

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく日本司法支援センター一般事業主行動計画（2019年4月1日から2022年3月31日）実施状況について（報告）

人事課

1 本行動計画における目標への取組と成果

目標 1

職員のキャリア形成や多様なライフイベントに柔軟に対応でき、多様な選択が可能な人事の仕組みやルールを構築する。

取組状況

職員が、自己のキャリア形成やライフイベントの中で、多様な選択ができるよう様々な制度を構築し、より一層の配慮ができる人事異動などを可能にした。

(具体的内容)

- ・ 採用の在り方の見直し
- ・ 人事希望調査書の書式見直し
- ・ ジョブポスティング制度の立上げ
- ・ ジョブリターン制度の立上げ
- ・ 転勤特例制度の試行実施
- ・ キャリアを意識した情報共有
- ・ 「人事施策の方向性について（通知）」及び「人事異動の運用について（通知）」の発出

目標 2

管理職を目指す職員や、新任管理職の育成と支援体制を整備することで、多くの職員が管理職を目指すようにする。これにより、女性管理職の割合を 35 パーセントまで引き上げる。

取組状況

管理職員の育成や支援体制の整備にも力を入れ、同行動計画作成当初に比べて管理職員の割合は全体で横ばいであったものの、2021 年度における女性管理職員の割合は 2019 年度比 3%増（本行動計画では目標値を 35%とし、2019 年度 29%であったところ、2021 年度は 32%まで増加）となった。意見交換会（「管理職を増やすための施策」）などを受け、支援体制等を強化したことにより、特に女性職員の管理職の役割に対する不安感などがある程度払しょくされ、積極的に昇格試験を受験した結果によるものとする。

(具体的内容)

- ・ 「管理職を増やすための施策に関する」アンケート・意見交換会の実施
- ・ 昇格者研修・考課者研修の実施
- ・ アドバイザー制度の試行

目標 3

子どもが生まれる男性職員に対して、特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）の取得を促し、国が定める育児休業の取得目標率を目指して職場の環境整備に取り組む。また全職員に制度の周知をはかり、特別休暇の取得に理解と協力を促す。

取組状況

国が定める育児休業の取得目標率を目指した職場環境の整備における男性職員の育児休業については、一定数の取得が見られ、制度の周知や理解が進んでいる。

（具体的内容）

- ・ 育児休業・介護休業ハンドブック改訂

目標 4

ノー残業デーを設けるとともに、時間外労働の管理の徹底と効率的な働き方を実施して時間外労働の削減に努める。

取組状況

時間外労働の削減については、本行動計画によらず恒常的な課題であるが、ノー残業デーの創設と実施などについて本行動計画を通じて明示したことにより、2020年度の超過勤務時間数は前年度比18%減を実現し、一定の成果が上がったものとする。

（具体的内容）

- ・ 超過勤務削減に向けた働きかけ
- ・ 業務改善に向けた取組

<課題別の数値の推移>

年度	2018	2019	2020	2021
女性管理職員数 （割合）※1	—	18名 (29%)		20名 (32%)
育児休業取得 男性職員数※2	2名	8名	9名	8名
超過勤務時間数 （前年比）	137497 (—)	138568 △1%	113774 ▲18%	82271 1/1 現在

※1 割合：女性管理職員数／管理職数（役職手当支給対象）。本行動計画による目標は35%

※2 当該年度に育休を取得している職員数（年度をまたぎ取得した場合、産後パパ育休取得は、それぞれカウント。）