

第44回京都地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和3年12月22日（水）午後1時30分から午後4時まで

2 場所

京都地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員）

荒木美弥子、今井一雄、榎垣真弓、小澤壯夫、川上治美、北村さゆり、

山舗恵子、吉政知広、鈴木治一、堤 康、北川 清、長谷部幸弥

（事務担当者等）

塩田雷太、中野正善、藤本昌彦、下村義之、金益弘興、川島秀樹

4 議題

京都地方裁判所における採用広報について

5 議事

(1) 開会

(2) 委員異動報告

(3) 京都地方裁判所における採用広報の説明

(4) 意見交換

(5) 次回のテーマ

民事訴訟手続の I T 化と審理運営の改善について（仮称）

(6) 次回開催日

令和 4 年 7 月 2 6 日（火）

【議事録概要】

《発言者：●＝委員長、○＝委員、□＝事務担当者等》

- 業務説明会はどのタイミングで行われ、WEBによるセミナーに参加するにはどのようにしたらよいのか。
- 業務説明会は、大学等に申込みを募るよう裁判所から依頼したり、裁判所のホームページ等で募り、回数は2、3回に分けて実施している。また、大学等も、企業等に対して説明会への参加を求める機会があり、これに参加して実施することも多い。

オンライン方式については、ホームページで公表して募集を行い、裁判所のメールアドレス等に連絡をしていただいた上で、日程を連絡する形で実施している。
- 裁判所の仕事内容がどのようなものかを、法律を勉強している人以外の人が知る機会が少ないのではないかと思う。
- 裁判所のホームページで、業務内容等について動画を載せて案内したり、また、Facebookを利用したり、書記官や事務官といった各職種の体験談等を紹介したツール等によって、少しでも裁判所のことを知ってもらうための広報活動を行っている。他にも、各裁判所がそれぞれホームページを持ち、そこに採用広報に関する情報を載せたりもしている。

- 組織を知ってもらうためのアピールポイントとして、どのようなものが考えられるか御意見等を伺いたい。
- 最近では、給与面に加え、企業の環境問題やSDGsへの取組等、社会貢献的なところにも興味を示す傾向にあると感じており、また、転勤を望まないことを受け、異動に対しても柔軟性をもって対応し始めている点があると思う。
- 社会貢献の視点では、非常に高い意識を持って、職員採用試験を受験しているのではないかと思うが、他の公務員が競争相手になってくると思われるので、そこをどのように差別化し、裁判所で働くということについて、他と比べて違う魅力を更に強くアピールすることが、認知度の向上につながるのではないかと感じた。
- 採用全般を見ると、最近では福利厚生の部分や、女性が長く働くことができる職場であることについて興味深く聴かれる機会が増えていると思う。
- 以前、動画を作って就職説明会を行ったことがあり、参加者には女性が多かった。動画には産休を経験した女性であるとか、それで元気に働いている人、今も働いている人に出してもらい、会社のシステムを含めた実例を必ず入れるようにすると、そのあたりは大きなアピールポイントになったと感じている。
- 社会貢献に対する意識の高さ、女性の働きやすさの点を含めたワークラ

イフバランスの充実といった点が、今後のアピールにおける大きなポイントになっていると思うが、次に採用広報の手法の点について御意見等を伺いたい。

- ほとんどの使える手法をもって広報活動を行っていると思うが、裁判所という職場で何に貢献できるのかとか、仕事内容が社会とどうつながっているのか、何かそういう部分を、子供達を含めてアピールできる方法がないかと思う。企業でもインターンシップで受け入れたり、中学生、高校生が職場体験を行ったりするが、裁判所に興味のある学生に対し、職場体験を行う場を設ける企画はあるのか。
- 裁判所では、夏休みに子供を受け入れて一緒に模擬裁判を行う企画や、業務説明会では就職の可能性がある人を対象に説明を行ったり、小学生や中学生に対しては、法廷見学会や模擬裁判を行っている。
- コロナ禍もあり、企業は様々なジャンルのネットワークを扱って広報活動を行い、就職を希望する人達もあらゆる手段で情報収集していることから、民間企業に負けないくらいのスピードで情報発信を行っていく必要があると思う。
- コロナ禍以前は、企業説明会として大学等に出向いたり、インターンシップとして業務体験を行っていた。その中で、若手社員と話す機会を設けると、より共感をもって会社への理解が深まって、非常に効果的であり、

インターンシップによって入社に結びついたことも多かった。コロナ禍以降は、WEBであったり、Y o u T u b e で会社説明会を行っており、好きなときに何回でも見るができる機会を作るという点ではよかったと思う。

○ コロナ禍においては、インターンシップも含めて体験型のものはなかなかできないことから、インターネットを利用する点は今後も変わらないように思う。最初は、全く手探りの状態であったが、徐々にノウハウが積み上がってきているように感じる。

● 裁判所のアピールポイントについて御意見等を伺いたい。

○ 女性の就職率の高さについてはアピールポイントになると思う。女性の立場としては、特によいことだと思った。そして、地方裁判所委員会委員になって裁判所に来るようになったが、最初は高い敷居があり、そのことは就職においても一緒であると感じたため、若いときから裁判所の垣根を取り除くこと、中学生、高校生くらいから近くの裁判所を見学してもらうような体験が、将来の採用につながっていくのではないかと思う。

● 採用広報と言っても、若いときからハードルを下げ、親しみを持てるような企画や環境を作っていないといけないという先程からの御意見は非常に参考になる。女性にとっても、男性にとっても裁判所は働きやすい職場であるという点は、これまでもアピールしているところであるが、引き

続きアピールしていきたいと思う。

- 動画の中に、書記官がかっこいいと思ったというところがあり、そのかっこいいと思える部分を知ってもらうための取組をすればよいのではないか。例えば、テレビドラマ等では、刑事、検察官、裁判官は登場するものの、法廷に職服を着て座っている書記官についてはあまり知られておらず、裁判の中で役割を果たしていることも含めて初めて知ったことから、そういったところを少しでも見える化し、魅力のある職場として伝えることで、受験者も増えるのではないかと思った。
- 受験者数について、他の国家公務員試験と比べて、それほど減りが大きくないのであれば、現状でもよいということでもあり、より減っているのであれば、何か問題があるのではないかと思う。国家公務員試験とか司法試験であれば、大学別の人数が公表されており、裁判所もそういった分析を行っているとは思う。
- 他の国家公務員、地方公務員のデータについては、人事院、京都府、京都市が公表している採用試験の実施状況データ等进行分析しており、全体的には下降傾向にあるものの、根本にあるのは、裁判所のアピールがうまく浸透していないのではないかというところを考慮しており、引き続き他の国家公務員、地方公務員の採用状況等も見極めながら、裁判所として独自のアピールをし続けていけるような対策を練っていきたい。

- 風通しの良い職場であること、様々な両立支援制度が備わっていること自体は、どの企業等でも言われていることであり、実際どう利用されているのかといった事例を知りたいと思うので、より掘り下げてアピールすると裁判所の魅力が出るのではないかと思います。
- 法学部出身で公務員を志望している方の中では、地方公務員、国家公務員、裁判所職員というのが選択肢に出てくると思い、受験する層はほぼ同じ中で、裁判所の仕事場としての生の状況や、他のところとの棲み分けをアピールすることが大きなポイントになると思う。
- 動画を拝見し、内容は非常に分かりやすく、特に3人の対談で、大先輩のベテラン書記官と、主人公の若手書記官がいて、更に若い興味津々の事務官と対談する作りが面白いと思った。また、女性が多いということは強みであり、育児や様々な家事をしながら、ワークライフバランスを実現することを積極的にアピールできることも強みであると感じる。手法の観点では、以前にグループミーティングを行い、例えば、一年前又は二年前には採用される側であった方が参加して、入る前と入った後の感想等を、本音も交えて語るような取組も行っていった。今はWEBによる手法も採れるが、やはり対面で、本音で話ができる機会がある方がよいと思う。
- 裁判所をはじめ、恐らく公務員の場合は、辞める割合が非常に少ないと思う。一般企業では3割程度残ったらよいというようなこともあり、そういう

点で良い職場ということを出していくことも御検討いただけたらと思う。

- 定着率というのは、働きやすさの一つの現れかもしれない。
- 貴重な御意見をいただいたので、今後の採用広報、裁判所運営に生かしていきたい。