

大津地方裁判所委員会議事概要

1 日時

平成29年9月25日（月）午前10時から午後零時まで

2 場所

大津地方裁判所大会議室（本館1階）

3 出席者

（地方裁判所委員会委員）五十音順・敬称略

大鷹一郎，佐野栄子，新庄博志，高屋和子，津田公子，西岡繁靖，松村譲，吉田準
（事務担当者）

西川浩二，大津剛志，所司原弘人，倉崎俊和，黒澤郁夫

4 議事

(1) 委員の紹介

事務担当者から，前回委員会後に任命された大津地方裁判所委員会委員の紹介があった。

(2) 委員長代理の指名

委員長において，西岡繁靖委員を委員長代理に指名した。

(3) 前回委員会以後の裁判所における取組等

事務担当者から，前回委員会で委員から出された意見を踏まえて，裁判所が行った取組等について説明した（前回のテーマ「裁判員裁判の候補者，裁判員が参加しやすい環境整備について」）。

ア 滋賀県立聴覚障害者センターからの依頼を受け，裁判官及び裁判所書記官が聴覚障害者をサポートする手話通訳者及び要約筆記者を対象とした研修に出向き，裁判員制度の説明を行った。

イ 憲法週間記念行事として，小中学生を対象とした裁判員裁判の参加型プログラムを実施した。裁判官から裁判員制度の説明を行った上で，小中学生に裁判官等の役に分かれてもらい，模擬裁判員裁判及び評議を体験してもらった。

(4) 利用者アンケートの報告

事務担当者から，庁舎内に備置きの来庁者へのアンケートについて，平成28年度分の内容を報告した。

ア 回答数は27通である。回答者の性別は男性15人，女性7人，未回答5人であり，年齢は20代から70代までである。

イ 回答者の来庁用件は，手続案内，裁判・調停の申立て，裁判・調停への出席，裁判傍聴等である。

ウ 裁判所施設について，利用しやすいとの回答が13通，利用しにくいとの回答が11通あった。利用しにくい具体的な内容としては，「別館への通路が分かりにくい」，「待合室の雰囲気が冷たい」，「法的な相談窓口がほしい」等である。

エ 裁判所職員の対応については、「丁寧に教えてくれ、よく理解できた」、「とても親切であった」等の意見がある一方、「説明が分かりにくい」との意見もあった。

オ 利用者アンケートの内容は各部課室に周知して改善に活かしており、例えば、本館正面玄関に設置している目的別の総合案内板に新たに案内図を加えて、別館への通路の明示を行った。

(5) 意見交換（テーマ「裁判所職員の採用と人材育成について」）

事務担当者から、裁判所職員の採用及び人材育成の実情等についてパワーポイントを用いて説明した後、意見交換を行った。

発言要旨は、別紙のとおり

(6) 次回委員会の日程及びテーマについて

次回の委員会は、平成30年3月5日（月）午後2時から午後4時30分までとする。また、テーマは「DV防止法に基づく保護命令制度の現状について」とする。

(別紙)

(発言要旨)

(■委員長, ○学識経験者, ◇裁判官委員, ▲事務担当者)

【裁判所職員の採用と人材育成について】

■ まずは、各委員の所属する組織等では、どのような人材を求めているのか、人材を集めるにあたってどのように職場の魅力を発信したり、アピールを行っているのか等の実情を紹介されたい。

○ 当社が求める人材は、自ら考えて行動できる人、プロ意識を持つことができる人、柔軟性のある人等である。

なお、グローバルに事業を展開していることから、採用後の語学研修にも力を入れている。

採用については、大量採用は行っておらず、少数精鋭の方針で行っている。ここ5年間の大卒、大学院卒の新採用職員数は、年間15人前後となっている。また、近年は、新卒者採用以外に、経験者を中途採用するケースも増えている。

人材育成については、OJTが中心となっているが、若いときから重要業務を任せて積極的に取り組ませ、仮に失敗してもその結果を受け止めるという社風がある。また、職場以外でのスキル習得の機会として、階層別の研修や経理、知的財産、コンプライアンスの知識を付与する研修等を行っている。さらに、技術系の職員は、学会に出席したり、大学で研究に取り組んだりしている。

職場の魅力発信方法については、ホームページで職種ごとに仕事の紹介をしており、若手やベテラン職員が自らの経験を語るスタイルのページを設けている。また、FMラジオでCMを流している。このCMは、若手職員本人が出演しており、自分が取り組んだ仕事のエピソードをドラマ仕立てで再現する内容となっている。

職員採用と直接的な関係はないが、天津市科学館が行っているIFクラスというイベントに協賛しており、子供向けの講座を開いて物づくりの魅力を発信している。

■ 就職希望の学生の応募状況はどのようなものか。

○ 具体的なデータを持ち合わせていないが、近年は厳しい状況になっていると思われる。

■ 他の委員はいかがか。

○ 当社の事業形態はレストラン経営であり、組織立った採用や育成は行っていない。採用する部門としては、調理担当とホール接客担当になる。採用対象者としては、高校や大学の新卒者というよりは、調理等の専門学校の卒業生が主となっている。近年は、社会に出たての新人と職人世界で生きてきた先輩社員とのマッチングが難しいと感じている。職場におけるジェネレーションギャップも大きいですが、父親のような感覚で下の若い世代に接することで関係が円滑になることが多いと思われる。

また、私自身は男女共同参画に関する取組に長年携わっており、自分の職場において

もその理念を広めたいとの思いから、機会があれば男女共同参画についての話をするようにしている。社員の固定観念を変えるのは容易ではないが、性別に関係なく、同じ職場で同じ結果を残すことができる会社にしていきたい。

■ 職場の魅力をアピールする際のポイントを伺いたい。

○ 自らが決めた会社の中で仕事を頑張るだけではなく、生活全般が充実していて楽しめてこそ、職場で力が発揮できるということを伝えている。新しい料理メニューを考えたり、社会の流行を仕事に取り入れるためにも、内に閉じこもるのではなく、積極的に外に出て多様な人間関係や情報に触れなさいと言っている。

○ 当協会には全国に1万人ほどの職員がおり、毎年の採用は300人ほどである。私自身も今年6月に大阪で実施された採用面接を担当した。自分と同じ職種を望んでいる学生を面接したが、明るく前向きな性格で、こちらの質問に的確に答えることができた者を採用した。また、学生が多様化しているが、学生の能力、本質を見るように心掛けた。

当協会においても、就職希望の学生が減っていて大きな問題になっている。少子化の影響もあると思うが、若者のテレビ離れや放送業界の職場環境は厳しいとの印象も原因になっているのではないかと感じている。応募総数が減ると合格者の水準も下がってしまうため、多くの学生に興味を持ってもらうために取り組んでいるところであり、特に力を入れているのが働き方改革である。かつては、仕事と家庭の区別があいまいであったが、現在はこれらをはっきり区別できるように取り組んでいる。また、ノー残業デーを実施したり、自宅でできる内容の仕事であれば出勤を求めないこともある。その他にも、休暇制度を整備し、各種制度を理解する研修を実施する等、環境整備にも努めているが、なかなか応募者の増加につながらない状況である。

特に、記者については、勤務時間が不安定とのイメージが強いせいか就職希望者が大きく減少しており、今年4月以降、記者の働き方の見直しを進めているところである。

■ 全国規模の放送局であり、広域異動もあると思われるが、転勤については学生にどのように説明しているのか。

○ 複数の採用形態があり、全国異動がある形態、異動を近畿圏内等の特定地域に限定した形態、一つの都道府県とその周辺地域に限定した形態がある。また、今年4月からは、地域職員という採用形態ができたが、これは一つの都道府県から異動しない形態である。このように多様な人生設計に対応できるように制度を整えているところである。

■ 大学における状況はいかがか。

○ まず、大学の教職員の状況を紹介させていただく。大学の教員は専門的であり、一定の分野を示して公募している。また、教員が他の大学に移ることも多いため、優秀な教員が他の大学に流出してしまわないよう、例えば女性が活躍できる職場環境作りに努めるようにしている。教員以外の職員も通常の民間企業とは少し異なり、採用形態や募集職種が多様化しており、外国語が堪能な人や学内の保健センターで勤務する看護師、カウンセラー等を募集している。また、その他の一般職員であっても、メンタル面に不安

を抱える学生が増えていることから、窓口対応の経験が豊富な人を中途採用することも多い。さらに、キャリアセンターにおいては、大学と企業とのつながりを構築して学生に多様な職業や働き方を紹介するために、人事事務の経験者や人材派遣の経験を有している人等を積極的に中途採用している。

次に、学生の状況であるが、所属学部の勉強が就職にどう結び付くかのイメージを持ってない学生もいることから、キャリアセンターと連携して、個々の学生に応じた具体的な職種を示したりしている。また、キャリアセンター内にはエクステンションセンターを設置しており、授業が終わった夕方以降に、公務員志望の学生向けの講座や各種資格を取得するための講座等を開催している。動きが早い学生は、1回生、2回生からエクステンションセンターの講義を受講している。1回生が終わる時期の学生を対象に、採用に関する働き掛けを行うことも有用ではないか。

学生の就職率は向上しており、民間企業への就職を希望する者が増加している傾向にある。企業側からの働き掛けも積極的になっており、例えば、以前は学生がOB訪問に出向いていたが、近年はOB・OGが学生に会いに学校を訪れることも多く、OBらは自分が働いている業界のこと等を話した上で、将来の仕事について学生にアドバイスを行っている。また、3回生の夏頃からは本格的にインターンシップが始まるが、動きが早い学生であれば2回生の夏休みにインターンシップに行く者もいる。このように、民間企業の動きが早まる傾向にあるため、裁判所においても、早めの働き掛けを意識されてもよいのではないかと思う。

個々の学生のタイプについては、その積極性が二極化しており、全国異動を受け入れてバリバリ働きたいというタイプだけではなく、地元を根ざして家庭にも重点を置いた人生を送りたいというタイプも増えている。職場紹介の際には、学生が人事異動についての具体的なイメージを持てるような内容にすることが重要だと思う。また、裁判所の仕事に対して重圧感を持っている学生も少なくないと思うので、採用後の研修制度や周囲のバックアップ態勢等についても十分に説明をされるとよいのではないか。

- 裁判所におけるインターンシップの状況と、採用後間もない職員に対するサポートの実情について、事務局から説明されたい。
- ▲ 全国の裁判所でインターンシップを行うには至っておらず、東京や大阪等の大規模庁において、一部の職種について実施しているが、今後の展開については検討中である。

新採用職員のサポートについては、職場全体がチームとして事務処理を行っており、一人で孤立してしまうことはない。こちらの説明不足等で学生が不安を抱かないように職場紹介の内容を検討していきたい。

- 現在の職場は、中小企業のリーダーのスキル向上や職員の技能習得等のサポートを主な目的としている。職場の規模は小さいが、これまで社会の第一線で活躍してきた人が非常勤職員として多く働いている。

今年3月までは県職員として働いていたが、そこではOJTによる育成の重要性を感

じていた。有効なOJTを実施するためには、職員の年齢層や経験のバランスが大切である。新採用職員にとっては、間近で経験豊富な先輩職員の言動を見聞きして学ぶことが有効であり、組織はバランスの取れた採用計画を実行する必要があると思う。裁判所と似ている面があると思うが、申請や相談に訪れる人と対応することが多いため、聞く力と話す力が重要だと感じていた。そのようなコミュニケーション能力は容易に身につくものではないので、職場内部で専門知識の習得に励むだけでなく、積極的に外部の人と交わる機会を多く持つことで成長してもらいたいと職員には話していた。また、一人一人が努力することで、職員が自信や誇りを持てる職場になるということも職員に伝えていた。

■ 職員の聞く力や話す力を伸ばすために取り組んでいたことがあれば紹介いただきたい。

○ 研修に参加した職員に研修内容を職場で説明させることで、資料の選別方法を学ばせたり、表現力を向上させたりしていた。また、職場のミーティングの進行役を輪番で担当させることで、他人の前で話す力を自然と身につけさせるようにしていた。

○ 私が所属しているのはボランティア組織であり、この場で紹介できるようなことはないのですが、先ほどの裁判所の説明を受けて浮かんだ疑問を質問したい。一つ目は、採用試験に合格した学生全員が就職先として裁判所を選ぶのかという点、二つ目は、短期間で退職してしまう職員がいるのかという点、三つ目は、職員がメンタルヘルス不全に陥らないようにするために取り組んでいることがあるのかという点、最後に、裁判所におけるワークライフバランスの実情についてお聞きしたい。

▲ 合格者全員が裁判所に勤めるわけではなく、他の省庁や民間企業を選択する合格者も多くいるため、合格者セミナーを実施する等して、採用者の確保に努めているところである。

合格通知を受けて裁判所への就職を承諾した人については、ほぼ全員が就職している。また、短期間での退職者もほとんどいない状況である。

メンタルヘルス不全については、予防、早期発見、復職支援の各段階で取組を行っているほか、早期に兆候に気付いて専門の医療機関につなげられるように、職員に対する知識付与の研修も実施している。

ワークライフバランスについては、休暇制度は整っているのですが、取得しやすい運用に努めている。また、残業削減にも取り組んでいるところである。

■ 裁判所の採用試験の受験者や合格者に占める女性の割合が高まっているが、女性にとって働きやすい職場であることが裁判所の魅力の一つになっているのではないかと感じている。それでは、裁判所が求めている人物像について、事務局から説明されたい。

▲ 様々なことが考えられるが、端的に言うと、職務に対する向上心や柔軟性を持っている人である。法律や制度の改正に対応すべく、採用後も日々勉強であり、職務に対する熱意や向上心が求められるところである。また、裁判官、書記官、事務官等のチームで事務処理に臨んでいることから、他者の意見を尊重し、時には自分の考えを変えること

ができる柔軟性が重要であると考えている。

- 先ほどの裁判所の説明を踏まえて、裁判所における職員の採用や人材育成について率直な意見をいただきたい。
- よくまとまった分かりやすい説明であったと思う。採用や育成を真剣に考え、いい人材を数多く得るために取り組んでいることが分かった。若者に職場の魅力を発信する方法としてインターネットが挙げられるが、最近の学生はパソコンよりもスマートフォンで情報を得ることが多い。当協会ではホームページをスマートフォン用に改修することに力を入れている。裁判所のホームページを見たところ、パソコン用で文字も小さく、スマートフォンでは見づらいつと感じた。
- 家庭で高校生である子どもと将来のことについて話す機会があるが、その経験からすると、多くの高校生は自分の将来像というか就職先に具体的なイメージを持っていないと思われる。親にしても、社会にしても、このような若者に対して、様々な職業や働き方の情報を伝えていく必要があると思う。
- 少し前まではパソコンに詳しい学生が多かったが、最近ではスマートフォンが主流になっており、大学でパソコンの使い方をレクチャーしなければならないこともある。高校生に対して大学受験をアピールする際にも、タブレットやスマートフォンというツールを意識する必要性は感じている。

卒業後のことについては、学生自身よりも、親が気にしているケースも珍しくない。子どもに公務員になってほしいと思っている親も多いため、学生の親向けの勧誘は極端であろうが、今後の採用活動においては親の存在を少し意識しても面白いのかなと思った。
- ◇ 裁判官においても、書記官や事務官といった様々な職種の職員とチームを組んで仕事をしているとの思いが強く、職員には向上心や柔軟性が重要であると感じている。これまでの意見交換の内容を活かして、幅広い人材が集まる裁判所にしていきたい。

以上