

裁判所特定事業主行動計画の実施状況について（平成28年度）

平成29年1月27日

最高裁判所事務総長

裁判所では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下、「法」という。）に基づき、平成28年度から平成32年度末までを計画期間とする裁判所特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を策定しています。今般、平成28年度の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

なお、行動計画と一体的に策定された、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく裁判所特定事業主行動計画「みんなで支える子育て応援アクションプラン～よりよい勤務環境を目指して～」の平成27年度における実施状況の公表を兼ねています。

第1 採用

○ きめ細かな実効性のある広報活動等の推進

男性職員・女性職員の偏りなく、募集パンフレットへの掲載や、業務説明会等への派遣を行った。

第2 登用

1 行動計画における数値目標に対する実績

○ 各役職段階に占める女性職員の割合

役職段階	平成32年度までの目標	平成28年度実績
指定職	8.0%	0.0%
最高裁課長相当職	18.0%	12.4%
下級裁課長・最高裁課長補佐相当職	30.0%	25.1%
係長相当職	45.0%	42.9%

※「平成28年度実績」は7月1日現在のもの

※「最高裁課長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）7級

から10級の職員を、「下級裁課長・最高裁課長補佐相当職」とは同俸給表5級及び6級の職員を、「係長相当職」とは同俸給表3級及び4級の職員をいう。

2 具体的に実施した取組例

(1) 女性職員の職域拡大，計画的な育成等

これまでに引き続き，研修や試験の実施に当たっては，育児等の家庭事情を抱える女性職員等も参加又は受験しやすいよう配慮した。

(2) 意識改革

幹部職員から，各種研修や事務打合せ等の機会を通じ，裁判官及び管理職員を始めとする全ての職員に対し，女性職員の活躍に向けた取組の重要性等について意識啓発を行った。また，裁判所内LANを利用した情報提供の機会を通じ，同様の意識啓発を行った。

(3) キャリア形成支援

採用間もないころを含め，各種研修等において，先輩職員の活躍状況や経験談等を紹介する機会を設けたり，管理職員との座談会など将来のキャリア形成について意見交換を行う機会を設けたりした。

第3 長時間勤務の是正等男女双方の働き方改革

1 行動計画における数値目標に対する実績

○ 裁判官・職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数割合

平成32年度までの目標（毎年）	平成27年度実績
80.0%（16.0日）以上	82.0%（16.4日）

※「平成27年度実績」は，平成27年1月から12月の取得状況

2 具体的に実施した取組例

(1) 価値観・意識の改革

毎年7月及び8月を，「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」として，超過勤務縮減に向けた取組，年次休暇等の取得促進に向けた取組等を集中的に実施することとし，各職場が実情に応じて，ワーク・ライフ・バランスに関するDVDの上映会の開催や職場ミーティング等を行うなどして，働き方改革に向けた各種取組を推進した。

(2) 職場における仕事改革

職場の実情に応じ，事前の打合せの充実や資料の整理等による事

務の簡素化・合理化に取り組んだほか、会議や打合せ等について開催する曜日や時間の設定を工夫して効率的運営に努めるなどした。

(3) 働く時間の柔軟化

平成28年5月からフレックスタイム制を導入し、特に、育児や介護の事情により時間制約のある職員が、その状況に応じて柔軟な働き方ができるよう環境整備に努めた。

第4 家事、子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備

1 行動計画における数値目標に対する実績

○ 男性の育児休業取得率等

(1) 育児休業取得率

	平成32年度までの目標	平成27年度実績
裁判官	20.0%	6.9%
一般職	20.0%	30.2%
全体	20.0%	27.1%

(2) 配偶者出産休暇取得率

	平成32年度までの目標	平成27年度実績
全体	90.0%	89.7%

(3) 育児参加休暇の3日以上の子育て休業取得率

	平成32年度までの目標	平成27年度実績
全体	80.0%	68.4%

2 具体的に実施した取組例

(1) 男性の家庭生活への関わりの推進

面談等を通じて男性の裁判官・職員の育児等にかかる状況を把握したほか、「チャイルドプラン」を活用し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得を促進した。

(2) 育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

裁判官・職員に向けて、次世代育成支援に関する具体的取組を取り上げた資料を提供した。また、管理職員に対し、各種研修等を通じて、母性保護・健康管理の観点から設けられている諸制度や裁判所における取組の説明を行うなど、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に努めた。

第5 その他の次世代育成支援対策に関する具体的取組

○ 子育てバリアフリー

これまでに引き続き、来庁者の実情を踏まえ、改修等の機会に併せ、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を進めた。