

京都家庭裁判所委員会（第37回）議事概要

1 日時

令和4年6月22日（水）午後3時から午後5時まで

2 場所

京都家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員）

植村幸弘、荻野達也、小池覚子、澤田孝、徳岡由美子、西脇正博、堀朝樹、南哲也、村松朋子、湯川毅、吉村要（五十音順、敬称略）

（事務担当者等）

田中幸大、加藤光久、万里川敦子、檜垣信寿、石居友紀、坂田幸二、一谷忠男、小見山賢一、本村愛子、武部祐佳、木原陽子、船岡孝之、野田晋太郎、河合一晃、大瀧一仁

4 テーマ

「京都家庭裁判所における採用広報」について

5 議事概要

(1) 開会

(2) 前回のフィードバック

「少年審判と被害者への配慮」をテーマにした前回の委員会において、特に被害者宛ての書面について改善意見をいただいた。まずは、書面の中身が何であるか、相手に明確に伝わるよう、内容物を封筒に明記することにしたほか、他の改善意見を踏まえた修正作業に取り組んでいるところである。

(3) 前々回のフィードバック

前回委員会で報告したとおり、指摘を踏まえた新たなガイダンスを始めたところ、受講者の感想に前向きなものが大幅に増えた。ガイダンスが受講者にと

って受け入れやすいものになっており、解決志向、将来志向の姿勢につながっていると考えられる。今後は、さらなる受講率向上のための取組を進めるとともに、客観的な効果検証も行いたい。また、当事者からの要望が多いオンラインでの実施も環境を整えば取り組みたい。

(4) 議事・意見交換（◎は委員長、○は委員、●は裁判所からの説明）

裁判所から「京都家庭裁判所における採用広報」について、家庭裁判所調査官（以下「家裁調査官」という。）の採用広報を中心に概要を説明した。

- 家裁調査官の離職率はどの程度か。
- 離職等については把握していないが、感覚としては年4、50人採用され、若くして離職していく者は年若干名である。
- 家裁調査官は全国採用で、説明にあった採用試験申込者数も全国の数字とのことだが、試験はどこで行うのか。
- 試験は全国各地で行われ、採用されれば、3人1組で東京、大阪、京都などの大きな庁に配属される。
- 受験資格は大学の新卒者のみが対象か。
- 受験資格は年齢だけなので、転職者や院卒者など経歴は様々である。
- 受験者数が、令和2年に増えたのに同3年に元に戻った原因を、どのように分析しているのか。
- 令和元年度の受験者が647人に対して、試験方法を見直した令和2年度には1,071人に増加したものの、令和3年度には724人に減少している。令和2年度と比較すれば令和3年度は確かに減少しているように見えるが、令和元年度との比較では増加している。むしろ、令和2年度の急増が試験方法の見直しだけによるものとは考えにくく、様々な要因が絡んでいるのだと思う。
- 受験倍率はどのくらいか。
- 全国の数字だが、大卒で8.2倍、院卒で6.9倍である。

- この倍率なら、優秀な人が集まっていると考えられるので、受験者数の増加を考えるよりも、採用した者の能力を上げるほうが容易ではないか。
- 職務の性質から、優秀な人材を一人でも多く採用したいと考えており、受験者数が増えることで質の高い人員がより集まり採用につながると思う。また、倍率は8倍を超えているが、他の国家公務員や地方公共団体の心理職などと併願していることが多く、倍率だけでは示しきれない実情にある。
- ◎ 採用広報を受ける立場の大学生の実情はいかがか。
- 学生の求めるものは変わってきている。一生同じ職場でという感覚は昔と比べ薄れてきており、国家公務員になると自分の人生がそこで決まってしまうという不安があるようだ。どんどんスキルアップして転職していきたいという若者も多いので、就職先としての公務員や教員などは興味が薄れているように思う。現在は人材不足で、学生が就職先を選べる立場にあることから、よりフレキシブルなところを選ぶ傾向がある。一方、安定志向の学生も一定数いるので、広報のターゲットをどのあたりにするかを考えるべきだ。学校としては、心理職を目指すものには公務員を勧めているが、全国転勤がネックとなっている。
- 同じく全国転勤が一番のネックだと考える。家裁調査官自体は人気のある職業と聞いているが、特に女性は全国転勤が難しい面がある。民間企業には本人が希望しない場合は転勤させないという制度を取り入れているところがあるが、より良い人材を求めるのであれば、そういう制度の導入も必要だ。
- 逆に転勤のメリットを現場の職員からアピールするのも一つの手だと思う。
- 家裁調査官を目指す者は、主に心理学、教育学、法学を学んだ者なので、ここにどうアプローチするかを考えるとともに、一般的に家裁調査官の認知度は低いと思うので、大学と連携して情報交換を行うなど認知度を上げるのも必要と考える。また、全国転勤については避ける学生が多いように感じている。当社でも地元企業と地方公務員の併願が目立っている。また、最近の

学生はY o u T u b e やS N Sで情報を収集するので、当社でも制作会社に依頼して作成した動画を配信している。

- 最近では、3年目までで離職するケースが多い中で、離職率が低いのはすごいと感じる。就職するまでの企業のイメージと入ってからの職場の実態とのミスマッチが離職の要因になるので、インターンシップなどで事前に職場を知ってもらい、その中で仕事のやりがいをどう見つけてもらうかが大事だと思う。家裁調査官の仕事は自分が主役ではなく、関わった少年や家庭が幸せを取り戻すところに一番のやりがいがあると思う。そのやりがいを積み重ねることで自信になり、仕事を続けていてよかったという気持ちが出てくるので、やりがいをもっとアピールする必要があると考える。
- ◎ 裁判所の説明では、業務体験会はオンラインで行っているとのことだったが、参集方式で行わないのか。
- コロナ禍前は、学生に来庁してもらい家裁調査官が実際に行っている事例検討を模擬体験してもらっていた。コロナ禍となった一昨年度は何もできず、昨年度はオンラインで、家事事件、少年事件それぞれの事例検討を2時間ずつ行い、最後に座談会をするというやり方で業務体験をしてもらっていた。
- ◎ 自身が前面に出るのではなく、側面から当事者をサポートするところの魅力をどう伝えていくか。
- 家裁調査官に関わることによって、その人の人生をプラスに変えるような影響を与えることができるという点は魅力的に思う。また、ほかの人のためになることができるという利他的なことを仕事としてできることも大きな魅力だ。長期にわたって働くにあたって、自分のやりがいや幸福度を上げる要因としてこれらのことは必要だし、伝え方は難しいが、これらをアピールすべきと考える。
- 家裁調査官の関与が終わってから、関与した家庭や少年が良い方向に変化して社会の中で活躍していることが大きなやりがいになっているのだと思う。

◎ 家裁調査官の関与が終わってから、裁判所としてどこまでフォローができ、それをどう分かってもらうのが難しい。

○ 裁判所は、何かしらの紛争や問題を抱えて来られる方と関わるわけだが、当該ケースが終了すると、何かあって再度裁判所に来られたらその後の状況も分かるのだが、そうでないとその後のフォローは難しい。少年事件でも同様だ。ただ、家裁調査官や裁判官が関わって問題が解決した際に涙を流して喜んでくださる方もおり、こういった視点を広報に織り交ぜるとやりがいのアピールになると思う。

◎ 裁判所限りというところがあり、その後を追っていくのは難しい。

○ 過去に事件を通じて家裁調査官と接触があり、それがきっかけで家裁調査官になった人はいないか。

また、裁判所の説明にあった家裁調査官の仕事のビデオを見ただけで、仕事内容は理解できないと思う。もう少し踏み込んだものであってもよいのではないか。

○ 私も分からなかった。そもそも、家裁調査官という職種があることを知らなかった。家裁調査官の離職率については、当社の業種では考えられないほど低く、家裁調査官の仕事の魅力などをちゃんと把握した上で入ってきていることがよく分かる。

より質の高い人員を採用するためには、受験者数を増やすだけでなく、民間企業で採用時に使われているC-GABを併用するなど、採用方法を工夫する必要もあるのではないか。

○ 将来の職業を選ぶ際、テレビなどでその職業のことを知る、身近にその職業に就いている人がいて話を聞く、あるいは病院に行った際に、病院スタッフの対応に安心感を得られ、自分もそれを目指すなど現実的な体験がきっかけとなることが多いと考えている。これらと比べ、家裁調査官と日頃接する場面はめったにない。一般の方は、裁判官や弁護士の仕事はイメージできて

も、家裁調査官の仕事をイメージできる人はまずいないと思う。そこで、ビデオでの説明だけでなく、家裁調査官の生の声が聴ける場面が必要ではないかと考える。裁判所の説明で育休取得率の話があったが、それは大切な情報ではあるが、就職を考えている若い人たちは、何年かに一度のことよりも、普段残業はどのくらいするのか、土日は休めるのか、プライベートな時間が持てるかなど日常の状況の方をより重視するのではないかと考える。また、ビデオではどうしても仕事がうまくいく事例を描くことになるが、実際は、当事者になかなか理解を得られないことや何度行っても会ってもらえないなど思うようにいかないことも多いはずで、しかし、それらの苦労を経験した先にやりがいを感じる場面もあると思う。これらのことはビデオだけではわからないので、もっと現実を見てもらう、聴いてもらう機会を増やすとよいのではないかと考える。

○ 検察事務官の採用を担当しており、他人事ではない思いで話を聞いていた。家裁調査官の仕事のやりがいをいかに潜在的受験者に知らしめるのが大切だと思う。昔、検察庁を題材としたドラマがヒットしたときは、そのドラマがきっかけで検察事務官を受験する人が多数いた。現在はドラマの放映から時間が経っており、そのような人もいなくなったが、当時はテレビというメディアの影響力が大きく、そのドラマで検察庁のことが広く世間に伝わったのだと思う。現在は、Y o u T u b eをはじめ潜在的受験者へのアプローチ方法が多様化しており、その人たちにどのように生の声を届けるのがポイントだと考える。

○ 企業等で取り入れられているブロック内での異動を家裁調査官にも採用するなどの工夫が必要だと考える。

高校の教師が言うには、高校生は職業イメージを自分の親、知人、先生から得ているとのことなので、大学生へのアプローチだけでなく高校生などもっと早い段階からアプローチしていくことも有効だと思う。

- 多数相手にビデオで広報するのも必要だが、身近にロールモデルがいて、この人と一緒に働きたいと思うことが一番強烈なコネクションとなると思う。結局は人と人とのつながりが大事なので、裁判所では難しいかもしれないが、個人的に近い距離、深い関係でつながるのが効果的だと考えるし、そのような機会を持つべきだと思う。
- 家裁調査官補採用試験において、令和2年度から2次試験科目の選択制限の撤廃など試験方法が見直されたのは、知識よりも人物を重視するということが意図としてあったのか。
- 例えば、法学部生が二次試験で法律問題を選択する際には、これまでは民事、刑事両方の問題を選択する必要があったが、試験方法の見直し後は民事だけ、刑事だけの問題を選択できるようになった。他の見直しを含め、学生にとって幅広く受験しやすくなるように見直したものである。家裁調査官の職務内容から、人物を重視していることは従前と変わりはない。
- 受験生が現在700人前後のところ、仮に2,000人となった場合、選考時に対応が大変なのではないか。
- 裁判所全体の質を上げるためなので、その苦労は許容できると考えている。

(5) 次回期日とテーマ

期 日 令和4年12月15日(木) 午後3時

テーマ 「家事調停」について