

## 神戸地方裁判所委員会（第39回）議事概要

### 1 日時

令和2年7月10日（金）午後3時から午後5時まで

### 2 場所

神戸地方裁判所第1会議室

### 3 出席者

（委員）（五十音順，敬称略）

飯島健太郎，木田聖子，田中倫暁，中井修，永谷和雄，中林志郎，中山一郎，西多弘行，西村泰輔，野村明弘，宮崎英一，森本郁代

（事務局）

阿多麻子（民事上席裁判官），藤井徹（事務局長），荒谷智一（民事首席書記官），北田克也（刑事首席書記官），山田盛司（第6民事部主任書記官），二瓶理香（総務課長），松本茂太（総務課課長補佐），田儀浩也（総務課庶務第一係長）

（プレゼンター）

藤谷浩太郎（人事課長），樋野伸一（人事課課長補佐）

### 4 議事

#### (1) 委員の交代

退任委員として，令和2年6月1日付け退任の広瀬和勇委員，6月25日付け退任の黒田徹委員，再任委員として，令和2年6月1日付け再任の森本郁代委員，新任委員として，令和2年6月26日付け就任の西村泰輔委員，同日付け就任の古結忠司委員の紹介があった。

#### (2) 前回のテーマ（労働審判手続について）に関する報告

第6民事部主任書記官から，前回委員会において委員から出された意見を参考に，利用希望者に労働審判制度を分かりやすく説明するための取組や関係諸

機関との連携に関する取組についての報告があった。

(3) 裁判所職員の採用広報についての説明

人事課課長補佐から、裁判所職員の採用広報について、プレゼンテーションソフトを使って説明を行った。

(4) 裁判所職員の採用広報についての意見交換

(◎は委員長，○は委員の発言，●は裁判所からの説明)

ア 裁判所の採用広報の取組に対する感想，改善点について

○ 採用された後の裁判所職員の異動について教えていただきたい。また、(総合職の)採用試験について、第3次まで計3回の試験が行われる趣旨を教えていただきたい。

● 前者について、一般論としてではあるが、総合職で採用された職員は、採用された高裁管内の裁判所と最高裁との間で異動を繰り返す職員も多い。一方で、一般職で採用された職員については、基本的には採用された裁判所の所在する都道府県内を異動範囲として異動することになるが、上位のポストに昇任するにつれて、当該高裁管内での県単位を異にした異動が行われることもある。

後者について、総合職の採用試験において3次試験まで行っているのは、施策や制度設計等大きな枠組みを企画立案する職務を担い、最終的に幹部登用を担う素養がある人物か見極めていくためである。

○ 裁判所職員の採用試験の申込者のうち、法学部出身者以外の占める割合を教えていただきたい。

● 申込者のうち、法学部出身者以外の占める割合については、手元に資料はないためお答えできないが、合格者のうち、法学部出身者以外の占める割合については2019年度の実績では全国で約5割である。

○ 裁判所職員の採用試験の合格率は一般の公務員試験と比べてどうか。また、配布された資料には裁判所のアピールポイントとして、「意欲と能力に応じた平等な昇任」とあるが、具体的にはどういうことか。

- 前者について、2019年度に実施した一般職（大卒程度区分）採用試験の合格率は、全国では7.1倍、大阪高裁管内に絞ると9.5倍となっており、人事院が主催する国家公務員の採用試験よりも倍率は高めになっている。

後者について、裁判所においては、毎年、公平・適正な人事評価を行い、本人の希望、能力、経歴も勘案し、意欲や能力に応じて誰にでも平等に昇任の機会が付与されている。

- 総合職の採用試験の合格率を教えてください。
- 2019年度の実績によると、総合職（院卒者区分）では、全国で10.4倍、大阪高裁管内で16倍となっている。総合職（大卒程度区分）では、全国で53.7倍、大阪高裁管内で62倍となっている。
- 全国で総合職を年間何人採用しているのか教えてください。
- 採用者数について手元に資料がない。最終合格者は、2019年度については全国で院卒者区分は10人、大卒程度区分は7人となっている。
- 採用者数からすると、一般職（大卒程度区分）の採用広報が中心になると思うが、一般職（大卒程度区分）で採用された裁判所事務官が、どの程度の割合で裁判所書記官になるのか教えてください。
- 採用された裁判所事務官が、裁判所書記官になる割合について資料はないが、裁判所事務官と裁判所書記官の定員は、令和元年度において事務官が9370人、書記官が9868人となっており、定員の面からいうと裁判所書記官の方が多ということになっている。裁判所事務官として採用された後どの程度が裁判所書記官になるかということ定員から推測すると、概ね半分ぐらいが裁判所書記官になると思われる。
- 試験地と採用場所の関係について教えてください。
- 最終合格から採用までの手続について簡単に御説明させていただく。採用試験の最終合格者は、総合職や一般職等の試験の種類ごとに各高等裁判所の管轄区域ごとに最高裁判所が作成する採用候補者名簿に得点順に記載

される。この名簿の有効期限は基本的に1年間とされている。採用試験の最終合格者は、希望する勤務地を管轄する高等裁判所管内の裁判所を対象に、勤務希望地、成績等を勘案して管内の欠員がある裁判所に推薦される。推薦を受けた各裁判所は、最終合格者に採用の諾否についての意向照会を行った後、必要に応じて面接を行った上で、最終的な採用の適否の判断をしている。もっとも、希望する勤務地や各裁判所の欠員状況によっては、名簿の有効期限内に推薦、採用されない場合があり、また、欠員の状況等によっては、最終合格者の意向を確認の上で、希望する勤務地を管轄する高等裁判所の管轄区域内の裁判所以外の裁判所に推薦される場合もある。

○ 配布された資料で示されている平成27年より前で、最も申込者数が多かったときは何人か教えていただきたい。平成28年に申込者数が65パーセント減少した原因を分析されているか。

● 前者については、平成27年より前の資料は手元に資料がないため、申込者数が一番多かったときの人数は把握ができていない。

後者については、一部の公務員試験の日程との競合、民間の就職状況、法学部、法科大学院の学生数の減少（給源の変化）、学生の地元志向等の要因が複合的に重なって減少したものと考えている。

◎ 人事院主催の国家公務員試験と比べ、裁判所職員採用試験の認知度が低い。そこで、認知度を上げていくためにどうしたらいいのかという点を考えていかなければならないし、裁判所の魅力が発信できているのかというところを考えていかなければならない。御覧いただいた裁判所の採用広報の取組について、認知度を高める内容になっているのか、魅力が伝わるような内容になっているのか、特にパンフレットをお渡ししているところもあるので、その点について御意見をいただければと思うがいかがか。

○ 私の勤める大学においては、公務員を目指す学生の多くは裁判所の職員も選択肢に入っているように思う。公務員を目指す学生に裁判所を目指してほしいとアプローチするのか、民間企業を希望する学生にアプローチす

るのかによって、その方法が異なると思う。民間企業を希望する学生にアプローチするのであれば、全学的な広報を司っている大学のキャリアセンターと繋がる必要がある。公務員を目指す学生にアプローチするのであれば、法学部や法科大学院にアプローチして、既に実施しているとのことであるが、現役の職員の方と直接話す機会を持つということが最終的な意思決定に非常に大きな影響があると思う。

- ◎ 差し支えなければ、裁判所職員と他の公務員が競合した場合に、他の公務員を選択する理由について何か思い当たることがあれば教えていただきたい。
- 学生に携わる私の経験からすると、男子学生は、裁判所を選ばない傾向にあるように思う。女子学生は、裁判所のアピールポイントであるワークライフバランスに非常に魅力を感じていて、第一志望にしている学生が多いように思う。男子学生は、幅広く色々なことを経験してみたいという気持ちがあるようで、市役所職員と裁判所職員とで競合すれば同じくらいの割合で選択されるし、県庁や一般職の国家公務員と裁判所職員とで競合すれば前者を選択する学生が多いように思う。裁判所で働くことが、専門的でありつつも幅広く色々な経験ができるということが分かれば、学生の選択も変わってくるのではないか。
- ◎ 裁判所が採用広報に当たってアピールしているワークライフバランスは学生に訴求しない部分があるということか。
- 女子学生にはとても訴求すると思う。男子学生についてもこれから時代と共に変わってくるのではないか。
- 教員採用試験の倍率については、去年や今年の高등학교の教員の採用試験は概ね9倍から10倍程度であった。かつて15倍、20倍あった頃と比較しても合格者の能力や適性は変わっていないと思っており、あまり心配はしていない。

裁判所からの採用広報の説明において、インターンシップを行っている

ということであるが、日程が短いことに驚いた。仕事の現場を見てもらうことが、仕事の中身や魅力を伝える一つの方法であると思う。

民間志望者との競合や他の公務員志望者との競合というところでは、試験日程のスケジュール研究も大事だと思う。

パンフレットを見た感想としては、人間しか映っていないためどこで何をするのかということがイメージし辛かった。神戸地方裁判所の建物が映っているだけでもイメージが違うのではないか。若い人が何に魅力を感じるか、視線を移してみるのも良いと思う。

◎ 採用広報の対象を、現在とは異なる層とすることについてはいかがか。  
例えば、中高校生や、その親に対して働き掛けることなどについてはいかがか。

○ 民間志望者と公務員志望者の違いを突き詰めると、個人の利益を追求する者が前者で、社会性を志向する者が後者だと思う。そうすると、民間志望者にまでターゲットを広げるのは違和感がある。

裁判所のパンフレットについて、裁判所の仕事の中身やそれによってもたらされる利益をもう少し強調するものがあったら良い。

裁判所職員採用試験の難易度がこれだけ高いということを全く知らなかったため、世間全体に向けた裁判所事務官の地位向上を図る必要があると思った。

○ 弊社においても学生のインターンシップを受け付けており、1箇月間行っている。学生を仕事の現場に連れて行ったり、最後にプレゼンテーションさせたりしているが、これが大学においても単位になる仕組みになっている。裁判所においてもインターンシップを活用されるのは良いと思う。

○ 民間で働いた経験のある人をターゲットにして、中途採用を拡大していくという方向もあると思う。民間で働いた経験があった方が裁判所のことを理解しているという面もあるのではないか。

○ 民間志望者と公務員志望者は、ほとんど重なりがないと思う。インター

ンシップは、仕事のやりがいを感じるには最低でも一、二週間はないと魅力は伝わらないのではないかと。

採用広報の対象について、就職する場合、親の意見に影響されることは大きいと思われるため中学や高校まで採用広報の対象を広げる必要があるのではないかと。

- 採用広報の対象に関する情報として、兵庫県では、夏休みに高校生を対象とした県庁インターンシップという取組を行っている。これは、高校を卒業してからすぐに県庁に来てもらおうというのではなく、将来大学を出てから来てもらおうとする目的で、早期に採用広報を行っている取組の一つである。

イ 各委員の組織等における採用及び採用広報の実情について

- 民間企業の事例のため裁判所には馴染まないと思うが、中途採用が増えており、人材を供給するエージェントが有効なツールになっている。人材を供給しているのは大学だけではなくなっているということを視野に入れて検討するのも良い。
- 現在、私の会社では採用面接を行っているが、これは業界内ではとても遅い方である。スケジュール研究を重ねた結果、この時期に行うことが適切という判断になった。応募者や採用者の多くが兵庫県内の大学生であるため、県内の大学に対して説明会を行っている。テレビ業界は、裁判所と同様にどのような仕事をするのか学生から見えにくい業界であるため、「4分間でわかるテレビの作り方」という動画を作成し、学生に仕事の内容を理解してもらうようにしている。
- 学生に対して説明するときは、5分以内の動画を作成して説明することが大切だと思う。今の学生はテレビを全然見ておらず、YouTube等に掲載されている動画を見ている。動画を見ることで職場の雰囲気や仕事の内容がわかるものがあれば良いと思う。
- ◎ 裁判所職員が大学にパンフレットの配布依頼をするときに留意する点は

あるか。

- パンフレットが事務室の前に置いてあったとしても、学生はパンフレットをあまり取らない。演習を担当している先生から直接学生に交付してもらえよう大学に依頼すると、必ず学生の手には渡ることになるので良いと思う。民間企業であれば難しいと思うが、兵庫県庁や裁判所等の官公庁であれば、このような方法によることができる。他には、大学のキャリアセンターのイベントのときにパンフレットを配ってもらうよう大学側に依頼すると、学生の手には渡って良いと思う。
- 新聞社では中途採用に力を入れているが、一方で、若い頃から新聞を知ってもらうことが大切であると考えており、中学生や高校生向けの新聞を作成したり、出前の授業を行ったりしている。一般の方にとっては、裁判所といえば裁判官のイメージが強いので、中高校生に対し、裁判所職員の仕事の内容が分かるような出前の授業を行うのも良いと思う。
- ある大学生に神戸市の職員の仕事のイメージを聞いたところ、「毎日、判子を押している人」と答えたということがあった。若い頃から仕事を知ってもらう仕組みがないと、このような現状は変わらないのではないかと思う。
- ◎ 本日は、たくさんの貴重な御意見・御感想を頂戴した。委員の皆様からの御意見を参考に、裁判所の運営に繋げていきたい。

(5) 次回のテーマ

裁判所の新型コロナウイルス感染拡大防止への取組

5 次回期日

令和3年2月12日（金）