仕事のやりがいや職場の魅力の発信が不足していると感じる部分がありますか。

○ 裁判所はいろいろな取組をしていると思います。インターネットやパンフレットを活用することも大事だと思いますが、顔を合わせて語り掛けることには非常に大きな力があると思っています。例えばですが、私が携わっている心理学の世界に興味を持っている人は多いものの、具体的に何をしているのかまでは知らない人が多いです。自分の研究内容などを高校生に分かりやすく説明すると、それまで以上に関心を持ってくれて学生の目が輝いてくる

ような感じがします。このように、教員が語り掛けることには大きな力があるため、外に出て行ってミニ講義を行う機会は多いです。

裁判所の取組を聞いて感じたのは、採用パンフレットなどを大学のキャリアセンターにも送ってもらっていると思いますが、そこで止まってしまっていて、実際に学生が目にしていないこともあるかもしれません。私も今回初めて目にしました。大学にもいろいろな学部があるので、家裁調査官補の関係であれば、「心理学や社会学や教育学といった関係学部に届けてほしい。」という依頼を大学側に具体的に働き掛けてはどうでしょうか。依頼一つにしても、裁判所が考えておられる対象に届きやすいような工夫が必要なのかなと思います。

また、裁判所の業務を体験できる取組は素晴らしいと思いますので、多くの学生が参加しやすい時期や時間帯に実施してもらえると更に効果が上がると思います。学生の授業スケジュールも過密になっていますので、このような貴重な経験ができる機会を逃してしまうことがないように配慮してもらえればと思います。

△ 採用広報とは異なりますが、当庁で実施しているインターンシップについては、多くの学生に参加していただきたいとの思いから夏休みの期間である8月に開催しているところですが、今後、疑似体験を取り入れた業務体験セミナーなどを企画する際には、先ほどの御意見を参考にさせていただきたいと思います。

△ 今後は、各種の広報活動において、実際の業務を肌で感じてもらえるような企画を積極的に盛り込んでいきたいと考えているところです。また、先ほど御意見をいただいたパンフレットなどの広報ツールの配布においても、大学のキャリアセンターで止まってしまわないような工夫も早速講じたいと思います。具体的な配布先に言及することは、こちらの広報効果の向上につながるほか、キャリアセンターが配布先に戸惑ってしまうといったことを避け

られる面もあると思います。

- 大学への業務説明会や職員との座談会などで裁判所に魅力を感じてもらうためには、できるだけ先輩職員の力を借りて、実際の仕事の場面を伝えることが重要なのかなと思います。
- 司法試験を目指す人やロースクールに入る人も減少傾向にあり、今後の法曹の養成に関して弁護士会でも危機感を持っているところです。昨年から日弁連が始めた企画で、中高生の女子に対して、法曹の魅力を感じてもらうシンポジウムを実施しています。直近では大阪大学で実施しましたが、200人以上の人に集まってもらいました。シンポジウムには、裁判官、検察官、弁護士も参加しており、仕事やワークライフバランスの話をしてもらったほか、少人数のグループに分かれての座談会もしてもらいました。イベント後には、参加してくれた生徒にアンケートを書いてもらいましたが、みなさんすごく熱心に書いてくれました。中高生という世代に、職業を紹介したり、働くということの意味を知ってもらう取組には大きな意味があると思います。また、参加してくれた中高生だけではなく、話をした側の弁護士も生徒の目の輝きを見て感動したとの感想を持っていました。

このようなことから考えると、今はまだ採用に必要な人数すら集まらないという危機的状況でないのであれば、中高生に向けて裁判所の魅力を語り掛けていくような取組をしてもいいのかなと思いました。

- 司法書士になる人の中にも、法教育に影響を受けた人は多くいます。これまでアプローチしてこなかった年齢層に仕事の魅力を伝えることは、採用希望者の裾野の広がりにつながると思います。また、大学の法学部だけではなく、いろいろな学部に広報を広げることで「この学部の出身でも裁判所に入っているんだ。」といった感想を持つ学生も出てくると思います。今日の説明を聞いて、裁判所では熱心に採用に取り組んでいると思いましたし、実際に裁判所職員に接している身としては、職員の質は非常に高いと感じていま

す。今後もこの高い質を維持する取組をしてもらえればと思います。

- 本日視聴してもらった動画について御意見はありますか。
- 正直なところ、あまり記憶に残らなかったです。採用広報のツールとしてはパンフレットの方がじっくり伝わるのではないかと思います。
- 私はよかったですと思います。
- 確かに物足りなさは感じました。もっと実際に働いている姿をリアルに映した方がよいと感じたのと、決められたセリフを言わされているように感じました。学生は実際の職場を観たいと思います。
- 本日見てもらったショートバージョンのほかに、書記官、事務官、調査官の仕事をじっくりと伝える長めのバージョンがあってもよいということでしょうか。
- そのような異なるバージョンを用意するものよいと思います。また、撮影の手法ですが、カメラに向かって一人で話すと不自然な感じになるので、仕事風景、例えば、誰かとやりとりしているシーンを切り取るなどして臨場感が溢れる内容にしてもよいかもしれません。今の若い世代は動画に接することも多く、このような不自然さには敏感に反応するので、言わされているような感じにならないような仕上がりにする必要があると思います。
- △ 出演者は職員であり、慣れない撮影に臨んでいたもので、今の御意見のように、普段の会話の場面を切り取ってもらうと、もう少し自然な仕上がりになったと思います。今回の動画は、短い秒数で場面を切り替えて、自分が伝えたい内容をコンパクトに伝えるようにしていますが、このようなショートバージョンで学生の心をつかみ、より職務内容を知ってもらえるロングバージョンの視聴につなげていければよいということですね。