# 裁判所特定事業主行動計画の実施状況について（令和７年度）

令和８年１０月３０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、本年４月に令和８年度から令和１２年度末までを計画期間とする行動計画を策定しています。今般、令和３年度から令和７年度末を計画期間とする行動計画について、令和７年度の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、法第１９条第６項及び次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１９条第６項の規定に基づき公表いたします。

## 第１　採用

### ○　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。また、性別を問わず、若手職員や育児中の職員が説明会等に参加し、経験を踏まえて裁判所の魅力を伝える等、参加者に伝わりやすい取組を行ったほか、オンラインを活用した広報活動にも取り組んだ。

また、性別や年齢を問わず、様々な職場で活躍する職員が採用広報コンテンツの作成に参加し、完成したコンテンツは、ＳＮＳアカウントで積極的に配信した。

## 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 | 令和７年度までの目標 | 令和３年度実績 | 令和４年度実績 | 令和５年度実績 | 令和６年度実績 | 令和７年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 指定職相当 | 8.0% | 4.0% | 16.0% | 16.0% | 8.0% | 16.0% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 最高裁課長相当職 | 18.0% | 17.8% | 19.2% | 20.5% | 21.3% | 22.3% |
| 下級裁課長・最高裁課長補佐相当職 | 33.0% | 30.0% | 31.7% | 33.3% | 34.4% | 35.5% |
| 係長相当職 | 48.0% | 48.1% | 49.4% | 50.4% | 51.1% | 51.9% |

※各年度の実績は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級までの職員を、「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

### ⑴　女性職員の職域拡大、計画的な育成等

ア　研修や内部試験の実施に当たっては、育児等の家庭事情を有する女性職員等も参加又は受験しやすいよう実施時間帯の工夫を図ったり、オンラインを活用するなど様々な取組をした。

イ　面談の機会等を利用して、職員の長期的なキャリアに関する意向や登用障害事由を把握するとともに、職員の個性や意向を踏まえた障害事由の解消等に努めた。

ウ　職務経験の付与に当たっては、性別や育児等の家庭事情の有無による偏りがないように努めた。

### ⑵　意識改革

ア　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。

イ　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。

### ⑶　キャリア形成支援

ア　管理職員が部下職員に対し、面談の機会や日常的な業務を通じて、自ら成長する意識を持たせ、主体的なキャリア形成に関する意識を醸成するような働きかけを行った。

イ　各種研修等において、キャリア形成に関する講義、先輩職員

の活躍状況や経験談等の紹介、将来のキャリア形成についての管理職員との座談会等を行った。

ウ　ロールモデルとなる管理職員を配置し、キャリアパスについて意識付けを行った。

エ　キャリアデザイン相談員を配置し、相談しやすい環境及び体制を整備した。

## 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**

| 令和７年度までの目標（毎年） | 令和３年度実績 | 令和４年度実績 | 令和５年度実績 | 令和６年度実績 | 令和７年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 80.0%（16.0日）以上 | 82.9%（16.6日） | 82.9%（16.6日） | 84.8%（17.0日） | 83.0%（16.6日） | 80.5%（16.1日） |

※毎年１月から１２月までの取得状況

### ２　具体的に実施した取組例

#### ⑴　長時間勤務の是正

７月から９月までを「働き方改革推進強化月間」として、業務の見直し・効率化の取組、柔軟な働き方に向けた取組、超過勤務削減に向けた取組、計画的な休暇取得の促進に向けた取組等を集中的に実施したほか、働き方改革の取組について幹部職員からのメッセージの発出等を行ったり、各職場が実情に応じて、職場ミーティング等を通じて事務の見直しを行うなどして、働き方改革に向けた各種取組を推進した。

#### ⑵　業務見直し・効率化

ア　職場の実情に応じ、引き続き報告事務など事務の見直しによる事務の簡素化に取り組んだ。また、Microsoft365の各種アプリケーションを活用した情報共有や意見集約、決裁の電子化などに取組み、事務の効率化を図った。

イ　会議や打合せ等について、必要性を吟味し、開催する場合は曜日や時間設定の工夫、オンラインの活用、終了予定時刻の厳守など効率的運営に努めた。

#### ⑶　働く時間の柔軟化

ア　令和７年５月からフレックスタイム制の運用変更により、育児や介護の事情の有無にかかわらず、週に１日を限度に、勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とするなど、働く時間の更なる柔軟化を図った。

イ　これまでに引き続き、フレックスタイム制や早出遅出勤務等について、研修等の機会に管理職員や人事担当者の理解を深めたり、ハンドブックを整備することで職員への周知を図るなど、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、かつ、フルタイム勤務と同様の職務経験を積むことができるよう職場環境の整備に努めた。

## 第４　家事、育児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

##### ⑴　育児休業取得率

| | 令和７年度までの目標 | 令和３年度実績 | 令和４年度実績 | 令和５年度実績 | 令和６年度実績 | 令和７年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 裁判官 | | 55.0% | 41.8% | 78.2% | 67.4% | 63.8% |
| 一般職 | | 71.6% | 84.7% | 82.4% | 89.5% | 104.4%<br>（常勤） |
| 非常勤 | | － | － | － | － | 0.0% |
| 全体 | 50.0% | 68.7% | 77.1% | 81.6% | 85.8% | 95.1% |

※育児休業取得率とは、「当該年度に子が生まれた職員数」に対する「当該年度中に新たに育児休業を取得した者（過去３年以内に取得可能となった職員数を含む。）」の割合をいう。このため、育児休業取得率が100%を超えることがある。

##### ⑵　配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計５日以上の取得率

| 令和７年度までの目標 | 令和３年度実績 | 令和４年度実績 | 令和５年度実績 | 令和６年度実績 | 令和７年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 100.0% | 77.8% | 78.1% | 71.1% | 87.3% | 77.6% |

※取得率とは、「当該年度中に新たに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得が可能となった職員数」に対する「当該年度中に新たに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計５日以上の取得を満たした人数（前年度に配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得可能になった職員数を含む。）」の割合をいう。このため、取得率が100%を超えることがある。

## ２　具体的に実施した取組例

### ⑴　男性の家庭生活への参画促進

ア　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。

イ　子の出生が見込まれる全ての男性の裁判官・職員について、育児に伴う休暇・休業等を合計して３０日以上取得することを目途として計画を立て、その計画に沿った取得ができるように取り組んだ。

### ⑵　仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり

ア　両立支援制度取得の対象となる裁判官・職員に対し、個別に両立支援制度に関するハンドブックを配布したほか、管理職員に対し、研修等の機会に育児・介護中の職員への配慮の必要性や本人が有する事情の把握の重要性を説明するなどして、育児や介護等の事情を有する職員が両立支援制度を活用できる職場環境の整備に努めた。

イ　育児休業中に職務関連情報を提供したり、復帰時に研修等を実施するなど、育児休業を取得した裁判官・職員の円滑な復帰に向けたフォローアップ態勢の充実に努めた。

# 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

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、授乳室の整備を進めた。