

平成24年9月7日

平成23年度の裁判所特定事業主行動計画の実施状況について

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の周知として、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。

また、職員に対し、アクションプラン推進月間（毎年6月）の機会を利用して、アクションプランについての講習や説明会を実施しました。

2 年次休暇の効率的な取得に向けて（行動計画第5の3）

アクションプラン推進月間である6月は祝日がないため、リフレッシュ・デーのほかにもう1日休暇を取得すること（リフレッシュ+1（プラスワン））を提案しました。

この「リフレッシュ+1（プラスワン）」には、休暇をもう1日とるというだけでなく、休暇を利用して自己啓発や地域貢献など+1（プラスワン）の取組を行うことにより、ワーク・ライフ・バランスの実践を呼び掛ける意味も込められています。

3 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）

裁判所では、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ています。

4 平成26年度までの数値目標について

第2期行動期間の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
男性職員の育児休業の取得率	【7%】	7.4%	12.1%
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%
職員一人当たりの年次休暇の 平均取得日数割合	【80%の16日】	15.08日	15.58日

引き続き、子育てをする職員を応援するとともに、仕事と生活の調和の推進に向けた取組を進めていきます。

※第2期行動期間の概要については、「裁判所特定事業主行動計画 みんなで考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」をご覧ください。