

最高裁秘書第276号

平成28年2月1日

林弘法律事務所

弁護士 山 中 理 司 様

最高裁判所事務総長 戸 倉 三 郎



司法行政文書開示通知書

平成27年12月7日付け（同月8日受付、最高裁秘書第2760号）で申出の  
ありました司法行政文書の開示について、下記のとおり開示することとしましたの  
で通知します。

記

1 開示する司法行政文書の名称

家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について（片面で4枚）

2 開示の実施方法

写しの送付

担当課 秘書課（文書室）電話03（3264）5652（直通）

## 家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について

近年、社会経済情勢の大きな変動を背景に、家庭の有りようや家庭を取り巻く環境の変化は著しく、家庭裁判所が取り扱う事件は、これまで以上に対応の難しいものが増加している。一方で、公務に対する国民の関心は極めて高く、家庭裁判所に対しても強い関心が持たれている。こうした状況の中、国民の期待に応えて適正迅速な裁判を実現していくために、家庭裁判所調査官（以下「家裁調査官」という。）の役割は、ますますその重要性が高まっている。

家裁調査官の育成に関しては、裁判所職員総合研修所における家裁調査官養成課程研修を中心に、かねてから充実した態勢が整備されており、大きな成果を上げてきたところであるが、昭和57年に研修体系の改編が行われてから既に30年近くが経過したことを踏まえ、変化の激しい時代の中で社会のニーズや要請に的確かつ柔軟に対応し、行動科学の高度な知見及び技法に基づく専門性の高い調査事務を遂行することのできる優れた人材を育成するという観点から、さらに一層の充実を図る必要がある。そこで、平成24年4月に採用となる家裁調査官補から、次のとおり育成のための新たな施策を探ることとなった。

1　家裁調査官補の採用は、人材育成に向けた態勢や環境の充実強化を図るという観点から大規模庁で行う。

これまで家裁調査官補は、全国各地の本庁に広く分散して採用していたが、庁により育成のための人的物的態勢に差が生じることが避けられず、特に、規模の小さな庁においては、多種多様な事件を担当する経験が得られにくい、自己啓発に向けた幅広い刺激が得られにくいなどの課題があった。そこで、充実した指導態勢や指導環境を整えることのできる大規模庁で集中して採用し、実務修習を実

施することとした。これにより、家裁調査官補全員に対して質量共に豊富な事件を担当する経験を与えるとともに、庁や指導担当者による指導方法や修習内容の較差を抑えることが可能になり、実務修習の内容のより一層の充実と高いレベルでの均質化を図ることができると考えている。

具体的な採用庁としては、高松を除く高裁所在地の家裁（広島家裁及び仙台家裁は隔年）のほか、横浜家裁、さいたま家裁、千葉家裁、京都家裁、神戸家裁、東京家裁立川支部及び大阪家裁堺支部への配置を考えている。

2 家裁調査官養成課程研修の一環として行う実務修習は、3人一組のグループ単位で行う修習（グループ修習）を中心とした修習に改める。

これまで、家裁調査官補の実務修習は、1人の主任家裁調査官の下に家裁調査官補を1人ずつ配置し、主任家裁調査官による1対1の個別的な指導による修習を中心に据えて行ってきており、これが有効な機能を果たしてきたことは言うまでもないところである。しかし、家裁調査官には、これまで以上に行動科学の高度な知見及び技法に基づく専門性の高い調査を行うことが求められるようになってきており、組を中心とするチームの中で多角的に検討を重ねるなど組織的に事件処理を行う姿勢がますます必要になってきている。このような状況を踏まえ、養成課程、取り分け実務修習の段階から、自己研さんのみならず、主体的かつ積極的な相互研さんも行いながら、家裁調査官に必要とされる調査実務能力及び事務処理能力と組織的な姿勢を身に付けさせが必要であると考え、実務修習における修習の在り方を見直すことにした。

具体的には、新しい実務修習は、家裁調査官補3人を1グループとして修習事件を共同で担当させ、個人で事件を検討するのみならずグループの中で意見交換や討議をさせながら調査事務を進めていき、これに対して主任家裁調査官等が指

導及び助言を行うというものである。グループの中での意見交換や討議の様子を踏まえることにより、効果的に指導及び助言を行うことが可能となる上、多種多様な事件を多く経験させることができることから、これまで以上に、実務修習の質を高めることができると考えている。また、自己研さん及び相互研さんを積極的に促すような指導をすることにより、能動性や積極性を引き出し、自立性に富んだ家裁調査官を養成できると考えている。

前記のような形態によるグループ修習を中心とした新しい実務修習を行うことにより、家裁調査官補相互が切磋琢磨してこれまで以上に調査実務能力及び事務処理能力の伸長を図り、任官後の調査事務遂行に必要かつ十分な能力を養成することはもちろん、組織的な姿勢も高めることができると考えている。

なお、家裁調査官補の配置については、グループ修習を中心として実務修習を行っていくことから、グループを構成する家裁調査官補3人を一つの組に配置し、当該組の主任家裁調査官が指導担当者となって指導を行うことを考えている。また、当該組の中堅の家裁調査官には、幅広く指導の補佐をしてもらうことを考えている。

3 人材育成の観点を踏まえ、家裁調査官に任官した直後の4月期に最初の人事異動を行い、小規模の本庁及び支部（以下、「小規模庁」という。）を中心に配置する。

家裁調査官については、これまで、家裁調査官任官後も、引き続き採用庁に2年間配置し、採用から5年目に最初の人事異動を行ってきた。しかし、人材育成の観点から、任官を機に一人前の家裁調査官であるという明確な意識と強い責任感を持って仕事に取り組んでもらうことが重要である。そのため、養成課程における修習内容のより一層の充実を図った上で、任官直後の4月期に異動を行い、

新しい環境の下で、家裁調査官としてスタートを切らせることが育成上意義が大きいと考えている。その場合、任官直後の家裁調査官を配置する庁としては、家庭裁判所の事件の全体像や管内の様々な実情を把握しやすく、調査事務にしっかりと取り組み、実力をつける環境として適していること、裁判所全体を幅広く見渡せ裁判所の中での家裁調査官の職務の位置づけを明確に理解できること、裁判所の各部署の職員や関係機関と緊密な連携を保ちながら協働して仕事をする姿勢を身につけやすいことなどから、小規模庁が適切であると考えている。

4 幅広い勤務経験を積ませるために、2回目の人事異動（採用後おおむね6年目）では、中規模の本庁及び支部（以下、「中規模庁」という。）を中心に配置し、3回目の人事異動（採用後おおむね9年目）から本人の希望庁又はその周辺庁に配置する。その後の異動については、所属庁を管轄する高裁管内の実情に応じた異動を実施する。

人材育成の観点から、様々な規模の庁での勤務経験を積むことが望ましいことは言うまでもなく、採用から早い段階で、できる限り、大、中、小の各規模の庁で勤務経験を持たせたいと考えている。採用は大規模庁で行い、1回目の人事異動（採用後3年目）では小規模庁を中心に配置することから、2回目の人事異動では、中規模庁を中心に配置することにする。その結果、大、中、小全ての規模の庁での勤務経験を持つことになるので、3回目の人事異動では、本人の希望庁又はその周辺庁に配置することとする。その後は、これまでと同様、異動希望が集中する庁（地域）においては、適材適所の任用原則や異動負担の公平化を図る観点、また、組織の活性化や中堅の家裁調査官として家裁調査官組織全体を支えるという観点から、高裁管外へ異動をしてもらう場合もあるが、基本的には所属庁を管轄する高裁管内の実情に応じて異動を実施することになる。