

## 第40回さいたま地方裁判所委員会議事概要

### 第1 日時

令和5年6月23日（金）午後2時から午後3時30分

### 第2 場所

さいたま地方裁判所裁判員等候補者室

### 第3 出席委員（五十音順、敬称略）

飯崎準、岩本憲武、小川美季、沖中康人、亀崎美苗、木原貴之、小出邦夫（委員長）、佐々木一夫、牧野丘（委員長代理）、増田文治、松苗弘幸、山本智

### 第4 議題

「採用広報について」

### 第5 議事

#### 1 開会

2 新任委員の紹介（岩本委員、沖中委員、木原委員、小出委員、鈴木委員、牧野委員）

3 委員長の選任、委員長代理の指名

4 説明担当者による説明

(1) 採用広報の動画視聴

(2) 人事課課長補佐から、裁判所の採用広報について説明を行った。

5 意見交換

（発言者：◎委員長、○委員、■説明担当者）

◎ 裁判所には様々な職種の職員がいるが、そのうち、今回は裁判所事務官の採用に関して御意見をうかがいたい。裁判所事務官の受験者数が減少傾向にあり、また、合格しても辞退する人が増加している。一方で、裁判所の職員が大量に退職する時期がいずれやってくるので、採用を確実に実施していかなければならない。そこで、今回「採用広報」というテーマを設定させていただいた。様々な職種が一体となって事務を行っていることやワークライフバランスが実現できることを

紹介しながら、動画やパンフレット等で裁判所をアピールしているが、この広報活動に関して、改善点等率直なご意見をいただきたい。

- 私はロースクールで教えているが、模擬裁判を実施しても、勉強をしている学生でさえ裁判に対するイメージが持ちにくいようであり、裁判所の職員を目指す方々にとっては、なおさら裁判に対するイメージが持ちにくいのではないかと思う。動画作成の取組みは大変良いと思うが、動画ではあまり裁判の機能がアピールされていないことが気になった。ワークライフバランスや職員が働きやすいことは大事なことだが、やりがいのある仕事、社会にとってインパクトのある仕事をしたいと思っている若い人たちに、例えば、模擬裁判手続の動画などを利用して、裁判を通して裁判所が社会に果たしている役割をもっとアピールするのがいいのではないか。何か協力できることがあれば、弁護士としても協力したい。
- ◎ もう少し裁判というものの社会における価値や重要性をアピールするとイメージが具体化しやすいのではないかというご意見をいただいた。裁判とは何なのかを明確にしていくことも大事だと思う。
- 裁判所事務官になるには総合職試験と一般職試験があるが、どう違うのか、いずれも書記官を目指せるのか。

■ 総合職試験は大学院卒程度を対象としている。お配りした印刷物に総合職試験と一般職試験の実施結果を掲載しているが、総合職試験はそもそもの募集人数が少ないので、申込倍率は高い。将来の幹部候補生を採用するためのレベルの高い試験となっている。一般職試験は大学卒業程度を対象としている。国家一般職試験に匹敵する試験であり、ほとんどの裁判所事務官はこの試験を受験している。

キャリアパスについては、お配りしたパンフレットの6ページのとおりである。総合職でも一般職でも、最初は裁判所事務官として採用され、その後、書記官試験に合格して書記官になるケースや、書記官試験を受けずに事務官として事務局で事務に従事し、専門性を高めていくというケースがある。また、書記官資格を得て裁判部で書記官として何年か働いた後に、事務局で今までの書記官経験を生

かして係長などとして活躍するケースもある。パンフレット25ページには、実際の総合職の方の経歴やインタビューが掲載されているので、ご覧いただきたい。

○ 弁護士として日々の業務の中で書記官との接点も多いが、外部からすると裁判所というと裁判官ありきで、裁判所書記官は裁判官の補佐というイメージが強く、どういう業務、立場、役職があるのかイメージしにくいと感じている。先ほどの動画を採用関係で利用するのであれば、書記官が日々どのような仕事をしているのかとか、キャリアパス、ステップアップのイメージを持たせるような説明を入れてもよいのではないか。また、裁判所は受験後の採用が各裁判所というのもわかりにくいと思う。

◎ 試験は、高裁単位で実施され、高裁管内のどこで採用されるのかわからない。自分が希望する県で採用されるとは限らず、県をまたいだ採用もある。

仕事の内容については、パンフレットにわかりやすく記載しているが、それでも中身がわかりにくいところがあるのかもしれない。

○ 法曹関係者ではない立場からすると、裁判所というのは私たちとはまったく別の世界で、国の守秘義務を負って、相当の覚悟を持ってこの世界に入らなければいけないのではないかというイメージがある。そういう覚悟ができるかどうかというところから紹介を始めるべきではないか。動画やパンフレットは、そのような裁判所のイメージとはかなりギャップがあるように感じた。

◎ 敷居が高く、気軽に志そうと思えるような身近なイメージがないということであれば、それに合った内容が作れるとよいと思う。

○ 私も民間企業の者だが、我が社も若手の優秀な人材を集めることが例年難しくなっており、インターン制度を利用して、経験豊富な記者が実際に会社に入っただのようなキャリア構築をしていったのかとか、自分に何ができるのかというような、仕事の魅力をじっくり伝えて、入社したいと思ってもらえるような努力をしている。裁判所の仕事はイメージがつかみにくく、私も裁判所事務官の仕事についてよく理解できていないが、パンフレットを見たところ、若手の裁判所事務官の仕事の紹介がされており、これを手に取ってもらえれば、わかりやすいと思

う。動画は、管轄や裁判所所在地について触れられているものがあつたが、これらは動画で説明する必要はないと思う。動画では、裁判所書記官や裁判所事務官がどうしてこの仕事に就きたいと思ったのかとか、裁判所では何ができるのか、どんなやりがいがあるのかとか、そういう生の声を発信するといふと思う。

◎ パンフレットには、やりがいやこの職種を選んだ動機についてまとまって記載してあるが、動画の中では触れられていなかったもので、そういう要素を動画にも組み入れることを検討したい。

■ 動画について補足説明をさせていただくと、最初の10分動画は、説明会等で裁判所に興味を持っている人に対して流しているもので、2本目は、裁判所という働き口があるということ、裁判所に興味がない人にも知ってもらえるような内容となっている。

○ 公務員を目指す人たちに対して、裁判所がいかにアピールしていけるのかが重要だと思うが、裁判所による有効なアピールの結果、教員を目指していた人たちが裁判所を志望することになると、教員を採用する立場としてもそれなりに対応しなければならない。

教員は、残業が多いし、保護者の要求水準も上がっていて、非常にきつい、大変な職場だということがマスコミで報道されることで、子どもたちがかわいいという気持ちが、きつくて大変な職場であるという状況でも揺るがないような人でなければ目指せないというイメージがあるのではないかというのが個人的な感想である。そのような中で、裁判所のクリーンでオープンな職場がアピールされるのは、若い人たちにとって魅力であると思う。

◎ 教育に携わりたい、子どもの育成をしたいという気持ちを持っている人は一定程度いると思うが、裁判所に入りたい、裁判所書記官になりたいというような気持ちは、どのようにすれば持ってもらえるのか。県をまたいだ異動があつたとしても、ワークライフバランスを実現できる、チームで一体となって仕事をする、裁判手続に携わるとても重要な仕事である等アピールポイントはいろいろあり、それらをより効果的にアピールするにはどうすべきか。

○ 法テラスは、裁判所より人を集めるのに苦労していると思う。社会のためになるんだという気概でやっけていても、罵声を浴びせられたりすることも多い。そのような中で、転勤に関して積極的に発言するのは、仕事にやりがいを感じている職員で、責任ある仕事に就きたい、自分がここにいる存在意義を認識したいと言っていた。また、資格を取って一生涯の仕事にしよう、一生働くために一生懸命試験を受けようとする人が減っているのも、裁判所で働くことのやりがいを伝えたり、やりがいを感じる職場にすることが、裁判所に来てもらうためには大切だと思う。

○ 警察は、仕事の内容がわかりやすいので、あまり説明しなくても理解はしてもらえている。警察で難しいのは、警察官と消防官の両方を希望する人が多いが、警察官は県内で転勤があり、消防官は勤務範囲が狭いので、消防に行きたいという人が多くなる。そこで、県警としては自分の居住地域に近い警察署勤務を優先するようにしている。また、女性が働きにくいのではないかというイメージもあるので、最近では女性警察官も増えていること、産休育休も取得しやすいこと、男性警察官も積極的に育休を取得していることを採用説明会でアピールしたり、マスコミに依頼して、育休を取得した警察官の特集をしてもらったりしている。さらに、若い警察官が出身大学の説明会に行き、後輩の3、4年生にアピールしたりもしている。他にも、警察では、例えば、鑑識活動はこのような薬剤を使ってやっていると模擬の活動を行うこともある。

裁判所の場合は、職場体験などは個人情報を取り扱っているのも難しいのかもしれないが、裁判所書記官や裁判所事務官の業務で体験できるようなものを経験してもらったり、最高裁判所の事務総局で企画的な仕事をしているのであれば、インターンで大学生を集め、実際に経験してもらおうと、仕事についてもっと認識してもらえらる機会になるのではないかな。

◎ 警察の仕事の内容はイメージを持ちやすいし、居住地に近いところだけで採用したり、インターン制度を取り入れるなどいろいろ試みられているとのことである。私が在籍していた法務省本省にもいろいろな部署があったが、刑務官

や入国管理官、検察事務官など治安に関係する部署は業務内容が明らかで、法務局に比べてアピールしやすく、希望者を募りやすかった。

他に、アピールポイントやアピールの方法など何かあるか。

- 学生には仕事の内容はイメージしにくいかもしれないが、例えば、転職を考えている人には仕事も見えてくるし、やりがいも感じやすい分野ではないか。試験自体は30歳未満までのことだが、社会経験を積んだ人へのアピールはあるのか。公務員ならではの条件面でのメリットなどをアピールしていくと、多様な人材を取りやすくなるだろうし、社会経験のある人を採用することは有用だと思う。
- ◎ 社会経験を積んだ人に対して、必ず社会経験が活かせるというアピールをすることは、重要なポイントだと思う。
- 採用者の中には中途採用の方や既卒の方もいる。裁判所以外のところで社会経験がある方には給与面で少し考慮はあるが、そのようなアピールは行っていない。
- データを見ていると、女性の応募者が多いように思う。採用割合はわからないが、女性にアピールできるのではないか。女性が活躍できる職場として、裁判所にはポテンシャルはあると思う。
- ◎ 裁判所は女性職員の割合は多い。ワークライフバランスの実現については男女問わずアピールしているが、女性が活躍できるということを前面に出して広報することには効果があると思われ、参考にさせていただきたい。
- パンフレットは、裁判所をある程度志した方が見る前提で作成されていると思われるところ、ワークライフバランスについて職員の方が説明する中で、育児の関係で15分昼休みを短縮しているとの記載があるが、これで本当に融通が利いているのかなと、また、配偶者も裁判所で働いている、制度を利用しながら育児等を分担しているということも記載されているが、これは裁判所目線の記載であってこの人目線ではないのではないかと感じた。実際に裁判所に入ろうとする人はそういうところも気にされると思うので、もう少し働いている人目線で作るといいかなと思う。

## 第6 次回テーマについて

- 1 佐々木委員から、「裁判員広報」を次回のテーマとすることの提案があった。
- 2 各委員から、令和5年7月末頃までテーマを募集した上で決定することとなった。

#### 第7 次回日時

おって日程調整の上、令和6年2月頃を開催することとした。