

富山地方裁判所委員会（第31回）及び富山家庭裁判所委員会（第32回）合同開催議事概要

1 開催日時

平成30年11月30日（金）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【地裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

北澤純一（家裁委員会委員を兼務），木下実，坂田博美，佐藤隆文，布尾英二，服部寿人，早野栄子，村上美也子，湯上均，和久田道雄

【家裁委員会委員】（五十音順，敬称略）

石坂兼人，北澤純一（地裁委員会委員を兼務），瀬川信子，橋爪健一郎，羽塚由，細川瑞子，本田正則，山本正恵，依田吉人，和田文彦

【説明者】

乗地地裁総務課長，宮下地裁総務課課長補佐，平尾地裁総務課人事第一係長

【オブザーバー】

渡邊首席家裁調査官

【事務担当者】

廣田地裁事務局長，橋本家裁事務局長，中村地裁事務局次長，天春家裁事務局次長，柳瀬家裁総務課長，山川家裁総務課課長補佐，関原地裁総務課庶務係長

4 進行次第

- (1) 新委員の紹介，挨拶
- (2) 委員長の互選
- (3) 委員長代理の指名

- (4) 委員長挨拶
- (5) 前回の委員会での提言に対する取組状況について報告
- (6) 議事「職員の採用広報について」

ア 概要説明

イ 意見交換

別紙のとおり

5 次回のテーマ

- (1) 地方裁判所委員会につき、「裁判員制度について」
- (2) 家庭裁判所委員会につき、「成年後見制度について」

6 次回の開催期日

- (1) 地方裁判所委員会につき、平成31年7月12日（金）午後2時から午後4時まで
- (2) 家庭裁判所委員会につき、平成31年6月28日（金）午後2時から午後4時まで

(別紙)

意見交換

(委員，委員長，説明者)

職員採用広報活動の問題点や改善点について，若者の就職観や所属先での採用活動における工夫点などを御紹介いただきながら，御意見を伺いたい。

平成27年と平成28年の採用試験申込者数を比較すると，大幅に減少しているとのことであったが，そもそも若者の人口が減少している点との関連性について分析しているのか。

富山県における教員採用試験の受験者数を調べたが，平成27年が1090人，平成28年は1031人であり，大幅な減少は見受けられない。

他の公務員試験の動向を確認したが，過去3年間の最終倍率に大きな変動はなかった。裁判所においても試験制度の変更等はしておらず，減少した原因が不明である。

採用試験の倍率はどうなっているのか。

裁判所事務官は，高裁単位での採用となるため，名古屋高裁管内（愛知，三重，岐阜，福井，石川及び富山県内の裁判所）の数値で言うと，直近の平成30年度では，一般職大卒程度区分で7.5倍，総合職大卒程度区分で4.1倍である。家庭裁判所調査官は全国単位で試験を実施しているため全国区分の数値のみとなるが，平成30年度の大卒程度区分の試験倍率は8.8倍である。

裁判所として，職員の採用について何を問題と考えているのか。

裁判所が考える問題点としては，受験者数の減少に加え，裁判所事務官採用試験において，合格者の辞退率が上昇している点である。

現代の若者の就職観について，御意見を伺いたい。

裁判所事務官を受験し，合格して内定をもらっていたが，内定時期が遅かった点と，二，三年に一度は転勤がある点から，他の公務員を選択した人がいる。今

の若者の就職観として、転勤があると結婚等ができないと考えていると思われる。

教員になるには、担任業務や部活動指導等、現場の教員と同じ仕事を教育実習として体験した上で、教員になりたいと思った人が、教員採用試験を受験することになる。

富山県内の中学生は、「14歳の挑戦」という職業体験の機会がある。具体的には、中学2年生が、5日間、興味がある企業等に行き、職業体験を通じて、仕事のすばらしさや大変さを実感できる企画である。

裁判所にも「14歳の挑戦」を受け入れてもらうか、裁判所で行っている業務体験やインターンシップを、できるだけ長期間実施すれば良いと思う。

今は就職状況がかなり良く、学生が就職先を選ぶ時代なので、辞退率が高いと考えられる。

裁判所の採用倍率を聞いたが、高い倍率だと思った。景気が良いと言いつつも、富山県内の企業では、採用募集を出しても応募がない企業もあり、採用に結びつかないのが現状である。

自分の仕事観や将来像を持っている若者は少なく、休日数や有給休暇の取得率などを比較し、働きやすさを重視して就職先を選択している。

富山県の傾向として、高校卒業まで県内にいた若者が、首都圏等の県外の大学に進出し、そのまま県外で就職する傾向がある。富山県の人口減少の一要因ともなっており、特に女性が県内に戻らない傾向がある。一旦県外で就職した若者を富山県に呼び戻すために、例えば親に採用案内パンフレット等を配布するなどの工夫が必要だと考える。

富山県も問題視しており、年末年始等の帰省時期に合わせて、30歳前後の県出身者を対象とした大同窓会を実施している。このような機会に職員採用について紹介するのも効果的だと考える。

中学生を対象としたキャリア教育の一環として、中学2年生を対象とした「14歳の挑戦」を体験する前の中学1年生を対象に、職業について講演会を設けて

いる学校が増えている。子どもたちに、様々な職業があることを知ってもらう機会を設けるのも良いと思う。

アナウンサーの志願者数は、ピーク時と比較すると3割減少している。採用面接をして感じるが、少子化の影響を受けて、安定を求める傾向が強まっていると思う。転勤があると、家庭や友人等の関係が切れてしまうため、転勤のない就職先を希望する学生が多いと考える。

全国にグループ展開しているホテルであるが、地元で採用、地元で働くを基本とし、本人の希望があった場合には、転勤も可能である。

3年前に北陸新幹線が開通した影響で、首都圏のホテルを就職先に選ぶ学生が増加している。Uターン希望者への働きかけが重要と考えている。

夏にインターンシップを二、三週間実施しているが、受け入れた学生に対して採用説明も行い、採用まで結びつけられるように努力している。

テレビ局では、昔は、報道や番組制作を希望する学生が多かったが、今は、勤務時間や休日等の勤務条件を重視し、営業職や経理の仕事を希望する学生も多い。また、地元での就職希望者が多い。

人材確保のためには、仕事の魅力を発信し続けることが重要だと思う。特にインターンシップは、学生に仕事のやりがいなどを伝える良い機会だと思う。

裁判所の採用案内パンフレットを見ていると、女性が多い印象を受けた。転勤や、結婚・出産などのライフイベントがあっても、キャリアを積める職場である点をアピールすればよいと思う。

また、専門的でやりがいのある仕事だと感じたので、若い世代に仕事そのものの紹介を広くすればよいと思う。

所属先での採用活動における工夫点などをお聞かせいただきたい。

若い職員に採用を担当してもらうことで話しやすい雰囲気を作ったり、職場で介護職の資格を取得できるような配慮等を行っているが、地域の若者人口そのものが減少している現状である。

学生に対して、教えるのではなく職員と一緒に活動することを重視している。そうすることで、職場の雰囲気も学生に伝わるし、逆に、学生の人間性もわかる。

インターンシップに参加する学生は、目的がはっきりしているため、企業PRをしつつも、採用に向けた学生の見極めをしている。見極めにおいて、ホテル業界のため、人間性を重視している。

アナウンス室においてインターンシップを始めたが、期間は1日だったものの、現場で働くアナウンサーの仕事ぶりが伝わったと思う。減少していた募集人数に歯止めもかかり、効果があったと考える。

採用試験制度の見直しも始め、勤務先を限定した地域職員制度の導入や、キャリア採用試験時期を通年化した。

県では、首都圏に進学した学生の採用に向けて、親を対象とした説明会の実施を行っている。また、Uターン就職希望者用に、社会人枠を設けている。

転勤の有無や待遇等の福利厚生面のアピールだけではなく、職務内容を紹介して働きがいアピールし、仕事自体に関心を持ってもらうことが重要と考える。

ドラマで取り上げられたことで職務内容を知るきっかけにもなるため、アピールの仕方を工夫することも大切だと思う。

裁判所では多くの個人情報を取扱うため、インターンシップの活動内容も制限されてしまうが、個人情報の取扱いで問題とはならないのか。

ホテル業でインターンシップを行っているが、問題となることはない。

裁判所は多くの女性が活躍している職場だと感じたが、例えば他県への異動となった場合、単身赴任となるのか。また、異動に関して希望を聞いてもらえるのか。

自宅から通勤できず、何らかの事情により家族が赴任先に同行できない場合は、やむを得ず単身赴任となる。また、毎年、面談を実施して異動等に対する希望を聴取する機会を設けている。本人の適性や家庭の事情等、様々な面を考慮して、異動計画を立てている。

裁判所の採用広報の問題点などについて、御意見をいただきたい。

採用案内パンフレットに、ワークライフバランスについても掲載されていたが、もっと前面に出した方が、今の学生に興味を持ってもらえると思う。

また、パンフレット表紙に、採用案内のパンフレットである点を明記しないと、手に取ってもらえないと思う。

裁判所の採用広報動画を見たが、書いた文章を読んでいる印象を受けたので、自分の言葉で話している自然な雰囲気を出せればよいと思った。内容も、仕事のやりがいを主張し、魅力的な仕事である点をもっとアピールした方がよいと感じた。さらに、どういう人を採用したいのかを明確にしてもよいと感じた。

裁判所の採用広報動画は、硬い印象を受けたので、演出を工夫してもよいのではないかと思う。インターネットで配信しているとのことであったが、テレビ放送も宣伝効果は高いと思う。

今の若者は自分で動画を撮影して発信する機会も多いため、インタビュー中心の広報動画では、撮影者側から言わされている印象を受けると思う。例えば仕事とプライベートとの両立をしている点をアピールしたいのであれば、特定の職員に密着取材し、仕事において大変な一面も撮影し、もっとドラマチックな演出でもよいと感じた。

さらに、人のため、社会のために仕事ができる点も魅力であると思うため、やりがいとして訴えかけたらいいと感じた。

今の子ども達は、ユーチューブなどのネット動画が好きなので、子ども達から自ら検索してもらえるような動画の制作が求められると思う。

まずは、子ども達が育っていく過程で、漫画やドラマなど何らかの方法で職業の存在を知り、次に、出前講義などの機会を通じて、高校や大学の先輩など、自分の世代に近い人と接して職業の内容等が具体的に見えたときに、自分の適性等とのマッチングができれば理想だと思う。

他の公務員と競合関係にあるが、犯罪と戦うやりがいのある仕事だという特殊

性を発信し、意欲と適性のある人材を確保したいと考えている。

裁判所と競合する職種が何かを踏まえた上で、裁判所の魅力をアピールすればよいと思う。また、採用された若手職員の率直な意見を、広報活動に取り入れる工夫も必要だと思う。

多くの応募人数や成績の良い受験者を集めるのではなく、人の役に立つ仕事である点に魅力を感じて応募してもらうことを目指せばよいと思う。

他の公務員と競合すると思われるが、福利厚生面をアピールするだけでなく、やりがいや、採用後に自分がどのように成長できるのかをアピールしないと負けてしまうと感じた。

法曹関係者と違って、一般の方は裁判所との距離が遠いため、裁判所で働く職員を知らないのが普通である。例えば、裁判傍聴や裁判員裁判などの一般の方が来庁される機会に、仕事内容の紹介をすることも効果的だと思う。

検察官と検察事務官はパートナーとして仕事をしているが、裁判官と裁判所書記官も同様に仕事をしている点を、外から見てわかるようにアピールすればよいと思う。

裁判官だけでは裁判はできず、裁判所書記官や家庭裁判所調査官など様々な職員と共同で仕事をしているが、裁判官のパートナーとして仕事をしている点を出せれば、職員の働きがいのアピールにもつながると感じた。

司法修習生でさえ、各部署に二、三か月間しか修習できない現状なので、インターンシップの長期化には検討が必要である。

異動については、中立・公平性が求められる裁判所において、地域との癒着が生じないようにするための取組でもあるため、裁判所全体で考えていく課題である。

裁判官として、出前講義や法廷見学来庁者に対し、裁判の説明などを行った経験がある。これまでの裁判所の広報活動は、裁判官の仕事が中心だったので、裁判所書記官等の仕事についても情報発信し、チームとして仕事をしている点をア

ピールできれば良いと感じた。

中央省庁において障害者雇用人数を水増ししていた事実が発覚した際、全国の裁判所でも障害者雇用人数を不適切に計上していたことが発覚し、法定雇用率2.3パーセントを下回る可能性があるとの報道があった。

障害者雇用促進法の理念である、働く喜びを通じて、障害者の自立を支えることへの理解や障害者への差別禁止に関して、裁判所の理解が乏しかったのではないかと懸念を抱かざるを得ない。

障害者差別解消法が求める「不当な差別的取扱いの禁止」とは、機会均等による自由権の保障で、「スタートラインにつくための保障」であるが、形式的平等から実質的平等へ近づけることが必要であり、その実例が障害者雇用促進法での雇用義務付けである。

職員の採用は、単に広報の公正さにとどまらないものはずであり、社会の公正を実現するための裁判所が、職員の雇用において法定雇用率を軽視し、守ることを守っていなかった点は残念でならない。

障害者雇用制度とは、単に障害者を定数以上雇用すれば済むという形式的なものではなく、業務を見直し、障害者に必要な合理的配慮について話し合うことで、障害がある人もない人も働きやすい、それぞれが能力を発揮しやすい職場を目指すものであると考える。

障害者を雇用するには、一年に一度、一括で採用する採用制度とは別に募集することや、障害者が行える仕事があるかを洗い出す必要がある。

今回の障害者雇用率の水増し問題を契機として、改めて、障害者への偏見や差別意識を払拭し、弱者に配慮した実質的な平等を実現するために、裁判所に対しても、更なる努力をお願いしたい。

障害者雇用促進法が成立して喜んでいたら、障害者雇用水増しの報道がなされ、誠に残念に思う。

障害者に対して理解をしてもらい、雇用してもらうことで、共生社会を実現し

ていただきたい。

国民の人権を擁護する立場である裁判所に対しては、猛省を促し、人権を尊重する社会となるように尽力していただきたい。

裁判所に対する信頼が揺らぐ事態となったことを真摯に受け止め、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

今回、委員の皆様から出された御意見は、今後の裁判所における職員の採用広報の参考とさせていただきたい。