

## 広島地方裁判所委員会（第49回）議事概要

### 第1 開催日時

令和6年1月26日（金）午後2時30分

### 第2 開催場所

広島地方裁判所大会議室

### 第3 出席者

[委員] 伊藤誠治、嶋治美帆子、高本孝、田村耕一、戸町奈緒子、茗荷浩志、  
村越一浩（委員長）、吉岡茂之、吉益伸幸（敬称略 五十音順）

[説明者] 有満人事課長、河村人事課課長補佐

[事務担当者] 倉迫事務局長、桐山事務局次長、横田事務局次長、富永民事首席書記官、古川総務課長、牧浦総務課課長補佐

### 第4 議事（発言者：■委員長、●委員、◆説明者・事務担当者）

#### 1 前回のテーマに関するその後の取組について

事務局から、前々回のテーマ「調停制度」及び前回のテーマ「若い人たちに裁判を身近に感じてもらう取組み」について、その後の取組として別紙1のとおり報告した。

#### 2 議事「裁判所職員の採用広報」

説明者から裁判所職員の採用制度及び採用広報の取組みを紹介した上で、別紙2のとおり、意見交換が行われた。

#### 3 次回期日及びテーマ等について

令和6年7月2日（火）午後2時30分から、「民事訴訟手続におけるデジタル化」について意見交換することとした。

(別紙1)

◆： 「調停制度」についてですが、利用促進に向けた広報として、専門家である弁護士向けに新たに周知チラシを作成し、令和5年10月に広島弁護士会を通じて周知していただきました。

次に、「若い人たちに裁判を身近に感じてもらう取組み」についてですが、高校生向けの出前授業をより効果的に周知するため、高校において翌年度のカリキュラムを作成する時期である10月に、教育委員会などを通じて広島県内の公立高校や私立高校に対して周知を行いました。その際、教員向けの周知チラシを新たに作成し、裁判所の出前授業でどのようなことができるのか、イメージしやすくなるよう工夫を行いました。

また、8月に高校生向けのカリキュラム説明会を裁判所に来て参加する形とオンラインで参加する形を併用して実施しました。コロナ禍の終息を受けてか、令和5年の1年間における裁判所説明会等の参加者が前年比約1.5倍に増加しています。オンラインなど新しい方法を用いて、従前の方法の踏襲ではなく、より効果的な広報を行えるよう引き続き取り組んで参りたいと思います。

以 上

(別紙2)

●： 県や市であればその単位ごと、国家一種だと全国、国家二種だと中国地方、というようにエリアが限定されていますが、裁判所の場合はエリアについてどのように設定されているのですか。

◆： 一般職の試験については、広島高等裁判所管内で申込みの単位があり、試験地を例えば広島市、岡山市などと選べるようになっています。広島高裁管内での試験として申し込みますと、広島、岡山、山口、鳥取、島根で採用される可能性があります。

●： 採用後、どこが初任地になるかということは、本人にはいつ分かるのでしょうか。4月直前にならないと分からないのでしょうか。

◆： 合格発表が8月くらいになりますが、その際中国5県で採用試験合格者の名簿が作成されます。その後は、順次、具体的に勤務する県をお伝えして、採用に応じていただけるのか、お声掛けしていく形になります。

●： 採用になった後の転勤についてはどのようなになっていますか。

◆： 基本的には採用された県の中で転勤があります。ただ、管理職になりますと県を越えた異動が生じる場合もあります。管理職は、書記官や事務官の中から希望する人が選考を受け、選考に合格した人がなります。したがって、基本的には自分で選考を受けないと管理職にはなりません。

●： 転勤の頻度とか、転勤について希望が出せるのか、そのあたりはどうですか。

◆： 転勤の頻度については、概ね二、三年に一度になります。転勤の希望については、年に2回ほど聞く機会を設けており、考慮はしますが、必ずかなえられるわけではありません。

●： 転勤の頻度等について、他の国家公務員と比べると違いがあるのですか。

◆： 他省庁のことはあまり把握できていないんですけども、転勤の頻度についてはあまり変わらないと思われます。転勤の距離については、エリアの設定が省庁によって変わってくると思われるので、分かりません。

●： 就活サイトなんかを見ると、安定とやりがいと収入がポイントになるとあります。裁判所職員は、安定してますし、やりがいもありますし、給料は人それぞれの感覚なので何とも言えないんですけど、基本的には、望まれるポイントは当てはまっているのではないかと感じました。

裁判所が公開している「裁判所書記官の1日」という動画を拝見しましたが、仕事内容は分かりましたし、途中でインタビューもあって、やりがいのことも書いてあります。採用パンフレットについても、すごくよくできており、いろいろなやりがいだったり、仕事内容について書かれています。広報活動としては、すごい完成度が高いと感じましたが、受験者からするともうちょっと踏み込んだ内容が知りたいのではないかと感じました。本当はもっと忙しいんじゃないかなとか、そういうところを感じられる方は多いんじゃないかなと。今の学生たちは割とシビアに見ていますので、休めると一口で言ってもどれくらい休めるのか、一般的な公務員より休暇取得日数は多いのか、そういう数字って実はすごい大事ではないかと感じました。

それから、エリア採用といいますか、もう最初から地域限定という制度をもっと

積極的に取り入れられるというのも手かなと感じました。

◆： 個人的な感想ではありますが、私自身はすごく働きやすい職場だと感じています。実際、民間企業の年次休暇の取得日数が大体10日台、国家公務員一般で15日ちょっとに対して、裁判所は16日台という数字もあります。休暇が取得しやすい職場だと思いますし、職場の環境やサポート体制が充実していることの現れだと思いますので、その点をアピールしていく必要があるのかな、とお話をうかがっていて思いました。

●： 昨年、我々は説明会の様子を撮影したものをYouTubeで配信したところ、実際に来ていただいた人以上の多くの人に見ていただきました。また、説明者に来てもらうだけではなく、Zoomなどを利用して現場にもつないで、現場の人とも話をしてもらうということをやってみたところ、手応えがありました。裁判所も説明会の様子を撮影し、YouTubeなどで配信することを検討してはいかがでしょうか。

◆： 裁判所では、現場で説明会をして、同時に、オンラインでも参加できるようにしたり、オンラインのみで説明会を行うことはやっていますが、説明会の様子を配信することは行っていません。配信をすれば、日にちの制約なく、いつでも見たいときに見られると思われれます。配信に当たり参加されている方の了承を得る必要があるかと思いますが、その点はどのように手当てされているのでしょうか。

●： もちろん許可をもらって、許可をもらえない人は出さないということにはしております。

●： 採用公募においては、いかに母集団、応募の方を集めるかが、まず重要だ

と思います。対策としてこれまで回ってない大学も訪問していこうというお話でしたが、具体的に学校のどこに対して、誰が訪問するかによってもまた違ってくると思います。

我々民間企業の場合であれば、やはり卒業生の力というのは強くて、母校とのつながりとか、特に口コミの意識が強いと思うので、職員の方が母校にアプローチをする取組みも1つあるかと思います。また、採用担当者が各大学を回らせていただきながら、学校が何を求めているのかを確認し、こちらのフォーマットを提供するというよりも、学校側の求めていることにいかに応えるかというフィット感を高めていくと、より効果的に母集団形成ができるのかなと考えています。

■： 差し支えない範囲で、こういうニーズがあって、こういうような対応をしましたという具体例を御紹介いただけますでしょうか。

●： 大学生の就職のトレーニングに企業として行くというケースが一番多くて、面接のトレーニング相手であったりとか、模擬面接の相手をするみたいなケースも多いです。

あと珍しいのは、大学1年生の保護者向けに、「社会で働くとは」みたいなところを企業の視点で話をしてほしいとか、ゼミの中で、いろいろな職種について説明する1つの切り口として、いろいろな業界の方に来ていただきたいといったものがあり、かなり学校によってもニーズは異なるのかなと感じています。

■： 裁判所においては、出前授業を高校、あるいは中学から頼まれて実施することがあります。このような取組みが1つのニーズとして求められることがあるということでしょうか。

●： そうですね。大学のゼミとか小さい単位のところ、実際足を運んでいた

だくとぐっと距離も近づくとおもしろいのではないかなと思います。

●： 大学によって異なると思いますが、国立大学だと公平性といった観点から、授業で特定の企業や業界を取り上げるということは難しいかと思います。

一般的には法曹三者と言われていますが、私自身は、書記官とかスタッフがいないと司法が役割を果たせないと考えており、法曹四者ではないかと考えています。大学1年生向けに法学入門とか法学ガイドといった初学者向けの授業があるかと思っていますので、その中で裁判所の役割を説明する際に裁判所職員の存在や役割を説明し、その存在を知ってもらうことはできるのではないかと思います。

私自身は法学部出身で周りに公務員試験の受験者がいっぱいいましたが、公務員試験というカテゴリの中で裁判所というのは別枠で考えているところがあったと思います。裁判所職員という仕事は非常に魅力があると思っていますので、大学でアピールするためには、教授とかどなたかと接点を作った上で取り組んだ方が心強いだろうなと感じました。

◆： これまでは、大学の生協の説明会などで大学にお伺いしたり、ほかの行政庁と同じ場で、国家公務員セミナーの機会に大学にお伺いしたりしていました。今おっしゃったように、授業の中で取り上げていただいて、裁判所職員の存在を知ってもらうという取組みは、具体的に御担当の方と相談をしたことはありませんでした。

●： 司法の世界で言えば、裁判官、検察官、弁護士という3つの仕事がメインになるというのが学生の率直なイメージだと思います。我々民間企業においても、企画的なところを志望する学生が非常に多い一方、総務系、経理系といった裏方となる仕事を志望する学生は少ないです。そこで、裏方となる仕事を身近に感じて

らうために我々が工夫しているのは、裏方となる仕事を担当する1つ上、2つ上、3つ上ぐらいの先輩と話す機会を設けることです。裁判所事務官、書記官という仕事を知ってもらうために、1つ上、2つ上、3つ上ぐらいの職員の方と話す機会を設けて学生さんに向けてアプローチしていけば、学生さんもイメージしやすくなってくるのかなと思います。

民間企業では、職場に受け入れて実際どんな仕事をしているかを見ていただくインターンシップをしています。裁判所は守秘義務等々があり、実際に職場で受け入れるというのは難しいかもしれませんが、可能な範囲で、ワークショップでもいいですから、ぜひ実体験を味わえるような場を設けると違ってくるのかなと感じました。

それから、最近の学生は勤務先の地域にこだわっていると感ずます。そういう意味で、1つの勤務体系に決めてしまうのではなくて、個人のライフスタイルに合わせたような勤務体系を工夫していくというのも、これも時代の要請なのかなと思っておりますので、そういったところを工夫、検討していかれるのも有効ではないかと思ひます。広島地裁だけで決めていけるものではないかと思ひますが、既存の考え方に捉われず、何か工夫できないかなというスタンスで考えていただけたらいいかと思ひます。

■： 先輩の職員の活用というお話がありましたが、裁判所における取組みの実情はいかがでしょうか。

◆： 大学で実施する業務説明会では、説明者の中にOBの方を入れて話をしてもらうといった工夫はしていますが、ゼミのつながりをいかしてといったところまでは行っていません。

また、少し上の先輩職員から、実際今どんな仕事をしているとか、どういうやりがいがあるを感じているかという説明をする点については、意識して取り組んでい



まして、少し上の先輩職員を、リアルでもオンラインでも、比較的小規模のグループの中に入れて、30分から1時間ぐらい時間を取って話をするという取組みを行っています。現在の取組みが充分かどうかは分かりませんが、引き続き意識してやらなければいけないと感じました。

●： 裁判所職員の採用において法学部に限られないということであれば、法学部がある大学に限らず、色々な大学にアプローチするのは有効ではないかと思えます。職員のみなさんの負担もあるかと思いますが、そのあたりの取組みは実際どのような状況でしょうか。

◆： 法学部が設置されている大学にやや重点を置いている傾向にあるというのが実情です。

■： 裁判所においてワークショップの実施を検討していると説明させていただきましたが、現在どのようなものを考えているのか、説明していただくことはできますか。

◆： まだ詳細まで検討できていませんが、例えば民事裁判において、裁判所書記官の仕事として手続的にこういうのが行われましたというのを調書という形で残すというものがあります。これについて、模擬記録みたいなものを作って、調書作成を体験してもらうことができるのではないかと考えています。刑事だと、同じように公判の中で、例えば証人尋問について模擬記録みたいなものを作って調書を作ってもらおうことを考えています。書記官は、言われたことをそのまま書くみたいなイメージを持たれるかと思いますが、実際は法律的な視点でこれは必要な情報だから詳しく書く、正確に書く、法律的な視点であまり必要ではないからある程度簡略して書く、といった判断をしながら調書を作成しているので、そういった専門性を

体験していただけたらと考えています。

●： 裁判所の仕事紹介の動画では、今言われた仕事以外にもいろいろな仕事が紹介されていたかと思いますが、その点を加味して取り組んでいただくといいかと思います。

●： 委員の皆様のお話を伺っていて考えていたのは、これまで採用方法の工夫というのを裁判所もしてきたと思うのですが、どうしても同質な議論を経て工夫してきたというところかと思います。今日いろいろ刺激的な御意見を伺って、もっと斬新な視点だとか、あるいは最近のトレンドを見据えた御指摘もいろいろあったと理解しています。これまでにない柔軟な思考で、内部でアイデア出しをしていただき、初めからできないだろうではなくて、できるかできないかはやってみてから考える、そういった思考の幅が広がるような意見交換になったのではないかと感じました。

また、先程最近の学生は地域にこだわる傾向があるという話がありました。若者世代のニーズというものを裁判所は本当に捉え切れていたのかというところは、もう一度よく立ち止まって考えていただき、若者世代のニーズを押さえていく必要があるなと思いました。

●： 裁判所事務官や書記官という仕事は、非常にやりがいがある職業ではないかという話がありました。職業柄、裁判所職員の方とよく接することがあって、どういう仕事をしているかというところは目の当たりにさせていただいており、裁判を支えているというところがやりがいかな、と感じることはあるのですが、学生さんはどういったところにやりがいを感じられるのか、ということを経験所としてはどのようにとらえられているのでしょうか。

■：　　ちなみに、委員から見て、この仕事のやりがいには何かについて御意見をいただくことができますか。

●：　　私自身は、司法修習生となって実際に書記官の仕事を目にするまでは、事務手続が多いのかな、裁判官と話をすることはあっても事務方なのかな、と思っていました。しかし、司法修習生になって実際に書記官の仕事を目にして、裁判官の方と書記官の方で手続に関してどう進めるかとかなり議論されていたりして、結構実務的な話をされているし、今後の手続的な進め方とか、裁判官の方と協働しながら進めていращやるんだなという印象が非常に強くありました。裁判にも深く関わっていращやるというところが、非常にやりがいがあるというか、実際に裁判を動かしている、担っているという感覚を持っていただけるんじゃないかなと感じています。

●：　　実際に表に出て裁判を仕切っている人間から見ると、書記官がいないと裁判はできないんです。それぞれに持っている権限が違いまして、幾ら裁判官が法律に精通しているからといって、法律上書記官にしか権限がないものを裁判官がやることはできません。その意味で、書記官がいないと裁判は完結しない。また、裁判を補助する事務官もいますが、事務官がいないと、恐らく手は回らない。その意味で、彼らはそれぞれに職務があって、チームワークによって裁判が成り立っていると感じています。

ワークショップとかで、実際に何をやっているのかをもう少しわかる形で学生さんに示した方がいいのではないかというお話がありました。そういった観点で言うと、裁判官、書記官、事務官というものを1つのチームでどういう仕事をしていて、彼らがその中でどういう動きをしているのか、それを例えば模擬裁判を通じてお示しすることは、大いにあるなというふうにも実感しました。

■： 実際のやりがいについてのアピールという部分について、裁判所における取組みはいかがですか。

◆： 先ほど委員がおっしゃったようなところにやりがいがあるという話は、我々とか、あるいは人事担当者と一緒に説明会に行っている現場の職員なども話をしております。

●： 広報活動としては、すごい完成度が高いなという印象を持ちました。採用広報キャラクター「さいたん」とか今持たれているコンテンツは本当にすごいと思います。お金も時間もかけられて分かりやすいものを作られています、これらをもうちよっと生かす方法を考えていただくといいかと思います。

例えば、「さいたん」というキャラクターを、どういうターゲットに向けて、どう活用していくのが大事かと思います。例えばスタンプを作って、それでコミュニケーションできるようなツールにするといった方法を考えられたらどうかと思いました。

●： 私も以前人事を担当したことがあり、学生の声聞いて意外に感じたのは、地域貢献とか社会貢献とかということ働き始めた後の自分のビジョンとして持っていることです。ビジネス、ライフの面ではなく、自分の達成感といったものを優先するという印象があります。社会に貢献したい、自分の成長をそれを通じて達成したいということ、我々以上に考えているという実感がありますので、このような点をしっかりと伝えるべきだろうと思います。

先ほどお話があったように、法曹四者、つまり公正な裁判を回していく、動かしていく上で、事務官や書記官というのは欠かせない存在であると、実際に動かしている存在であるといったところや、これは社会正義のための大切な仕事なんだよといったことを、いろいろな段階で理解してもらおう。採用パンフレットにある

「One Team For Justice」という真っすぐなメッセージ、非常に印象深いと思いました。これをもっと前に出して採用活動をされてもいいんじゃないのかなと思います。

その上で、例えば、筆記と面接のウエートをどのように見るかとか、実際の正式な面接以外の受験者との面談、対話の機会をどう持つかといった、テクニカルな部分について工夫していくことになるのかなと思います。

あと、採用における問題は、採用活動のプロセスの中で、内々定を出す、内定式、採用を4月に迎える、4月を迎えた後の定着するまでの何年間、この間どこまで定着してくれるかということになります。この点は、裁判所に限らず、どこの採用担当者も同じ問題を感じているということは、お伝えしたいと思います。

■： 細かい話になりますが、コロナ禍の中でオンラインが活用され、オンラインでの面談をやったりされたと思います。採用という場面における対面、それから非対面のオンラインの使い分けとか役割の違いといった点で何か御意見をいただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

●： 三、四年前は、全てオンラインでやったこともありました。ただ、またリアルでのやり取りが復活してから、やっぱり直に話を聞いて、空気感、その人が醸すものを直に受け取るといった作業が必要だろうなというのは痛感しました。オンラインは、母数を増やすための手法としては有効かと思いますが、それはあくまでも初期的段階での採用活動であって、最終段階においては、やはりリアルでのやり取りが必要だと感じました。

●： 私も同じ意見です。コロナ禍で入社をしてきた学生から社会人になったメンバーは、大学もオンライン、就職活動もオンラインで過ごしています。新入社員たちが、リアルでのやり取り、例えば、世代間のコミュニケーションのギャップに

悩んだり、対人でしか学べなかった肌感覚みたいなものに非常に飢えていたというのを強く感じています。

以 上