

東京家庭裁判所委員会議事概要

第1 日時

令和5年11月22日（水）午後3時から午後4時30分まで

第2 場所

東京家庭裁判所大会議室

第3 出席委員（五十音順、敬称略）

有吉玲子、岡部英洋、奥原玲子、小松澤恭子、斉藤明義、酒井孝太郎、下平豪、高岸聡子、野原俊郎、細矢郁、宮脇典彦、村田智子、村田斉志、横山佳枝

第4 テーマ

「家庭裁判所の採用広報について」

第5 議事内容

1 開会宣言

2 新任委員紹介等（任命順）

村田斉志委員、野原俊郎委員、村田智子委員

3 委員長互選

村田斉志委員を委員長に選任

4 取材要領について

（委員長）

従前の運用を維持することによろしいか。

（異議なし）

5 テーマ説明

家庭裁判所調査官の職務、家庭裁判所調査官補の採用試験の現状及び東京家庭裁判所における採用広報活動について、総括主任家裁調査官から説明を行った。

6 質疑応答及び意見交換（○＝裁判所説明者、△＝委員の発言）

△ 何点か質問をさせていただきたいが、まず、新卒採用しかなくて、中途採用がないのはなぜなのかというのが1つ目。

2つ目は、全国で1600人で160か所というところ、ざっくり計算をして、結構お一人ずつの仕事内容がハードなんじゃないかと。恐らく人口の多い都市部に多く配属されているのだと思うが、かなり仕事がハードに見えているのではないかとというのが2つ目。

あと、3つ目で、アピールポイントのところ、女性比率が高い、女性活躍の場だということがあったが、もともとこの調査官の仕事は、女性が多いほうがいいというふうにお考えで採用していらっしゃるのか、その3点をお伺いしたい。

○ 1つ目について新卒者だけではなく、仕事を退職されて入る方もいるので、そういう意味では、新卒者だけを採用しているわけではないが、試験が、5月に行われる採用試験の1回のみであり、いわゆる中途採用とか、内部試験というのがないということである。

2つ目の仕事がハードではないかという点については、全体の人数は1600人であるが、東京は100人以上いたり、地方では1人でその地域をやっているというように地域の規模によって配置されている人数が違う。そういう意味では、事件数の多い都市部に人数が多く配置される等、バランスが取られており、全体的な仕事の量として、すごくハードかということ、そこまではではないかと思われる。

仕事内容としては、人生の重要な局面に関わる仕事なので、いろいろな意味でハードな面もあるとは思いますが。ただし、それが仕事の充実感というか、得られるものも大きいので、ハードな面もありつつ、非常に得られるものも大きいというところがやりがいにつながるところかなと思っている。

3つ目の女性比率の関係は、先ほどお伝えしたとおり、応募者がそもそも女性が多いというところで、結果的に、試験をやって、女性の合格者が多い

ということであり、特に女性を優先して採用しているということではない。

- 中途採用の点の補足になるが、先ほども説明にあったとおり、家裁調査官補は、採用されてから２年間の充実した研修が用意されており、そういう意味で、４月採用の一本しかないということになる。

一方で、裁判所事務官の採用に関しては、そういったプログラムが採用当初から用意されているわけではないので、例えば、１０月期に年度の途中で採用ということも可能であり、そこが調査官補と事務官の違うところである。

- 若干補足すると、採用のところは、申し上げたとおり年１回、かつ１つの試験という、そのルートしかないというところでの、道が狭いということになってはいるが、ある意味、その試験ではなくて、これだけのキャリアを積んできたので、この実績を評価して採用してくださいというような道がないという意味での狭さということにもなるのかなと思う。

これは、やはり国家公務員であるということで、なかなか国家公務員の場合、もちろん中途採用の道がある役所もあるが、裁判所の中ではそういうところがあまり歴史的にも広がってきていなくて、ようやく最近、デジタル人材というか、デジタル化を進める中で、そういうところで、転職エージェントを活用して年に１人、２人を採用し始めたところである。しかし全国的にどの職種でもそういうことをやろうというのがいいかどうかというところはあまりまだ進んでいないというか、昔ながらのシステムで採用をしているところがある。

あと、国家公務員の制度全体の中の制約というか、そういう問題もあり得るかと思う。

それから、２つ目のご質問について、確かに１６００人というのは大体裁判官の数の半分弱ぐらいの数しかいないが、それで１６０か所。基本的には、裁判所は各都道府県に１か所本庁というのがあり、北海道だけ例外で４か所あるが、全国に５０か所、本庁と言われる、都道府県を代表する裁判所があ

って、それ以外に、それなりに事件数が多いところには支部というのが置かれているということになるので、主には、各50か所ある本庁にまとまった単位で家裁調査官は配置されていて、それ以外にも事件数があるところには、それなりの配置をしているということになるが、小さいところでは、1人でかなりの数の事件を抱えて、すごくハードな思いをしているかという、それはそうではなくて、むしろその繁忙度に応じてということもある。

それから、家裁調査官の場合には、1つ特徴的なものとして、組という単位があって、3人とか4人とかで1つのグループをつくって、チームワークで事件に当たっていくというのを基本的な形態としているので、そこで若い人から経験のある人まで、みんなで分担したり、相談したりしながら事件を解決していく、解決に向けて頑張っていくというところがあるので、そういう中で負担がある意味平準化されたりとか、心理的負担という意味でも軽減される分があると思うので、そういう中で頑張っているというところをご紹介できるかと思う。

3つ目のアピールポイントのところは、説明にあったとおりであるが、結果として女性の方々のほうが合格されたり、採用されたりするところが多い結果になっているという現状面をご説明したというところである。

△ お話を伺って、お話のポイントとしては、いかに家裁調査官という職業の認知度を上げるか、それから、いかに優秀な人材を確保するか、この2点が大きな柱だと認識した。

その優秀な人材という観点で、今もあった中途採用の話と関連するかもしれないが、160か所、転勤があるということだが、最近の学生は、あまり転勤したくないという人が大分多くなっている。民間企業では、いわゆる地域限定採用みたいな形で人材を確保するというようなケースもあるようだ。単にわがままで行きたくないというわけではなく、様々な家庭の事情とか背景もあろうかと思うが、一部そういう枠をつくって、こういった道もありま

すよと示すことで、選択肢が広がって、より優秀な人材の確保につながるのではないかなという感想を持った。

それは、中途採用に関しても、1回だけではなくて、他省庁も最近、よく途中で採られる役所さんなんかも増えてきたようだが、そうしたあたりも柔軟な運用をしていただけると、より優秀な人材というのが集まってくるのではないかなと思った。

それから、職業の認知度を上げる方策で、例えば、家裁調査官を主人公にした小説が幾つかあると思う。例えば、記憶によれば、柚月裕子さんの小説だとか、非常にいい作品があるので、そういった作品を何とかうまく活用しつつ、例えば、思い付きではあるが、柚月さんとの対談の動画を作成するか、なかなか難しい問題があるかもしれないが、そういったことで認知度が若い人たちに広がって、こういう仕事があるんだというきっかけになり得るのかなと感じた。

あと、倍率で、どのぐらい難しいのかという、その倍率が毎年どのぐらいなのかというのが分かれば、教えていただきたい。

○ 先ほど、柚月裕子さんのお話があったが、実は対談動画があって、ちょっと今回ご紹介できなかったが、裁判所のホームページなどにも出ているところである。また、そのリーフレットなどもある。

それから、今ご質問があった倍率については、今年の倍率で言うと、A Y という大学院卒相当区分が8.4倍で、大卒者相当区分が7.4倍ということで、大体7倍から9倍の範囲の中にある。ここ数年、ちょっと横ばいになっているというお話をしたが、やはり倍率は、約7倍から9倍というところである。

採用広報をやっていて、大学生からのお話で、7倍から9倍は結構ハードルが高いというふうに言われることもある。

△ 私が、もしこの7倍、8倍の倍率の受験を希望するとしたら、もうちょっ

と内容を具体的に知りたいなと思った。それは、昇進とかそういう問題、民間の企業に入ると比較して、その辺のことがどうなっているか、あるいは給料体制は、公務員のそれに準じているんだろうと思う。それとか、海外出張があるのかとか、あるいは調査官の中での学会みたいなものがあるって、症例検討会を全国的にやって、もうちょっと外向きにアピールできないのかというのも思うところがあり、気になっている。

- まず、昇進、キャリアパスといったところでは、先ほどもお伝えしたとおり、総合職ということで、家裁調査官としてのルートと、それから裁判所職員として事務局に勤務してそのキャリアを積むというところがあるが、家裁調査官は、基本的には、総合職と言いながら、現場で当事者と関わる仕事を中心になっている。その中で、昇進というルートは、まずは、主任家裁調査官という管理職になって、その後、総括主任、次席調査官、首席調査官というように役職が上がっていくところであるが、基本的には家裁調査官という職種としてキャリアをアップしていくということになる。

待遇としては、総合職なので、昔でいう国家1種というところになり、待遇としてはそこが基準になるかなと思っている。

一方で、そのキャリアの途中で事務局に配置をされて、総務課、人事課で課長補佐とか課長クラスといったところ、あるいはもっと大きなところで事務局の局長クラスといったところで配置される職員もいる。

基本的には、現場にいる期間が長くて、そこで経験を積んで、管理職になっていくと、先ほど説明のあった組という単位があって、その組員をマネジメントしていくような、組の職員の指導をしたりとか、業務管理をしたりというような、マネジメントしていくというようなところにシフトしていくというような感じになるかなというところである。

海外出張について、事件で海外出張というのはあまりなく、どちらかというと、海外留学というか、研修であったり、研さんのための制度というのは、

家裁調査官に限らず裁判所全体の中で用意されている。在外研究といった形で、申込み製の制度がある。

それから、家裁調査官の学会といったものはないが、家裁調査官全体で、様々な少年事件や家事事件を担当するなかで得られた知見や経験を集約して、それを研究という形でまとめたり、あるいは各庁において事件をやりながら、そこで得られたものをデータとして整理したり、知見としてまとめたりして、それらを書籍というか書面にすることで、家裁調査官全体で共有したり、あるいは、刊行物として発行しているということはある。

学会というよりは、家裁調査官全体として事件を担当しながら得られた知見等をまとめて発表しているということは、やっていると思う。

- 若干補足させていただくと、まず、ステップアップ、昇進等については、ここ10年ぐらいで、年間の採用の平均が、記憶だけで申し上げるので不正確かもしれないが、大体40人台ぐらい。40数人とか、30人台に落ち込んだときもあるが、50人弱とか、そういう形で推移していて、先ほど申し上げたとおり、全国に家庭裁判所の本庁というのは、各都道府県プラスアルファで50庁ある。そうすると、毎年採用している人数よりも本庁の数のほうが多い。各本庁に、首席家裁調査官という、調査官組織の各庁のトップの者がいるので、採用された人は、みんながみんな各組織のトップになってもおかしくない、こういう人数ということになっているので、順調にステップアップしていけば、そのつかさ、つかさのトップになっていくことが想定されている。その意味でも総合職という扱いを受けている。

それが、給与としても、一般職で入ってくる事務官、もちろん事務官で入って書記官になっていく中にも、総合職は若干いるが、比率はすごく小さいので、一般職で入ってくる人たちに比べると、給与体系も少しはいいという形にはなっている。そういう意味では、少数精鋭という職種だということと言えるかと思う。

それから、海外出張に関しては、数的には多くはないが、先ほどお話が出た在外研究、いわゆる留学という形で、1年間とか海外の大学に行けるシステムで、調査官が行っているケースもあるし、あとは、これも数は少ないが、国際的な家庭裁判所関係のシンポジウムであつたりだとか、いろんな国からの代表が集まってきて議論する国際会議の場などに、裁判官や書記官、事務官と並んで、家裁調査官も日本代表のメンバーとして出席をするということも、たまにあるというところである。

それから、学会との関係で、家裁調査官だけで独自に何か学会をつくっているということはないと思うが、他方、バックグラウンドとして、心理系とか教育、社会、福祉、いろんなバックグラウンドを持った者がいるので、特に心理関係であれば、児童心理であるとか、いろいろそういう心理系の専門家の方々の学会に家裁調査官が出席をしたり、参加をして研さんを深める。中には、発表を担当させていただくというふうなこともあるが、それ向けの、そういうことを出張として扱ったり、研さんとして扱ったりするための予算というものも、それなりに持っているので、そういうところに出て行って、より知識等を深めたいという者については、それも奨励してやらせているというところがある。

例えば弁護士の先生方も、今回委員に何人かおいでいただいているが、ご自分の事務所であつたりとか、あるいは弁護士会の職員だつたりとかというのは、採用される数が多くはない中で、いい人を選ぶという中で、いろいろご苦労もあつたりするのかなと想像をしたりするが、そういうことと対比して、何かご教示いただけたところがあれば有り難いと思うが、いかがか。

△ あまりお聞きいただいたことに対する回答にはなっていないが、申し訳ないが、私も今日のお話をお聞きして、家裁調査官の女性割合がこんなに高いんだなと思って、ちょっと驚いたところであつて、私も家裁に行かせていただくことが時々あるが、調査官のお仕事って、男女問わず、どちらもいないと

いけない職業だと思っているので、ちょっとあまりにも不均衡ではないかと今日感じて、どうすればいいのかというところで、人文学系のフィールドに女性が多いから、女性の応募者が多くて、結果として合格者も女性が多いというので、ああ、なるほどと思ったところである。今日お話にもあったように、必ずしも人文学系のフィールドだけではなく、幅広い分野から募集をするということによって、多少なりとも男性の方の応募が増えればと思っている。あと、年齢制限が30歳ということで、ちょっとそれも存じ上げなかったが、今後かなり働く期間も長くなっていく傾向にあるし、やはり家裁調査官という仕事は、人生経験積んだ方がなられることによって、非常に当事者に対しても納得のある対応ができる場合もあると思うので、ちょっと30歳ってあまりにも、人生100年時代になっているし、あまりに低年齢、ちょっと低過ぎるかなという感じを持っているので、ここの制限をもう少し緩やかにしてはどうかと思う。

法律事務所の弁護士の採用とか事務局の採用と、全然採用ルートが違うもので、なかなかあまり参考になるご意見が、その点では申し上げられなくて申し訳ないが、ほかの先生でもしあれば、ぜひお聞きしたい。

△ 今、おっしゃったように、やっぱり弁護士会だとか法律事務所の職員さんだとかの採用ルートと違うのかなと思う。基本的に転勤がないし、法律事務所とか弁護士会はというところはあるが、やはり伺っていて、どこでも結構今、売手市場というか、なかなか採用が困難だということは同じなのだなと思った。

弁護士会なども、1人、2人とか募集すると、たくさん応募は来るが、やっぱり以前よりは応募者が減っているというようなことも聞いているし、法律事務所のほうでもなかなか、いい職員さんとかは引く手あまたというか、例えば、うちの事務所なんかでも採用活動をして、この方ということで声をかけたらもう決まっていたとか、面接に来ていただいた方でも、1日違い

だとかでもう決まっていたというようなことも多いし、なかなかいい方というのを採用するのは難しいのかなとは思いつつ、伺っていた。

全般的にそうであるし、あと弁護士会だとか法律事務所なども結構、女性の職員さん多いんですが、皆さんすごく頑張っていて、それは大変心強いかなと思っている。

△ 今、2人から出た意見と同じで、事務所の職員の採用は一般的な人材募集のところを利用していたりということで、今回の家庭調査官という、専門の知識を持って試験を7倍から9倍という倍率で受けてなられるというルートとは、ちょっと違うかなと思う。

弁護士について言えば、女性が全体では2割ぐらいしかいないが、若手は少し比率が上がってきて、女性の弁護士も増えては来ている。ただ、増やそうという活動は、日弁連とか法曹界でもやっていると思う。例えば、中・高生に働きかけるという取り組みがあって、地方とかいろいろなところで、年1回大きな活動で、裁判官と検察官も交えて座談会などをやったりしているイベントがある。

あと、弁護士会では、キャリア形成の体験談を会報の中で毎月掲載して、年2回は男性にも書いていただいている例がある。もし男性を増やしたいということであれば、どういうふうに働いていらっしゃるかという生の声を何か書いて、それを公表する、あるいはウェブサイトでそういった体験談なども出していくと、イメージが持ちやすいのではないかなと思う。

その会報の関係の体験談については、冊子にして中・高生のイベントで配ったりして、大変好評を博していると聞いている。

○ 丁寧にお答えいただき、あるいはご意見いただき、感謝申し上げます。

少し角度が違うが、もしこの機会にお聞きできればと思う点として、実は、裁判所を向いていただく、試験を受けていただくための工夫もいろいろ必要と思って努力はしているが、さらに、受けていただいて、合格していただい

た後、実際に入ってきていただくまでも、少しハードルがあるという現実もあって、国家機関なので、できることに制約もあり、悩みを感じていたりする部分もあるが、そういったところで、何かご質問だったりご意見であったり、あるいはこんな工夫もあるんじゃないかという点で、ご示唆いただけたところがあつたら有り難いが、いかがか。

△ ちなみに、合格しながらも調査官になれなかった方が就かれた仕事先というのを分析すると、なぜかというのが出てくるかと思うが、どういう方面に、皆さん、代わりに進まれたのか。

○ なかなかその跡を追えているデータもない状況だが、私が知っている限りというか、見聞きしたという範囲で言うと、やはり援助職というか、心理職であったり、あるいは司法試験を受けて弁護士とかそちらのほうに転向される方もいらっしゃるし、やはり家裁調査官を目指される方なので、割と早い段階でという方は、同じように人と関わるというか、そういった仕事に就いている方がいらっしゃるかなという印象である。

実際受験生でも、先ほど言いました法務省であったりとか、児相職員であったりとかと併願してという方が多いかなというふうに思っている。

△ 大学に所属する教員の立場からは、例えば経済学部の学生が調査官の募集に応募することは考えられないと感じる。今日のお話を伺い、やはり法学系か心理系、あるいは福祉系の学生が多く応募するのだろうが、学部の垣根を越えて応募してもらえるようにするのが、一つの方策ではないだろうか。私自身、立川支部で長く家事調停委員を務めさせていただいているが、その私ですら調査官は専門職だと勘違いしていた。総合職であることを前面に出して、応募する学部の間口を広げることをお考えいただけないだろうか。

先ほど既に話題に上がったが、女性が多いということは意外だった。女子学生に聞くと、転勤することが男子学生と比較してかなり抵抗感があると感じていたので驚いている。裁判所がどうお考えかは分からないが、女性がこ

れだけ応募してくれているというのは、むしろいい方向ではないか。今回は単年度のデータが示されているが、過去に遡って女性が増え続けているのだろうか。

○ 合格者の女性の比率に関しては、五、六年前はたしか六、七割ぐらいだったところが、直近のところだとたしか八割ぐらいまで増えているので、そういう意味では、順次増えてきているという認識でいる。

○ ご指摘の学部の垣根を越えてというのは、非常に重要なご指摘かと思う。

個人的な意見を含めて申し上げると、正直、家裁調査官の場合には、ある種の専門性にステータスを見いだす面と、他方、採用の面では広く、裾野を広げていろんな方々が欲しいという面があって、少しジレンマを感じるところがある。

ただ、実際には、研修体系のところでご説明申し上げたとおり、どんなバックグラウンドから入られても、ほかの経験されていないバックグラウンドの知識等について補充できるように、2年間の研修の中で、法律から来ても心理のことを学べたりとか、いろんなカリキュラムが非常に巧みに組み込まれているので、そこは、垣根を越える余地は、現状においてもあるという思いもあるところで、非常に貴重なご意見いただいたと思うので、今後の検討の糧にさせていただければと思う。

今日、いろんな角度からご意見をいただき、制度的な面に関わるご意見もいただいたので、これは、東京家裁だけでどうにかできる問題ではない部分もあるので、上級庁ともしっかり連絡を取り合いながら、できる対策をより考えていきたいと思う。本当に貴重な意見をいただき、感謝申し上げます。

7 次回テーマの選定

「少子高齢化、在留外国人の増加の進展と家裁が扱う事件の変化について」

8 閉会宣言

第6 次回日時

追って日程調整の上、令和6年6月から7月の間で開催することとした。