

水戸家庭裁判所委員会（第41回）議事概要

- 1 開催日時 令和5年11月9日（木）午後3時から午後4時45分まで
- 2 開催場所 水戸家庭裁判所大会議室
- 3 出席者 （委員）

安部加奈子、有馬直美、岩坪朗彦、岩見将志、小川正一、片岡優、正保春彦、住友隆行、高輪忍、高橋清、平塚利子、平野弥生、百瀬弘美、渡邊昌子（五十音順 敬称略）

（事務局等）

首席家庭裁判所調査官 中儀昌宏、首席書記官 中橋正幸、事務局長 小林中、事務局次長 鎌崎雅子、総務課長 佐藤和恵、総務課課長補佐 笹目香代子

- 4 議事 （本日のテーマ「裁判所の採用広報について」）

(1) 水戸家庭裁判所委員会（第40回）のフィードバック

(2) 裁判所からの説明

裁判所の採用広報について説明が行われた。

(3) 質疑応答・意見交換

別紙のとおり

(別紙)

《テーマに関する質疑応答・意見交換の概要》

(■委員長、○委員、△裁判所側の説明者)

■ 裁判所の採用の枠組みあるいは採用広報の実情について説明をさせていただきましたが、説明に関して質問がおありの方いらっしゃいますでしょうか。委員の皆様から、先ほど説明させていただきました内容を踏まえての御意見を頂戴したいと思います。裁判所の採用広報に関する説明をお聞きになっての御感想でも結構です。また、皆さんが所属されている各業界における採用広報の在り方、考え方あるいは工夫例なども御紹介いただきたいと思います。

○ 学生を送り出す側の立場として意見を期待されているであろうと思い、手を挙げさせていただきました。

臨床心理学を専攻とする大学院で心理学の現場の専門家をずっと育てて参りました。23年間で約200名余りの学生を送り出しましたが、その中で家庭裁判所調査官になったのは1名です。何人か試験を受けたのですが、なかなか受からないという事があります。七、八年前に私のゼミの学生が受験をしたのですが、その学生はあと一歩で採用とならず、結局その学生は県の職員になりました。

今の大学の入試だと、大学自体の倍率が2倍台ぐらいで、大学院の倍率も2倍ぐらいですが、家庭裁判所調査官の試験は、最近は十数倍になられたと聞いていますが、かつての倍率で大体二十数倍で、倍率を聞いただけで尻込みしてしまう学生も少なくないように感じております。ただ、以前別の大学におりました時は、一学年60人、70人いた中で同窓会の名簿を見ると、

家庭裁判所調査官と名がついている人は一学年ごとに二、三名おりましたので、大学の違いもあるのかなと思います。

また、学生が毎年庁舎見学・講話等でお世話になり、ありがとうございます。学生に、折に触れて家庭裁判所調査官という仕事を紹介して、受験の案内などをするのですが、学生がそこで反応を示すことの多くは、全国転勤があるということです。特に、心理学を専攻する学生は女子学生が多く、3分の2から4分の3おられます。そうすると全国転勤があるというところで、受験を躊躇してしまうのかなと思っております。

さらに、もう一つ構造的な問題だと思うのですが、我々が働く五領域という臨床心理学を学んだ者が働く五つの領域がございまして、一つは病院、もう一つが教育・学校、それからもう一つが社会福祉です。ここまではいいんです。次に、産業というものがありまして、いわゆるハローワークや企業内相談室なのですが、ここにはなかなかアプローチができないという問題があります。そして最後に司法です。家庭裁判所やその他鑑別所等がありますが、司法の問題は実習ができないということです。病院の場合は色々な病院にお願いして、学生を実習に送り出します。学校にも送り出します。それから、福祉施設にも送り出します。学生には、実習に行くことで、こういう仕事なんだと肌で体験して、そこに就職するというルートがあります。ところが、裁判所や鑑別所は少年の秘密保護が非常に問われますので、例えば実際に少年と会って何かをするとか、実習体験を行うとかはできないわけです。これはしょうがない事だと思うのですが、そうしますと、最後就職の時を迎えて、どこに就職しようかと悩んだ時に、どうしても現場体験や肌感覚のないところより、実習に行ってよかったなと感じたところに就職するわけです。そういう構造的な問題があるのかなと思っております。

- どうもありがとうございます。毎年庁舎見学等に来ていただき、我々も大変優秀な学生たちと接することができて、非常に喜ばしいことだと思っております。今後とも引き続き御協力をお願いいたします。

全国転勤の問題等、御指摘がありました。裁判所側から何かありますか。

- △ 今のお話を踏まえて発言させていただきます。

今、○委員から御説明がありましたように、家庭裁判所調査官は全国50の都道府県の裁判所に勤務するということで、最初は大規模庁で採用されるのですが、やはり全国に必要な職種ということで転勤があります。ただ、少子化において、地元志向の学生が増えており、多分、ここにいらっしゃる委員の方々の業界における採用でも同じような苦勞を感じておられると思いますが、家庭裁判所調査官についても、全国転勤が隘路になっているということはここ最近非常に問題になっていて、いろいろ検討は進めております。支部という小さいところまで含めると、かなりの裁判所に家庭裁判所調査官を配置しないといけないということもあり、これを打破するという事は非常に喫緊の課題になっております。ただ、御説明させていただいている通り、家庭裁判所調査官の魅力という点は一生懸命お伝えをしています。確かに、司法の世界は守秘義務という壁をある程度意識しないといけないので、裁判所としてはそこが難しいという状況になってはいますが、今○委員から御指摘いただいた実習については、水戸家庭裁判所が行っている広報イベントのメニューをそれに精一杯近づけるようにしております。例えば、生々しいものはありませんが、実際に家庭裁判所調査官がどのような事件を扱っていて、どのような思考回路で仕事をしているのかということを経験していただけるようなメニューを用意しております。○委員とお話していてもそうなのですが、それに参加した学生の感想を見ると、すごく受けが良く、

とても良い経験をさせていただきましたという声を頂くのですが、実際に家庭裁判所調査官の試験を受けるかという点、先ほどの全国転勤と倍率の高さで少し躊躇を覚えられるというような現状が生じております。これについては、私どもが精一杯様々な環境の整備をしていき、また私自身、最高裁と意見交換をする場がありますので、そういう場で今の御意見を反映させていきたいと考えております。どうもありがとうございました。

■ ありがとうございます。

裁判官も全国転勤がありますが、楽しいこともあるという点は、指摘させていただきたいと思います。全国転勤も大変だけれど楽しいところもあるというところはアピールしていきたいと思っております。裁判官の話で申し訳ありませんでした。

それ以外に御意見、御感想おありの方いらっしゃいますか。どんなことでも結構です。

○ 私は人事をやっており、採用が仕事の一つなので感想を述べさせていただきますと、先ほど見させていただいた動画やパンフレット、情報発信ツールのクオリティが、一般のいわゆる事業会社と比べても遜色ない出来上がりだと思います。よく出来ていらっしゃるのかなと思いました。

一方で、裁判所はやはり試験を通らないと、そもそも採用にならないという部分がおありかと思えます。どうしても事業会社の採用ということになると、就職協定上の問題はありますが、なるべく前倒しで、大学3年生ぐらいを対象に、いろいろなイベントの名目を作って、なるべく学生と直接接触しております。これはリモートでもいいのですが、なるべく早い段階で接触の機会を設けて、こちら側の事業内容のアピールをさせていただくというのが

あります。その翌年、年が明けて春になる段階に、再度イベント的なものを打って学生との接触を重ねていき、なるべく早く接点を持っていきます。当然学生は学業優先ですので、学業の邪魔にならないように時間設定はしていくわけですが、その分採用担当者には随分負荷がかかります。学生との早期接触を図ると、どうしても平日というわけにはいかないの、その時期になると、採用担当者は休日も返上して地域を走り回るなど、接触に関しては相当パワーをかけていかないとなかなか認知度が上がっていかないという実情もあります。

全国転勤の話が出ましたので、御参考までに最近の学生の傾向を申し上げておくと、かつてはやりがいやキャリアの問題などに非常にフォーカスしてアピールしていかないとなかなか学生が入ってこない、学生の心に刺さらないという実情がありました。しかしコロナ禍を経て、特に今年あるいは来年の構成を見てみると、ちょっと色合いが変わってきていて、働き甲斐も重要ではありますが、昭和の頃に立ち返って、福利厚生や処遇の面など基礎的な条件に目が向いていらっしゃるという傾向が出てきております。特に昔の銀行員というのは転勤商売で、私共もだいたい二、三年ごとに子供を連れて転勤をしており、だいたい皆さんの落ち着きどころの年である50歳を過ぎたぐらいでやっと自分の最終的な定着地を考えるというのが昭和の頃でございました。ただ最近では、若い方は共働きが当たり前で、銀行でもお互い同じ職場で働きながら、結婚し出産、育児をされているカップルが増えてきましたので、比較的早い段階の20代ぐらいで家を、いわゆる定着地を決めて働くというようなスタイルも出てきております。そういう意味では、今の方たちの生活の

スタイルや志向性を取り入れていかないと人材を得るとするのが難しくなっているなど私自身も実感しております。仕組みの問題もあるので、急にどうにもならないというところはおありかと思いますが、いわゆる地域別採用などを取り入れていかないと、人材確保もちょっと難しくなってきているなど肌で感じておりますので、申し上げておきたいと思っております。

- 非常に貴重な御意見等いただきまして、ありがとうございます。確かにコロナ禍等で最近の若い人たちの考え方はだいぶ変わってきたのかなと思っております。

その他、御感想や御意見のおありの方いらっしゃいますでしょうか。

- 私の業務は教員採用とは若干所管が異なり、教員採用については教育改革課というところが別に行っているのですが、そこから話を聞いてきましたので御紹介したいと思っております。

まず、裁判所で行っている取組みに対する感想や意見ですが、動画やパンフレットを見させていただきまして、非常に良い仕上がりになっているなど感じております。動画については、一日の仕事の流れややりがいのある仕事だということが分かりやすく紹介・説明されていたのかなと思っております。

茨城県の場合、公立学校の教員の選考試験を行っておりまして、公立の小学校、中学校、高校それから特別支援学校への教員の採用について所管をしております。我々のところは基本的に茨城県内の異動ですので、全国に散らばるということはないのですが、一方で各都道府県との教員志願者の取り合いというところが非常に課題になっております。我々も本当に、手を替え品を替えやっているところでして、広報以外のところで申し上げますと、数年前までは他県と教員の選考試験の日程を基本的に同じにしておりましたが、数

年前から他県とは日程を異にして、少し前倒しをして実施するという一方で、他県との併願が可能な形にして、志願者をどんどん増やしていこうと取り組んでおります。その成果については非常に上がっており、倍率も非常に上がっているように感じております。それから、今までは茨城県内での試験会場に限っていましたが、数年前から仙台や東京、名古屋、福岡など全国に試験会場を設けて茨城県の教員採用の選考試験をやっているという状況でございます。福岡での受験者は数人ですが、東京だと千人ぐらいが集まるということで、これも志願者増に繋がっているのかなと思っております。

それから、本題の広報関係について、大きく3点御紹介したいと思います。一つ目は、裁判所でもやられておりますように、求人サイトや教員採用情報誌を活用した広報ということで、紙媒体での広報を行っております。二つ目は、大学説明会の実施です。茨城大学や筑波大学に行って、教育の魅力を御紹介しております。今年からの新たな取組みを御紹介しますと、茨城県教員採用特設サイトというものを公開しております。ヤフーでこの文字を入れていただくとすぐこの特設サイトに飛ぶことができ、各学校や仕事における先輩教員のインタビュー、本県が求める教師像や茨城県の魅力などを発信しております。最後に、ワンキャリアライブというユーチューブの生配信に出演して、民間企業の就職希望者に対する情報発信なども行っております。こうして我々も裁判所同様に様々な手立てで志願者を募っておりますが、やはり皆様御承知おきのよう、教員という職業が非常に逆風で、ブラックな職場という印象をおそらく持たれているのかなと思っております。現在我々も、働き方改革において時間外勤務の45時間をゼロにしようと負担軽減に努めているので、ぜひ大学生の皆さんにこの採用試験を受けていただきたいと考えております。

- ありがとうございます。茨城県の教員採用の生の現場の状況がよくわかりまして、非常に参考になりました。

同じ国家公務員の立場として、法務省や検察庁はいかがでしょう。

- 検察庁の仕事は犯罪と対峙しているという特殊な仕事であり、外からは見えにくいというところもございますが、検察庁でもこういった広報はさせていただいて、仕事の中身を正しく知っていただいております。本日見させていただいたビデオは大変分かりやすく参考になりました。裁判所は、検察庁よりも民事や刑事など幅広い分野を扱われることが多く、裁判所の魅力が志願者に伝わりやすいという面があると思いますが、本当にビデオの中でやりがいなどがよく伝わってきまして、大変分かりやすいビデオかなと感じました。

- ありがとうございます。

裁判所の広報ビデオ等も最近ようやく洗練されてきていて、一昔前の広報ビデオを見てみると真面目だけどあまり面白くないなというのが多かったのですが、お褒めいただいてうれしく思います。

他に御意見、御感想をお持ちの方いらっしゃいますか。

- 私もこれを見て、裁判所に入りたいな、素晴らしいなと思いました。やはり医療も裁判も困った時に助けてくれる場所ということで、そういうことをやりたいという学生はたくさんいるのではないかなと思いました。私の病院は県立病院なので、県庁から来ていらっしゃるような公務員の方と接することが多いのですが、そのような公務員と比べて、裁判所の仕事は専門性が高いことが売りなのかなと思いました。県庁から病院に来ていらっしゃる方は、

病院にいる間は病院の仕事をしていますが、今度はレンコンのことやってきますと言って去っていく方も結構多いので、いわゆる県の採用となると何をやるのか分からないというところがあるようです。一方裁判所の職員は、自分の専門を生かし高めていくことで、どんどんやりがいを持ち、下の教育まで繋がるような職業なので、公務員を目指している方にはすごくアピールポイントになるのかなと思いました。

採用広報に関しては、私は医者なので、もともと医者の人を産婦人科に勧誘するというのを長年筑波大学の医局で行っておりました。2005年に産婦人科の周産期医療が崩壊したことは御存知かもしれませんが、茨城県は全国的にも下から二番目、三番目に医者が少なく、本当に採用に関しては、自分が楽になりたいから後輩が来ないとダメというレベルで頑張ってきました。医局単位では、例えば、サマーセミナーを開催して、医者を目指している学生や研修医を呼び、自分たちの仕事のアピールをする機会を設けたりしております。全国的に公開した時は、日本産婦人科学会という学会単位で取り組みを始め、サマーセミナーを長野県で毎年開催して、数年から十年ぐらいの経験がある先輩たちをファシリテーターにして、模擬お産や模擬手術の実体験を行いました。あとは、少し昭和的な勧誘方法だとは思いますが、夜な夜な飲み会を開いて、やりがいがあって楽しいというのをアピールしていました。また、日本産婦人科学会全面監修のコウノドリというドラマは御存知かと思います。私にとっては見るのも辛かったくらいすごくリアルなドラマだったのですが、本当に産婦人科医のなり手がなかった頃にドラマ化したことで、グッとくる学生が増えたり、医学部に入る前の高校生にも影響を与えたと思います。それこそ裁判所のことを知らない人にアピールするという意味では、すごくドラマはいいのかなと思います。

あとは教育カリキュラムに入るか入らないかということのも実際大きいと思

います。初期研修医に産婦人科が必修だった時があったのですが、それが一旦必修ではなくなり、初期研修で回ってこなくなったことがありました。その時、採用がドンと減ったので、茨城大学の学生もそうだったように、やはり実際に経験することでやりたいと感じるのだと思うので、実習もすごく大事なかなと思います。病院も裁判所同様に守秘義務がありますが、そういうことも踏まえた上で患者さんの許可を取って積極的に実習を行っており、裁判所だから出来ないということも実はないのではないかなと思うので、固定観念をひっくり返して、どんどん見せていくことも必要だと思います。もちろん、それを口外しないような教育は必要だと思いますが、学生が実習を通してこんなに楽しいんだと感じるということが興味を持つ一番のスタートになるのかなと思いました。

また、私の病院で初期研修医の勧誘担当に聞いてきたのですが、やはり今どきの学生はブラックを好まないのと福利厚生をすごく気にすると言っていたので、昔のやりがい思考だけではないのかなと言っていました。

茨城県は医者が少ないので、奨学金を結構やっていて、地域枠といって、18歳の高校生が面接を受けて、茨城県で必ず9年医者をやりますと宣言して、県が奨学金を出すことで茨城県に戻ってきてもらうということもあるので、奨学金も上手に利用できたらいいのかなと思いました。

■ どうもありがとうございます。

コウノドリは非常に面白かったですね。若い世代へのアピールになるというのもよく分かります。一昔前になりますけども、木村拓哉主演のHEROで非常に検事に人気が出たと聞いておりますが、裁判所を舞台にしたドラマを作るとちょっと突飛な感じになってしまうので、やはり実情とは違うなと思ってしまいます。興味深いお話ありがとうございました。

法曹、法律家の立場として弁護士の方から見た裁判所の採用広報についての御感想、御意見をお願いできますか。

○ 素晴らしいビデオだったと思いますが、重複する部分なので割愛させていただいて、それ以外の部分についてコメントさせていただければと思います。

質問になるのかもしれませんが、やはり福利厚生や転勤について気になるところがありまして、昨年パンフレットのQ&Aのページに男女比や希望する任地について記載がありますので、男女については最近ではセンシティブで入れていないのであれば仕方ないのですが、今年のパンフレットにももう少し男女比を入れると良いと思います。裁判所職員は男性と女性の比率が均等というイメージがあり、和気あいあいとしていて、すごくいいなと思っていたりしています。また、裁判所における育児休暇率が何パーセントなのかは分かりませんでした。育児休暇の取りやすさをPRできればいいのかなと思っております。裁判所職員は公務員なので育児休暇は希望すればほとんど取れるのではないかと考えておりまして、男性育児休暇率も直近の数年の割合で上がっているのであれば、そういった、男性の育児休暇の取得をPRできるのかなと思います。また、転勤について、裁判官も同様だと思いますが、子供が小さい時に本当に全国転勤させられるかということではなく、家庭の介護状況や育児状況など実情に則して限定が付いているという状況もあると思います。全国転勤はあるけれど、任地については調査票を踏まえて決定していますと書ける範囲で書けば、もう少しオブラートに包まれるのかなと思いました。

■ ありがとうございます。確かに、裁判所において、男性でも育休を取られる人は多くなってきていると思いますし、転勤についてもおっしゃるところ

があるかなと思いますので、検討させていただきたいと思います。ありがとうございました。

- まず、裁判所の仕事に興味を持ってもらうという観点からの動画を3本見せていただきまして、思っていたよりもとても分かりやすく、いい動画だと思いました。ただ一点、見た動画に限ってなので違う動画では説明があるのかもしれないのですが、家庭裁判所調査官の一日という動画で、前提として家庭裁判所調査官が扱う事件についての説明があると分かりやすいと思います。御紹介のあった動画だと、おそらく、離婚や親権の問題で、どちらに親権を決めるかに当たって、家庭裁判所調査官が子供の意見を聞くという流れだったと思うのですけれども、裁判所の仕事にまだ興味を持っていない段階の人からすると、どういう事件のどの段階で家庭裁判所調査官が関与しているのかが分かりにくいのではないかと思います。我々からすると当たり前ですが、一般の方からすると、そこまで繋がらないのかなというところがあったりします。なので、裁判所はまずどういうことをしているのか、職員がではなくて裁判所としてどういう仕事をしているのかという説明がまずあるといいのかなと思いました。

また、裁判所のアピールポイントである他の行政職と違う特質としては、人の人生に大きく関わる事件に携わる仕事だということだと思います。先ほど他の委員が裁判所に来るのは今回が初めてですとおっしゃっていたように、一生に一度関わるかどうかという事件に関与できるという点で、人の人生に大きく関わる仕事であるというアピールポイントがあるのかなと思います。

あとは転勤の関係ですが、やはり最近は共働きの方が多いということもあり、自分が転勤するとパートナーと別々に暮らさないといけないということ

もあたりるので、転勤があるかというのは結構関心事だと思います。裁判官は二、三年に一度と言われていますが、裁判所書記官や事務官を見ると、そんなに他県に異動しているイメージはありません。同じ県の中で異動して、たまに他県に異動というようなイメージがあるのですが、実際はどのようなかなと疑問に思いました。もしそう私の思っていることが正しいのであれば、全国転勤ではあるけれど、ある程度近場ですよ、県内ですよ、みたいなことを言えば、ちょっと安心に繋がるのかなと思いました。

■ ありがとうございます。

裁判所書記官、事務官の転勤の関係について、事務局から説明をお願いします。

△ 裁判所事務官、事務官から書記官になった後の転勤についてですが、基本的には高裁単位の中で採用されているので、その中での異動ということになります。仮に水戸で採用された場合、大体茨城県内の本庁や支部を含めて二、三年で部署異動をしているということが実際には多いかなと思いますが、人材育成や各裁判所の欠員状況で必要に応じて東京や千葉など都や県を越えて異動をすることもあります。ただ、そういう異動は実際には上位のポストに昇進する時や事務官が書記官になる時、管理職になる時など、一定の節目に合わせて行われることが多いため、先ほどおっしゃっていた通りで、大体の人が県内をぐるぐるしているように見えるというのは、そういったところからかなと思います。

○ ありがとうございます。だとすると、その辺のところも言ってあげられると安心につながるのではないかなと思います。

■ どうもありがとうございます。

それでは、家事調停を担当していただいている○委員、御意見や御感想ありますか。

○ 私も今日の動画は出席する前に拝見させていただきました。とてもよくできていて、職員皆さんがやりがいを持って仕事をされている様子を伺うことができました。一方で、今日の動画は、裁判所職員をもともと志望されている方からのアクセスが多いのかなという印象も受けました。なので、裁判所職員について意識のない一般の方々に向けた広報活動を広げることによって興味を持つ方が増えれば、より充実した採用活動に繋がるのではないかと考えました。具体的には、広報活動において裁判所職員の職務内容についての理解を深め、より身近な存在に感じてもらうために、時短勤務や性別を問わない育休制度などの福利厚生の実質や働きやすさをアピールするとよいのではないかと思います。裁判所職員は今や女性の方が多いという話も聞いたりしております。そういった中では、福利厚生の実質や働きやすさはアピールするポイントになるのではないのかなと思いました。

また、以前に、sakurasaku というタウン誌で、裁判所のお昼というコーナーがあり、職員のお昼に焦点を当て、そこからさらにどういった方が裁判所職員になられているのかという紹介がありました。このようにして裁判所職員になれるというように、裁判所職員になるためのプロセス等が図式で書かれていたり、Q & A方式でよくある質問に対して答えてあったり、とても分かりやすかったです。裁判所で働くには多種多様な道筋があるということで、農業高校を卒業後、警備会社に勤めていた折に、東京地裁の警務課に入ったのをきっかけに勉強を重ねて書記官になったという職員の紹介もありまし

た。これはどちらかというとな卒というよりは中途採用の情報になるのかもしれませんが、色々なルートがあるということがよく分かる親しみ深い身近なものとして拝見することができました。また、新卒の学生だけではなく、親に対しての情報公開というのもある程度必要なのかなと思いました。子どもは少なからず親の影響を受けて育てておりますので、そういった点では親に向けた具体的な職務内容の紹介というのも、更に先に進むプロセスに関することで影響してくるのかなと思いました。あとは限定的になってしまいますけれども、家庭裁判所調査官は、家事事件において紛争性の高い事件に関与していますが、そういった時に、家庭裁判所調査官は当事者の話を聞くことはもちろんですけれども、各機関に直接出かけて情報を得る等、機密秘匿性の高い仕事をされているのかなと感じております。そういった点では、具体的にどういうことをしているのかというところを聞く機会というのはちょっと難しいのかなと感じておりますが、少年友の会会員として身近に感じるのが、少年係の家庭裁判所調査官です。直近の活動としては、今月、社会奉仕活動の付き添いとして、学生と一緒に、少年とその保護者の付き添いを予定しています。コロナ禍以前は親と子のワークというものもありまして、当該少年とその保護者が一日をかけて親子関係を考えるワークを実施しておりました。担当の家庭裁判所調査官のリードの中、少年友の会や大学生が少年たちをサポートするという活動になっております。このような活動を通じて、学生にとっては家庭裁判所がどういう事件処理をしているのかということを見近で見ることができる機会になり、貴重な体験になると感じておりまして、そういったことも採用広報につながっていくのかなと考えております。

■ 貴重な御意見どうもありがとうございます。

同じく家事調停委員をされている○委員、お願いできますか。

○ 最近では転職を考えていらっしゃる方が多いと思うのですが、中途採用に関して転職サイト等で何か広報はされているのでしょうか。

△ パンフレットの採用試験情報にもあるのですが、どうしても今のところ、一般的に受験資格として年齢制限がございます。他の会社にお若い頃就職されて、公務員になりたいということで転職して来られている方というのは一定数いらっしゃるかとは思いますが、特段裁判所として転職者向けのアピールや意識的な広報はしていないのかなと認識しているところでございます。

■ ほかに御意見あるいは御感想、なんでも結構です。

○ 採用試験に関しまして、今日は教育庁の方からも○委員がお越しということですが、教員採用試験の場合は採用猶予があり、大学院1年時で合格した場合、大学院修了まで採用を待ってもらえるということがあるかなと思います。先ほど申しあげました1名の合格者ですが、その学生は大学院1年生の時に家庭裁判所調査官補の試験に合格して、大学院は中退という形になりました。非常に優秀な学生だったので、大学院卒業までいてもらいたかったのですが、裁判所は待つはくれないということで、大学院は中退して、家庭裁判所調査官になられました。なので、猶予の制度があると学生に対してもうちょっとアピールができるのではないかなと思います。学生が受けるとしたら、大学の4年生で受ける、大学院の1年で受ける、あるいは大学院の2年で受けるなどいろいろな受験機会があるわけですが、どのタイミングで合格するかによって人生が変わってしまう可能性もあるわけですね。そのと

きに、今すぐに採用とするのではなく、一、二年待っていただいて、その後に採用という形にしていただけると、また学生の気分も違って来るかなと思うのですが、裁判所ではそういう制度はないのですか。

△ 基本的には、試験に合格した後に合格者名簿というものが出来上がりまして、その名簿から順番にお声をかけていって各庁で採用していくという形になります。その場合、どうしても名簿には有効期限というものが存在するので、結果的にさっき委員がおっしゃったような形になってしまっているのかなというところではあります。

○ 教員採用試験の場合は、この有効期限はおそらく二、三年あるようです。そうすると、学生は自分にとって良いタイミングを選んで就職することができるので、そういったことも今後考えていただけるといいのかなという意見でございます。

■ どうも貴重な御意見ありがとうございます。

本日は、裁判所の採用広報というテーマにつきまして、非常に活発かつ貴重な御意見をいただきまして誠にありがとうございました。本日頂きました御意見も含めて裁判所として、さらなる改善に取り組みたいと思います。本当にありがとうございました。