

奈良地方裁判所委員会・奈良家庭裁判所委員会 議事概要

1 日時

令和5年7月7日（金）午後1時30分から午後4時30分まで

2 場所

奈良地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

（地裁委員）重藤 賢、植田良壽、樋上謙士、小野 丘、山口将司、成瀬九美、
山崎靖子、山崎英司（兼務）、寺本佳子、田中健治（兼務）

（家裁委員）宮下苑子、西川恵造、早川保夫、石井裕章、長谷川 智、中西達
也、山崎英司（兼務）、竹添明夫、田中健治（兼務）

（事務担当者等）

地裁 橋本悦次、寺峰 功、浅野ゆかり、棟尾 充、荻野由来、鵜
川佳子

家裁 佐々木昭広、辻 循、福富幸治、堀江源一、中村陽介、松永
孟、阿形紀之

4 議事（□：委員長、○：委員（裁判官委員を除く）、△：裁判官委員、●：事務 担当者等）

- (1) 所長挨拶
- (2) 新任委員紹介
- (3) 委員長の選出
- (4) 委員長代理の指名
- (5) 前回委員会後の取組状況の紹介
- (6) 意見交換

テーマ「裁判所における採用広報について」

（裁判所から基本説明をした上で、意見交換を行った。）

- 意見交換を始めたい。意見交換事項は、①裁判所の採用広報の取組に対する感想、改善案の御提案、②皆様の組織等での採用内定者の引き留めの取組の実情の御教示、この2つを設定している。また、裁判所の取組に対し、質問等があればお願いしたい。
- 質問が数点ある。総合職には施策の企画立案能力が求められるとのことだが、採用されてから具体的にどのような施策の企画立案をしているのか。やりがいに繋がる部分でもあるので教えてほしい。
- 総合職の行う施策の企画立案とは、裁判所で起こっている問題や、社会の流れを的確に把握して、最高裁判所規則の立案に関与したり、規則を作って運用ルールをどのようにしていくかの整備であったり、人的体制をどうするのか、物的体制をどうするのかという、正に施策として組織全体をどのように動かしていくのかということに関与していくことになる。
- 総合職試験と一般職試験で、裁判部門に入る方、司法行政部門に入る方の割合、

例えば、総合職で何人、何対何で裁判部門、司法行政部門というのが分かれているのか。

- 何対何とは分かれておらず、本人の希望や、その時の人的体制を含めてどこに配属するかを考えて行くことになる。
- 書記官試験は裁判部門に配属された人だけが受けられるのか。司法行政部門に配属された人も試験を受けることができるのか。
- 司法行政部門に配属されている人も受験することができる。
- 司法行政部門から裁判部門に異動する方もおられるのか。
- いる。
- 合格者が採用される庁が決まるにあたり行われる「採用される裁判所に関する意向確認、推薦」というのはどういう意味か。
- 合格者に、「この裁判所に配属されるのはどうか」と聞く意味ではなく、高等裁判所が合格者の希望等を見ながら欠員状況がどうなっているか考えた上で、「この人を採用しないか」と特定の地方・家庭裁判所へ推薦をするということである。
- 事務官、書記官で、途中で退職されたり、定年で退職された後に、その経験を生かして、こういう仕事に就く方が多いというのはあるのか。
- そのような情報はこちらで把握していないので、このような仕事があるということを示し上げることができない。
- せっかく試験を受けて専門性のある仕事に就くので、人生長い中で退職した後もこのような仕事に就けますよとなればアピールになると思い質問させていただいた。

次に、職場の雰囲気の良いに関し、例えば事務的な作業をするに当たって、マニュアルは完備されているのか。

- そういったマニュアルはない。
- 繰り返し質問をして、「同じことを何回聞くんだ」といった雰囲気にはなっていないのか。
- そのような雰囲気はないと把握している。
- 意欲と能力に応じた昇進機会ということで言うと、同じ年に入った人たちがほとんど同じように昇進、昇給していく中で、例えば、この人は能力があるから、先に採用された人にも教える立場にする、先に採用された人より先に部門を任せる、などの特別な人事は何パーセントあるのか。
- 昇任というか、ポストが変わっていくことは通常あり得ることではあるが、どのようなパーセンテージで行われるかというのは、年によって変わってくる。
- 実際起こってはいるのか。
- どういうポストに就くのが昇進にあたると捉えるかは人それぞれかと思われるが、わかりやすいものでいえば管理職になるかどうかというものがある。ただ、それは管理職登用試験に受からないとなれないものなので、何人ぐらい受けるのかで変わってくる。
- 管理職登用試験は、能力に応じて受験資格が付与されるのか。
- 形式的な要件が適合すれば受験は可能である。

- 本当に働きやすい職場なのかどうかで言うと、途中で退職する人がどんどん出てくることは好ましくないと思うが、そういうことはないのか。一般的な国家公務員と比べて割合が多いとか。
- 全国的な離職率というのは出されていないが、奈良に限って言うと採用から数年間で離職というのはあまり聞いた例がないので、離職率は高くないのではないかと考えているし、採用から１年経った頃の研修で、振り返りを行うが、その中でも、比較的働きやすいという声はよく聴かれる。
- 私の方から２点程伺いたい。まず採用されるには非常に高いハードルを超えておられることになるようだが、その採用の中で問題になるのは、民間と比較した初任給というものが大いにあるのかなと思う。
今年、かなり民間の初任給が上がり、２３万円ぐらいが相場になってくるのかなと思うが、大変失礼だが、初任給はどのようになっているのか。
- 机上のパンフレットの６ページに、待遇をお示ししており、初任給等は記載のとおり金額（一般職（大卒程度）２１万８６４０円（東京都特別区内勤務の場合））である。
- もう一点、今日の意見交換の中では、いわゆる新卒者の採用に限って考えればいいのか。
- それで結構である。
- だいたい大卒の方の若年の離職率というのは３割を超えていて、テレビの商業でも、人材派遣、人材採用、中途採用、転職、こういったものが盛んに流されている。新卒採用ということも大切ではあるが、いわゆるセカンドキャリア採用というのを見ていく必要があるのではないか。
- セカンドキャリアというのは例えば、期中の採用のことか。
- それもあるし、一度民間に出られた後、新卒ではなく採用をされることである。
- 採用試験には年齢制限があるが年齢に達していなければ、新卒以外の方も同じ採用試験の枠組みの中で受けていただくことが可能である。実際、民間企業を退職され裁判所の試験を受けるという方もおられる。民間でいう中途採用のような取組は裁判所では行っていない。
- いわゆる社会人経験というのは、採用にあたって有利に働くとか、そういうのはあるのか。
- 社会人経験があるだけで有利になることはないと思うが、どのようなキャリアを積んできたかというのは、例えば二次試験まで進めたら、面接の中では聞かれる話かと思われる。そこでどのように評価されるのかというのは、個別の事案によると思われる。
- 私はサービス業に従事しているが、ウェブサイトにはアップされている先ほどの動画を見て、「司法サービスの提供」という言葉が非常に印象に残った。人的サービスを提供する事業会社として、採用活動はまだ厳しい状態の中で、どのような形で今の若者にアプローチするのかは、非常に難しいと認識している。ウェブサイトで様々なアピールを行うことは、確かに昨今の時流ではあるかも知れないが、サービス業というのはやはり、人と人とがどれだけ近い距離で伝えることができるか、若

者の話を聞くことができるかが重要で、リアルでないと伝わらない部分があると思う。説明会等で、ウェブでの対話も可能であるという方法を取るが、その場合、なかなか顔を出したがないことが多い。そこでウェブと対面のハイブリッドで行うことも必要だと思う。対面で、顔を出すということはそれだけ意識の違いが出てくると思うので、私のところでは、意識の高い人をしっかりつなぎ止め、個別に連絡を取ることも行っている。裁判所の採用活動で可能かは分からないが、人と人とのつながりで成り立っていく仕事を生業にするのであれば、ウェブサイトよりはリアルで話をする時間をできるだけ多く作ることが、採用への近道のように感じる。次に、つなぎ止めについては、先ほど説明があった、裁判所職員との交流会の場を設定することは、重要なことだと思うが、場の設定だけでは足りないのではないかと。私のところでは、実際にアルバイトという形で給料も出して就業体験を行っている。その企業の文化に触れ、就業体験をすることで、働くことのイメージをしっかりと捉えることができ、自分の将来が揺るぎないものになって行くと、採用前に辞退が出ることやミスマッチを防ぐことにつながるのではないかと感じた。

- 就業体験、アルバイトはどれくらいの期間か。
- 1か月程度が多い。学校の授業があるため、長期間は無理である。
- 先ほど話のあった初任給であるが、国家公務員に準ずる給与であれば物価等が上昇する中で、給与を上げることができないため、給与待遇面での議論は難しいのではないかと。
- 裁判所としては、職務体験ができてアルバイト等の対価を支払うことは難しい。皆さんの職場での職場体験等の取組を紹介していただきたい。
- インターンシップで社風・風土を感じてもらい、その上で入社してもらうのがよいと思う。ただ、公務員の場合は、学生が目指すものが違うので、一般企業とは認識が違うのではないかと。私は交通系であるが、一般的に土日に休日がなく、総合職でも何か起きれば土日勤務しなければならない。学生が望むことは、初任給もだが、きちんとした休みが取れるかも大きな要素となるため、そこをどうつなぎ止めていくかが問題であるが、働きがいを感じられれば、多少給与が低くても選択するのではないかと。ところで先ほどの動画を見て感じたのだが、裁判所は、法廷が開かれる前日などは資料整理等で残業することはあるのか。
- 通常は、期日は分かっているので、それに向けて計画的に準備を行っているため、突発的なことがない限り、前日だからと言って遅くまで残業することはない。
- 先ほどの動画を見て、裁判所にとってもいい印象を持ったが、実際に入ってから、全然違うじゃないかということにならないか。離職する者は、初めの説明と現実が違うという理由が一番多いため、インターンシップ制度で実際に体験をして、ある程度分かることが有効であると考え。次に、民間では、10月1日に内定を出すのが、内定日を重視している会社が多い。この日に会社に来てもらいたいようにし、その日に本当に来てくれるか、各社囲い込みを行っていると思うが、私の職場では、内定通知後に採用後1、2年の新採用者と年齢が近い社員との懇談会を頻繁に行っている。管理職の説明を聞くよりも、本音で話ができるので採用される方も安心感があると思う。

- 奈良での取組だが、内定通知後に裁判所に来てもらい、採用後１、２年の職員と交流の場を持つ機会を設けている。
- 先ほどから書記官の魅力について説明を聞いているが、書記官試験の合格率はどれくらいか。昔の司法試験のように合格率が低ければ、何のアピールにもならないので質問する。
- 令和２年度から４年度までのデータであるが、採用後３年以内の合格率は約６４％である。
- 採用試験に合格したのに採用されない率はどれくらいか。
- 公表されている数字はないが、近年であれば合格をすればほぼ採用につながっているように思われる。ただ、年によっては採用されない、声がかからないという者も出る。
- 採用枠を見ずに合格者を出すという考え方は理解できない。
- 採用数は想定はしているが、突発的な退職等、予想できない事情があるためである。
- 例えば、大阪で試験を受け合格した場合にはどのエリアが配属先の対象となるのか。
- 大阪高裁管内で合格した場合、近畿２府４県のどこかで採用することが基本であるが、場合によっては大阪高裁管内を超えて採用することがないわけではない。
- 採用広報について、対面で行う大学説明会にはどれくらいの参加者がいるのか。多くの学生が関心を持っているか、興味がある。
- 直近で行った説明会は、大学に募集の案内をするのが少し遅かったこともあり、当日の参加者は対面が１人、オンラインが８人いずれも顔出しなしの参加であった。奈良以外の大阪高裁及び大阪家裁で行った説明会では、定員に達した場合もあるので、場所・時期によって参加数はまちまちであると考える。
- 大学側のニーズはどうか。もっと説明に来てほしい等があるか。
- 裁判所が実施した説明会は今回のテーマであることもあり、私も見に行った。若手職員が多く来られてとても力が入っていると感じたが、学生が大学にあまりいない時期であったため、日程を選ぶ方がよかったと思う。学内の就職課から学生に就職関係のチラシを情報提供しているが、裁判所のこのチラシは、字が多く、細かいので読むのが少し辛い印象がある。シンプルなキャッチコピーで掴んでおいて、そのあと対面等で詳しく説明をしてはどうか。
- お手元の細かいチラシは、大学説明会や合格者等に直接話をする場合に使用している。
- 最近の傾向として、全国転勤はあまり好まれず、勤務地の希望として東京や地元こだわりの若者が多いと感じるが、裁判所の辞退者について、例えば大阪を希望していたのに舞鶴だったからという理由が多いのか。
- 傾向については統計を取っていないため申し上げられないが、辞退の理由としては、居住地から遠いと言われることが多い印象である。
- 雇用が流動化し、新卒当初からセカンドキャリアを念頭に置く傾向が強まっている中で、事務官から書記官になった後のキャリアアップのイメージがつかみにく

く、そうした情報を提供したほうがよいのではないか。

- 事務官から書記官になった後、司法行政部門に行く者も、引き続き裁判部にいる者もいるが、その先にあるのは管理職である。管理職の先にあるのは、主要ポストに行って総合職と同様に企画・立案に関わることである。司法行政から裁判部に行くことも、裁判部から司法行政に行くことや、また戻ることもあり、様々なキャリアアップルートがあるため、説明の際には、自分のキャリアパスや他の職員のパターンを例示し、様々なキャリアアップルートがあることを理解していただいている。
- ごく一部であるが、簡裁判事になる人もいる。簡裁判事へのキャリアアップを紹介しないのは、ごく少数だからアピールポイントにはなりにくいのか。
- 一般的にこういうルートがありますと提示をするには、少し一般的とは言い難いと思うが、仮にどういった働き方があるか、様々な選択肢があるかについて関心がある学生がいれば話をする可能性はある。一般的に、学生に簡裁判事にもなれると言うことは軽々な対応ではないかと個人的には考える。
- 執行官についてはどうか。また、受験申込者数の減少の原因について、他の公務員採用試験と実施日が競合したとの話があったが、公務員を志望する学生は、様々な公務員採用試験を受験し、複数合格した中から1つを選択するのであるから、あまり意味がないと考える。多くの公務員採用試験を受験する学生に対し、学生にとって遠い存在の裁判所をどうアピールするか。労働時間がはっきりしていて、やりがいがある仕事であることをどう伝えていくか。中・高校生くらいから、職場体験でいろんな企業、店に行っているが、裁判所ももっと若い世代にもアピールしていくことも必要ではないか。
- 裁判所として、小・中・高校生に裁判所を知ってもらうというアピールとしてどんなことをしているか。
- 当庁の採用広報としては行っていない。これからの課題であると考えている。高校生に、卒業後すぐに裁判所で働いてくださいという事ではなく、知っておいてもらい、大学を卒業する際に一つの選択肢として考えてもらうために何か手は打てないか、検討事項である。
- 現在も、学校から法廷傍聴の申込みがあり、裁判所に来てもらったり、小学生対象の夏休みの模擬法廷など、まさに体験して知ってもらう取組があるが、もっと他の取組が考えられないか。高校の立場としてはどうか。
- 高校生で公務員を希望する者は多くても、裁判所への関心は薄い。県庁であれば、土木技師が少ないこともあり、土木の専門の職員が将来の仕事として説明を行う取組が昨年からは始まっている。裁判所も、学校に来て、裁判所の仕事について説明を行っていただければ、関心を持つことができると思う。
- 奈良県の取組をご紹介頂きたい。
- インターンシップを夏休みにかけて行う予定である。インターンシップに来る人は元々県庁に関心を持った人が多いので、有益な人材確保に役立っていると感じる。また、有給のインターンシップ制度も取り入れる等、様々な策を講じながら関心を持ってもらうよう取り組んでいる。

質問だが、定員割れをしていない状況で、受験者数を増やす必要があるのか。

- まずは門戸をたたいていただきたいので、受験者数はできれば多い方がよい。受験者数が増えればもっと優秀な人材が確保しやすいのではないかと考える。
- 今、県の受験倍率は、行政職で2.6倍で、以前から半減している。裁判所の具体的な倍率はどれくらいか。
- 受験者に対する採用者の倍率であるが、大阪高裁管内では令和4年に一次試験の受験者が1,606人、最終合格者が231人であるので、倍率としては7倍である。
- 辞退率の増加問題について、県では、辞退率を加味した採用人数を決めているが、裁判所はどうか。
- 統計がないのでお答えできないが、これまでは内定が出る前に辞退する事例が多かったが、最近は、内定後に辞退する例が増加しているように感じるため、危機感を抱いている。
- 一次試験合格者について、補欠合格という方法はとらないのか。
- 補欠は存在しないが、合格者名簿の中に補欠も含まれていると理解していただきたい。
- 受験者数を増やすということであれば、裁判所の仕事、事務官・書記官の仕事の内容をもっと世間に認知してもらうことに尽きるのではないか。銀行であれば、支店長から場合によれば頭取になれるかも知れないというルートが見えているが、裁判所に入れば何になれるかが、外部には見えてこないのも、もっとアピールすることが受験者数を増やすことにつながると思う。ただ、最近は面接を行っていても、頭取になりたくない、支店長にもなりたくないと言う者も増えてきており、仕事に対する価値観が変化しているので、一概には言えないが、全員がそういった考えを持っている訳ではなく、やはりキャリアアップをアピールすれば、響く者も多くいると思う。
- 以前、公務員の採用担当をしていた経験から言うと、先ほどから、様々な仕事ができることをアピールしておられるが、いろんな仕事ができるのであれば、県庁や市役所のような行政関係の方がもっといろんな仕事ができるのであって、そこではないのではないかと考える。もっと突き詰めて、法の専門家である裁判官のサポート等、絞り込んだアピールがよいと考える。また、やりがいについて、具体的な事例があった方が、イメージができてよいのではないか。
- 「書記官のやりがい」をどう伝えるか、どう理解してもらえるか、抽象論ではなくて具体的にアピールする工夫は何かあるか。
- 大学に行って説明する際には、若手職員から実際の事務について説明をしている。私自身も書記官としてやりがいを感じた具体例を挙げて説明を行っている。特に対面で個別に説明する際には、抽象的な話ではなくエピソードを交えてアピールしている。動画やパンフレットでは具体的な事例は盛り込みにくいかも知れない。
- 各委員の職場で、こういうアピールの仕方をすれば分かってもらえ、興味を持ってもらえる等の事例はあるか。
- 検察庁のパンフレットでは、検察業務に関するもの以外にも、例えば短期間海外

に見学に行った時の写真や、育児休業中の職員が子どもを抱いた写真等を掲載し、ビジュアルな観点からもワークライフバランスにも配慮していることが分かりやすいものとしている。また、業務説明の場面では、採用後１～３年程度の年齢に近い職員がリアルトークを行っている。採用内定後も時間が許す限りは同様の機会を設けている。次に、セカンドキャリア的な話として、内部試験から副検事になる道を説明している。４０歳代に事務官から合格すると、生涯賃金もかなり違ってくるとも説明している。最後に、ＩＴ機器の分析のエキスパートとして能力を発揮できる分野もあることを紹介している。

- 意識の高い学生は、就職先を選ぶ際に、研修制度やワークライフバランスの制度について関心を持っている。動画を見ての感想だが、仕事の内容が、言葉を聞き、自分の言葉で成文化していくもので、そういったスキルの高い学生もいると考える。難しい、責任のある仕事をされているイメージだが、これをやりがいがあると思ってよいと感じる学生としんどそうだと感じる学生がいると思う。広くどの学部にもアピールするのではなく、特定の学部、例えば文字・言葉への関心の高い、心理系の学部の特化した働きかけを行ってはどうか。
- 「やりがいがある、責任感がある仕事」というアピールが学生にどう受け止められるか。
- これから働く人にとっては、全てが不安である。ただ、一般企業にはざっくりとしたイメージが持てるが、特に裁判所に対しては働くイメージが持てないと思う。その魅力を伝えようとしても、個別・具体的に仕事の内容を伝えることは職務内容上できないので、大学に説明会に行って、裁判所は具体的に説明しているつもりであっても、聞き手の学生からすると抽象的でしかないのではないのか。裁判所は育児休業等の制度及び研修制度が充実していると思うので、働きやすい職場であること及び多様な研修制度が充実していることをしっかりと伝えることで、不安を少しでも払拭できるのではないか。
- 私の職場は、全員がどこかで実績を上げた後の中途採用であり、報酬も能力主義である。職場を見ていると、最初に就職する会社はスキルアップのためと位置付けて、人生設計を考えている優秀な若者が多いと感じている。採用広報のアピールポイントを見たが、内容は他の会社でも似たようなものと感じた。どこで差別化を図るかだが、利点ばかり紹介するのではなく、裁判所の仕事は社会の問題解決だと思うので、社会的貢献を熱く語ることがあってもよいと考える。例えば、突拍子もないアイデアかも知れないが、人気の漫画家に、書記官を主人公にしたアニメを依頼し、それをドラマ化するなど、ストーリー仕立てでイメージ自体を上げていくことが必要ではないかと感じた。一般に、書記官の仕事はイメージしにくいと思うので、弁護士や医者ドラマのように、憧れる職業であることを認知されるような手段を取ってもよいのではないか。
- 裁判所自体の果たす役割については、様々な機会にしっかりと伝えているところであるが、書記官の果たす役割について、見えにくさをどう説明していくか。先ほど事務局からの説明で、アニメを使った説明があると言っていたが、どのようなものか。

- YouTubeなどに流れているものは、一般的な漫画である。新採用職員が採用され、事務官として周囲の職員とチームとしてこれから成長していくぞという内容である。
- 説明というよりも、実際に、弁護士を扱ったドラマなどは面白い。なぜその職業を選んだのかと聞いた時に、子どもの頃にドラマなどを見て憧れましたと言う人を何度も見たことがある。裁判所に携わる仕事は、そういう仕事の一つであるので、すごく重要な、カッコいい仕事を担っているという、仕事自体のイメージアップが重要だと思う。説明となると、聞くことに抵抗がある人もいるが、費用はかかるかも知れないが、書記官を主人公にしたドラマがあったら、認知されるのではないかなと思う。
- 裁判所は、憲法上やるべきことが決まっており、一般企業でいうビジョンは確立している仕事だと考える。民間で起こっている紛争を、法律に従って解釈して自身の判断で線を引く仕事であり、大変ではあるが誇りを持てる仕事だと考える。書記官の仕事もそれを担う仕事であり、後は一般市民の方に伝わりやすい形で伝えることができれば、開拓の余地はまだあると考える。
- △ 書記官は裁判官にとって、非常に大切なパートナーである。書記官独自でその裁判に関する権限を行使する場面もあり、重要な役割を担っている。司法権は三権の中でも裁判官が独立して行使をするが、その司法権の行使をサポートする書記官の仕事について、裁判官からの目線で語り、アピールすることが、学生に対して有効ではないか。
- 検察庁の採用広報では、検察官が、検察事務官の仕事の魅力について語っている。
- 先ほどから話題になっている、転職してキャリアアップを図ることが今は普通にあるとすれば、採用する側からは、この事象をどう見ているのか。本当は組織の中で成長し、キャリアアップしてほしいが、今は転職もあり得る前提で、採用・育成をしているということなのか。
- 人によってそれぞれ考え方は違うと思うが、自分自身の成長を求めて転職、キャリアアップを考える人の中には優秀な人も多い。その結果、仕事の理念や内容が自分に向いており、転職せずずっと働き続けて定年を迎える人もいると思うので、間口を広げ、中途採用にももっと目を向けてもよいのではないかな。
- 組織として、一番、誇りを持っていること、理想を語るではないが、そこにもっと力を入れるべきかと思った。他方、社会貢献ができると伝えているつもりであっても、今の学生とマッチングがあるのか、気がかりである。先ほど銀行の採用面接で、支店長にもなりたくないという学生がいるという話があったが、私も採用広報の場面において、それに似た経験があった。皆さんの組織の採用の中でも、そのように感じることは多いのかどうか。
- 検察庁の採用広報で、キャリアアップの道として副検事の話を出した際の、学生の反応は好意的又は否定的のどちらが多いか。
- 面接の現場でのリアクションはあまり確認できなかった。選択肢が多くてよかった的な反応であったと思う。拒絶反応があったかどうかについては把握できていな

い。

- 新聞社では、記者で入社してきた者は、管理職にはなりたくない者も多い。管理職事務はつまらない、現場が好きで一生記者をやりたいという人の考え方も、キャリアアップばかりではなく認めてあげるべきだと思う。また、若い人にいい事ばかりを言っている入社してからギャップで苦しみ、辞める場合もあるので、ありのままを伝えることも大事ではないか。もう一つ、パンフレット、リーフレットで使用する言葉であるが、司法の専門用語が散りばめられているので、法学部以外の学生も採用するのであれば、もう少し言葉を柔らかくした方が内容が伝わりやすいのではないかと感じた。
- △ 広報したことと実際に勤めてからのギャップですぐに辞めてしまう話について、裁判所で言うと、そこに対する責任を持っているのはやはり裁判官であると感じた。嘘の説明であったと思われぬように、理想の高い仕事を高い意識でやってもらえるために、ブラックにならないことはもちろんのこと、勤務の管理をきっちり行い、働きやすい職場を提供していくことが大事であると改めて思った。
- 本日いただいた貴重な意見を、今後の取組に生かして参りたい。