

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に
基づく裁判所特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 24 日
最高裁判所事務総長

第 1 目的等

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「男女共同参画社会」を実現することは政府全体で取り組む喫緊の課題となっている。

裁判所においては、これまでも働きやすい職場環境の整備を進め、女性の活躍の推進を図ってきたところであるが、職員に占める女性の割合が約 4 割、裁判官に占める女性の割合が約 2 割という状況を踏まえ、女性の活躍の推進に取り組み、多様な人材を活かす方策を進めることは、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようにすることにつながり、組織活力を維持・向上させ、ひいては国民の期待に応える司法サービスの一層の充実を図るために必要である。

こうした視点に基づき女性の活躍を推進するには、男女全ての裁判官・職員の「働き方改革」により仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが不可欠である。

このような考え方を踏まえ、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）第 15 条に基づき、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を策定する。

なお、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条に基づく特定事業主行動計画（平成 27 年 3 月 27 日改定後の第 3 期計画）については、その取組内容及び計画期間を一部改定の上、本行動計画と一体的に策定するものとする。

第 2 採用

1 採用について

職員の採用については、現状において、裁判所職員採用総合職試験及び裁判所職員採用一般職試験からの採用者全体に占める女性割合が 5 割を超えている。この割合は採用試験合格者全体に占める割合に見

合ったものであり、引き続き、同様の状況となるよう努める。

裁判官の採用については、これまでも男女の別なく、対象者の能力、適性をはじめとするすべての事情を総合的に勘案して、裁判官として相応しい者を最高裁判所において指名してきており、また任命されてきていることから、今後ともこうした努力を続ける。

2 きめ細かな実効性のある広報活動等の推進

- (1) 男性職員・女性職員の偏りなく、募集パンフレット等を取り上げたり、業務説明会等に派遣するなど、男女を問わず、意欲のある有為な人材を裁判所に誘致するための実効性のある広報活動を推進する。
- (2) 採用担当面接官をはじめ採用に関わる職員の意識啓発に、引き続き努める。

第3 登用

1 登用について

女性職員の登用については、これまでも意欲と能力のある職員の登用を進めてきているが、女性職員の在職状況を踏まえ、平成32年度末において、係長相当職に占める女性割合を45%、下級裁判所課長・最高裁判所課長補佐相当職に占める女性割合を30%、最高裁判所課長相当職に占める女性割合を18%、指定職相当に占める女性割合を8%とすることを目標とする。

2 女性職員の職域拡大、計画的な育成等

- (1) 採用時の配置について、引き続き、男女で偏りのないよう配慮する。
- (2) 業務研修、登用に資することを目的とした研修等の実施に当たっては、意欲と能力のある女性職員が積極的に参加できるよう、研修参加の機会の平等な付与に努める。
- (3) ワーク・ライフ・バランスの実現に対する不安など、女性職員の登用の障害となっている事由をできる限り個別具体的に把握・分析し、その解消に当たってもきめ細やかな対応に努める。
- (4) 職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員に対する職務経験の付与に当たっては、適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行い、性別や育児等の事情の有無による偏りのないよう配慮する。

また、管理職員^(※)に対する職務経験の付与時及び付与後におい

ても同様の配慮を行う。

- (5) 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材の育成・活用を図る。
- (6) 登用が困難な事情があっても、事情が止んだ後に、意欲と能力に応じて登用できるよう、継続的なキャリア形成に配慮する。
- (7) 管理職員昇任時を含め、職員に官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる職員がいるときは、引き続き、公平性や適材適所の任用配置という観点を踏まえつつ、職員の家庭事情に配慮した異動を実施するよう努める。
- (8) これまでの人事管理について、登用を阻害する要因がないか、不断の見直しを図る。

3 意識改革

- (1) 幹部職員^(※)から、裁判官及び管理職員を始めとする全ての職員に対し、女性職員の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを継続的に発出する。
- (2) 全ての裁判官・職員を対象に、研修や裁判所内LANを利用した情報提供等の機会を通じ、女性の職業生活における活躍に向けた取組、とりわけ、女性職員の登用に資する取組について積極的に取り上げる機会を設ける。

4 キャリア形成支援

- (1) 研修等の機会に限らず、日常的な業務を通じて、身近な管理職員が部署のマネジメントを行う中で部下職員に管理職員の役割についての理解を深めさせるなど女性職員のより一層の意識啓発に努めるほか、意欲増進等に向けた研修などの実施及びその充実に努める。
- (2) 先輩女性職員の活躍状況や経験談等を紹介すること等を通じて、採用間もないころから継続的に、将来のキャリア形成について考える機会を付与する。
- (3) 女性職員の目標となり得るような女性管理職員をできる限り配置するよう努める。また、女性職員がキャリア形成に関する悩みやワーク・ライフ・バランスに関する悩みを相談できる環境や体制の充実に努める。

(※) 「管理職員」とは、地方・家庭裁判所の主任書記官、主任家裁調査

官，事務局課長補佐相当職以上の職員をいう。「幹部職員」とは，次席書記官，次席家裁調査官，事務局次長相当職以上の職員及び高等裁判所長官，地方・家庭裁判所長等をいう。

第4 長時間勤務の是正等男女双方の働き方改革

1 価値観・意識の改革

- (1) 幹部職員から，裁判官及び管理職員を始めとする全ての職員に対し，組織の生産性・持続可能性を高める観点から働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があることについて明確なメッセージを継続的に発出する。
- (2) ワーク・ライフ・バランス推進の観点から，毎年，積極的な取組を促す契機となるような効果的な取組を集中的に実施する期間を設ける。
- (3) 効率的な業務運営やワーク・ライフ・バランスに資する取組について適切に人事評価に反映する。

2 職場における仕事改革

- (1) コスト意識を持って，職場ごとの事務の簡素化・合理化に努めるとともに，職場全体の業務の運営状況の把握に努め，適正な事務分配となるよう配慮する。また，必要に応じて，事務処理状況に配慮した人員配置の是正に取り組む。
- (2) 裁判所における会議，打合せ等に関しては，その効率的運営に努め，勤務時間内に終わることを原則とする。
- (3) 管理職員が行っている業務の見直しや管理業務に対するサポート態勢の充実を図るなど，管理職員となっても引き続きワーク・ライフ・バランスの実現が可能となるような環境整備を図る。
- (4) 全庁一斉定時退庁日の実施について周知するとともに，職場の実情に応じて別の日を定時退庁日と定める等して，少なくとも週に1回は定時退庁が可能な環境を整備する。
- (5) 年次休暇について，ゴールデンウィーク及びその他の連休並びに夏季（7月から9月まで）における連続休暇（週休日や休日を組み合わせたものを含む。）の取得を促進する。
- (6) 裁判官・職員が毎月少なくとも1日は「リフレッシュ・デー」として年次休暇を取得できるよう配慮するとともに，年次休暇等取得計画表を活用するなどして年次休暇の計画的な取得に向けた職場環境の整備を図る。

こうした取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、裁判官・職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数割合を平成32年度まで毎年80%（16.0日）以上とすることを目標とする。

3 働く時間の柔軟化

フレックスタイム制を導入することにより、裁判所における適切な公務運営を確保しつつ、特に、育児や介護等で時間制約のある職員がその状況に応じた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の付与が図れるよう配慮する。

第5 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 男性の家庭生活への関わりの推進

- (1) 男女を問わず、仕事と生活を両立しながら真に協働できる職場を目指し、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進める。
- (2) 男性の裁判官・職員の育児等にかかる状況を把握するとともに、両立支援制度を周知、説明し、「チャイルドプラン」を活用することにより必要に応じて業務の応援態勢を作るなどして育児休業、休暇等の取得促進を図る。
- (3) 男性の家庭生活への関わりを推進するため、平成32年度までに、
①男性の育児休業についてはその取得率を裁判官、職員のいずれも20%とし、②育児参加休暇については3日以上の子育て休業取得率を裁判官・職員について80%とし、③配偶者出産休暇については休暇取得率を裁判官・職員について90%とすることを目標とする。

2 育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- (1) 「出産・育児・介護に関する休暇及び休業制度ハンドブック」や「チャイルドプラン」を活用し、母性保護・健康管理の観点から設けられている諸制度や仕事と育児・介護の両立支援制度について周知するとともに、あわせて出産費用の給付等の経済的な支援措置についても周知する。

また、育児休業等経験者の体験談を紹介する等して、各制度の利用を促進する。

- (2) 管理職員に対し、上記諸制度等や裁判所における取組等についての研修、講習を実施する。
- (3) 育児休業について、取得しやすい職場環境を整備するとともに、より一層、育児休業取得職員の代替要員の確保その他の執務態勢の

整備に努める。

- (4) 育児休業を取得した裁判官・職員の円滑な職務復帰に向け、育児休業中に職務関連情報を提供したり、復帰時に改めて研修等を実施する等、育児休業中・復帰後を通じた一連のフォローアップ態勢の充実に努める。
- (5) 男女を問わず、裁判官・職員に対する異動面談等の機会を通じて、家庭事情等本人が抱える事情の把握に努める。
- (6) 裁判官・職員に官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる者がいるときは、引き続き、公平性や適材適所の任用配置という観点を踏まえつつ、本人の家庭事情に配慮した異動を実施するよう努める。
- (7) 保育施設の整備等子育てを行う職員の支援方策の充実について、地域における次世代育成支援対策や少子化対策の取組の状況を注意深く見守りながら、裁判所の組織の特殊性や裁判官・職員のニーズ等も踏まえ、裁判所としてどのような取組が可能かを引き続き検討する。

第6 その他の次世代育成支援対策に関する具体的取組

1 子育てバリアフリー

- (1) 子どもを連れた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る。
- (2) 子どもを連れた来庁者の利用しやすさに配慮し、全ての裁判官・職員が親切で丁寧な対応を行えるよう接遇態度の向上を図る。

2 子どもに関する地域貢献活動

- (1) 児童や学生を中心とした裁判所見学や裁判傍聴会の企画を充実させるとともに、子どもを対象とした広報活動を行う。
- (2) 専門分野を活かした講演等を行うことを目的とした裁判官・職員の小中学校等への派遣を積極的に行う。
- (3) スポーツや文化活動等の子どもに関する地域活動や防犯活動等に裁判官・職員が積極的な参加ができるよう環境整備に努める。

第7 推進体制

1 裁判所特定事業主行動計画策定・推進検討会

最高裁判所に置かれた裁判所特定事業主行動計画策定・推進検討会

において、毎年度1回、行動計画の取組状況や目標の達成状況等のフォローアップを行う。

また、行動計画の推進に関する事務の中核を担う者として、裁判所特定事業主行動計画推進担当者を最高裁判所及び高等裁判所に置く。

2 行動計画のフォローアップ及び公表等

行動計画に基づく取組の実施状況について、毎年度1回公表する。