

横浜地方裁判所委員会（第36回）議事概要

1 日時

令和2年10月29日（木）午後2時00分～午後4時00分

2 場所

横浜地方裁判所大会議室

3 テーマ

裁判所職員の人材の確保と育成について～横浜地裁の取組状況～

4 出席者

（委員）伊集守直，大竹優子，小高純，片山隆夫，加藤勝，倉田真希，
澁谷博之，杉原則彦，杉本朗，田辺由美子，西崎健司，安室伸
一，和城信行（五十音順，敬称略）

（事務担当者）民事首席書記官，刑事首席書記官，事務局長，事務局次
長，総務課長，総務課課長補佐

5 議事

(1) 新任委員の紹介

澁谷博之委員，倉田真希委員，小高純委員，西崎健司委員（任命順）

(2) 説明者等の紹介

亀高美智子（人事課長），上村俊明（人事課課長補佐）

(3) 今回のテーマに関する説明者の説明

亀高人事課長から「裁判所職員の人材の確保と育成について～横浜地裁
の取組状況～」と題して説明

(4) 意見交換（発言 ■委員長 ○委員 □説明者）

○ 採用試験の動向を見ると，全体として横ばいで，申込者数が減って人
材確保に苦慮している状況ではないのかなという印象を持ちました。も
し現実に人手が足りていないのであれば，採用者数や募集人員の変化と
の関係で人手が足りないのかどうか，またその要因は何でしょうか。

あとは、試験の受験資格が院卒者区分、大卒者区分ともに30歳未満となっていますが、年齢制限を設けている理由は何でしょうか。

- 申込者数については、裁判所全体でも横浜でも一定数は確保できています。募集人員との関係で実際に人手が足りていないという状況ではありませんが、合格した後、他の公務員試験や民間企業と併願している学生が裁判所を選んでくれるかどうかは課題としてあります。

採用試験の受験資格が30歳未満であることについては、最高裁判所の採用試験の通達で定められているもので、理由は承知していません。ただ、30歳未満としていることで、民間企業や他の公務員から転職して、裁判所で採用される職員も一定数いるという状況になっています。

- キャリア形成に時間がかかるので、若手のうちに採用したいという狙いもあるのかなと思いました。また、裁判官や弁護士というような職種に比べて、裁判所事務官はあまり中高生といった若い人たちに知られていないと思います。また、その職種の大事さに気づいて、それを目指そうという人も、少し年齢が経って経験を積んでからということになるので、もう少し門戸を開いていてもいいのではないかと思いました。
- 総合職と一般職の具体的な違いは何ですか。業務自体が違うのか、また、異動の Spann みたいなものがあれば教えてください。
- 総合職は、裁判所の施策の企画・立案に関わるような職務を担当するという役割があり、将来的には幹部職員として組織を率いていくことが期待されており、幅広い業務を担当しながら職務経験を積んでいくところが一般職と違います。ただし、一般職の試験の区分で採用された職員が将来幹部職員になれないということはなく、職員の意欲と能力次第で幹部職員への道も開かれています。

異動のサイクルについては、横浜で採用された職員は基本的には神奈川県内の裁判所で異動することになり、ジョブローテーションは概ね3

年というのが目安になっています。職務経験を積んでいき、上位のポストに昇進していきますと、高裁管内での異動が行われることもあります。

- 採用試験で実際に採用された数やその倍率を教えてください。
- 横浜管内の裁判所におけるここ数年の平均の採用者数は、15人から20人くらいになります。
- 申込者数が右肩上がりに伸びているということで驚いています。その背景として、景気の話もあると思いますが、民間の雇用も伸びていますので、裁判所の申込者数が増えた背景についてどのように評価されているのかを教えてください。また、採用された15人から20人を育てる職員の皆さん、いわば母数は何人くらいになるのですか。
- 要因として考えられるものは、インターネットでの申込みを採り入れていることや、ここ数年、特に採用広報活動に力を入れて取り組んでいることが奏功しているのではないかと考えています。他には、筆記試験の試験地の数を増やしたことも要因として考えられると思います。

また、分母となる職員の数は、横浜管内で約1000人となります。

- 採用試験の実施時期はいつごろになりますか。
- 例年は5月初めに筆記試験を実施し、人物試験を6月から7月ころに実施しています。今年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の関係で、筆記試験も人物試験も日程が後ろ倒しになっています。
- 採用広報の工夫例などについてもお聞かせいただければと思います。それぞれの組織において工夫されていると思いますが、いかがでしょうか。
- 採用広報については、ある一定数の方には応募していただいているものの、市役所の場合、非常に多職種にわたるので、職種によっては倍率が非常に低くなるという意味で苦慮するところがあります。やはり魅力的な採用パンフレットを作り、ウェブやSNS、あるいは外に出向いて

の広報活動と、いろいろな形で発信しています。

また、職種によっては年2回採用試験を実施していますし、事務や行政系と技術職では社会人採用の試験もやっています。新卒採用においても、民間企業の経験者がいますので、22歳で大学を卒業して入った方はどちらかといえば少数派になります。数年ではなく、しっかりと民間企業で業務を経験しましたという意味での社会人採用枠を設けて、幅広く採用していることが工夫ではないかと思います。

ただ、裁判所はおそらく専門性が高い仕事で、人材育成に非常に時間がかかると思いますが、自治体には民間企業の経験が即時に生きるような職場もたくさんあるので、その辺りの事情が違うのではないかと思います。

- 新聞業界は応募者が減っています。また、文系の会社ではありますが、もっとエンジニアが欲しいなどといった要望があったり、逆に受けてくる方の要望としてはセカンドキャリアが見たいという人が多いのです。記者などの仕事は、実は広いように見えてなかなかセカンドキャリアがないので、そういうものを作って見せていくことが課題ではないかと話したことがあります。したがって、もっとこういう人が欲しいとか、課題があればそれに沿ったような採用の仕方というアイデアも出てくるのではないかと思います。
- 申込者数からは見えにくいのですが、試験に合格した人が必ずしも裁判所が第1志望ではないことが課題と考えています。最高裁判所や高等裁判所が合格者に声掛けをして、採用の意向確認をするのですが、他のところに決まればそちらに行きたいという合格者も一定数います。そこで、裁判所の希望順位を上げてもらい、合格した方の多くが裁判所に来てもらえるようになればと考えています。

また、先ほどまだまだ知名度が低いですよというご指摘をいただきま

したが、裁判所に見学に来た際に聞いてみると、小中高生では裁判所職員という職種があるということを知っている人はほとんどいないので、職業として知られていないことも課題としてあると思います。

■ 新聞社の希望者が減っているという話がありましたが、どんなところに原因があって、それに対して何か対策を執っておられるのでしょうか。

○ 昔は倍率も高かったのですが、今はもう新聞を読んでいる人が少ないというのが実情です。たまに大学でマスコミ関係の講義をするのですが、新聞を取っているかと学生に聞いても、この10年くらいはゼロになってしまっています。そこで、実家では新聞を取っていたかと聞いても、それももう半分くらいになっています。

裁判所の職員というのが、どういう技術が身に付いて、どのようなキャリア形成につながるのかをアピールしていくことは大切だと思います。また、当社では、第1志望でなく第5志望でも第6志望でも、来ていただいた方が、自分がやりたい、思い描くような仕事ができるというところをアピールするようにしています。

○ 学生が民間に行くか公務員を目指すかを考えるときに、民間を第1志望にしている人が公務員試験を受けることは、準備も必要なのでまずありません。一方で、公務員を第1志望に考えている人は、保険として民間も受けて、それが面接の練習になります。そこで3月、4月くらいに内定を取っておき、本格的に自分の目指す公務員試験を受けるのです。公務員でも、市町村や少し時期が遅れる県や政令市、学生によっては国税専門官や国立大学の職員などの選択肢を取っておきます。

裁判所職員の採用試験は時期が少し早めに設定されているので、それが申込者数が多い一つの要因だと思いますが、一方で、そうすると合格した人が裁判所に来るのはやはり減るのだと思います。逆に、合格者の上の方から来てほしいというのであれば、試験の時期を遅らせれば、そ

こを第1志望にしている人が残ってくることにはなりますが、申込者数は減ります。学生も第1志望だけに賭けるという行動はしないので、必ずしも第1志望で来てほしいという戦略ではなく、むしろ入った後に魅力を伝えて、中で育てるという戦略もいいのではないかと思います。

- 第1志望でない方が来ることの課題はどのようなことですか。モチベーションが違う方が入って、途中で辞めてしまう方が多いのでしょうか。

市役所の人材育成の課題で言うと、裁判所と同様に、女性職員の比率は職種によっては新採用では半分くらいあるのですが、やはり管理職の比率になるとぐっと下がります。昇任試験の受験率も男性が約50パーセントで、女性が約20パーセントと、試験を受ける人数も少なく、管理職になる人も、女性の課長職で約17パーセントですので、その辺りが大きな課題ですが、裁判所はいかがでしょうか。

- 本当は他の公務員になりたかったという職員について、その後の育成に課題があるということは感じておりません。裁判所一本で受験しましたという職員ばかりではありませんし、いろいろ公務員を目指していく中で、裁判所の職員について仕事の魅力を感じて採用になったということで、その後の育成に特に支障は生じていないと思っています。

女性の職員については、新採用に占める女性職員の割合が半分を超えているというのが長年続いております。その理由はいくつかあると思いますが、裁判所職員の仕事が、専門性が高くて性別を問わずに能力を生かせるということで、魅力ややりがいを感じて試験を受けてもらえているのではないかと思います。また、働きやすさというところで、男女問わず仕事と家庭生活の両立ができる職場環境が長年保っているところにも魅力を感じてもらえているのではないかと思います。

役職段階に占める女性の割合は、係長相当職が約45パーセント、地方裁判所、家庭裁判所などの下級裁判所の課長や、最高裁判所の課長補

佐相当職が30パーセント弱となります。管理職員への昇任は、裁判所では公募制を採っていますが、やはり申込者数は男性職員よりも女性職員の方が少ないため、管理職員の選考に向けた取組も行っています。

- 私は、裁判所事務官のことは知りませんでした。しかし、男性職員の育児休業率も高いですし、年次休暇も取得できている働きやすい職場なので、もっと広報をしているいろいろな方に知っていただくといいのではないかと思います。

採用広報の工夫例ということでは、例えば高校生くらいも自分の進路を具体的に考える時期になっています。世の中も不安定なので、自分の身近な、例えば同じクラブ活動の先輩がちょっと話に来てくれるとか、口コミというのも大きいと思います。すでに大学の説明会には卒業生を派遣しているということですが、身近なところで魅力を伝えていくことが大事ではないかと思います。そのときに、形だけでなく、本当にやりがいを持って楽しんで、ワークライフバランスもしっかり保ってやっているということを伝えると、直に伝わると思います。そして、それは実際の職場がそういう環境でないと伝わらないので、それをより魅力的なものにして後輩に伝える。そういう循環を作っていくとよいのではないかと思います。また、例えば配偶者が遠くに転勤になったときにそっちの地方に行くことなどが可能になると、もっと可能性が広がるのではないかと思います。

- 実はもっと志望者が減っているのではないかと感じていましたが、横浜では右肩上がりになっているということで、非常に驚きました。これは積極的に上手な広報をされている成果ではないかと思います。内定者向けの資料を拝見すると、非常に親しみやすい内容が書いてあり、堅い職場でありながら、実はこういう柔らかい面があるんだよということも示して、工夫されていることもいいと思いました。

少し観点が変わりますが、最近では若い人たちが短いスパンで転職する傾向があるのではないかと思います。実際息子に聞くと、同じくらいの世代の子たちが、大体5年くらいでかなり転職しているという話ですので、一つの職場に長くいる傾向が民間企業では相当減ってきているようです。ただ、裁判所という職場は、専門性が非常に高く、職務的な熟練が必要だということで、入った人が長くお勤めになる傾向が強いんだろうと思います。ただそうすると、10年あるいは15年してくると、仕事慣れ、マンネリ化を感じるようになり、どうやってモチベーションを維持していくのかが、組織の中での大きな課題になるのではないかと思います。もし、仕事慣れした人のモチベーションの高め方みたいなことで、工夫していることがあればご紹介いただけたらと思います。

- こちらもやはり報道セクションへの人気がなくなってきていて、これからどんな改革をしていこうかと、一生懸命やっているところです。

ざっくりばらんに言えば、どこがライバルなのか、他の職種、他の公務員から奪い取ってくるのであれば、そこは職業の魅力をいかに伝えるかというところになると思います。また、志望者が増えているというのは、横浜という地がすごくいいからだと思います。今の若手は、地方を含めて転勤をすごく嫌がるので、地方の裁判所はそれほど志望者が増えていないのではないかと思います。横浜というのは、横浜の魅力をアピールすると、名前だけで人が集まってくるようなこともあると思います。

どうやってモチベーションを高めていくのかについては、かなり難しい問題だと思います。例えば、総合職で受かった方は、何年後かに司法試験を受けて、裁判官、検事や弁護士になりたいという方もいるかもしれないし、この横浜の中で事務官としてやりたいところは、多分人ごとに違うと思うので、魅力を一つ一つ引き出していくのがいいのではないかと思います。

あと、内定者のフォローについては、インターンなどでどれだけ自分たちの仕事の魅力を伝えるかというところにかかっていると思いますので、そんなところの工夫も必要ではないかと思います。

- 人材育成ということでは、私たちはよく交流会ということで団体さんと意見交換をしますが、裁判所でも、よその裁判所、違う地域の方との交流があると、違う目で見ることができないのではないかと思います。今回コロナになってしまいましたが、オンライン会議で意外と気楽にできるようになったので、時間や場所も使わずに、できる地域でテーマを決めて意見交換するなどすると、視野が広がったりするのではないかと思います。
- 裁判所の一連の研修が、当行のものと名前も受けるタイミングもかなり似ていて驚きましたが、ある程度専門性をしっかり身に付けるためには、若いうちにこういったOJTをやらせることが、基本的に必要ではないかと思っています。その際、私たちの支店の取組として、先生役に比較的若い職員を当てることにしています。裁判所にも法や規則という枠組があって、事務処理がされていると思います。当行も、例えば現金を取り扱うのに分厚い内部規定が山ほどあります。新人のうちは、そういったものは読まずに、先輩がこう言っていたからやりますというパターンなのです。でも、その若い職員にいざ先生役をさせるとなると、初めて規定を読み込んで、一つ一つの動作にどういう意味があるのかを初めて理解するようになる。そういうことをして、良い循環が起こるかということを試しています。

また、より長い目で見て、どのようにモチベーションを維持していくかということについては、当行でも一般職と総合職があって、一般職は、基本的には横浜支店であれば横浜に地縁があって、横浜から動かないということに価値を見出しているということですので、モチベーションの

問題というのは、中でいくつかの課をローテーションで回すという範囲内で大体維持できると考えています。問題は、離職の可能性がより高い総合職の方だと思いますが、私どもでは留学制度であるとか、国際機関への出向、国内の行政機関や民間機関への出向というような形になります。留学であれば、博士号を取るとかMBAを取るといったようなコースもあります。そこでその専門性をより高めてもらうという形で送り出す。国際機関の場合は、海外の人たちと世界的な問題について渡り合っていくというような形で送り出す。国内の出向であれば、友達になって自由にネットワークを作ってきてくださいという形で送り出す。そういった中で、別の世界をしっかりと見ていくことによって、より一歩レベルを上げて戻ってきてもらうというようなことを重要視しています。

- 今日は本当にいろいろと貴重なご意見をいただきました。ありがとうございました。

(5) 次回の予定

ア テーマ

「横浜地裁における新型コロナウイルス感染症への対応について」

イ 開催日時

令和3年5月25日（火）午後2時～午後4時