

## 日本司法支援センター 行動計画

日本司法支援センターは、運営理念に則り、人間性豊かで質の高いサービスを国民の皆様を提供するために、多様な価値観を持っている職員が、男女共に個々の能力を十分に発揮してキャリア形成を行いながら、仕事と子育てや介護の両立と、プライベートの充実がはかれる環境を整備し、やりがいを感じながら意欲的に働き続けられるよう次の行動計画を作成する。

1. 計画期間：2019年4月1日～2022年3月31日

2. 当センターの課題

課題1：全国に拠点を持つ当センターは、全国均一で質の高いサービスの提供基盤を確立するため、職員の全国異動や業務の標準化などを推進する一方、個々の職員の異動についての要望を聴取し、育児・介護等の状況に配慮した人事に務めてきた。しかし、これらの人事上の配慮が必ずしもルールとして明確化していたとは言えず、キャリア形成とライフプランの関係が見通しにくいという問題があった。職員が安心して生き活きと働き続けられる職場環境が求められており、自己のキャリア形成や出産・育児、介護、配偶者の転勤等の様々なライフイベントを支援できる人事の仕組みやルールを構築する必要がある。

課題2：当センターの職員全体に占める女性の割合は64%であるが、管理職に占める女性の割合は、ここ数年20%台後半から30%の間を推移しており、職員全体に占める女性の割合を下回っている。女性職員が管理職として活躍できる環境を整えることにより、女性管理職の割合を上げる必要がある。

課題3：女性職員は出産時における休暇・休業制度を積極的に利用しているが、男性職員の利用は過去数名に留まっている。国の調査によると、将来育児休業を取得したいと考えている男性は約30%おり、当センターも出産・育児に関する制度の利用を希望する男性職員が取得しやすい環境を整備する必要がある。

課題4：当センターは業務の標準化・合理化をはかることで時間外労働時間の削減に努め月平均の時間外労働時間は13時間である。しかしながら、部署や事業所、担当業務によっては相当な時間外労働をしている職員がおり、仕事と家庭の両立、プライベートの充実および心身の健康維持をはかるために、時間外労働の削減は必須である。

### 3. 目標と取組内容

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1
- 職員のキャリア形成とライフイベントとの両立が図れるような異動、採用の在り方を含めた人事の仕組みについて検討するワーキンググループを設置し、2019年中に結論を出す。
  - 上記の検討結果を踏まえて、早期に仕組みの構築、ルール形成を実施する。

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%まで引き上げる。

- 取組2
- 管理職昇格試験の受験資格を満たしている職員に、管理職になることにどんな不安を覚えるかなど、ヒアリングを行う。
  - 管理職として活躍できるよう、昇格前に管理職育成研修を実施し、管理職としての自覚や業務を遂行する自信を持たせ、意欲的に昇格試験に臨ませる。
  - すでに昇格した職員に対して、昇格前にしておくべきこと、昇格後に必要なことをヒアリングして、支援体制整備に生かす。
  - 管理職へ昇格した後も、マネジメント研修や考課者研修を実施し、ヒアリングを踏まえた支援体制を構築する。

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 3
- 管理職に対して、男性職員が積極的に育児参加ができるよう、次世代育成支援の必要性と、出産・育児に関する制度について研修を実施する。
  - 管理職は、男性職員から子供の出産予定について報告を受けた際は、必ず制度の説明を実施し、休暇の取得を促し、他の職員にも理解と協力を促す。
  - 管理職が中心となって、休暇を取得する職員の担当業務のフォローが可能な体制を整備する。
  - センターは、全職員にメール等を活用して制度の周知に努める。

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 4
- 各事業所ごとに、週 1 回以上のノー残業デーを実施する。各事業所ごとの取り組みに加えて、法テラス一斉のノー残業デーを毎月 19 日とし、定時退所の意識の定着をはかる。
  - 毎日行う定型的な業務は、勤務時間内に処理できるよう職員自身が働き方を工夫する。
  - 時間外労働が減らない部署や事業所、職員に対するヒアリングを実施し検証する。結果に応じて対策を講じる。