

平成26年9月12日

平成25年度の裁判所特定事業主行動計画の実施状況について

裁判所では、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、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～」を策定し、裁判所全体で、現行制度の周知徹底やその活用の促進のための勤務環境の整備を進めています。

平成22年度から平成26年度までの第2期計画期間においては、第1期（平成17年度から平成21年度まで）の取組を更に充実させるとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた取組を進めていくことを目的としており、その取組の一つとして、毎年6月を「アクションプラン推進月間」と定めて、アクションプランへの理解を深め、積極的な取組を促す契機としています。

今般、平成25年度における実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

1 仕事と育児の両立に向けて（行動計画第5の1）

育児支援のための制度については、各職員の職責に応じて、適切な機会に改めて理解を深めることが肝要であるため、管理部門担当者は、管理職員に対しては階層別研修や事務打合せにおいて、庶務担当者に対しては勤務時間管理に関する研修などにおいて、母性保護等に関する諸制度やその他の休暇制度等についての説明を行いました。

さらに、管理職員においては、部下職員の執務状況や家庭の事情等に十分目配りするとともに、各職場における業務の効率化、合理化等による超過勤務縮減の取組等を通して、仕事と育児の両立に向けた働きやすい職場環境の整備に努めました。

2 父親となる職員をサポートするために（行動計画第5の1）

アクションプラン推進月間（6月）では、特に、男性職員の育児参加休暇の取得促進を重点項目とし、対象職員に育児参加休暇を始めとする育児支援のための諸制度を改めて周知するとともに、対象職員のニーズに応じて管理職員から個別具体的な情報提供を行うことで、その利用に向けた意識啓発を行いました。さらに、職場ミーティング等の機会を利用して、同僚職員にも、アクションプランの内容を周知徹底し、男性職員の継続的な育児参加をサポートする職場環境の整備に努めました。

3 年次休暇の効率的な取得に向けて（行動計画第5の3）

年次休暇の効率的な取得に向けて、アクションプラン推進月間においては、昨年度に引き続き「リフレッシュ+1（プラスワン）」（祝日のない6月にリフレッシュ・デーに加えて、もう1日休暇を取得すること）を提案するとともに、ゴールデンウィ

ークや夏季休暇の取得においては、週休日や年次休暇と組み合わせた連続休暇を取得しやすい職場環境を整えるよう配慮しました。

4 子育てバリアフリーを促進するために（行動計画第6の1）

子どもを連れた来庁者の実情を踏まえながら、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ました。

5 平成26年度までの数値目標について

第2期計画期間における数値目標と取組状況は、以下のとおりです。

	数値目標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
男性職員の育児休業の取得率	【7%】	7.4%	12.1%	9.7%	13.9%
男性職員の3日以上の育児参加休暇の取得率	【80%】	37.2%	39.0%	46.0%	54.7%
職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数割合 (平成25年1月～12月)	【80%】 (16日)	15.08日	15.58日	15.95日	15.87日

第2期計画期間の最終年度である平成26年度においても、引き続き、子育てをする職員を応援するとともに、仕事と生活の両立に向けた取組を進めていきます。

※第2期計画期間の概要については、「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～」，「裁判所特定事業主行動計画（第2期）の概要」を御覧ください。