

仙台地方裁判所委員会(第39回)議事概要

1 開催日時

令和3年11月5日(金)午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

仙台地方裁判所第1会議室

3 出席者

(1) 委員

遠藤伸子, 大森裕昭, 岡田彩, 小川直人, 小沼宗一, 加藤祐子, 後藤裕輔,
佐藤央子, 佐藤憲康, 三瓶淳, 館内比佐志, 圓尾佳則, 宮川宏
(五十音順, 敬称略)

(2) 庶務担当者

高橋事務局長, 滝沢事務局次長
(総務課)

嶋原総務課長, 石井総務課課長補佐, 阿部総務課庶務係長兼広報係長
(人事課)

澤田人事課長, 軽部人事課課長補佐, 齋藤人事課任用係長, 高屋敷事務官

4 議事等

(1) 開会

(2) 委員の変動報告

前回委員会の後, 板橋隆三委員, 浦山靖博委員及び庄子直委員が退任し, 大森裕昭委員, 奥村秀定委員及び圓尾佳則委員が選任され, 岡田彩委員及び三瓶淳委員が再任された旨を報告

(3) 前回委員会以降の民事訴訟のあるべき姿とIT化に関する取組について

嶋原総務課長が, 前回委員会において民事訴訟のあるべき姿とIT化についていただいた御意見を裁判所内で共有するとともに, 上級庁へも伝えるなどして参考とさせていただき, 検討を重ねていく旨, 説明した。

(4) 議題「裁判所における効果的な採用広報について」

説明内容及び意見交換の要旨は別紙のとおり

5 次回期日等

(1) 次回期日 令和4年5月17日午後1時30分

(2) テーマ 未定(追って調整する。)

(別紙)

説明内容及び意見交換の要旨

第1 軽部人事課課長補佐からの裁判所における採用広報活動についての説明

- 1 裁判所事務官一般職(大卒者区分)の採用試験の申込状況については、平成29年度から今年度まで、全体としてやや減少傾向となっている。
- 2 令和元年11月の第36回仙台地方裁判所委員会において、「採用広報」を取り上げ、委員の皆様から、パンフレット・SNSの活用や大学生へのアプローチ方法についてなど多くの御意見をいただいた。
- 3 第36回委員会後、いただいた御意見を踏まえて採用広報活動を行ってきた。具体的には、パンフレットやSNSなどの活用に加え、令和2年度は、仙台地方裁判所において独自に、オンライン形式で業務説明会(デモンストレーションを実施)や体験型のインターンシップを企画、実施した。
- 4 しかし、一定の手応えは感じているものの、受験申込者数は依然として減少傾向にある。その原因としては、裁判所の認知度が低いこと、又は、裁判所職の魅力が十分に伝わっていないことが考えられる。
- 5 今後、採用広報以外の広報活動と連携することや、まだ裁判所に関心の薄い学生へのアプローチをさらに強めることが考えられる。さらには、コロナ禍においてどのように効果的に活動を行っていけばよいかについても課題となっている。

第2 意見交換

(◎委員長, ○委員, □説明者)

1 採用試験について

- 試験地が37都道府県から41都道府県に増えるということだが、なぜ47都道府県ではないのか。
- 明確な答えは持ち合わせていないが、例えば東北管内だと山形市を除くすべての県庁所在地で試験が受けられる。本来的には47都道府県でできればよいが、山形市は仙台市と非常に近距離で結ばれているという事情があると思われる。
- 受験申込者が昨年から2000人くらい減ったということだが、これは主にコロナが理由なのか。
- 確かにコロナも影響している可能性があるが、さらに民間企業の積極採用の流れがあるのではないかと考えている。また、行政職の国家公務員の長時間労働や各種不祥事などが相次いで報道されたところであり、もしかしたら国家公務員全体のイメージが低下しているのではないかと考えている。いずれにしても複合的な要因が減少の理由と考えられるが、裁判所職員の業務内容や魅力のアド

ール不足というのも大きな理由の一つであると考えている。

- 裁判所の職員は、一般的には法学部の学生が多いと思うが、受験申込者の中で、法学部の方はどれくらいを占めているのか。裁判所事務官や裁判所書記官を目指すというコアな方がもし減っているとすれば、かなり由々しき問題である。他の公務員と横並びで減っているのか、その辺りの分析がされているか。
- 正確な数字は持ち合わせていないが、大卒一般職の受験申込者の中では法学部卒業者及び法学部在学者が相当程度を占めている。一方、経済学部など法学部以外の文系学部、理系学部の卒業者や在学者もいる。また、受験しただけではなく、実際に在職している職員にも、法学部以外の学部や理系学部を卒業した者もいる。

2 裁判所のアピールポイントについて

- 女性の割合が多いということは、女性にとって働きやすいことであり、アピールポイントになる。仕事のやりがいというのは、どの仕事でも当たり前にあるので、そこで差をつけるのは難しい。女性が働きやすい職場というのは男性にとっても働きやすい職場なので、それは強みだと思う。
- 職員の男女比については、40代以上では男性職員が多く、それより若い世代では女性職員の割合がやや多い状況である。
- 裁判所の採用のウェブサイトの動画やパンフレットを見ると、仕事のことについて非常に深い記載があり、とてもためになる内容であると思った。公務員の中でも、専門性を有していて、その専門性をずっと高めていける仕事だと思うので、そういうところをアピールしていくといいのではないか。
- ◎ 専門性というのが逆に門戸が狭くなるのではないかという一方で、専門性を生かしてキャリアアップができるという点を魅力の一つとしていくことが考えられる。
- 仕事のやりがいとして、国の機関の良いところは専門性だと思う。勤めてきたことによって、家族や友達など色々な人に教えてあげられる知識が身についた。専門性が高いということは、仕事に誇りも持てるし、アピールするべきだと思う。
- 私たちの世代はいかに組織に貢献するかという発想だったが、今の世代は自分のスキルとして何が得られるかという発想であるということを学ぶことがある。また、自分がいかに組織に関われるのかを重視しているようである。先ほどのデモンストレーションの中で、若い女性の職員が自分の意見が言える職場であると言っていたが、そのように組織運営に関わっていけるということが、今の若い世代の発想の表れであると思う。また、専門性をアピールすることについて、組織に貢献していくための専門性というよりは、自分のスキルとしての専門性は何かという発想が、今の若い世代にとっての専門性のようである。デモンストレーションで若い女性職員が、自分にとって得られたものは何かという視点で語られてい

た点が、若い世代の考えに沿ったものであると思った。

3 職員のキャリア・働き方について

- 私たちは転勤は当たり前という考えで働いてきたが、最近では、大体40歳代になると、子の学校や親の介護の問題があり、転勤を避ける傾向にある。もし他の行政職に受験者が取られているとしたら、例えば市役所や県庁では転勤は限られるという点があるからかもしれない。裁判所における転勤はどのような状況か。
- 裁判所職員は、概ね3年を目安に異動する。採用された当初は、採用された裁判所の都道府県内、仙台であれば宮城県内の異動というのが一般的である。昇進して上位ポストに就けば、そのエリアが拡大して東北6県あるいは東京ということになる。
- ◎ 県庁や市役所はエリアが限定されている一方で、裁判所では若いうちは県内で異動するが、少し年齢が上がった時に広範囲の異動が増えてきて、それがネックになっていく状況がある。やむを得ない問題ではあるが、今後考えていかなければならない。
- 市役所は異動の範囲が限られるので、職場内で結婚をしたとしてもずっとエリア内にいることが多い。若いときに中央省庁に出向するということもあるが、市内での異動が多いことから、受験者数も増えていると思われる。また、女性合格者の割合も高くなっているが、夫婦ともに市内で一緒に子育てができることも理由としてあると思う。このような点は、裁判所職員とは感覚が違うのではないか。市の採用人数は、年度によっても変わるが、今は中間世代である40歳代が少ないために社会人の採用を多くしているところ、例えば銀行や鉄道会社を辞めて入ってくる方もおり、理由を聞いてみると、妻が一人で子育てをするのは不安で、一緒に子育てができるので選んだということであり、このことは給料にも代え難いのだと考えているようである。
- 事務官から書記官には必ずなるものなのか、事務官のスペシャリストになる道があるのか。また試験はあるのか。
- 書記官にならずに事務官のキャリアを極める道もあり、裁判部と事務局をそれぞれ経験する中で、例えば事務官で人事や会計のキャリアを積みたいということであれば、その道で働くということは可能である。書記官になるためには、裁判所職員総合研修所(書記官養成課程)への入所試験が年1回あり、法学部卒であるかどうかなどによって受験科目が若干異なっている。また、ある程度実務経験がある者については、入所試験とは別に、実務能力の検証を行った上で書記官になるという試験もある。
- 裁判所と同じ国の機関でも、年々受験者が減ってきており、受験はしても合格者が県庁や市役所に行ってしまうという問題がある。インターンシップで学生と接

してみると、今の学生は仕事に対するやりがいを感じたいという気持ちが大きく、また、家庭と仕事の両立ができる職場を望んでいるというのを感じる。それらの両立という面で言うと、転職があるという点では市役所とは差があるが、国の機関でも、最近では転職の範囲を狭めたり、本人の希望を考慮したりするなどしており、改善はされてきている。

4 採用広報活動の手法について

- 大学で教員をしている者として見ると、裁判所の採用パンフレットを見ると、すごくスタイリッシュであり、裁判所が決して固いところではないということが伝わってくる。これを一人でも多くの学生に届けることが重要である。説明の中で、SNSでフェイスブックを活用しているということだったが、今の学生はフェイスブック世代ではなくて、ツイッターやインスタグラムの世代である。フェイスブックの方がコントロールが効くという点はあると思うが、フェイスブックではなかなか受験までたどり着かない可能性があると感じた。次に、受験者数が減っている中で、法学以外を専攻してきた学生にも届けたいと考えたとき、オンラインイベントはとても効果的だと思う。本日のデモンストレーションも、裾野を広げるという意味では非常に重要な試みである。大学では、この秋から授業に対面も取り入れているが、予想外のことが起こり、教員の側は対面で行おうとしたところ、学生はオンラインを望んだ。ハイブリットで行う授業で、学生には来ていいと言っても、来ないこともある。採用広報活動においても、法学を専攻している学生は対面でも参加してくれるが、一方でちょっと覗いてみようという学生についてはオンラインで行うというように、ターゲットによって使い分けるのが効果的なのではないかと思った。最後に、学生がいざ進路を決めるという段階で、職場の候補として裁判所が思い浮かぶかどうかは、この段階でアプローチしてもちょっと難しいのではないかと思った。もう少し早い段階から学生らの頭の中に裁判所のことを入れていくのが重要である。小中高という連続性の中で捉えるのが重要であると思った。
- ◎ 今の学生のマインドについてとても参考になった。大学生になる前の段階から周知すると頭の片隅に残るというのはそのとおりである。
- 裁判所としても、例えば、若手の裁判官が、夏休みに出前講義に行って小中学生を相手に裁判官の仕事の話をするなど、興味を持ってもらう活動は行っているところである。今年はオンラインで行ったようである。
- ◎ 一般広報として出前講義を行うことは、人手がかかることではあるが、一つ一つ確実にやっていく必要がある。
- ワークショップやオンラインセミナーなどをこれからも継続していけば、効果は必ず出ると思う。私は大学の教員であるが、大学では就職希望者を中心に、三年生の夏休み頃からインターンシップをしており、県内各地に学生が出向いてい

る。インターンシップについては、オンラインもあるが、できればぜひ対面がいい。例えば、AO入試においても対面によるグループディスカッションというのがあるが、その学科で学ぶ内容と学生の意識が合っているか確認ができる。やはり対面がいいのではないかと思う。

- やはり法学部生だと法曹界を目指す方もいて、裁判所を選択肢にされる方もいる。他学部生でも、他の行政府省などを見ながら、裁判所が選択肢に入ってくる学生もいると思うが、裁判所のオンラインの広報活動やパンフレットを見ると、やはり裁判所で働くことは、社会の色々な事件や事案などについて、法学以外の勉強もそのまま生かせると思った。裁判所のことをあまりよく知らない学生に対しても、早い段階から、仕事内容を説明できる機会があれば、他の行政府省よりも魅力的な部分もあるので、一つの実験肢にしてもらえないか。
- ◎ 確かに裁判所が法学部とか法律を専門にしてきた人だけで構成されて良いのかという指摘はある。法律だけでなく色々な方面の勉強をした方々が入り、その上で法律を勉強していくことが、多様な裁判所を目指すという点で大事なのではないかと思う。
- 裁判所では、非常に多岐にわたる採用広報をしていて、非常に感心した。商工会議所ではたくさんの会社に関与して会議を行っているが、民間企業と学校の就職担当者を引き合わせマッチングさせる会も開催している。学校と連携して、密な関係を作り上げることが大事だと思う。一方で、コロナもあって、学生が学校に出ていないために、学校に募集しても応募がないということもある。学校を通してのアプローチがなかなか取れないことに難しさを感じることもある。先月、採用面接をした際に、地元から県外の大学に行ったが地元に戻りたい、地元で貢献したいというUターン希望者の学生も多かった。そこで、オンラインの方法によって他県の学生へアプローチすることも非常に有効ではないかと思う。また、面接で、商工会議所のことをどうやって知ったのかと尋ねたときに、親御さんから教えられたという学生や、周りの大人から促されたという学生もおり、学生以外にも、裁判所の職場のことを広く発信していくことも非常に大事だと思う。
- ◎ Uターン希望者へのアプローチについては、他の地裁と連携していくことも考えられる。まだ採用試験が行われない県も含めて、どのように広報していくかということも課題である。
- オンラインセミナーは各回20名先着順になっているようだが、毎回20名埋まっているのか。また、チラシなどを見た方が参加申込みをする場合に、どうやって知ったのかなどをアンケートするのもいいのではないか。さらに、裁判所調査官の受験者も減少しているのかについても教えていただきたい。
- オンラインセミナーについては、ここ最近のものはすべて定員が埋まっている。また、オンラインセミナー後はアンケートを実施して、結果を集約し、次回に生か

しているところである。家裁調査官の受験者数については、正確な数字は持ち合わせていないが、少なくとも増えているとは承知していない。

- Zoomであれば、もう少し定員を増やしてもいいのではないか。
- 裁判所は色々PRをしているというのが率直な感想である。私はテレビ局に勤めているが、テレビ局は、専門性を問わず、会社に入ってから学んでもらう世界である。インターンシップを行い、できれば新社屋に来て新鮮な様子を見てもらいながら、いい人材を確保したいと思っている。裁判所へは若い人たちが来る機会がないと思うので、オンラインの方法も大事ではあるが、何らかの形で実際に足を運んでもらい、職場の雰囲気や女性が働いている様子を知ってもらう機会を設けるのがいいのではないか。また、例えば、警視庁にもマスコットがいるように、裁判所にもマスコットがあってもいいのではないかと思う。さらに、特に女性に対してアピールするのであれば、例えば有名な女性タレントを起用して、そのタレントに法服を着てもらい、広告を作ったりオンラインで流したりすれば、もう少し受験者が来てくれるのではないかと思った。
- 検察庁では就職氷河期世代の選考もして、有能な方に来ていただいている。また、他県にいて、仙台で勤務することを考えているいい人材がいても、その県では採用がないかもしれないという場合に、その県から情報提供してもらうこともある。
- ◎ これからも裁判所をより開かれたものにしていくために、この委員会の御意見を十分に踏まえながら進めていきたい。