

富山家庭裁判所委員会（第37回）開催議事概要

1 開催日時

令和4年1月20日（木）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

【委員】（五十音順、敬称略）

有藤直樹、飯倉正和、大平泰子、澁谷輝一、新森英二、谷口恭子、西岡剛、堀内照美

【説明者】

成瀬地裁総務課人事第一係長

【事務担当者】

北林首席家裁調査官、横島次席家裁調査官、畦地家裁事務局長、河合地裁事務局長、藤田家裁事務局次長、安達地裁総務課長、東家裁総務課長、川久保地裁総務課課長補佐、内山家裁総務課課長補佐、成瀬地裁総務課人事第一係長、小林地裁総務課庶務係長

4 進行次第

- (1) 新任委員の紹介及び挨拶
- (2) 委員長挨拶
- (3) 前回の委員会での提言に対する取組状況についての報告
- (4) 議事「裁判所職員の採用広報について」

ア 概要説明

イ 意見交換

別紙のとおり

5 次回のテーマ

調停事件の運営の在り方について

6 次回の開催日時

令和4年7月12日（火）午前10時

(別紙)

意見交換

(○委員、●委員長、■裁判所)

【若者の職業観について】

- 最近の若者の職業観について御意見を賜りたい。
- 最近の若者の多くは、転勤をしたくないとか、転勤をしたとしてもエリアを限定するという考え方を持っているのではないかと感じているので、国家公務員になることを考える際のネックになっているのではないかと思う。

【所属先での採用活動における工夫点について】

- 所属先での採用活動についての工夫点を御紹介いただきたい。
- 公務員には深夜残業や転勤があるといったネガティブ(消極的)なイメージがある。年功序列や終身雇用という安定性を考えて公務員を志望するならば、転勤がある国家公務員よりも地方公務員に魅力を感じてしまうのではないか。
- 東京の大手企業に就職する学生も多く、なかなか所属組織の求人に応募してくれる学生がいない状態である。現在は首都圏から富山県にUターンを希望したり、北陸地方の大学生に対してインターンシップなどを通じて声掛けをしているところであるが、厳しい状況はどこも一緒であると感じた。
- 学生が職業についてイメージを持ち始めるのは大学を選ぶときだと思うが、それよりも少し若い段階、すなわち小学校、中学校、高等学校の段階で所属団体の講師を派遣して法教育を行っている。その中で、キャリアガイダンスとして自身の職業について語る場を設けていただくことがあり、そこで自身の仕事の苦労や実体験を語ることで学生に具体的な職業のイメージをつかんでもらっている。中長期的に若い世代の職業に対するイメージを形成してもらいながら開拓をしていかなければならないと思う。

【裁判所の採用広報活動の問題点、改善点について】

- これまで行われてきた裁判所の採用広報活動の問題点、改善点について御意見を

賜りたい。

- 例えば、学校の教員になるために大学の教職課程を履修している学生が、教員の繁忙な勤務状況等を知って教員になるべきかどうか迷っているような場合もあるので、学部を問わず、裁判所職員、例えば、親子関係の問題を解決する家庭裁判所調査官のやりがいをPRし、進むべき道が教員だけではないことを知っていただくような広報活動をもっと展開してはどうか。
- 高等学校や大学に対する働きかけも大切ではあるが、より若い年代の学生に対し、もっと裁判所職員の職種（家庭裁判所調査官、裁判所書記官及び裁判所事務官）に興味を持ってもらい、それらの職種が学生にとって遠い存在ではなく、自分たちの生活に密接に関わっていることを強調し、知ってもらうべきである。そうすることによって、学生の将来なりたい職業の第一志望、あるいは進路選択の候補の一つに入ってくるのではないか。
- 裁判所職員の採用に関する広報ツールである最高裁判所のウェブサイトやFacebook（フェイスブック）も、自らがそのSNS（ソーシャルネットワークサービス）にアクセスしようと思わなければ見ることがないツールなので、例えば、YouTube（ユーチューブ）などといった裁判所職員に興味のない方にも広く一般に見ていただけるような仕組みがあればよい。
- 家庭裁判所調査官の採用広報に関し、心理職は正規雇用のポストが少ないため、家庭裁判所調査官という職種は安定した雇用先として大変魅力的であると思った。来年度の春から県内のある大学で公認心理師の養成カリキュラムが始まるため、これまで以上に臨床心理学を学ぶ学生が増えることが予想される。そこで、例えば、教養科目や心理学専攻の学生の集まりにおける講義等を通じ、家庭裁判所調査官という職種も心理職の専門性を生かすことができるというアピールをすることによって、学生に対して採用したいという気持ちが伝わると思うし、学生にとっても将来の選択肢が増えることにつながるのではないか。
- 裁判所の採用試験の受験申込者数が伸び悩んでいるとのことであるが、そもそ

も18歳人口が減少しているのであるから、今後、右肩上がりに受験申込者数が増えていくことを期待するのは困難だと思うので、どのくらいの受験申込者数を確保したいのかという目標値を設定したうえで対策を練られた方がよい。

○ 受験申込者数の減少といっても一定の申込者数は確保されていると思う。むしろ、内定辞退率が六、七割であるということに驚いた。こちらの方をテコ入れをすべきであると思う。具体的には、内定辞退者に内定を辞退した理由や他を選んだ理由などをアンケート形式で聞くことができないか。それが困難だとしても、新規採用職員からは最終的に裁判所を選んだ理由を情報収集して参考にできるのではないか。

○ 家庭裁判所調査官補の受験申込者の推移につき、令和2年度に受験申込者が例年と比較して大幅に増えた要因としては、試験内容が変更されて選択科目が増えたため受験者層が広がったからではないかとの見方であるが、令和3年度の受験申込者数は例年並みに戻っている。これは令和2年度のような試験科目の変更についての周知が十分になされなかったのではないかと思った。

● 内定辞退者の状況についてはどうか。また、入庁後に最終的に裁判所を選んだ理由は確認しているのか。

■ 裁判所の最終合格者に対し、裁判所の内定を辞退するかどうかの意向確認は当庁ではなく、名古屋高等裁判所で行っているので、内定辞退者の状況の把握について確認してみたい。また、新規採用職員に対しては、なぜ裁判所を最終的に選んだのかや、公務員試験を受験した学生の状況については確認を行っているところである。どうやら、一般的に公務員志望者は地元志向が強く、県外異動が見込まれるところよりも地方公務員が優先される傾向にあり、行政職の国家公務員（三権分立との関係で、裁判所は行政職である一般職の国家公務員とは別に独自で採用試験を行っている。）と比較すると裁判所の認知度が低く、全国異動でもよいという学生は行政職の国家公務員を選ぶ傾向にあるのではないか。国家公務員全体の募集人数と比較すると裁判所の募集人数が少ないので合格しにくいという印象を与え

ているのではないかとのことである。逆に、新規採用職員が最終的に裁判所を選んだ理由としては、裁判所職員の職種における仕事自体の魅力だという意見が多く、その点をアピールすべきであると聞いている。

- どのようにしたら、裁判所職員に興味をお持ちではない方にも裁判所の採用に関するウェブサイトをご覧いただいたり、目に留めていただくことができるか。
- 裁判所の各職種が具体的にどのような仕事をしているのか、本日の概要説明を聞いて初めて具体的なイメージを持つことができた。私のように裁判所の各職種が具体的にどのような仕事をしているのか知らない一般の方も多いのではないかと思うので、テレビのドラマで裁判所職員の職種が演じられたときの配役等と関連させて説明すると親近感を持ってもらえるのではないか。
- ドرامアは脚色が入ることもあるのでネガティブ（消極的）なイメージを抱くこともあるのではないか。むしろ、メディアや人気Y o u T u b e r（ユーチューバー）を巻き込んで職業紹介をするくらいの思い切った改革が必要ではないか。
- 裁判所の採用は非常に狭き門であると感じたが、世の中では一旦就職したものの離職してしまうこともある中で、最終的に裁判所を選ぶ決め手がその職業の魅力ということが多いということであれば、裁判所を選んだ職員が裁判所に長く定着していくのだろうと思うし、それは素晴らしいことだと思った。どうしたら地方自治体よりも裁判所を選んでもらえるかを考えるのではなく、裁判所での仕事に魅力を感じてもらうことを考えるべきではないか。名古屋高等裁判所管内（愛知、岐阜、三重、福井、石川、富山）に1000人以上もの受験申込者がいるのであるから、十分な母数ではないかと感じた。
- 「裁判所＝（イコール）法律」というイメージがつきまわっていると再認識をした。そういう意味では他の専門分野を専攻している学生、あるいは大学生より若い年代の学生に対して広く裁判所職員の仕事の魅力を知ってもらう必要があると思う。
- 今回、委員の皆様から出された御意見は、今後の裁判所職員の採用広報について

の運用の参考とさせていただきたい。