

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

1 計画期間

2022 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日（令和 4 年度～同 7 年度）

2 日本司法支援センター行動計画

日本司法支援センター（以下、「当センター」という。）がその使命を果たすには、当センターで働く個々の職員に係る出産や育児等のライフイベントに配慮しつつ、その能力を十分に発揮してキャリアを形成できる人事制度を構築するとともに、職員がやりがいを感じながら意欲的に働き続けられる環境を整備することが重要である。そこで、当センターは、こうした人事制度の構築や働く環境の整備を促進させるため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、その行動計画を次のとおり作成する。

3 課題と目標

（1）育児等休業取得の促進

【課題】

育児等休業を取得した男性職員は一定数認められ、育児等休業制度の周知や理解も進んではいるものの、育児等休業の取得期間が短い傾向にあるため、より一層長期の育児等休業を取得しやすい環境を整備する必要がある。

【目標】

本計画期間中に育児等休業取得率を政府目標の 30%に到達させる。

【取組】

- ① 育児等休業を取得した男性職員の体験例の紹介をするなどして、当センター内に広く男性職員の育児等休業取得に関する理解を深めさせる。
- ② 配偶者の妊娠等の申出をした男性職員に対し、個別に育児等休業制度の周知を行った上、その取得に関する意向を確認する。

（2）超過勤務の削減と年次休暇取得の促進

【課題】

職員の超過勤務時間は減少傾向にあるものの、年次休暇取得率は 50%程度であり、政府目標の 70%に達していない。

【目標】

超過勤務時間の減少傾向を維持しつつ、年次休暇取得率を 70%に到達させる。

【取組】

- ① 土日等に年次有給休暇を組み合わせて連続休暇にする「プラスワン休暇」の実施等を職員に推奨する。
- ② 毎年度、各事務所・部署の人事管理者にそれぞれの年次休暇取得率を提示し、目標達成への取組を検討させる。

(3) 女性管理職の割合の増加

【課題】

当センターの職員全体に占める女性の割合は 67%（令和4年1月1日現在）である。その中で、管理職に占める女性の割合は直近で 32%にまで至ったが、女性職員が管理職としてより一層活躍できるようにするためには、引き続き、その環境を整備し、充実させる必要がある。

【目標】

職員全体に占める女性管理職の割合を 35%まで引き上げる。

【取組】

女性管理職員のロールモデルを紹介するほか、管理職に必要なマネジメント能力を身につけるための研修等を実施する。

(4) 多様なキャリア形成が可能となる人事制度の検討・実施

【課題】

当センターにおいても、ライフワークバランスを重視するなど、社会の変化に応じた人事制度を導入してきたが、職員において、より一層やりがいを感じ、意欲的に働くことができるようにするため、多様なキャリア形成を可能とする人事制度の導入が必要である。

【目標】

職員において、多様なキャリア形成を可能とする環境を整備する。

【取組】

人事制度に関するアンケート等を活用するとともに、職員との意見交換会を実施しながら、多様なキャリア形成を可能とする具体的制度につき検討し、順次導入する。