

仙台地方裁判所委員会(第46回)議事概要

1 開催

令和7年5月22日(木)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 議題

裁判所における採用・登用について

4 出席者

(1)委員

大滝敏之、大庭克己、奥村秀定、加藤明子、小山綾子、齊藤慎太郎、笹森博樹、三瓶淳、柴田恵美、末永秀明、高浦康有、目代真理、森田浩美(委員長)
(五十音順、敬称略)

(2)庶務担当者

平泉事務局長、松田事務局次長
(総務課)

木立課長、佐藤課長補佐、大塚庶務係長、工藤広報係長
(人事課)

伊藤課長、一柳課長補佐

5 議事

(1)開会

(2)委員の変動報告

前回委員会の後、小川直人委員、佐藤憲康委員、鈴木裕委員、富士原志奈委員が退任し、大庭克己委員、小山綾子委員、末永秀明委員、目代真理委員が選任された旨報告

(3)委員長代理の指名

委員長は、目代真理委員を委員長代理に指名した。

(4)前回のテーマ「仙台地方裁判所における要配慮者対応について」に関する取組の報告(大塚総務課庶務係長)

前回委員会以降の仙台地裁における利用しやすい裁判所作りに向けた取組及び直近の要配慮者対応事例について報告

(5)議題に関する意見交換の要旨は別紙のとおり

6 次回期日等

(1)次回期日 令和7年11月6日(木)午後1時30分

(2)テ ー マ 未定(追って調整する。)

(別紙)

意見交換の要旨

第1 裁判所における採用・登用についての説明等

- 1 令和3年11月5日仙台地方裁判所委員会(テーマ「裁判所における効果的な採用広報」)後の採用広報活動の取組についての報告(一柳人事課課長補佐)
- 2 裁判所の管理職登用に向けた取組の説明(伊藤人事課長)

第2 意見交換の要旨

(◎委員長、○委員、□説明者)

◎ 本日の説明についての御意見、御感想を伺いたい。

1 採用場面で人材を確保するための裁判所の取組について

<インターンシップの活用>

- 大学等と連携して、インターンシップの実施を検討してはどうか。
- 当方では採用希望者を増加させるため、インターンシップを行っている。
- 採用側と組織側のミスマッチを防ぐという意味でもインターンシップは有効と思われる。また、採用希望者個々の特性を見極めることができるメリットがある。
- 当方ではインターンシップにエントリーしてもらうところに力を入れており、エントリー者には SNS 等を通じて情報発信をしている。インターンシップへの参加者のほうが採用試験の受験率が高いようである。

<広報行事の充実>

- 憲法週間行事といった広報行事は、裁判所に対するハードルが下がることに繋がるので良いと思う。こういった広報行事の際に、採用を希望する方へ働き掛けをするのも必要だと思われる。
- 当方でも採用試験申込者が減少しているうえに、内定辞退者や離職者が増加傾向にある。より幅広い応募者を確保するために、多様な働き方ができるよう各種制度や福利厚生を充実させて、それをアピールするようにしている。

<異動への配慮>

- 職員が離職する理由の一つに転居を伴うような異動が挙げられると思うが、職員に対してはどのように対応しているのか。
- 裁判所は各地に存在しているので、異動可能な範囲はどこまでか等、なるべく職員の状況を細かく把握し、公平で適材適所な配置に向け、職員とコミュニケーションをとることを意識している。

2 管理職登用に向けた裁判所の取組について

＜キャリアプランの明示、研修の充実＞

- 採用後の早い段階から、キャリアプランを明示しながら、管理職としてのやりがいや伝えたり、研修を充実させるなどの取組が必要である。
- 当方でも管理職登用後の不安を解消するために、平日夜間セミナーやマネジメントセミナー等の各種研修を充実させている。
- 自分の業務がどういった重要性があるのか意識してもらうこと、自分で調べる力を身につけさせること、そのためにもこまめな声掛けを行うことが重要であると考えている。

＜メンターやロールモデル＞

- 管理職のなり手不足は、メンターやロールモデルの不足が影響していると考えている。やはり、一歩先に管理職になった方からの声掛けが有効であると考えている。

＜クロスメンタリング＞

- 女性管理職の育成という点では、オンラインでの面談や研修を複数の企業等で行うクロスメンタリングが有効である。複数の組織の視点による育成が図れるほか、職員自身が外部とのネットワークを構築できるといったメリットがある。
- ◎ 本日は皆様からいただいた貴重な御意見は、今後の裁判所運営の参考にさせていただきます。