

## 山口家庭裁判所委員会議事概要

- 1 日時 令和3年2月2日（火）午後2時
- 2 場所 山口家庭裁判所大会議室
- 3 出席者
  - (1) 山口家庭裁判所委員会委員（五十音順，敬称略）  
板村憲作，浦川稔，坂本寛，佐藤真澄，橘康彦，津屋尚，徳岡由美子（委員長），中嶋善英，山田昌広，山根由紀，横山順一
  - (2) 説明者  
豊田総務課長，河上人事第一係長，渡辺主任書記官（前回の意見を踏まえた取組の報告）
  - (3) オブザーバー  
兒玉事務局長，島津事務局次長，守安首席家裁調査官，柿澤次席家裁調査官，平林首席書記官
- 4 議事の概要
  - (1) 新任委員の自己紹介（橘委員，横山委員）
  - (2) 報告「成年後見制度の利用促進について」（渡辺主任書記官）
    - ア 中核機関の設置状況について  
中核機関設置済の自治体は，現在5市町であり，今後，残りの市町についても令和4年3月までに設置予定である。
    - イ 裁判所の取組について
      - (ア) 中核機関設置済の自治体の課題は，広報機能，相談機能，成年後見制度利用促進機能，後見人支援機能などの各機能の拡充であり，裁判所は，中核機関が本人（成年被後見人等）の抱える課題を解決するために適切な候補者を推薦するという受任者調整会議において，これまで裁判所が行ってきた後見人等の選任イメージを各市町に伝えるため

の表を作成し、各市町を訪問して表の配布及びその内容の説明を行っている。また、模擬事例の検討を通じて、受任者調整会議を体験することを各市町に提案し、検討会に参加して意見を述べたり、実務の運用を紹介したりしている。

(イ) 中核機関未設置の自治体に対しては、準備のための会議にオブザーバーとして参加し、ほかの自治体の取組状況の紹介等を行っている。会議が実施されていない自治体に対しては、進捗状況について確認したり、県の担当者と連携して働きかけを行ったりしている。

(ウ) 中核機関の広報機能の支援として、後見制度の説明のための講師派遣を実施し、裁判所の広報活動として、要望に応じ裁判所や職場等において説明会を実施することができる旨をホームページに掲載している。

(3) 議題「採用広報について」

ア 豊田総務課長による基調説明

イ 意見交換

意見交換の要旨は別紙のとおり

(4) 次回の意見交換のテーマ及び開催日について

ア 山口地方・家庭裁判所合同委員会

日程については令和3年11月頃を予定し、意見交換のテーマについては、山口地方裁判所委員会委員の意見も踏まえて検討することとした。

イ 山口家庭裁判所委員会

開催日は令和4年2月頃とし、意見交換のテーマについては、委員の意見を踏まえて裁判所で検討することとした。

(別紙)

### 「採用広報について」に関する意見交換の要旨

(発言者：◎委員長，○委員，△裁判所)

- ◎ 初めに，基調説明に関して御質問がありましたら承りたいと思います。
- 一点目は，インターンシップに来られた方が実際に試験を受けられる可能性は高いのかということ，二点目は，業務説明会や大学向け講義のときの出席割合，もしくは，その説明会に来られた人数についてお答えください。
- △ 一点目につき，インターンシップを受けた人と受験者の照らし合わせはしていないため，わかりません。インターンシップを受けたとしても合格率が高くなるわけではなく，就職には影響ありませんので統計を取っておりません。

二点目につき，インターンシップはこちらが募集した人数以上の申込みがあり，抽せんもしておりますので，令和元年度の統計ですが，応募率はよかったと思っております。

また，業務説明会や採用試験説明会ですが，令和元年度の採用試験説明会は中止になりまして，募集も途中の期間までしかできず，中止の告知をしたような状況でしたので，それらについての回答は難しいです。

極端な例かもしれませんが，5年程前に，山口大学に説明会に行ったときは，課長補佐，係長，家庭裁判所調査官，書記官の4人で行きましたが，参加した学生が1人ということがありました。そのため，高い関心があるかといいますと，そうでもなかった年もございました。

- 内定時期が10月から12月頃というように結構幅がありますが，場合によっては内定が12月頃までずれ込み，そこまで自分が本当にどこに採用されるのか分からないということでしょうか。
- △ 採用者数は，退職者数及び県外に出る人数の合計とも関係します。
- 受験者が12月まで待ったけれども最終的にどこにも決まらなかったということはないのでしょうか。

△ 8月上旬に採用候補者名簿に登載されまして、あなたが名簿の何番目ですということが決まります。そして、名簿の上位者から内定が決まりますが、名簿の一番最後までいかに採用者数が足りるということもあります。ただ、その名簿は翌年の採用試験の合格者が出るまでは有効ですので、例えば、翌年の6月に突然退職する人がいたという場合には、その名簿の登載者が採用されるということもあり、本当に不安な時期がずっと続くということにもなりますので、ほかの省庁であなたを採用しますと言われるとそちらに流れてしまう可能性もございます。

○ 採用試験の倍率は、高い倍率が得られているのではないかという印象を受けました。実際に合格者が他の省庁に流れることもあるかとは思いますが、どれぐらいの規模で動いているのでしょうか。

△ この点につきましては、採用名簿を広島高等裁判所で管理しておりますので、山口で事務官が1人必要となりましたといったときに、広島高等裁判所がその合格者一人一人に打診します。そのため、断られましたということもあるかもしれませんが、広島高等裁判所から山口の裁判所には、この人に内諾をもらったので声かけをしてくださいというように連絡がきますので、山口の裁判所ではわかりません。

○ そもそもですが、受験者減少の原因分析をしないといけない理由は何でしょうか。例えば、私は大学の教育学部に勤務しておりますが、教員の採用試験は、倍率が落ちると教員の質が落ちるのではないかという問題が上がっていて、適正な倍率はこれくらいがいいのではないかという数値があります。裁判所は、採用試験の倍率が5.3倍の部分もあれば7.1倍の部分もあるということですが、大体これぐらいの倍率の受験者を確保することが質の保障につながるという数値をお持ちでしょうか。

△ その点につきましては、確かにこの倍率以上を確保すれば一定の質が取れるということはあるかもしれませんが、この数値以上であれば大丈夫というボーダーラインがあるものではないと認識しています。現状として、受験者数が減ってい

るからどうするかということで問題視しているところがありますが、やはり、受験者数を増やしたいというのは、合格者の質を上げたいということが目的でございます。

○ そもそも、他の山口県や市町、中国地方の公務員と比較して、裁判所の倍率はどうでしょうか。他の国家公務員等と比べても、倍率が下がっていることが大きな問題だと捉えているのか、18歳人口が減り、大学の進学者も減っている中で、ある意味仕方がないという考え方のどちらでしょうか。

△ インターネットで分かる範囲ですが、山口県内の各自治体もやはり倍率は落ちているようです。しかし、文部科学省のホームページで大学卒業者の数を見ても減っておりませんし、人口についても、平成28年に限ってですが、減っておりません。そのため、人口は減っていないのに公務員の受験者数が減っているという認識です。

◎ 御意見をいただきたい点として、まず、受験者減少の原因分析は妥当でしょうか。また、他に原因が考えられるでしょうか。公務員全般でも結構でございますので、どうか忌憚のないコメント、御感想、気づき等をお寄せいただきましたら幸いです。

○ 大学の先生から最近の学生の志向、ニーズについて紹介していただければいかがでしょうか。

○ 私は、大学の社会福祉学部で教員をしておりますので、社会福祉士の資格を取ることを目指して来ている学生を前提にしてお話を聞いていただければと思います。大体うちの学生の就職に関わる傾向といたしましては、非常にざっくりとした数字ではありますが、社会福祉領域の専門職を目指し、就職がかなう学生が大体6割から7割ぐらいでございますけれども、その中で公務員を希望し、最終的に公務員として就職した学生は、昨年の3月時点では2割程度でございました。これは、比較的高いのではないかと感じておまして、その傾向は近年上がっております。ですから、公務員志向であるということは、私どもは肌で感じている

ところでは。

これは、社会福祉領域の就職の決定が比較的民間企業と比べて遅い傾向にあるということもあり、どうしても早めに就職を決めたいという思考が働く学生が、一定数といますか、結構いるものですから、夏前から公務員採用試験がある、まずは力試しで受けてみる、受かった、受かったからもう公務員で行こうというように就職を決める学生が比較的多いかと思います。それは、もっと前にある民間企業の試験も同じで、実は3年生の頃には福祉の現場に行きたいと言っていた学生が、力試しで受けた試験に受かり、もうそこに決めてしまったということがありましたので、みんなとは言いませんが、最近の学生の傾向として、決まれば安心ですので、できるだけ早い時期に就職が決定するということは、一つ彼らの就職決定の大きな要素であるかと思います。そのため、裁判所の採用は、年末まで決まるかどうか、もしかしたら決まらないかもしれないというのは、かなり学生にとっては不安要素が大きいと思いました。ただ、公務員になりたいという学生は多いので、そこは決してマイナスの話ではないと思います。

○ 私が勤務しております大学では、小学校、中学校、高校の教員と保育士、幼稚園教諭を出しております。うちの大学の特徴として9割ぐらいが専門職についているので、なかなか一般職という話は難しいのですが、中には一般職を希望する学生もあり、それはほぼ公務員です。また、同じ保育職でも私立と公立があるのですが、公立志望が年々割合的には増えていて、その点では先ほどと同じように安定志向といますか、公立を希望している場合が多いです。ただし、専門職の公立も年々試験が早まっておりまして、早い市町の方が倍率が高くてもみんなチャレンジするといいますか、自分の居住地ではなくても、そこに決まればそこに行きますというように、早く決めたいというところが強いと感じています。

また、先ほどのデータの話ですが、全国の事務官大卒及び家庭裁判所調査官の申込者数は上がっているけれども、国家公務員一般職の申込者数は下がっている、令和元年から2年にかけてですが、やはり専門性が高いものはそのまま上がるけ

れども、一番枠が広いところは下がるというのは、特にコロナのこともあり、なるべく広域異動はしたくないということもあるのかと考えます。それはうちも同じであり、教員採用試験においても、今までであれば県外を受けていた学生たちがそろって県内を受けるということで、今この御時世の中で、大学生もですし、逆に大学を受験する段階においても、明らかに以前なら県外を受けていた学生が県内を受けているということもあるので、特にこの1年間の下がり方は、コロナに大きく影響しているのではないかと個人的には思います。

- 社会福祉士の養成校ということでの関連ですが、国家資格であり、その中に司法福祉という科目があることから、司法、法律関係に関心の高い学生は、数少ないですけれどもおまして、ここ五、六年であれば、数は少ないですが、例えば、保護観察官、法務教官に就職した学生もいます。ただ、そういった学生は、自分で興味、関心を持って進んでいきますので、特に外部から揺さぶるといいますか、一生懸命背中を押さなくても、自分で選んで受けていく学生だと思います。

今後、社会福祉士の資格を取って、法律関係に進もうという学生を増やしていこうという試みをするのであれば、やはり興味はあるけれどももう一步踏み出せないという学生たちをどう喚起するか、そういった学生に訴えかけていくことが必要かと思います。うちの大学にも講義に来ていただいているようですが、大勢の前で裁判所とはこのようなところで、家庭裁判所調査官の仕事はこのようなものだと講義するだけであれば、学生たちはさほど興味を持たずに終わってしまいます。今、情報にあふれていて、アピールが強い民間企業等がある中で、それだけでは学生が一步踏み出せないかと思います。もし、講義だけではなく、例えば、グループワークを入れて、1対2、三ぐらいで具体的にこういう仕事であるということや若い方が学生たちに直接訴えてくださるような機会があれば、家庭裁判所調査官の仕事は多分ソーシャルワークに近いと思いますので、そんなに面白いのならやってみようと思えるのではないかと思います。

- 受験者減少の原因分析ですが、折れ線グラフを見て非常に興味深いのは、平成

28年に急激に落ちて、落ちた後も低い数が続いているということだと思います。平成28年をきっかけに何かがあって、それ以降続いているということが重要なポイントで、ネットで調べたところ、「就活、平成28年」と打ちますと、就活の解禁が、この年をきっかけに3か月もしくは4か月後ろにずれるというルール変更があったようです。ですから、前の年までは早めに一般企業を受けて、結果、早めの採用が決まり、その状況を見ていた人が、その微妙な3か月、4か月の時期の変更により、うまく応募するタイミングに合わなかったということも言えるのではないかと思います。

- 原因かどうかは分かりませんが、採用候補者名簿に登載されても就職できるかどうか分からないということは、受験者にとって大きな不安材料だと思います。欠員を補充されるという話でしたけれども、私どもの施設でも人員配置基準があり、ある程度決まった人数を確保したいのですが、今、人材が集まらない状況です。少し多めに採用しておくような手だてをしております。受験者は3月に就職できなかつたら、そのときに内定を二つ持っていることも絶対難しいため、就職することができなくなります。そのため、せめて採用予定者は全て採用するというものがないとやはり避けられますし、ほかの公務員、県職、地方職もそのような状態ではないと思います。呼ばれなかったとして、3月に急いで就職先を探してもあるわけではないですし、受験者はそこそこの学歴を持っていらっしゃると思いますので、そのような不確定なことはなかなか難しいのではないのでしょうか。私も大学3年生の子どもがおりますので、息子の就職を考えたときに、この仕組みでは4月に決まっているかどうか分からないと思うと、多少保護者としては不安な要素があります。

裁判所が特色上そうであり、狭き門に挑戦するという気概を持った学生であればいいですけれども、事前に分かっている、ほかの国家公務員と違うのであればそこが一つの障害なので、そこをあえて見せておいて、そういうものですよということが分からないと、結果的に後で試験には合格したけれども採用されないこ



とが広がっていくのではないかと思います。

△ 確かに御指摘のとおりで、候補者には高等裁判所が声かけをしていますので、地方・家庭裁判所では詳しいところは分からないのですけれども、ある程度の取組はやっております。例えば、定年退職者数は分かっておりますので、8月の最終合格後の時期ぐらいからある程度の候補者への早めの声かけはやっております。確かに、各委員とも御指摘のとおり早い段階で決まるとというのが学生のニーズとして一番強いというところは、本当に大変参考になったと感じております。

◎ 次に、現在行っている広報活動をよりよくするためにどのような点を工夫、改善すればよろしいでしょうかについて、御意見を賜りたいと思います。

○ 多分、公務員離れがあるのかなと感じています。昔のように公務員は安定していて給料がよいというのは今は全然通用せず、どちらかといえば働き方改革を進めようとしている割に民間の大手に比べればかなり条件は悪いという印象が強いのではないかと思います。私の周辺においても、例えば、男性職員が育休を取りたいといえば、もちろんぜひ取ってくださいということで取るのですけれども、その分、ゆとりを持った職員配置がなされているのかというと全くそういうことはなく、よくいろいろな職員から病気もしてられない職場だという話を聞きます。実際、中で働いている私たちがやりがいのあるいい職場だと学生に心からお勧めできるような、やりがいだけで来ていただけるような職場環境かどうかというところが課題なのではないかと思うことはあります。

△ まず、公務員全体の話ではありますけれども、男性職員についても育児休業の取得を促してございまして、裁判所でもできるだけ1か月以上は取るようにという話をしているところで、ここ最近では、半年や1年近く取られる男性職員も出てきております。では、誰がその人の代わりに仕事をするのかというところですが、できるだけ書記官であれば、退職された元書記官の方に声かけをして代替で入っていただくということをするようにしております。家庭裁判所調査官であれば元家庭裁判所調査官の方にお問い合わせをすることをしてできるだけするよう

に努めております。

採用広報に当たっても、ワークライフバランスに配慮している職場だということ強く訴えておりまして、特に、女性職員は非常に働きやすい職場であるということは、学生にもそう思っただいただいているかと思えます。職員からも女性職員は非常に働きやすいという声を聞いておりますし、それが採用広報でしっかり訴えられていると思っております。

- ◎ 「裁判所で働くということ」というパンフレットにおいても、仕事と家庭を両立して働く職員ということで、女性職員を表に出して、子育てをしながら働き輝くということで、育児休業、育児時間についても触れさせていただいております。

ただ、先ほどの話ですと、男性の育児休業のように男女共に働いて子育てもやるということで、その意識ももう少し必要だと思った次第です。

また、働き方改革として、新型コロナを契機に、民間においては在宅勤務を大幅に取り入れているかと思えます。裁判所としても新型コロナをきっかけとして、働き方を見直していこうということで変わってきておりますので、その点について説明してください。

- △ 最高裁判所をはじめ全国の裁判所において、去年からの新型コロナの関係でも働き方改革をしようということで取組をしているところでございます。超過勤務を削減しましょうということで、そのためには今、一人一人の職員がしている事務処理について、何か効率化、簡略化できるところはないかという視点も踏まえつつ、裁判所の事務処理の定めがある中で、この事務を削減すればもっと全国の裁判所の職員にとって事務の削減につながるのではないかという視点からも改革を進めているところでございます。そのような大きな定めのところから、各職員が実際に事務処理している個々の事務処理についても簡略化できるところはないかというような視点で、現在、取り組んでいるところでございます。

また、在宅勤務でございますけれども、裁判所も去年は一定期間在宅勤務をしていた期間がございます。ただ、実際してみますと、初めての在宅勤務でもあり

ますので、どのような仕事在宅勤務になじむのかというところや、民間はITが結構発達しているところもありますが、裁判所はまだまだそのようなところが弱いということもありますので、その点でニュースで流れているような在宅勤務というところまではなかなか進んではおりませんが、情報セキュリティーの面なども一つずつ考慮しながら、在宅勤務を進めながら働き方改革ができないかというところで、現在、検討を進めております。

○ ワークライフバランス等のお話しをいただいた関係で、裁判所では令状等の関係で夜間お仕事をする職員がいらっしゃるようですが、その方々の御負担はどの程度のものなのか教えていただけると幸いです。

△ 山口県内では3か所の裁判所で当直業務を行っております。職員によってまちまちではございますけれども、おおむね1か月当たり3回前後を行っている職員が多いです。男女の差はありますが、男性が大体その程度、女性職員はもう少し少ない回数で運用しているところでございます。

○ 当直明けも勤務されるのでしょうか。

△ 平日の夜間の宿直もでございます。休日の昼間の当直もでございますけれども、代表的な平日の宿直の場合ですと、翌日は通常ですと普段通りの勤務となります。ただ、夜間に令状の請求がされますと、職員の健康面として睡眠が取れていない時間もありますので、管理職が体調にも配慮しながら、職員に対し、休暇を取る必要があるかどうかという投げかけもしているところでございます。

○ 広報活動ですけれども、ホームページやフェイスブックを一通り見させていただいて、ホームページまで行き着くと非常に丁寧に書かれているので、裁判所の仕事内容や裁判官又は事務官の関わり、採用はどのようにされているということがわかります。ただ、先ほど委員の方々からお話があったように疑問も出てきます。特に、私が一番気になったのが事務官と書記官という部分で、受験案内を見たときに、いわゆる書記官という名前がないので、初めての人は書記官は今年は募集がないと誤解するのではないかと思います。

また、先ほどインターンシップや大学の説明会もされているということですが、逆にも、御興味、御関心がある大学や公務員学校等があれば、いつでも説明に出向きますよというような問合せのページがあってもいいのではないかと思います。

さらに、最近採用された方が同じような不安を抱えていたり、同じような志を持っていたりする方が多いと考えられるのであれば、御出身の大学に行ってPRをされることがあってもいいのではないかと思います。私も元々は民間の大手に勤めておりました、現職に就いたときの初めての仕事は、自分が卒業した大学にいわゆる就職説明に出向きまして、自分が出身のゼミや知っている先生のところに赴き、こういう仕事があるのでぜひ学生さんに来てもらえませんかという話をさせてもらったことがありました。

ほかには、どうしても採用や内定という表現は就職活動をされている方からするとナーバスな文言になりますので、ある行政では、極端な話、実際に20人採るのであれば、21番目からは補欠1番、補欠2番というように明示しているそうです。逆に言うと、私が合格通知をもらって、「あなたは164番です」と順位がわかったとしても、採用の可能性があるのでどうか分かりません。164番目では絶対無理なのか、もう163番目まで決まっておれば自分の番なのかということが分かれば、非常にいいという感じがしました。

さらに、ホームページやフェイスブックについても登録者数が3,000人ぐらいですが、職員に協力いただいて件数を伸ばすことで、いかにホームページまでたどり着いてもらう広報をしていくかについても非常に意味があるのではないかと感じました。

△ 大学に採用広報に行く際に当該年度にその大学から採用された人がいれば、その人の都合を優先しながら行くことはあります。ただ、先ほど委員からあったように、まずOBの人が行くという前提での試みはしていなかったと思いました。家庭裁判所調査官については出前講義において、御要望があれば受けますという

ことはやっております。

△ 今年は新型コロナの関係で出前講義を実施することができず、残念に思っています。去年までは複数の先生から依頼がありまして、大学の授業の1コマをいただいて、家庭裁判所調査官の説明をしております。先ほど委員からその中でグループワークをすればもっと興味を持てるのではないかというお話がありましたが、授業の中ではそこまではできておりません。インターンシップの中ではそのような取組をしています。また、我々としても新規開拓は難しく、どこの大学にどのような先生がいらっしゃる、そこにどのようにしてつながってということがなかなか難しいところがありますので、いろいろな機会に先生とお会いするたびにお願いをしてということ積み重ねて来ているところでございます。

◎ 採用について、御要望があればいつでも御説明に参りますという広報はしていますか。

△ いつでもお受けしますということの広報はできておりません。年に2回、参加者を集めてインターンシップと採用試験説明会を実施しております。ほかに一般広報として、庁舎見学の際に調査官の仕事内容を御説明することや試験を受けるにあたって裁判所を見学したいという方について、法廷見学をしていただくことがございます。

△ 一般広報として、大学に模擬裁判に参加しませんかというお声かけをさせていただくことはしております。

◎ 最後に、他にどのような広報活動が考えられますかというところで、現在は新型コロナウイルス感染症の影響下ですので、3密を避けつつ効果的な広報活動をしていけないということが求められております。この点も含めて何か御意見がございましたでしょうか。

○ その御質問に対する直接的なアイデアはそれほどないのですが、この問題を考える上で、裁判所がどのような人材を求めているのかというところがはっきりしないと、広報活動のやり方も定まってこないのではないかと思います。倍率から

するとかなりの人数が受験されていて、ある程度その規模は確保されていると考えられるのではないのでしょうか。大々的に情報を発信して人を集めるということについて、それほど努力されなくても既に人が集まっているとすれば、目を向けるべき方向はそちらではなく、もっとピンポイントに求めたい人材に直接アクセスすることかもしれないという気がいたします。

さらに、昨今の新採用者の質の変化はどのような状況でしょうか。私どもの職場でも、やはり若い人もしくは受験していただく学生を見ていると、質の変化を感じます。うちの会社でも数は毎年大勢来ていただくのですが、実際採用に至る途中で面接をすると、恐縮ですが、クオリティーが低下しているという感じが否めないところがあります。それはうちの団体の力の弱さでもあるのかもしれませんが、世の中のメディアに対する認識がブラックというイメージがあることもあって避けられているのかもしれませんが。裁判所の採用において、その変容がどうなっているのかということがどういう採用活動を目指すのかということにつながっているのではないかと気がいたします。

- ◎ どのような人材を求めたいのかについて、今、大きな流れとして、IT化も含めて大きく社会経済、裁判所を取り巻く情勢が変化しており、前回の地家裁合同委員会のときも話題に上がりましたように、民事裁判のIT化を中心として急速にIT化を進めていかないといけないという中であって、裁判官の仕事の在り方もそうですけれども、書記官、事務官の働き方もITで賄える部分と、そうではなく、やはり法的な素養があるからこそできる仕事という残っていくべき仕事、傾注すべき仕事というのはあるかと思えます。そのような環境の中で、事務の改善や合理化について、柔軟に、従来の既成の事務にとらわれずに大胆な発想、アイデアをしてくれる人を求めたいというところがございます。そのような中で、最近の採用者は、結構真面目で素直な人が多くなっています。それはそれでいいのですが、プラスアルファとしてやはり自分の意見をしっかりとと言える人や創意工夫、柔軟なアイデアを出してくれる人が大勢入ってきてほしいという思いを持

っております。

△ 裁判所は適正、迅速な裁判をすることが根本目標でございますので、今委員長から話がありましたように、社会経済情勢が急速に変化している中で、国民の権利意識も高まっており、やはり、今は質の高い裁判が非常に国民から求められている、それに対応できる職員を求めているところでございます。しかし、実際のところ、最近、本当に私の感覚ではありますけれども、マニュアルや要領に則った仕事がメインになってしまい、自分の発想がなかなか出にくいといえますか、こちらから働きかけてようやく出るという職員が見られると感じています。

最初に申し上げたとおり、質の高い裁判という国民の求めに応じることを考えると、前例踏襲や決まったことだけをやればよいということでは当然なく、そのようなことを自分の頭で考え、発言ができる職員が、今後、求められていると思います。

○ 今、貴重なお話を伺ったと思います。裁判所はお堅いイメージで、言わばマニュアルに沿ってしっかりやるということを重視すると思われる方も多いのではないかという気がしていましたが、逆にそうではないというのは非常に新鮮な言葉だったと思います。そこは、ぜひ説明会等のときにもアピールしていただけたらいいのではないかと思います。

◎ 企業に創意工夫ができる柔軟な思考のある人を取られるのではなく、実は私たちこそ大胆な発想で意見を言い、柔軟に動けるエネルギーにあふれた人をぜひとも大勢採用していきたいと考えているところでございます。

それでは、本日は皆様におかれましては、大変貴重な御意見、気づきをたくさんお寄せいただきまして誠にありがとうございました。皆さんの御意見をお伺いしている中で、やはりもう少し努力をしないといけないことは突き詰め、裁判所の在り方、どういう人材を求めるのかという根本を立ち返って検討し、時代にふさわしい広報活動を考えていかないといけないという気持ちを強めた次第でございます。本当にありがとうございました。皆様からの御意見を基に、また裁判所

として検討し，改善してまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。