

仙台家庭裁判所委員会議事録

1 日時

令和元年11月28日(木) 午後1時30分から午後3時30分まで

2 場所

仙台家庭裁判所会議室(6階)

3 出席者

(1) 委員

安保英勇, 今津綾子, 大山邦士, 草野真人, 佐藤万里子, 村主幸子, 相馬潤子, 高橋由佳, 武内浩行, 等々力健, 丸山水穂, 米倉正子(50音順, 敬称略)

(2) 説明者

貝原総括主任家裁調査官, 阿部総務課課長補佐

(3) 事務局等

川井事務局長, 竹内首席家裁調査官, 朝一首席書記官, 小抜事務局次長, 出羽総務課長, 新堀総務課庶務係長

4 議事

(1) 家庭裁判所委員会規則6条1項により, 草野真人委員が委員長として選出された。

(2) 本日のテーマである「裁判所における職員採用広報について」, 家庭裁判所から説明した。

(3) 意見交換概要

別紙のとおり

5 次回期日等

(1) 次回期日

令和2年6月25日(木) 午後1時30分

(2) テーマ

未定(おって決定する。)

(以下、●は委員、○は説明者の発言とする。)

- ：第1次試験の基礎能力試験は、どういった分野から出題されるのか。また、第2次試験の専門試験は、別の区分で実施されている他の国家公務員の採用試験とどのように違うのか。学生側から見ると、他の公務員と比べて科目が重複しておらず、つぶしがきかないのではないか。
- ：基礎能力試験は、知能分野と知識分野に分かれており、一般的な公務員採用試験と同一内容である。
- ：次に、家庭裁判所調査官補の採用試験の専門試験は、臨床心理学、児童福祉論等の人間関係諸科学科目と民法、刑法の法律学科目から選択して回答することになり、この点では科目の種類が他の国家公務員採用試験や地方自治体等の地方公務員採用試験と大きく異なる。ただし、来年度の試験からは、専門試験において科目選択の制限がなくなり、例えば、法律学科目のみを選択することができるようになることで、他の公務員試験と共通する科目が増えることになる。また、裁判所事務官採用試験における専門試験は、憲法と民法が必須科目、刑法又は経済理論が選択科目となっている。他の公務員採用試験においても憲法と民法が必須とされており、科目自体は共通している。ただし、専門試験は問題数が少ない分、点数比率の割合が高くなるため、民法を苦手とする受験生は裁判所事務官採用試験を敬遠する傾向があるのではないかと分析している。
- ：家庭裁判所調査官補の採用試験と国家公務員総合職の採用試験とを比較すると、人間関係諸科学の分野では共通する科目があるものの、国家公務員総合職の1次試験は多肢選択式試験のみとなっていた点は、大きな違いであったと考えている。来年度から家庭裁判所調査官補の採用試験の第1次試験も多肢選択式試験のみとなる。他に共通する科目を取り入れている試験として、法務省の法務技官採用試験が心理学や教育学を選択する試験方式を採用している。
- ：出身学部の割合はどうなっているか。
- ：正確な数値としては把握していないが、幅広い学部の学生が受験しているという印象である。ただし、家庭裁判所調査官補の採用試験は人間関係諸科学が試験科目とされているため、文学部、教育学部、法学部が大半という印象である。
- ：法学部の学生は裁判所の職種を知る機会が多いが、法学部以外の学部の学生は知る機会が限られている。裁判所の職種を知る層と受験科目がマッチしていないことも理由の一つではないか。
- ：裁判所としては、現在の申込み状況をどのように改善したいと考えているのか。
- ：受験者数を増加させたいと考えている。少子高齢化が進み、若年労働人口が減少しているところであり、また、合格者の中にも一定の割合で辞退者がいる実情を踏まえ、次世代の裁判所を支える意欲のある優秀な人材を確保するという観点で、申込者数が足りないということは優秀な方々を確保できる機会が失われているという考えから、幅広い層に受験をしていただきたいと考えている。

- ：優秀な、とはどういう意味か。裁判所としては、どういう人材を確保したいと考えているのか。
- ：裁判所に限った話ではないかもしれないが、裁判所として求めている人材の像としては、まず、裁判所の職務に適応できる基本的な素養、すなわち、法律系や行動科学系の基本的な知識がある人、次に、意欲があって、かつ、組織の中で協調しながら活躍できる人であり、そのような人材を「優秀」と表現している。基本的な素養については筆記試験で実証してもらうことになるが、従前は裁判所の特殊性を意識しすぎていたという反省がある。例えば、法律学科目と言っても、民事訴訟法や刑事訴訟法を試験科目にしている行政官庁や地方自治体はなかったはずである。学生数が多い時期であればそこそこの受験者数を確保できていたが、少子化が進み学生数が減っている現在は、裁判所の職務に特化した試験科目では学生が集まらなくなってしまうので、できるだけ間口を広くするために他の行政官庁や地方自治体と同じような試験科目にすることで、幅広く併願してもらい、科目にこだわらずに受験者を募り、そして、採用後に能力を伸ばしてもらうために、部内の研修やOJTで育てていこうという流れになっている。
- ：受験者数の倍率はどのように推移しているのか。倍率を増やして、大勢の中から意欲のある人を採用したいということか。
- ：倍率の問題は、司法試験においても同様である。かつては約2万人が受験していたが、今年は約5000人である。受験者数が減ることについて、法律家は社会の中で相対的な地位が下がっていると捉えており、上の層が受験しているのかを危惧している。これを専門職である家庭裁判所調査官に置き換えると、受験者数が減少してくると、一体どの層が受験しているのかが分からないので、より多くの人に受験をしてもらい、その中から選りすぐりを取りたいということなのであろう。
- ：裁判所事務官採用試験の受験倍率は5.1倍から13.1倍、家庭裁判所調査官補採用試験の受験倍率は、院卒者区分が6.9倍、大卒程度区分で8.2倍である。
- ：来年度から1次試験の制度が変更になることで、どのくらい影響があるのか。2次試験に進める受験者はどれくらいか。
- ：現時点では予測できない。
- ：第1次試験を通過できるかどうかは、人数と点数のどちらで決まるのか。
- ：どちらで決まるかは公表されていない。
- ：辞退者も多いという点は、倍率が高い中、合格しても辞退されて採用者が減るという趣旨か。また、辞退理由について分析はできているのか。
- ：辞退率は公表されていないが、合格者の半数が辞退するといった大量の辞退者が出ているわけではなく、大きな影響が出るものではない。また、辞退理由は、把握している限りではあるが、類似する職種に採用された、転勤を敬遠する、併願受験していた自治体で採用された、といったものがあった。
- ：まず、公務員になりたい方々の大枠があり、その中で併願受験をしているとなると、家庭裁判所調査官になりたいという希望を持って受験する人がどれほどいるのか、という点が気になる。受験する方々に職種の魅力を示すことができないと、そもそも受験するという話にはならないと思うので、どういった方々が受験しているのかをリサ

一ちできると良いのではないか。

- : 合格者の男女比は同程度とのことだが、受験者の男女比はどの程度か。
- : およそ同程度である。なお、本年度の家庭裁判所調査官補の採用試験においては、院卒区分については男性が59人、女性が82人、大卒区分については男性が198人、女性が308人であった。
- : 大学を対象とする採用広報の対象は、学部生のみか。例えば、法科大学院の学生は全員が司法試験に合格するわけではないので、法曹三者以外の進路説明会も開催しており、対象とする余地があるのではないか。また、インターンシップや業務説明会の取組は大変貴重であるし、近隣の裁判所における広報の日程を紹介する点は良い工夫である。ただ、講義期間中に学生が丸1日参加することは難しいと思われるので、土日開催や、講義期間ではない8月や9月に開催すれば、学生はより参加しやすいのではないか。他方、大学内で説明会を行うのであれば、講義期間中のほうが参加しやすいので、大学のスケジュールも考慮したほうが効果的である。
- : 全国的に、土日に開催しているという情報には接していない。
- : 大量退職期に向けて広報活動を行う必要はあるとして、広報活動にかかる費用は年々増えているのか。その額によって戦略が変わってくると思われる。他省庁ではポスターを大量に掲示して、広く国民に職業・職種の存在を広めている例も見られる。
- : 全国的な取組については、パンフレットやポスターの作成、フェイスブックの運営・管理等にある程度の予算が付いていると考えている。仙台家裁独自のものについては、広報用に特別な予算は充てられていない。
- : インターンシップは行っているが、参加者が採用された後、インターンシップで訪れた部署を定年退職まで経験しないこともありうる。他方、家庭裁判所調査官は専門性の高い業務を一貫して行い、スキルアップ、キャリアアップを重ねることができる職種であるから、仕事も非常にやりがいがあるということを学生に理解してもらえば良いと思う。その意味で、裁判所におけるインターンシップやガイダンスでは、単に職場の雰囲気を知ってもらうだけでなく、仕事のやりがいも紹介できているので、良い取組である。問題はそこに至るまで、つまり、学生に関心を持ってもらう部分である。どうしても法律系の職種という印象が強いと思うが、心理学、社会学、教育学等、色々な専門分野を生かせる職種だと思うので、その点をもっと強調し、法律系だけの職場ではないことを理解してもらい、インターンシップやガイダンスに参加してもらうことが必要ではないか。興味を持って参加する方は、志が高い方が多いと思われるので、何とか参加してもらうための広報が必要である。専攻分野は問いません、と小さく記載するよりも、専門性を生かせる仕事だという押し出しがあっても良いのではないか。
- : 実際に裁判所が作成した動画を視聴したが、仕事にやりがいを感じていること、仕事と家庭を両立できていることが伝わってきた。こういった情報を近年の学生たちが目にしやすい、受け取りやすい方法で発信したほうが良いと考える。
- : 私自身は本日紹介された広報活動を学内で目にしたことがなかったが、大学にはどのように周知を依頼しているのか。また、業務説明会の参加人数はいかほどか。例えば、大学生協が公務員志望者向けに公務員講座を開設しているので、講座の受講生にター

ゲットを絞る等の方法もあるのではないかと。

- ：大学への働きかけとして、大学の就職支援課にパンフレットを送付する方法はあるが、それだけではアピールが足りないので、知己を得た大学教授らに個別にお願いをして、大学のゼミ内で学生に配布する等の方法を取っている。また、複数の大学のキャリアセンターにポスティングを依頼しているが、各大学のキャパシティの問題から、A4サイズのパンフレット1枚を掲示するのが限界であるとの回答を受けることもある。大学生協主催の公務員講座に関連して、今年から公務員講座開始前に時間を割いていただき、ガイダンスとインターンシップのパンフレット200枚を手配りするといった活動を始めた。
- ：大学教授を介する方法であれば、SNSを通じてPDFデータを配布する方法もあるので、検討されたい。
- ：採用はどの組織でも抱える悩みだと思うが、家庭裁判所でさえもこういった活動をしているのかという印象である。特に、家庭裁判所調査官は家族の人生を決めるようなサポートをする職種であるから、専門性の高い、あるいは、意欲のある方になっていただきたい。そこに適切に人材が供給されなければ、社会としても困ることになるので、採用広報活動はしっかりと行っていただきたい。ただ、パンフレットを見る限り、採用された人がどうして家庭裁判所調査官という職種を選んだのか、これから受験する方に訴求する内容が記載されていない。また、試験科目の種類や記述式の試験を見た際、これだけの試験をクリアしないといけないのかと思った瞬間に、相当数の人が敬遠してしまうだろうと思う。受験する側からすると、採用する側は一体どんな質を求めているのか、それをどのように評価しているのかがもう少し分からないと、まずはテストができないといけないと躊躇する人がいるのではないかと。広報のテクニックは大事だとは思いますが、どんな人を家庭裁判所調査官として望んでいるのか、どういう経験値、体験を持った人が欲しいのかが分かると、受験する側の幅が広がるのではないかと。私からすれば、現在も受験倍率は高いと感じるので、例えば、こんな人も調査官に採用されており、実は間口が広いということを実例を踏まえて広報したほうが良いのではないかと。
- ：間口の広さでいうと、一度就職した後に家庭裁判所調査官補として採用された方もいる。また、調査官ガイダンスは既卒者も参加可能であるので、この点を強調して広報する方法も考えられる。
- ：間口を広くしたいとは思っているので、どこの学部でなくてはならないという考えは持っていない。また、家庭裁判所調査官補として採用後に2年間の研修期間を設け、研修所と現場を往復しながら研修するという充実した研修制度を設けているので、熱意をもって家庭裁判所調査官として働きたい学生や既卒者の方に来ていただきたい。
- ：家庭裁判所調査官の方は個別の事件に向き合っていく仕事だと理解している。採用広報において個別のケースを紹介することは難しいとは思いますが、それが仕事の基本であり、原点であるという訴求の仕方を取ることで、こういう仕事なのか、やってみたいかな、と思う人に出会えるのではないかと感じた。

以上