

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

平成30年9月18日（火）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）川井徳子，谷口宗男，匠原成和，高見武志，中川直子，毛利嘉晃，山倉明弘，吉村あき子，藤井茂久，太田玲子（兼務），西川篤志，小西義博（兼務）

（家裁委員）木下理恵，鳶川安雄，中幸司，藤本教子，山田智章，飯田誠，太田玲子（兼務），渡邊雅道，小西義博（兼務）

（事務局等）地裁 遠藤民事首席書記官，大國刑事首席書記官，荒谷事務局長，八木事務局次長，小山総務課長，高橋総務課課長補佐，木村文書係長，吉岡文書係員

家裁 長谷首席家裁調査官，濱口首席書記官，林事務局長，関本事務局次長，井上総務課長

4 議事（□：委員長，○：委員，●：事務局等）

(1) 新委員紹介・挨拶

(2) 所長挨拶

(3) 委員長代理指名

地方裁判所委員会において西川篤志委員が委員長代理に指名された。

(4) 前回テーマの事後報告

(5) 意見交換

テーマ「裁判所職員の採用広報」

（裁判所から「裁判所職員の採用広報」についての基本説明をした上で，意見交換を行った。）

- 去年及び今年の採用の状況から話をさせていただく。普通の民間企業については，経団連の関係で，6月1日から選考開始，10月1日に内定とおおむねこれに従っている。広報活動という意味では，どこの会社でも同じようにいろいろな大学等へ案内を出したり，いろいろなところが主催している合同企業説明会に出たり，就職イベント，ホームページの掲載，インターネットの就職情報サイトへ情報を流す等をしている。インターンシップについても，2月に一日だけ実施している。

採用の流れについては，3月になって，インターネット上でのエントリーを開始する。その時点ではあまり詳しい情報は聞かない。最近は就職状況が良いので，エントリー数は三百数十くらいに減ってきている。4月頃に会社説明会を3回程実施し，エントリーされた方に案内を送るが，実際に来られるのは大体エントリーされたうちの3分の1くらいになる。エントリーの男女比はほぼ半々である。そのエントリー数の中から総合職で六，七名を採用している。10月1日に内定を出すが，

辞退される方も多いので採用数の1.5倍くらいの内定を出す必要がある。辞退される方は、地方公務員、金融機関や大学職員に行かれる方が多い。

裁判所の受験案内を見ると、裁判所職員の待遇は良いと感じる。初任給は我々の業界よりも2万円ほど高く、賞与は景気によるが少なくとも初任者については良いと感じた。

いろいろエントリー数を増やす努力をしているが、社員の活動状況が広報されたときに反響が大きいと感じる。

裁判所の裁判以外の仕事の紹介をもっと行って、知ってもらうことが最も効果があると思う。

- 辞退者数の関係で競合するところとしては、地元の企業や公務員等ということによいか。
- 我が社を希望される方は、奈良県の地元の方と奈良で仕事をしたい方がいる。
- 広報としては裁判以外の仕事としてどのようなものがあるのかということをもっと広報した方が良いという感想を持たれたということによいか。
- 裁判は知っているけれども、裁判所の仕事がどのようなものか分からない。特に、家庭裁判所の仕事のイメージが湧かないと思う。
- 採用の手順はほとんど変わらない。毎年100人強程度採用しているが、最初のエントリー数は5,000人程度で、正式なエントリーシートを提出するのが最終1,500人程度である。最近は売り手市場になり、会社に入る確率が上がっているのので、学生はエントリーする数を減らしていると聞いている。

内々定を出してから、他の会社に行かれる割合が多い。他社に行く場合は、東京の企業や、在阪だとインフラ系の企業（電力、ガス、鉄道）に抜けるケースが多い。

優秀な学生を獲得する方法としては、最近はインターンシップに力を入れている。企業としても相当な労力をかけ、インターンシップで500人程度募集し、実際に採用の合格者も4割強程度はそのインターンシップに参加した方となっている。このように、インターンシップ等を通じて学生との接触の機会をできる限り早くからとって継続していくことが重要で、実際採用された方とは、面接等も含めて採用までに七、八回接触している。そのような活動をするには人事の職員だけでは足りないのので、会社の様々なセクションから人を集めて行っている。

ホームページや会社の特色では他の会社と比較して突出したものを示すのは難しく、学生自体も強い意識で業態を選択している方はごく一部で、多くは会社訪問等を経て選択していることから、今の採用状況では、手間暇かけて活動していることが功を奏していると言える。

- 体験型というのが最近の効果があるということか。
- 昔は職場に職員以外を入れるということは考えられなかったが、今ではできる限り手を尽くしている。
- 平成30年度の奈良県職員採用一種試験では現在二つの課題がある。今年の行政職の最終競争倍率でAが4.9倍、Bが3.7倍であり、平成25年度ではAが8.6倍、Bが28.1倍となっており、大きく減少している。この行政職Bとい

うのは専門試験はなしで、小論文・面接で試験をする方式である。

受験者数についても、平成25年度は、480人いたのが、今年度は340人程度になっており、3分の2程度に減っている状況である。さらに、県では行政職だけでなく、土木等の専門職の倍率も低い状況である。県の採用は、人事委員会という県とは独立した機関が行っている。

土木や農学に関しては、公務員より民間の方が給与もよく、集まりにくいところであり、さらに、小さな市町村では人が集まりにくいことから、県と市町村とで共通の試験を実施し、志望を複数出せる方式にして、小さな市町村でも職員の確保ができるようにしている。

次に、職場見学会や採用説明会については、県の職員だけでなく警察事務の方も一緒に行っている。これについては、奈良の文化会館や東京、各大学等でも説明会を実施している。その際には大学のOBの職員等も連れて行っている。また、いわゆる公務員の予備校等にも就職説明に行っている。

広報としては「奈良県庁現在最前線ツアー」として最新の事情説明会をしている。具体的には、バスをチャーターして県が建築中の建物等の案内をしている。

また、奈良県庁フロントランナー経験会として、課長級の女性職員等が講演会を実施している。採用広報のパンフレット作りについては、手に取ってもらえるように工夫している。

「ナラプラス」というスマートフォンアプリというものを作っている。単にSNS等では検索しにくいので、奈良の情報を検索しやすいように作成している。

- 裁判所職員全体の受験倍率はものすごく高いように感じるが、奈良の倍率はどの程度か。
- 奈良独自では統計を取っておらず、大阪高裁管内の倍率としては、2,324名が受験して、最終合格者数が136名であり、17倍程度になる。
- やはり10倍を超えると厳しい試験という印象があると思う。大学職員であれば、大学生にとっては学務課等で職員と接し、どういう仕事をしているかよく分かる。裁判所には出かけることが少なく、実態が分からない。また、インターンシップにしても裁判所は個人情報が多いことから実施方法が難しいだろうが、ここ数年インターンシップに出かける学生が増えているので、やはり実際の仕事を体験させるというのはよい戦略かと思う。
- 裁判所の仕事自体が、日常的にあまり接しないものだというところが最初のハードルかもしれない。裁判所におけるインターンシップは、擬似記録を利用して調書作成等の書記官の仕事を体験していただいたり、フィクションの事件を取り上げて調査官の立場で調査事項を考えたりする方法で行っている。
- 総合職の大卒区分について110人という申込者数がいて、最終合格者数がゼロというのはなぜなのか。これでは、なりたいたいと思っても合格する可能性が低いので他の公務員を目指そうとなる気がする。

また、積極的な広報の方法として、高校生に対してこのような仕事があるので、そのためには、大学でこのようなことを学ばなければならないという広報も必要なのではないか。

- 裁判所の倍率については、一次試験において大体7割程度に絞るので、それを考慮いただければと思う。また、総合職試験の合格者数ゼロの関係だが、全国統一の試験を行い、合格者の志望する高裁で採用を行う関係で、各高裁で合格レベルを変えることができないためこのような結果になっている。この点については、志望高裁以外での採用の話があれば受けるかどうかという枠組みを設けることで、受験時の成績と採用のバランスが取れるように改善している。
- 最近の学生を見ていると採用に関してはここ数年良いように感じているが、一方で離職率が多少多いのではないかと感じているので、どれだけやりがいをもって仕事を続けていけるのかが重要かと思う。
- 離職率の話が出たが、裁判所の状況について説明する。
- 統計は取っていないが、裁判所において採用後数年で離職する職員はほとんどいない。
- 女性の場合で結婚や出産を経てもほとんどは辞めることはなく、継続して仕事を続けている。
- 先ほど高校生にもアピールすることがよいのではという話があったが、確かに高校においてもキャリア教育、すなわち高校から進学し、更にその先の職業を見据えてということで、各分野の職業人に学校に来て講演いただく機会を年に数回持っている。その中で公務員という一括りでは、警察・消防の職員が高校生にとっては身近に感じるのではないか。そのような中で裁判所の仕事について、先ほど裁判所からの説明にもあったが、大学の3回生の時点で裁判所の仕事もあるのだとアピールすることは重要である。

裁判所の採用のパンフレットは、非常におしゃれでスマートに作られており、中を開いて初めて採用広報と分かるものになっている。

おそらく奈良県の教職員のパンフレットであれば、表紙に「奈良県の先生になろう」という形で一目見たらこれが何のパンフレットか分かるものになっている。これは、見た目はカッコいいものではないが、そういうものも必要ではないか。「裁判所職員になろう」というおしゃれなポスターが学校に張られておれば、そのような職業もあるのかと気づく機会になると思う。そのような視点がパンフレット等について必要と感じる。
- 先ほど見た採用広報の動画についても分かりにくい。働きやすい職場ですとかやりがいがありますとか、魅力のある職場ですよということだけで、実際言えない部分はあるかと思うが、今一つ分かりにくいという印象を持った。
- 私は、福祉人材の採用に関わっているが、団塊の世代が後期高齢者の年齢を迎える2025年には、県内で5,000人くらいの人材が不足すると言われている。しかし昨今、福祉系の大学を出ても福祉の分野に行かない学生が多い。一方で離職率も高い。大学等で説明会をしても人が集まらない。そのような分野から見ると裁判所の倍率の高さがうらやましく思われる。

私もこれまで奈良県の教員の採用に関わったことがあるが、きれいな言葉を並べるのではなく、インパクトがあってしっかりと奈良県の教員になるために、何が必要かを明確にしていくことが非常に重要であると考えている。

大学生であれば具体的な業務内容を知って自分に合っているかを考えることができることから、採用広報で業務内容を具体的にイメージしてもらうための情報を伝える必要がある。にもかかわらず、裁判所の採用広報の動画は何がしたいのか分からない。裁判所事務官が、どのような仕事をするのか分かりにくい。裁判所事務官の仕事内容を知り、その仕事が自分に合っていると思わせることができれば、他の国家公務員等に合格したとしても、自分は裁判所で働きたいと選択することに繋がるのではないかと考える。

また、採用試験に向けて何をすべきかを教えてくれるリクルーターの存在が一般企業等でも重要であるので、裁判所においてもそのような方がいれば競合したときに裁判所を選んでもらえるのではないかと思う。

- 採用広報の動画において業務内容をもう少し分かりやすく説明する工夫ができないか、また、改善点としてパンフレット等のツールをもう少しインパクトのあるものにできないかという点、受験者との接触等の継続性が重要だという点、アドバイス等ができるリクルーターのような存在が求められるという点の指摘もあったが、ツールの点、インターンシップの点等、他に何かあればお願いしたい。
- 採用広報の動画については、私は小中学生の親に見せたらいい職場で仕事ができるという印象を与えることができるのではないかと思う。小中学生が自分の力でいろいろな体験をして将来の仕事を選ぶことは重要だが、小中学生であれば親のアドバイスを受けることも重要である。もっとも、今は親も裁判所の仕事について知らない状況なので、親にも知ってもらう機会があってもいいと思う。今、中学生の職場体験がいろいろな場所で行われ、1年生から3年生までいろいろな企業を回っている。私としては、多くの子どもが高校に進学する中でこのような職場体験はすぐに仕事に結びつかないし、また中学生ができる仕事を選んで体験させるにすぎないので、中学生の職場体験については疑問視しているが、中には将来のことをしっかり考えている子どももあり、そのような子どもはいろいろな選択肢があることを学んで、そこから高校、大学と進学していくので、裁判所の仕事を中学生に伝えるということも大切なのではないか。
- 採用広報の対象を絞るとするのが重要ではないか。例えば、心理学を学ぶ学生であれば私の思い込みもあるが、進路の一つとして家庭裁判所調査官を意識している学生も多いと思う。ただ、法学部となると司法試験や企業法務を目指す方もおられるが、人間の心理として4年間学んできたことを生かせる仕事ということをアピールされるとそれなりに関心を持ってもらえるのではないか。

また、競合他所と比較して裁判所の職員としてどのようなことをPRできるのかを考える必要がある。やりがいがあるというのはどこでも言うことなので更に具体化する必要がある。

最近の大学生については、インターンシップ等で企業についての情報を多く持っているにもかかわらず、実際に就職してこんなはずじゃなかったと思う人の割合が高く感じる。そのようなことにならないように、このような人は裁判所の職員に向いているという情報や、逆に向いていないという情報を発信することも必要ではないか。そのような情報を与えることで自分に向いているとか向いていないというイ

メージを持ってもらうことも採用広報としては必要と考える。

□ 業務の具体性を伝えることで自分に向いているのかどうかの判断材料を与えることができるというご指摘をいただいた。

○ 先ほど中学生の職場体験の話があったが、これは兵庫県が始めたことである。これは神戸須磨で起きた連続児童殺傷事件で中学生が逮捕され、中学生の教育を考えなおそうとして始まったものである。普段の学校の授業以外のものも見せた方がいいのではないかと、結果としてそれが生徒にはすごく良かった。普段学校の授業に出られない不登校の子でも職場体験には行くということがあり、全国の学校でも取り入れられることになった。誰でもいろんな職業の現場に行くことは楽しいもので、その一環に裁判所も組み込まれればいいかと思う。

次に、インターンシップについては、企業間で非常に激しく行われている。有名企業においてはインターンシップの段階で会社ではなく部が内定を出している。そんなことを有名企業でされれば一般企業のインターンシップはただの職場体験に終わってしまうので、今後経団連の話があると余計に進んでいくことになると思う。

裁判所の話に戻すと、一般企業と裁判所は違うので、やはり利点を生かしていくことが重要ではないかと考える。待遇と離職率の低さというのは大いにアピールすべきことだと思う。また、民間企業や地方公務員と裁判所が違うのは、働く場所が固定されない、つまり、大阪高裁管内で異動があるが、比較的第一希望の場所で働くことができるということも利点であると思う。大阪高裁管内において極端に奈良を志望する人が少ない等の事情がないのであれば、大阪高裁管内全体で志望者を増やすことが目標になると思う。では、いかに志望者を増やすかというときに参考になるのは大阪府警のインパクトのあるポスターである。毎年マスコミに取り上げられるポスターであり、それだけで志望者を集めることができ、イメージが変わる。

本日、動画とかいろいろな活動の紹介があったが、言葉が非常に難しいと思う。この場にいる人々は「司法権を担う」という言葉を聞いても何となくイメージができるが、一般の方には伝わらない。もっと直接的でかみ砕いた説明が必要である。公務員人気はしばらく続くと思うが、今の学生には待遇や福利厚生について分かりやすく伝える必要があるかと思う。

□ 裁判所の売りがどこにあるのか、待遇面で勝負してよいのか、勤務希望地が叶うかについても一概に言えるところではないため検討が必要だが、基本的に職員になったらどんな仕事をするのかという仕事の具体性を伝える必要がある。動画にしてもパンフレットにしても業務の内容とやりがいを伝えているつもりだが、そこについてまだ不十分だというご意見が多くあったように感じる。

○ 大学生から話を聞いた際に、大学生の多くはFacebookもTwitterもほとんど利用しておらず、連絡方法は電子メールに戻ったと聞いた。LINEとInstagramについては利用している者がいると聞いた。そのような流れがあり大学等の宣伝についてFacebookは機能しないということも聞いている。

私は、日本は世界の中でも犯罪率の低い国になっており、日本の司法制度はすごく機能しているのではないかと考えている。裁判所で働くということは、この安全安心な国造りを支えていることではないかと思うので、裁判所で働いている方はそ

のことを誇りに持たれてよいのではないかと考える。

- 裁判所事務官というのは専門性、特質性がすごくあると思う。国家公務員の総合職と裁判所事務官というのは志願者が共通しているところも多いようなので、その二つが志願者にどのように映っているかだと思う。いくらコマースシャルをやってみても、その魅力が特殊な部分であるために、志願者の学生の考えに合うかが重要かと思う。医者の場合、昔は医師国家試験に合格して各医局に入ればよかったが、最近は専門医制度というものができたことで、2年間の研修が終わった後で専門医コースを受講しなければならなくなった。その結果外科コースにみんな来なくなつた。その理由は、外科医の特殊性である。メスを握って目がよく見えて、体力があつて、訴えられても耐えられる度胸のある人が来ることになった。そのような人は非常に稀なので、皮膚科や精神科は、患者が死なない、訴えを起こされないということが増えていく。

一方で、私は倍率というのはあまり気にする必要はないかと思う。多少倍率が減つたとしても熱意を持った方が来ればよいのではないか。

- 倍率が減つたことで、採用される職員の質が下がっていないかということとともに、裁判所としては採用されてからの研鑽の機会も大切に考えていきたい。