

静岡地方裁判所委員会議事概要

平成27年7月7日（火）午後3時から開催された第30回静岡地方裁判所委員会における議事の概要は次のとおり

出席した委員

青島伸雄，伊東幸宏，大石晴久，大久保正道，小長谷洋，澤田敬介，鈴木敏弘，内藤孝二，中山祥乃，安浪亮介，渡邊良子（五十音順，敬称略）

議事

1 委員の異動

庶務から委員の異動について報告された。

2 自己紹介

3 裁判所職員の採用と研修について

(1) 静岡地方裁判所の職員の採用及び研修の取組状況等

静岡地方裁判所の後藤尚樹事務局長から裁判所職員の採用と研修について，説明を受けた。

(2) 意見交換（○：委員 △：説明者）

（裁判員職員の採用について）

- 裁判所の採用試験の特徴として人物試験の比重が高いということだが，人物試験の配点はどのくらいの比率としているのか。
- △ 受験案内に記載されているように人物試験の配点比率は，全体の15分の6であり，4割を占めている。
- 受験者数が減っているというのは，他の公務員などでも同様と聴いている。景気が悪くなると公務員人気が高まり，景気が良くなると公務員受験者が減ると一般的には言われているが，裁判所の受験者数が減少している理由は何か。
- △ 裁判所職員採用試験の受験者数が，ここ数年続けて減少している。理由は，いくつかの要因が考えられるが，①少子化の影響，②景気の動向を踏まえた民間企業の就職状況，③若者の地元志向（転勤を好まない）などが複合的に重なってきていると思われる。
- 採用時には任地を配慮し，採用者の8割程度が第3希望までの場所で採用になっているという話があったが，採用後に，県単位を異にした異動はあるのか。また，転勤や異動の頻度はどの程度であるか。
- △ 一般職試験採用者は，原則として，採用された裁判所の同一県内での勤務となる。ただし，管理職員等の上位のポストに昇進するにつれて，県を異にした異動が行われることはある。異動の頻度としては，勤務地の異動のみでなく部署の異動や職務の変更を含めると，概ね3年に1度程度である。
- 裁判所としてはまだまだ受験者数を増やしたいという考えでいるのか。
- △ 現在の倍率からすると危機的状況ではないという見方もあるが，受験者数が今後下げ止まるかどうかは分からない。採用試験の見直しなども時代に合った方法

で、幅広く優秀な人材に来ていただくために多数の若者に受験してもらいたいという思いから行っている。

- 公務員を目指すために大都市圏の大学で学ぶ学生に対して、地元の学生はなかなかかなわない現状がある。

ある人から、「入社して伸びる人の特性」という話を聞いたことがあるが、伸びる人とそうでない人とで、筆記試験との相関はまったくないが、唯一大きな相関があるのが、誰が面接をしたかということである。人物試験は、非常に重要であるが、優秀な者を見極めるのは非常に難しい。裁判所では人物試験の面接はどのように行っているのか。
- △ 個別面接では、管理職員等の面接官複数名が受験生の考えや今までの経験を聴いていく形を取っている。
- 予備校等では面接の講座があり、鍛えることができる。そのため、表面的にはよい印象を受ける回答をすることができるが、これに誤魔化されずに見極めることができるか。この見極めは誰でもできることではなく、難しいことだと思うが、裁判所では何か取り組んでいることがあるのか。
- △ 面接官を対象にした研修会等を実施し、面接技法を習得する訓練を実施しているところである。
- 私の知っている会社では、受験生プラスアルファくらいの年齢の方が一、二回目の面接をしてふるいにかけて、その上で管理職員クラスの方が面接をするという方法を取っている。そのあたりの検討があってもよいと思う。
- 個人情報の点で問題はあるかと思うが、裁判所ではインターンシップを取り入れるのはできないのか。
- △ 裁判所ではインターンシップは行っていない。実際に事務を行っている裁判所職員から話を聴く見学セミナーを開催している。仮にインターンシップを取り入れた場合、学生が実際に見たいのは裁判部門の事務であると思われるが、裁判部門でインターンシップを行うとなると、実際の裁判記録を目にすることになる。それは、事件当事者のプライバシー等を考慮するとどうしても制約が生じるところである。
- 合格者に最終順位は伝えているのか。順位の良い最終合格者に対し、早めに採用の声掛けなどを行っているのか。
- △ 合格者には順位を伝えている。最終合格者に対し、合格発表後、早い段階で説明会を行ったり、なるべく早く採用先となる裁判所を伝えるように努力しているところである。
- 裁判所職員の採用試験について、知識のない人が多いのではないかと思う。親世代の方々にも、裁判所職員の採用についてもっと知ってもらうことも必要ではないかと思う。
- 国家公務員は、全て同じ試験で行っているものと認識していた。一般的にも裁判所が独自に採用試験を行っていることを知らない人が多いのではないかと思う。裁判所は、市役所などと違い、日常生活の中で接する機会がないために、浸透されていないのではないか。

- 私も静岡地裁で採用試験や説明会を行っていることすら知らなかった。認識不足があるかもしれないが、広報不足ということもあるかもしれないと思う。
- 国家予算が緊縮されていく中、国家予算の内、司法予算の割合は小さくなっていく。定員がもっと必要であると、予算を増やすよう動いていく必要もあるのではないかと思う。
- よりよい人材を集めるためには、結局のところ、魅力ある職場作りをしていくことに尽きるのではないかと思う。
- 裁判所職員のような専門性の高い職種で多様性をどのように担保するか難しい問題に思う。多様性のある職員を持たないと強い組織にならないが、特定分野で一定水準以上の能力を求めてしまうと均一化してしまう。多様性を広げていくための採用システムを考えていく必要がある。

(裁判員職員の研修について)

- 裁判所外に出て行う研修はあるのか。
- △ 採用後3年目の裁判所事務官を対象にしたものとして、期間は1日ではあるが、民間企業を訪問して、外部の視点を取り入れて裁判所を見ることにより、今後も執務の参考にするという研修を実施している。
- 心意気を覚える研修があってもよいのではないかと思う。例えば、民間でいうと、入社当初に、新聞社では新聞配達を40日間行うといったものや、自動車会社では数か月間工場勤務をするなどを行うと聞いたことがある。
- 裁判所内で一定期間、別の地域の職員と配置交換をして交流するようなことはあるのか。
- 閉じた世界の中にいると、非常識であることを常識と思い、気付かないままであることがあるかと思う。どこかの機会に外の空気に触れてみるのが大事ではないか。
- 外部に出る研修は、予算や人員のこともあり、裁判官を中心に行ってきている。長期間海外で行う研修もあるが、一般職については全国の職員で1年間に3人程度と、まだまだ足りない部分があるかと思う。ただ、こうした外部研修は、静岡地裁の一存で決められるものではないことも御理解いただきたい。
- 海外研修といった大げさなものでもなく、同じ仕事をしている他の高裁内の地裁などを1箇月程度見てくるだけでも考え方が変わるところがあるのではないかと思う。
- 効率化が望まれている中、研修の人員を広げると日々の業務が回らなくなるため、研修にどれだけ人員を割けるのかは難しい問題であろう。
- 裁判所職員に限った話ではないが、日本人は自分に投資しない傾向がある。自分に投資して自主的に能力を伸ばしてもキャリアアップにつながらず、能力を伸ばすことは組織任せになっている風潮となっている。本当は、自発的にスキルアップするような社会に変えていかなければならない。

4 次回テーマ

次回テーマは、「倒産関係について」について取り上げることとされた。

5 次回期日

追って調整