

岡山家庭裁判所委員会議事概要

第1 日時

令和5年7月7日（金）午後2時30分

第2 場所

岡山家庭裁判所大会議室

第3 出席委員

1 委員（五十音順）

居森健作委員、上西芳樹委員、加来典子委員、菅形真一委員、千賀卓郎委員、永井尚子委員、中島豊爾委員、濱屋亮委員、平田航涼委員、山下晴海委員

2 オブザーバー

廣澤嘉孝事務局長、田島祐亮首席家裁調査官、笠岡英樹首席書記官、川村隆次席家裁調査官、竹永泰雄次席家裁調査官、川上昌志次席書記官、豊田政昭事務局次長、曾根川寛訟廷管理官

3 事務担当者

遠藤愛総務課長、川相香織総務課課長補佐

第4 議事の要旨

1 開会

2 岡山家庭裁判所長挨拶

3 新任委員等の紹介

4 報告

総務課長から、前回の家裁委員会において「裁判所の経費抑制」をテーマに行った意見交換の結果を踏まえて、経費抑制の効果が分かるよう今後も3か月に1回程度のペースで職員に向けてフィードバックを行うこと、ペーパーレス化促進のため会議等にはパソコンを持ち寄って実施することや電子決裁の利用を促進していくことなどが報告された。

5 副委員長の指名

6 意見交換等

「家庭裁判所調査官の採用広報について」をテーマに、別紙のと通りの意見交換が行われた。

7 次回の期日の決定、意見交換事項（テーマ）の決定

(1) 次回の開催日時

令和5年11月20日（月）午後2時30分

(2) 意見交換事項（テーマ）

家事事件のデジタル化について

8 閉会

(別紙)

岡山家庭裁判所委員会

◎委員長、○委員（委員長を除く。（ ）は、家庭裁判所委員会規則4条の何号の委員であるかを示す。）、□事務担当者、△オブザーバー

◎委員長

家裁調査官（以下「調査官」といいます。）の採用広報について説明がありましたが、御質問、御意見又は御感想などがありますでしょうか。

○A（2）委員

調査官が何をしているのか説明していただいたのですが、一般の方には、実際に何をやっているのか、よく分からない部分もありますので、少し具体的に、例えば少年事件だったらどういう調査をするのか、誰の調査をするのか、そのために誰と会ったりするのか、どこで会ったりするのか、その調査結果をどういう形で審判に生かされているのかということを説明してください。

また、スライドで63人合格、採用50人と書いてありますが、試験に受かった人がみな研修に行くのか、そもそも研修に行く段階で落とされているのか、その辺りの流れが少し分かりにくいです。さらに、採用されなかった人がどうなるのか、翌年採用のチャンスがあるのか、もう一回受ける必要があるのか、というところももう少し説明してください。

なお、岡山家裁では、大学に出張されているという話がありましたが、どの大学の何年生を対象に、どの時期に何回ぐらい行っているのか、もう少し、具体的に説明してください。

◎委員長

まず、調査官が実際にどのような仕事をしているかという点は、意見交換の前提になることですので、裁判所の担当者からの説明をお願いします。

△オブザーバー

調査官の仕事について、例に挙げた少年事件で御説明いたします。

まず、調査官は、事件記録を読んで、誰から、どこで、どのように、何を聴いていくのか計画します。具体的には、まずは少年自身から話を聴いていくわけですが、家庭状況について父母から話を聴いたり、通っていた学校から事情を聴いたり、通院先の主治医から聴いたりし、少年を中心として、取り巻く方々からもお話を聴きします。これが調査対象者ということになろうかと思えます。

方法としては、書面で問い合わせたり、直接又は電話で関係者からお話をお聴きすることもあります。

基本的には家庭裁判所にお越しいただいてお話をお聴きしますが、時には家庭訪問をしたり、学校へ伺ったり、病院や児童相談所などの他の関係機関が関与している場合には、関係機関にお話を聴きに行くということもあります。このように、調査官の機動性を生かして情報収集や調査をしていきます。

そして、調査をしながら、適宜、担当裁判官に報告をして、最終的に調査報告書を作成するのですが、調査報告に当たっては、少年のどこに課題があり、課題をどのように改善していくのかといったことを報告書にまとめ、最終的に審判等に役立てることになります。

◎委員長

よろしいでしょうか。家族、夫婦、親子等家庭内のいろいろな事案もございしますが、分かりやすいのは少年事件ということで御紹介させていただきました。

次に御指摘いただきました、合格63名、採用50名ということで、その数字の差について説明をお願いします。

△オブザーバー

合格者と採用者の数字の差についてですが、実際には60人合格しても、その方たちが全員採用に応じてくれるわけではないというところがあります。

合格者を採用したいと思っているのですが、他の試験に応募している方もおられることから、他の公務員や民間企業に行くという方もおられますので、採用者が減ってしまうということもあります。

まれですけれども、合格者全員が採用されてもいいよと言ってくださった場合に、逆に裁判所の方で配置できる枠が調整できず全員採用することはできないということもあります。その場合には、名簿に残ることにはなりますけれども、結果的に採用できないということもあるという状況です。

○A（2）委員

採用してもらいたいと思っているけど残念なことに採用されなかった方というのは、名簿に残ると言われたのですが、その名簿はずっと有効なのでしょうか。

△オブザーバー

順々に打診して採用していくのですが、名簿はずっと有効ということではありません。

○A（2）委員

本来採用される時期に採用されなかった人はどうなるのでしょうか。順々に打診していくというのは分かりますが、いつまで待っているのかとか、翌年になることもあるのかとか、その辺を教えてくださいたいと思います。

□事務担当者

採用試験について補足させていただきます。

採用試験は1年に1回でございます、その試験が終わってから大体次の試験が終わるまでの期間が1年間ございますので、名簿の上位の方から順々に声掛けさせていただいて必要な人数を採用させていただくので、名簿に何人か残ることがあるかもしれません。その場合には、なかなか途中採用というのはありませんので、翌年の試験が始まってしまって新しい採用名簿ができた場合には、古い名簿の方はもうそこで採用なしということで終わってしまいます。

新しい名簿が作られたら、次は新しい名簿の上位の方から声掛けをすることになりますので、1年だけ有効の名簿になってしまいます。

○B（1）委員

この合格という意味がよく分からないのですが、合格の通知というのはされるのですか。

□事務担当者

試験に合格したという通知はされますが、それは合格者の名簿に掲載されたということにして、掲載されたからといって必ず全員が採用されるわけではありません。

併願して他の民間を受けていたり、他の公務員試験を受けていたりする方もいらっしゃいますので、他の公務員試験にも合格したけれども、裁判所でない方に採用されたいということであれば名簿から抜けていくことになります。そういった場合には、例えば裁判所が50人採用したいと言っているとしても、名簿に50人しかないとその年は足りなくなってしまうので、ある程度余力を持った合格者名簿を作ります。例えば50人採用したいのであれば60人とか70人の余力を持った名簿を作った場合に、その年の採用が50人しかなければ、名簿の最後のほうの方については採用されないという仕組みになっております。

○B（1）委員

名簿の何人目に掲載されたかというのは分かるのですか。

□事務担当者

名簿の掲載順については、合格した際に採用の担当者から伝えているとは聞いております。そのため、上位の方ですと確実に声はかかるでしょうし、下位の方ですと、もしかしたらないかもしれませんといったお知らせをしていると聞いております。

○A（2）委員

関連してお聞きしますが、合格発表が大学4年生の8月とすると、受かった人はいつ採用されるのですか。4月に一括採用なのか、ばらばらと採用されていくのでしょうか。

□事務担当者

調査官補については、4月の一括採用となっております。

事務官については、調査官補と異なり、採用時期が4月に限定されません。例えば岡山の裁判所で事務官の数が足りないとなると、4月以外にも10月採用だったり、1月採用だったりということで、随時名簿に残っている方に声を掛けさせていただいて、その時期に来ていただける方を採用し、個別に各庁で研修して育成していくといった対応をいたします。

○A（2）委員

その4月一括採用で研修が皆一斉に始まるという話と、さっきの名簿順でばらばら採用されていくみたいな話と、やや矛盾を感じてしまうのですけれど、そこはどのような感じなのでしょうか。

□事務担当者

名簿順で採用すると申しましたけれども、名簿順で上から声を掛けていくということは調査官補も事務官も同じで、調査官補については1番から、4月に来てもらえますかといった声掛けをすることになると思います。

○A（2）委員

3月までに声が掛からなかった人は。

□事務担当者

採用がなかったということになると思います。

○B（1）委員

採用がないことの通知はないのでしょうか。

□事務担当者

通知をしているのか、していないのか、把握しておりません。申し訳ありません。

◎委員長

よろしいでしょうか。3つ目のどの大学に広報をしているのかという点の説明をお願いします。

△オブザーバー

先ほどの大学の出張講義のお話になりますが、時期としては、去年は12月にかなり集中していましたが、大体4月から12月までの間に、県内の国公立及び私立の計7大学を訪問しました。

○A（2）委員

何年生の学生を対象に行くのかと、各大学1回なのか、その数が分かれば教えてください。

△オブザーバー

対象は、3年生であったり、大学院生であったり、ばらばらでした。1大学に1回という場合もあれば複数回という場合もありました。

○B（1）委員

7大学、全て出張講義されたわけじゃないですよ。

△オブザーバー

7大学、全て出張しました。

○B（1）委員

出張は出張だけど、講義をしたのですか。院生も何年生も全部入るのですか。

△オブザーバー

はい。先日、私も4月に某大学へ伺ったのですが、そのときには3年生の授業のコマの中に家庭裁判所及び調査官の仕事について御説明するという事で、司法領域の心理職の御案内というところでお話をしました。

○C（3）委員

名簿で電話を掛けていって、他で採用されているから断られるというようなことがあると聞きましたが、具体的にどこに採用されるからというのは分析されている

のでしょうか。正直ベースで話しているかというのはよく分からないかもしれませんが、ですけど、どの公務員が強いとか、どの企業が強いとかいった分析とかはされているのでしょうか。

□事務担当者

実際のところは、声掛けについては高等裁判所か最高裁判所で行っているため、申し訳ありませんが、家裁では把握しておりません。

◎委員長

御指摘ありがとうございます。

○D（1）委員

先ほどの大学への説明という話ですけれども、知ってもらうためには非常に有効だと思います。ただ、就職を間近にした学生に説明してみたところで、ある程度気持ちが固まっている人ですよね。ではなくて、もっと前、大学であれば1年生、2年生とか、逆に言ったらまだ意識がないかも分かりませんが、そこに向けてやった方が選択肢の一つとして見てもらいやすいのではないかなと思います。

それと併せて、学部にしても、行動科学絡みのところだけではなくて、もっと広く、それこそ文学部であったり、そういった人たちにも聞いてもらえた方がいいのではないのかなと思いました。

63人の合格者を出した令和元年でいくと、650人ぐらいの受験者だったということですが、考え方としては、この650人を増やそうということですよ。だとしたら、知ってもらうということと、間口を広げるしかないと思います。

裁判所の試験で調査官だけ別個の試験なのですよね。その辺がちょっとネックになっていると思います。最初から調査官になる人でないとなかなか続かない仕事だということであれば別ですけれども、そうではなくて裁判所として採用をして、説明

の中では研修制度は非常に充実しているということですから、できるのであればその中から振り分けをされるといった考え方で持っていく方が、その650人が全体に広がるわけですから、間口自体が広がることにつながっていくのではないのかなという印象を受けました。

◎委員長

御意見ありがとうございます。今、2つの御指摘をいただきました。もっと若く選択肢も広くあるときにきちんと広報するほうが有効ではないかという御指摘ですが、この点についてはどうでしょう。

△オブザーバー

広く各大学、特に就職担当の方に、調査官が御説明に伺いますという御案内をするような広報活動をしております。

学年についてまでは細かくお伝えはしていませんでしたので、先ほどの御指摘のとおり、もう少し若い世代といいましょうか、これから仕事を考えるというような世代に向けて発信することも必要だと思いました。ありがとうございました。

◎委員長

学部も含めてということですね。それから、後半御指摘のあった試験制度がハードルを高くしてないかという点についてはどうでしょう。

○B（1）委員

スライドに、申込者数の推移を記載した表がありますが、他の職種はどうだったかとか、そういうことを並べておいてほしいです。

この表を見ると、大体試験を受けた数は合格者の10倍いるわけでしょう。

□事務担当者

この申込者数というのは、純粹に申し込みがあった数ですので、受験者数はもう少し少なくなります。

○B（1）委員

今日のテーマの目的としては、10倍いるのにまだ増やしたいということですか。それが知りたいんです。人がどんどん減っていつているのに、10倍なら十分でしょう。

◎委員長

かつての倍率と比較すると申込者数は減少してしまして、受験者人数自体、少子化で減っているところはあるわけですが、できるだけ大勢に裁判所職員について知っていただいて興味を持っていただき、優秀な方に来てもらって活躍してもらいたいとそういう思いなわけです。

ここに書いている申込者数全員が受験しているわけではなくて、また他の就職活動との兼ね合いで結局受けてない方もそれなりの数があるので、そういうことも踏まえて増やしていきたいということになろうかと思えます。ずっと減り続けているということになっていますので。

○B（1）委員

人口が減っているわけですから、減るのは当たり前ですよ。

○A（2）委員

別の弁護士に聞いたところでは、もっと前は20倍ぐらいの倍率があった時代があると伺っていて、最近は大分下がってきてしまっているということなのですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

◎委員長

はい、そういうことです。

○E（1）委員

先ほどから倍率であるとか、合格者に対して受験者数を増やしていくのかという話の中で、合格者数を増やしたいから受験者数を増やしたいのか。それとも、受験者のレベルを上げたいので少しでも良い人にたくさん受けてほしいという考えなのか。

先ほどの話ではないのですけれども、合格者に対しての受験者数は、我々の感覚から言うと十分ではないかなという思いもあるので、倍率が下がってきているので足らなくなる前に何とかしたいという考えなのか、その辺りの見解を教えてください。

△オブザーバー

先ほどお話がありましたが、ちょっと昔は20倍ぐらいあった時もありましたし、もっと前はさらに高い倍率のときもありました。現在、何が問題かという、今、御指摘のあった人数を確保するというよりも、受験者の能力的な質の確保をしたいというのが一番の目的になります。なるべく多くの方に受験いただいて競争原理が働く中で、能力の高い方にたくさん来ていただきたいと考えています。

端的に申し上げますと、試験の合格者の平均点ということで考えると、若干低下傾向にありまして、その辺りを何とか改善したいというのが一番の目的になっています。

○B（1）委員

給料は幾らですか。そこを全然触れてないのはなぜですか。

△オブザーバー

給料ですが、総合職の大卒の方の初任給が22万7,000円ぐらいになっておりまして、院卒の場合はもうちょっと高いのですが26万円弱ぐらいです。

一応公務員ですから、民間企業等といろいろな比較をしながら設定しているものになっています。

○A（1）委員

何に準じてというか、どの立場の他の書記官と比較して高い低いとかといった情報が欲しいなと思います。どの職種に近いのかみたいなのを教えていただけたら助かります。

◎委員長

書記官は、事務官で採用されてから内部の試験に受かることによって書記官になりますので、事務官との比較ということになります。

△オブザーバー

総合職の事務官の採用時の給与が22万7,000円ぐらいですから、調査官補と事務官の総合職では同じですが、一般職は22万2,000円ぐらいということで総合職より若干低くなっています。

ただ、これは今お話があったように、事務官で採用されて内部試験を受けてから書記官になりますので、調査官補の採用のときの給料と、書記官になってからの給与というのは直ちには比較できないところがあります。

○B（1）委員

調査官補から、補がとれたら給料は急に上がるものですか。

△オブザーバー

それほど変わりません。

◎委員長

給与の関係は、当庁で決めているわけではなく、全国一律のことになります。

ただ、前提のイメージとしては、やっぱりどのぐらいなのかというのは大事な点ですね。

○B（1）委員

そう。今の若い人の向かう先はお金ですよ。それでは、ミッションがないんですよ。だから、我々はミッションがある仕事なんですよということを強調しないとだめですね。金のためではなく、みんなの生活を守るために仕事をしたいという方々がいらっしゃるはずですよ。そういう人に訴えかけないと、質も上がらなければ何にも上がりません。

今の時代はミッションよりもお金の多寡で物事を決める風潮がちょっと勝ち過ぎてるなというふうに思いますね。

◎委員長

貴重な御意見ありがとうございます。やはり私たちは、やりがいで支えられている仕事です。それをきちんと伝えていくという、根本のところを御指摘いただいたと思います。

○C（3）委員

とはいえ、やっている仕事に見合った給与が支払われるというのは当然だと思うんですよ。ただ、そういった意味で言うと、ここまで勉強してこれかというふう

に思われたときには、確実に学生の気は削がれますね。そういうふうにする人は多いのではないかと思います。

一応プロとしての仕事をするからこそというふうなところがあると思うので、調査官も多分そういうプライドを持って働く以上、そこに対する報酬ということなので、どう予算を獲得するかという話だと思います。そういったことは真剣に考えていかないと、やりがいみたいなものだけで支えるというのは、ある種危険な方法だとは思いますがね。

○F（2）委員

弁護士委員ですので、日頃調査官の方々には大変お世話になっておりまして、非常に大変な仕事だなというふうに感じております。先ほど、少年事件の件で具体的な関係者の方々と面接するというお話がありましたが、日中面接などに時間を使われて、少年事件だと鑑別所とか行かれたり、細かい精緻な報告書を作成されるので、個人的には、これだけの業務をこなされるのには、ある程度残業なども要されるのではないかと、何件ぐらい負担されることがあるのだろうかという点も気になっております。

あと、もう一つは、やはり先ほどお話が出た広域異動があるという点もすごくネックになるのではないかなと思っております。例えば、あまり御希望とかが考慮されずにあちこちいくのか、御結婚とか一定の事情によってはある程度対応していただけるか、その辺りを教えていただければと思います。

△オブザーバー

先ほど御説明したように、家事事件や人訴事件や少年事件などいろいろな種類の事件を担当しております。事件以外にも司法行政事務を行うこともありますが、あくまで事件関係のみで御説明申し上げます。

例えば、家事事件の場合でしたら、子どもを巡る紛争の調停や審判の期日に

立ち会うことがあります。また、それぞれの紛争解決に必要な調査を行うこともあります。具体的には、面会交流事件のほか、養子縁組事件ですとか、子どもの虐待に関する児童福祉関連事件などもいろいろ扱っております。

それぞれの事件につきまして単独で担当する場合と、複数名で行う共同調査があります。家事事件では、複数の調停期日に立ち会いながら、期日間に調査を行うほか、複数の審判事件の調査を並行しているため、調査官が単独で担当するのは15件前後ぐらいだと思います。

このほか、共同調査の場合には、複数の担当者が計画段階から共に検討して調査や報告書作成を行っております。

時間について、あるいは件数についてはこういうところになるかと思えます。

◎委員長

ありがとうございました。次に、広域異動に関するライフサイクルとの兼ね合いについてはどうでしょうか。

△オブザーバー

調査官は全国異動ということにはなっておりますけれども、日本全国どこでも行かされるのかというと、実際はそんなことはなくて、ある程度の地域での異動が中心になっています。

ただ、全国に8か所高裁がありますけれども、3つの高裁管内に勤めたとか、4つの高裁管内に勤めたという調査官もいますので、その意味では確かに広域異動になっていると思います。

また、先ほど委員の御指摘にあったように、結婚とか子育てとかいった事情がある時期にはそれに配慮をするということを人事当局も考えていると思っています。

そうすると、実態としては、子育ての時期などにはそう遠くに行くことはないのだけれども、可能な時期になれば、遠方に異動することもあるという状態になって

います。

○B（1）委員

ほぼ年50人採用として男女比はどうなっていますか。

△オブザーバー

合格者の男女比ですけれども、令和4年度の調査官補の試験については、男性が15人で女性が56人ですので、1対3.7ぐらいの割合になっていました。特に、ここ最近は女性の割合が高くなってきています。

○G（1）委員

調査官の仕事は、いろいろ聞いているだけでも非常に難しい、やりがいのハードルが高い仕事なので、それを目指して受験される人というのは、仕事のことはよく分かって受験されるのかなと思いますので、受験者数がこれからすごく増えるということはないように思います。これだけ仕事も多様化していく中で、いきなりこの職種だけたくさんの人が集まることはないでしょうから、今の人数ぐらい来ていれば十分じゃないかと思いました。

働き方の問題ですけれども、例えば、うちの会社ですと、地元の企業なので、地元で育ち、大学だけ東京、大阪に行ったけれど、うんざりだということでこちらに帰ってきたのに、いきなり東京で営業になりましたという転勤になると、もう辞めますという人は実際にいるので、地方で働くというふうに決めるというようなことを考えないといけない時代に来ているのは確かです。ですから、裁判所でそれができるかは別として、地方採用というのを取り入れないと辞めていく人がいるだろうなと思います。しかも貴重な戦力なので、その一人が辞めるというのは大きいと思うので、そういう人を残すということを考えられたほうがいいのかと思います。

先ほど、能力が高い人、質の高い人ということをおっしゃられていましたけれど、

今、世の中では能力が高い人というとIT技術が高い人などで非常に給料も高いの
でしょうけれど、調査官はそれとは違うテクニックというか、いろいろトラブルが
あってもそこに入り込んで話を聴き出して、しかもそれを解決の方向に導くという
と相当熟練された人でないとできないでしょうから、やはり今の世の中の人という
質とは違うものを求められているのかなと思います。その仕事を目指して来られる
方を非常に大切にされるということが非常にいいのかなと思いました。

もう一つ、資料を見ていて思ったのですが、「2Days仕事体験」の内容
を見ると実際に仕事を体験してもらって、ということをやっているのかもしれない
のですが、今の若い人たち仕事の内容がどうかというよりも、職場の雰囲気とか、
先輩たちが困ったときに助けてくれる人なのかなとか、そういう様子をすごく見て
いるところがあるので、ロールプレイとか仕事内容よりも、レクリエーションをし
たり、一緒に御飯を食べたりして、大丈夫なんだよ、こういうときはこういうふう
にして助け合っているんだよ、みたいな話が聞けた方が、安心感でこの職場に入ろ
うかなみたいな気持ちを持つのではないかなと思いました。

◎委員長

ありがとうございます。貴重な御指摘だと思います。楽しくやりがいがあるとい
うことを強調するというのと、それから、今後、地域的なことをもっと考えるべ
きではないかという御意見ですね。

○H（1）委員

今回のテーマで初めて調査官という仕事を知りましたので、本当に全く知識もな
く、この小一時間の皆さんのお話と事前の御説明をいただいた中での感想的なこと
になりますが、今私達も採用活動をやっていきますけれども、やっぱり10倍の応募
というのはもうこれで十分じゃないかという最初のイメージは変わりません。

その中で、今回は63人合格しても採用は50人で、合格しても採用にならない

方がいるという制度ですね。これ自体が応募してほしいのだけど歩み寄ってないといえますか、普通、企業でしたら責任を持って63人合格を出したら採用して、翌年に調整するところだと思いますが、うちは今空いているのが50人だからというところはちょっとどうなのか、それでも応募してほしいというところに、不一致というギャップを感じました。

いろいろ試験制度の改革をされた翌年、すごく応募者数が増えたということですが、その応募した人も、少ない枠に達したから多くの人が落ちるんだと思えば受験しないと思いますので、そういったところもちょっとお考えいただいたらよろしいかなと思いました。

また、広く学生たちに認知されていないのではという問題意識をお持ちということで、まさしくそういった対象のところにピンポイントで広報していくのが大事かと思います。

先ほど調査官の方々が大学に行かれてお話をされているということでしたが、自分たちの出身校に行って説明されていらっしゃるのでしょうか。全国転勤ということでしたので、今岡山にお勤めの方は岡山の大学出身ではない方が多いかと思いますが、違う都道府県で勤務している方が自分はここの学校を卒業してこういうやりがいを持ってやっているとすれば、一、二年生の将来の仕事を考えるときに、自分の勉強している中の延長線でこういう仕事が続いていると、非常に親近感と共感性が高いかと思います。また、採用されているのは優秀な方々でしょうし、その後輩ということであれば、結構有効で効率的なルートじゃないかなと思いました。

◎委員長

採用広報に出るときに出身校に行けるということは実際にはなかなか難しいでしょうか。それぞれ転勤して岡山にたまたまいるということはなくはないかもしれないけれども、何かその辺り、その大学に行くときの心構えとか、選択みたいな中で

何か考えているところがありますか。

△オブザーバー

今お話しいただいたとおり、全国異動しているということもあって、岡山の大学出身の調査官が岡山に勤めているということが必ずしもあるわけではないので、もしいけば、当然その出身者が採用広報に行くとは思いますが、なかなかそうになっていないという状況にあります。

ただ、今委員の御指摘をお聞きして、これだけウェブ等で採用広報の活動をしている中で、全国にいる例えば岡山大学出身の調査官に岡山家裁の採用広報に協力してもらおうということもできなくはないと思いました。全国的な取組が必要になるかと思いますが、非常に検討の価値のある御提案と思って受け止めたところです。

○H（1）委員

はい。私が申し上げたかったのは、まさにそれでして、岡山にたまたまいたという千載一遇のチャンスを求めているわけではなくて、全国の採用活動としてその期間、若手の人などに自分の出身大学のところに行って説明してもらうことは、今だったらウェブというのも有効だと思いますし、実際足を運んでお話をされたりすることを全国的な取組とされればいいのではと思いました。

◎委員長

どうもありがとうございます。先ほどG（1）委員から御指摘があった、職場として雰囲気や安心できる職場で、その中でやりがいを感じられるかという視点というのはアピールしているのでしょうか。

△オブザーバー

はい。先ほど御紹介した「2Day 仕事体験」とか「1Day 仕事体験」というのを、去年はウェブで行いましたが、実際に調査官が学生の方たちと座談会的なことを行っているいろいろお話をするという機会を設けて、そういった雰囲気を通して少しでも味わっていただくというようなことを心掛けています。

実際に来ていただいて生で触れ合うことができれば一番いいとは思っているので、今後その辺を意識してやっていきたいと思っています。

◎委員長

今日、この会場でいろいろ説明している調査官はベテラン調査官ですが、実際の採用広報だと若い人も行ったりして、年の近い調査官が学生にアピールするというような辺りの工夫もいろいろしております。できるだけやる気があって興味を持ってもらえるようにしたいなというところでございます。

○C（3）委員

優秀な志望者を獲得していきたいということですが、令和2年に申込者がすごく上がったときは、合格者の平均点は上がっていたんでしょうか。上がっていなかったとしたら余り意味がなくなってしまうのではないかと思います。その点はどうだったのでしょうか。

△オブザーバー

そのデータは手元にはないのですが、大変私も興味を持ったところなので、確認したいと思っております。ありがとうございます。

◎委員長

もちろん、素質があることが大切であって、平均点というよりも、互いに切磋琢磨して育っていくものだと思っております。

○A（2）委員

調査官がどのような仕事しているのかというのは、弁護士でも、弁護士になるまでは全然知らない話ですので、なかなか一般の方は知らないと思います。他の職種は結構漫画とかドラマになったりしていますが、調査官が主人公になるようなドラマとか漫画とか見たことないのですが、あるのでしょうか。

△オブザーバー

最近のものですと、調査官が主人公の小説が幾つかありまして、柚月裕子さんが書いている『あしたの君へ』という小説は調査官が主役のもので。それから、まだ単行本にはなっていませんけども、最近まで連載が続いていた新聞小説があったのですが、少年の更生に努めている民間の方の小説で、補導委託先というところが舞台になっているのですが、そこが家庭裁判所の関係するところなので、そこに調査官が出てきていました。

あと、テレビドラマ等も調査官が主役になっているドラマも以前はあったのですが、単発のものが多かったので余り知られていないかもしれません。

○A（1）委員

要は、みんな知らないと思うんですよね。どんな仕事をしているのかということはどう伝えられるかっていうことで、先ほど説明のあったYouTubeもちらっと見させてもらいましたが、あれだけでどんな仕事をしているかはちょっと分かりにくい。それをどういう手段でできるか、すぐ思いつかないですが、そういうのも全国レベルの話でしょうから、何か工夫ができるのではないかなと思いました。

○F（2）委員

もし知っていれば、勉強して目指そうかなと思えたのだけれども、後になって知

った、あるいは知らない限り、こういう仕事を目指してみようという志を持ってないまま過ぎてしまうということが実際には多いのではないかなというふうに感じております。

心理学の関係の勉強をされている方はある程度選択肢に入れる機会があるのかもしれないのですが、法学部においても調査官というお仕事について知る機会があまりなかったという印象もありますし、先ほどお話が出たように、例えば学年の早い時期とか、あるいは直接関連性がないような学部でも、こういった職種があるんだよということを早目に何らかの形で周知することによって、それを志してみようという学生さんが増える可能性があるのではないかなと思いました。

○B（1）委員

職員の誰かが漫画を描いたらいいんですよ。

◎委員長

本当にそういう者がいると、とてもいいかもしれませんね。

○I（4）委員

本日は、様々な視点からの御意見を頂戴いたしまして、誠にありがとうございました。

受験者減少の原因分析のところで、実は調査官の仕事をよく分かっていただけないのではないかとこのところは、非常に私としても理解しました。今日の会議の中でも出ていましたが、私もYouTubeを見たのですけれども、正直言ってなかなか実際のイメージと違うかなというところがございます。漫画とか、小説とか、テレビとか、そういったものも広報活動の中で活用してみるというのも一つの方法なのかなと正直思いました。

それと、お給料の点ですよね。やりがいはもちろん大事なのですが、当然

プロとして仕事をしていくわけなので、お金、お給料という部分が大事だということも誠に御指摘いただいたとおりにかなと思います。

もちろん、この部分はこの岡山家裁だけでどうこうするということはできないのですけれども、こういう家裁委員会という公式の場で委員から御意見をいただいたということは議事録に残りますので、それをいろいろな機会に地道に最高裁等にアピールをしていくという方法で、少しでも皆様の御意見を反映させる努力をしたいなと思っておるところでございます。

あと、広報活動の改善のところ、特に大学の若年層の方へのアピールというのが重要だということも、誠にそのとおりにかなと思えました。全国の採用活動の一環として、出身大学にウェブとか出張とかでリクルートに行くというのも、誠にそのとおりにかなと思えました。

貴重な御意見、様々な御意見を賜りまして誠にありがとうございました。こちらのほうでも、ぜひ検討させていただきたいと思えます。

◎委員長

本日は闊達な御議論と貴重な御意見、ありがとうございました。

(以上)