

神戸家庭裁判所委員会議事概要

1 日時

令和5年7月14日（金）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場所

神戸家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員）（委員長を除き五十音順、敬称略）

永井裕之（委員長）、岩田和美、尾山健司、小山優、櫻井紫帆子、中村昭子、
八隅美佐子、山本哲史

（事務局）

渡邊健司、藤村香織、柏原啓志、佐藤一徹、加藤由佳子、石田一樹、山本吉克、
高野博之、熊野剛、北田宗人、藤田智、酒井美砂、野口香苗、藤垣智宏、阿部和
臣、藤原正宣、尾川昌也、安川知寛、大浦岬、吉田綺花

4 議事

(1) 委員交代の報告

(2) 前回のテーマの取組状況報告

裁判所から、前回のテーマ「裁判所のデジタル化に向けて」の取組状況報告
を行った。

(3) テーマ「裁判所における採用広報について」についての意見交換

別紙のとおり

(4) 次回のテーマ

家事手続のデジタル化について

(5) 次回の開催日時

令和6年2月8日（木）午後1時30分から午後3時30分まで

(別紙)

テーマ「裁判所における採用広報について」についての意見交換
(意見交換に先立ち、裁判所から、テーマについての説明を行った。)
(以下、委員長は◎、委員は○、裁判所の説明者は■と表示する。)

◎

裁判所の事務局が行ったテーマについての説明及び採用広報の実演の御意見や御感想をいただきたい。

○

採用広報の実演の感想として、プレゼンテーションの内容に法律用語や専門用語がすごく多いので、対象者である学生さんがどこまで理解できているか気になります。

また、調査した結果として審判があり、少年の更生に、こういう風に繋がっていったというように、調査官の仕事の魅力や仕事を行った結果がどう社会と繋がっているかをもう少し可視化してあげた方がいいと思います。調査官の皆さんで、ブレインストーミングの形式を活用して、調査官の仕事の楽しみ、魅力ややりがいといったアイデアを出していくというのはいかがでしょうか。

個人のキャラクターを出しにくい業種で、裁判所という組織の文化があるので難しいとは思いますが、多少面白みを加えないと、調査官の仕事の本当の面白さが学生さんに伝わらないと思います。

調査官の職種が、世間にあまり知られていないという前提でアプローチを図っていくべきではないかと思います。ただ、受験者数拡大が、いい人材の採用には繋がらないという面もあると思っています。

私の所属団体でも受験者数は減っています。また、最近の若い方は、給料などにあまり拘っていないような印象を受けます。華々しいと思われていた部署よりも、少し地味だと思われていた部署がすごく人気で、昔とは思考が変わってきて

いると思います。

そういう意味でも、調査官の仕事は、最近の若い方たちの思考と相性のいい職種だと思いますので、伝え方や話し方などプレゼンテーションの方法を工夫した方が良いと思いました。

○

採用試験の合格率が大体10%ぐらいというと難関な試験だと思いますが、学生さんが試験に向けて、どれぐらいの準備を行っているのか。また、学生さんへのアプローチが、必要な準備の時期と合致しているかをお聞きしたいです。例えば、2回生の頃から予備校などに行って、勉強しなければいけないということであれば、場合によっては1回生の学生さんに広報するべきと思いますが、いかがでしょうか。予備校や塾の対策は、産業化され、非常に洗練されてきていますので、どういう対策をすれば、どういう風に受かるのかみたいな、準備に余念がない皆さんが多いかなというふうに思っております。調査官職を知って、目指そうと思った時に、残された時間では勉強時間が足りないから目指せないといった事がないか心配しています。

■

学校に出向いて一回生を対象に、調査官の職務説明や調査官職になるという進路の提案を行う講義を実施しています。また、ワークショップやオンラインミニセミナーの参加者として、2回生、3回生や大学院に入る前の方が多いう状況ですが、採用試験は4月に申込みを行い、5月に実施するというスケジュールです。4回生の学部卒の方を例にすると、4回生になってすぐに採用試験が実施されるということになりますが、それよりはるかに前の段階の方たちへアプローチを行っている形になります。夏休みにも採用広報番組を企画することがありますが、この企画に3回生の方が初めて調査官職を知って、目指すとなるとかな

り急ピッチで準備をしないとイケないイメージになります。

また、採用広報番組は、受験を決めた方たちが参加される傾向にあるので、参加人数は少数となりますが、100名程度の1回生を対象とした講義では、「こういう仕事があったんだ。」や「法律を学んで裁判官か弁護士しか活かせる仕事はないと思っていたけど、実は他に活かせる仕事もあるんですね。」といった感想が出ています。

合格者の中では、3回生の頃から家裁調査官コースがある予備校に通っている方は多いです。

○

その状況ですと、その予備校に行っている人数が受験者数に影響すると思いますので、大学との連携に限らず、その他の学校や講座と連携して、機会を提供するという取り組みを行った方が良いと思います。

○

今の学生は、パッと見て、すぐに分かるというスピード感が大事なので、プレゼンテーションにおいても、魅力ややりがいを最初に打ち出して、分かりやすく示してることが良いのではないのでしょうか。「家裁調査官とは」というスライドがあったら、必ずアニメーションなどで、「少年の立ち直りをサポートする仕事です。」と答えを同じスライドで示さないと若い人には伝わらないかなと思います。

また、オンラインによる採用広報について、最近のリクルートデータによると合同説明会とか個別の相談は、ウェブの方が良いという学生が多いですが、最終的な選考段階になると、対面の方が信頼できて良いという学生が上回っているようです。

○

私の所属団体でも、求めている人材の応募がないということがあり、インスタグラムといったSNSによる発信をやめて、ホームページだけで発信をしたことがありました。確かに応募人数は少なくなりましたが、ニーズに合う人材がやってくるということがありました。

○

大学で講義を行うことがあるのですが、こちらから一方的に話すのではなく、若い世代の職員に出て行ってもらって、先輩職員と後輩職員の掛け合いを交えて、会社の社風を見てもらおうという工夫を行っています。これにより、冗談やフランクな会話が通じる職場の雰囲気を感じて応募したという方が結構いらっしゃいました。

裁判所のプレゼンテーションを見ていると堅い印象を受けたので、説明者同士の掛け合いなどを交えるなどしてみると良いと思います。また、求める人物像の出し方もハードルを上げてしまっているように受け取れましたので、出し方に工夫を加えた方が良いと思います。

○

人材確保においてイメージ戦略が重要ですが、私の所属団体では、人材の確保が厳しい現状にあります。当団体の業種は、仕事がきつい等といったイメージを持たれており、そのイメージが若い世代だけでなく、親御さんにも持たれていることから、払拭することが大変であります。ワークライフバランスの充実、育児などをしながらでも長く働ける環境や将来的なキャリアプランの提示といった点をアピールする視点も重要だと思います。

○

職場の雰囲気がいいとか、働きやすいとかいう好条件をアピールすることは、

応募者を増やすために必要な事と思いますが、仕事に対する使命感や意義をしっかり伝えるということも重要だと思います。例えば、調査官の仕事を行っている中で、困難な場面に直面することもあると思います。その中で、仕事が楽しい、働きやすいといった動機だけで入ると乗り越えることが難しいのではないかと思います。

◎

本日は貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。