

横浜家庭裁判所委員会議事概要

第1 開催日時

令和5年6月22日（木）午後1時30分～午後3時30分

第2 場所

横浜家庭裁判所大会議室（本館5階）

第3 出席者

（委員）五十音順、敬称略

伊藤薫、菊地哲也、高本雅通、庄司宗弘、住田剛一、瀬尾裕香、萩本修、平沼義幸、三上孝浩、湯川浩昭、渡辺穰

（事務担当者）

首席家庭裁判所調査官、家事首席書記官、少年首席書記官、家事次席家庭裁判所調査官、事務局長、総務課長、総務課課長補佐（庶務担当・人事担当）、総務課庶務係長

第4 テーマ

横浜家庭裁判所における裁判所職員の採用広報について

第5 議事概要

1 新任委員の紹介等

2 委員長選任

萩本委員が委員長に選任された。

3 委員長代理指名

委員長は湯川委員を委員長代理に指名した。

4 テーマ趣旨説明

5 テーマに関する基本説明

総務課長及び家事次席家庭裁判所調査官から説明を行った。

6 意見交換（以下、◎委員長、○委員、■事務担当者）

○ ワークショップ参加者の多くが受験するのであれば、ワークショップの参加者を増やすことで、優秀な人材確保につなげることができると思いました。そこで、質問ですが、ワークショップを開催するにあたり、どのようなところに募集をされていて、ワークショップに参加した学生がどのくらいの割合で採用試験を受験しているのでしょうか。

■ ワークショップの募集については、オンラインでの周知に加え、大学に対しても行っています。心理学、教育学等の家庭裁判所調査官の職務に近い学部だけでなく、それ以外の学部にも幅広くお声掛けをしています。また、ワークショップ参加者がどの程度受験に至っているかについては統計等は取っていません。

○ 少子化ということで、当業界も以前と比べ、採用試験の受験者が減っています。また、採用選考活動が始まったばかりにもかかわらず、既に7割の学生が内定を決めているという報道がされるなど、採用試験の早期化が起こっています。実際に当方の選考過程途中で

も、学生から断られるというケースがあります。加えて、人材の流動化という点も指摘できます。入社した日に転職活動始める者が約3割いるという報道があり、驚きもありますが、これが昨今の実態と捉え、新卒採用だけではなく、いわゆる中途採用にも力を入れています。中途採用は社会経験を積まれた方の経験を活かしてもらえることに意義があり、採用制度の制約もあると思いますが、裁判所においても中途採用もできると良いという感想を持ちました。

先ほどお話が出ましたワークショップ、民間企業でいうインターンシップという制度も設けておりますが、当方でもインターンシップを採用につなげる方策が課題になっています。

- 採用人数が多い当業界を御紹介すると、採用人員は、毎年150名程度ですが、実際はそれに満たないこともある、厳しい状況です。また近時は、新卒者の意識の変化があり、志が高く、社会的課題を自らの能力で解決したいという意識が強いです。一方で転職のハードルが下がっていることもあり、入社後約3年で3割近くが転職してしまいます。特に本人の思うような仕事に就けない場合、転職する傾向にあります。

採用広報の方法としては、基本的にはホームページにおける周知とイベント開催があります。対象年次は、大学3年になったばかりの学生です。その年の6月頃からインターンシップについてホームページへ掲載し、翌年1月辺りから採用関係の掲載が始まります。エントリーシートは3月から、ちょうど大学4年になる直前に受付を開始します。このようにかなり早い段階で学生へのアクセスを始めています。採用後の定着率を上げるには、企業内容や業務内容をよく知った上でエントリーしてもらうことが重要です。そのため、合同会社説明会については、年間約30回、学校別に行っています。また、社員が参加する対話形式のイベントを年間約20回、当社独自の会社説明会を年間約20回行っています。加えて、社員が行う座談会が年間約60回、インターンシップが、夏、秋及び冬に3回延べ2週間程度行います。採用が上手くいかなければ、企業の将来が危ぶまれる、いわゆる経営上の課題と認識していますので、かなり力を入れております。

- 当業界も、現在は受験者数が減少し、若年の離職者が増えている状況です。離職に関して、入社当初は経験を積むために支社に行くということがありますが、小さな規模の支社に行くくと孤独感を覚えて辞めることがあります。

先ほど、若い人の職業意識の高さという話がありましたが、当業界でも同様です。私が面接官を務めたときでも、待遇面というよりも、自分が成長できる環境が用意されているかということへの興味が強いです。これから仕事で成長していけるという確信がないと、踏ん切りがつかない、どうやったらより自分を磨けるかということを考えているように感じます。これまでOJT中心でやってきたのですが、こうした点も考慮して、最近ではメンターを付けて相談させたり、研修の充実を図ったりして環境を整えようとしています。

広報としては、就活生向けの会社説明会をオンラインで年間10回程度行っており、全国から参加してくれる良さがあります。また、会社の中では様々な職種の者が勤務しているので、それぞれの分野で働く若手・中堅社員にインタビューした動画を配信して社風を伝えるようにしています。インターンシップは、大学から申入れがあった場合に行っており、実際にインターンシップを受けた方が新卒採用の応募者となるなど採用につながっています。また、公式ツイッターで社員が投稿するなどということをしています。

ダイバーシティの観点などから様々な数値を公表するという流れにあり、子育てと両立していけるのかということに関して、社としてどういう姿勢で取り組んでいるのか、積極的に発信する必要があります。また、ここ最近は地域貢献したいという受験者もあり、地元企業に入社したということが増えています。人事担当者によると、全国的な転勤がないという点は、アピール材料だと考えています。

◎ 先ほど定着率を上げるための方法として、成長していける環境作りが大事で、それを積極的に発信していかなければならないという話がありましたが、裁判所のワークライフバランスについて、具体的な取組としてはどういったものがありますか。

■ 産前・産後休暇や育児休業以外にもフレックスタイム制など、勤務時間を柔軟にできる制度は一定程度ありまして、比較的多くの職員が生活との調和を図っています。こうした取組について、職場としても重きを置いていると採用広報では伝えています。

■ ワークライフバランスに関して、裁判所は、以前は国家公務員の中で、先進的で働きやすいという面を強調することができていました。しかし、近年、国家公務員全体で働き方改革に取り組み、また民間でも進んでおり、ワークライフバランスに基づく働きやすさというものが裁判所の優位な特徴とは必ずしも言えなくなってきました。

○ 異動に関する取組について、異動に伴って配偶者や子どもに影響が生じる面もあり、異動を断る権利を社員に与えるという社もあるようです。また、夫婦の一方のみを出向や転勤させるのではなく、夫婦ともに同業他社への出向や転勤をさせるという制度のある社もあります。会社は変わりますが、業務内容が大きく変わることはないので、異動に伴う家族の負担を減らす取組の一つとなっています。

○ 他の公務員の採用担当の方から、大学以外にも、公務員試験の予備校にも職員を派遣してアピールしたことがあると聞きました。また、採用のスケジュールについて、実際に採用が決まるのはいつ頃でしょうか。2月、3月に内定が出るという話を聞いたことがあり、そうだとすると学生は不安だろうなと思ったことがあります。加えて、先ほどから地域貢献という話がありますが、家庭裁判所調査官は、地域の実情を把握した上で執務に当たるほうが、少年の更生により良いのではないかとと思うところですので、家庭裁判所調査官が全国規模の異動をすることの意義についてもお尋ねします。

■ 本年の採用試験は5月13日から実施しており、合格発表は裁判所事務官は8月2日、家庭裁判所調査官補は7月13日を予定し、10月以降順次採用内定が出されます。ただし、4月の異動について、欠員状況が分からないこともあり、多くはありませんが、最終的に年明けに内定に至る場合もあります。

■ 家庭裁判所調査官について、地域性を理解した方が非行理解に有用であるということはそのとおりですが、家庭裁判所調査官の育成という視点からは、多様な規模の庁を経験させることが重要であり、また、全国一律に司法サービスを提供するためにも、異動が必要であると考えております。この点は、採用広報においても、全国レベルで異動することによって成長することができ、家庭状況は異動に際して考慮されると説明しています。

○ 裁判所の採用倍率はどのくらいでしょうか。

■ 令和3年度の採用試験結果ですと、事務官試験は全国で7.2倍、家裁調査官補試験で大学院卒は全国で6.9倍、大学卒で8.2倍となっております。

○ 優秀な人材を確保できるのが、おおよそ7倍とされているので、大変良い数字だと思います。

ます。学校教員の採用は、自治体ごとに実施しており、学生を各自治体が行っている状況です。私見ではありますが、今後は裁判所のように県単位などではなく自治体の枠を超えたより広い範囲で採用することを検討してもいいのではないかと感想を持ちました。

- 医師については、現在の若手は、首都圏を志望する傾向があり、これらの地域に医師が集中することで、地方の人材不足が著しく、特に地方において安定した医療を提供することができるのか危機感もあります。こうしたことを踏まえると、公務員の採用・配置について、質の安定した司法サービスを提供するためには、全国区で人材を配置しなければならないことも理解できました。

第6 次回開催日時及びテーマについて

テーマ：横浜家庭裁判所庁舎の利便性について

開催日時については、追って指定