

参議院特定事業主行動計画

～職業生活と家庭生活の調和、女性活躍の推進を目指して～

平成28年4月1日
参議院事務総長
参議院法制局長
裁判官弾劾裁判所事務局長

I. 総論

1. 行動計画の趣旨

少子高齢化の進展等、社会経済情勢等の変化を背景として、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」により、国、地方公共団体、事業主などの社会を構成する様々な主体は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に取り組むこととされています。同法に基づき、国及び地方公共団体の機関等は、「特定事業主」として、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成を支援するための計画（次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画。以下「次世代育成行動計画」という。）を策定することとされました。

参議院事務局、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局においても、同法に基づき、平成17年度から平成26年度までの間、次世代育成行動計画を策定し、仕事と子育てを両立できる環境の整備に努めてきたところです。

また、平成26年4月に成立した「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」により、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成27年度から10年間延長され、引き続き、子どもの健やかな育成のための取組を行うこととなりました。

これを受け、平成27年4月1日、新たな次世代育成行動計画を平成27年度から平成31年度までの5年間を対象期間として策定しました。

他方、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）では、自らの意思によって職業生活を営み、又は、営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることの重要性に鑑み、特定事業主は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の計画（女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画。以下「女性活躍推進行動計画」という。）を定めることとされました。これを受け、本行動計画は、平成27年4月に策定した次世代育成行動計画を発展的に見直し、女性活躍推進行動計画も包含した上で、新たに平成28年度から平成32年度までの5年間を対象期間として、両者を一体的に策定するものです。

新たな行動計画は、前計画の取組を引き続き維持しつつ、男女の別を問わ

ずすべての職員が公務を遂行しながら、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和を図ることを可能とする環境の形成・整備とその更なる充実化を図るとともに、これらの取組とあいまって、女性の職業生活における活躍を一層推進することを目的としています。

副題の「職業生活と家庭生活の調和、女性活躍の推進を目指して」は、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、健康的で充実した生活を送ることができ、それぞれの個性と能力が十分に発揮できる環境を整えることが、次世代の子どもたちの健やかな成長はもちろん、女性の職業生活における更なる活躍にもつながるものとして掲げています。男女を問わずすべての職員が、仕事に励みながら家庭生活も楽しむようになれば、若い世代はもちろんのこと誰もが安心して将来の夢や希望を思い描くことができるものと考え、本行動計画においても、積極的な取組を推進します。

管理職及び職員一人一人が協力し、日々の行動につなげていくことにより、本行動計画が実りあるものとして実施されていくものと考えます。

なお、本行動計画の実施に当たっては、男女を問わずすべての職員の職業生活と家庭生活との両立に関し、職員本人の意思が尊重されるべきものである点のほか、職員の採用・登用の人事施策において、平等取扱や成績主義といった基本原則に則る点に十分な留意が必要です。

2. 行動計画の期間

次世代育成行動計画は、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、一定期間を区切って策定するとされていること、女性活躍推進行動計画は平成28年度から平成37年度までの10年間で2～5年度程度に区切って策定するとされていることを踏まえ、本行動計画は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年を対象期間とします。

3. 実施時期

本行動計画の各項目については、その実施時期を平成28年4月1日からとし、各項目の中で、数値目標を掲げたものについては、その達成目標年度を明記します¹。

¹ 本計画は、参議院事務局、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局の連名により策定されたものであるところ、各主体における現状の把握分析・検討の結果、数値目標の設定が同一水準であったことから、各主体共通の目標として設定することとしています。なお、各主体の職員数には大きな差があり、年度によっては各主体・各職種（大卒・非大卒・その他の3区分で分類）における各項目の対象職員数がごく少数又はゼロとなる場合がある点等に留意が必要です。そのため、各項目の現状及び今後の進捗状況についても、複数年度間で、相当程度、幅を持って見る必要があります。

4. 行動計画の推進体制

(1) 実施主体

本行動計画に基づく施策の企画及び実施は、参議院事務局においてそれを所管する若しくは所管することが適当と思われる部課室が担当することとし、項目ごとにそれぞれ明記します。

なお、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局においては、それぞれの総務課が担当することとし、項目ごとに読み替えることとします。

また、当該施策を担当する部課室は、その実施内容について取りまとめ、参議院特定事業主行動計画策定・実施委員会に報告します。

本行動計画に基づく施策の各課室における具体的な実施については、各課室の所属長が責任を持って取り組み、その実務は各課室の庶務担当者が行います。

職員一人一人は、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和の下、子どもたちの健全な育成と女性の職業生活における活躍の推進を図ることの重要性を十分に認識し、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、それぞれの課室で、本行動計画に掲げる目標が達成できるよう相互に協力してください。

(2) 仕事・子育て両立サポーター

仕事と子育ての両立等に関する相談窓口の一つとして、「仕事・子育て両立サポーター（以下「両立サポーター」という。）」を設置します。

両立サポーターは、職員の妊娠、出産、育児、その他子育てに関する疑問や不安に対して、自身の知識や経験に基づき適宜アドバイス等を行うことにより、本行動計画の円滑な実施をサポートします。

なお、両立サポーターは、育児経験のある職員の中から有志を募り、院内LANを通じて氏名、所属、内線番号、メールアドレス、簡単な略歴（子どもの人数、年齢等）等を紹介します。

(3) 参議院特定事業主行動計画策定・実施委員会

参議院事務局、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局で構成する参議院特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「策定・実施委員会」という。）を置き、本行動計画の実施、達成状況の点検又は必要に応じた計画の変更等を行います。また、その事務については、参議院事務局においては庶務部人事課が、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局においてはそれぞれの総務課が所管します。

策定・実施委員会は、本行動計画を参議院ホームページ及び院内LAN等を通じて全職員が随時閲覧できるようにし、その内容を周知します。

策定・実施委員会は、本行動計画の実施状況を年度ごとに、参議院ホームページ及び院内LAN等を通じて公表・周知します。また、職員の子育て等に対する意識・意見を把握するため、適宜アンケートを行い、以後の施策や計画の見直しに反映させることとします。

II. 行動計画の具体的な内容

※以下、＜次＞は次世代育成行動計画に、＜女＞は女性活躍推進行動計画に関する事項を示す。

1. 勤務環境の整備に関する事項

(1) 制度の周知・啓発 ＜次＞、＜女＞

職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和の下、子どもたちの健全な育成と女性の職業生活における活躍の推進に向けた環境を整備するためには、妊娠中及び出産後の職員に対する制度や父親である（となる予定の）職員が利用できる制度など、子育てに関する諸制度について、男女を問わず、すべての職員が認識することが第一歩となります。

本行動計画は、制度の周知及び啓発のため、以下の項目を定めます。

i) ハンドブックの作成・院内LANの活用等

人事課及び厚生課は、妊娠中及び出産後の職員に関する法規や支援措置、育児休業、共済組合事業などの諸制度について、職員の誰もが簡単に理解でき、また利用することができるように、ハンドブックの作成や院内LANの活用等により、その周知に努めます。

ii) 研修等の充実

人事課は、各課室の庶務担当者や両立サポーター、またこれから子育てを迎えるであろう職員に対して、制度の周知に関する研修や、実際に諸制度を利用して子育てを経験した職員の体験談等を聞き、それらの職員に対して気軽に質問できるような機会の開設等に努め、制度の利用促進に向けた啓発を行います。

また、管理職が制度に関する知識を深めるための研修の開設等に努め、管理職の制度に対する認知度を100%にします。

iii) 利用状況の把握・公開

各課室の所属長は、直接又はそれぞれの庶務担当者を通じ、自らの課室における制度の利用状況を把握するようにします。

策定・実施委員会は、各課室における制度の利用状況を取りまとめ、年度ごとに、すべての職員に対して、参議院ホームページ及び院内LAN等を通じて公開します。

iv) 庶務担当者及び両立サポーターによる周知活動等

各課室の庶務担当者及び両立サポーターは、自らの所属する課室等の職員への制度の周知に努め、また、適宜アドバイスを行う等により、その利用を促すよう努めます。

(2) 制度の利用促進に向けた取組 <次>、<女>

仕事と子育ての両立や職業生活と家庭生活の調和等が可能な勤務環境を構築していくためには、子育ては女性が行うべきとする従来の固定観念を取り除き、子育てを行う女性等が、職場において、より一層活躍することができる環境を整備することが、その重要な基盤となります。本行動計画は、以下に定める制度利用促進のための取組を通じて、職場からそのような固定観念を取り除き、男女を問わず、すべての職員が仕事と子育ての両立に理解を示し、応援することができる勤務環境の整備を進めます。

職員一人一人は、諸制度の積極的な利用を心掛けてください。また、父親若しくは母親となることが分かったときには、人事上の配慮や周囲の理解と協力を得るためにも、所属長に対してできるだけ速やかに申し出てください。

各課室の所属長は、あらかじめ子育てに関する各種制度について理解しておくとともに、職員が諸制度を利用しやすい環境となるような職場の雰囲気づくりに努めるとともに、必要に応じ、適宜業務の配分の見直しを行い、職員が諸制度を利用できるよう指導します。

各課室の庶務担当者を通じ、父親、母親となる職員に対して、ハンドブックや院内LANの内容の周知を図るとともに、各種制度の活用を検討するよう助言します。また、必要に応じて課室内の職員に当該職員に対する配慮を促します。

i) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時に認められる父親の特別休暇（２日間）又は妻の産前産後の期間に子どもの養育のために認められる特別休暇（５日間）の取得について、平均取得日数５日以上、取得率１００％^２を目標とします。

[目標達成年度：平成３２年度]

また、上記特別休暇の取得に併せて５日以上連続する休暇が取得できるよう、各課室の所属長を中心として、職場全体で支援できる環境の形成に努めます。

さらに、出生時の休暇にとどまらず、看護休暇や年次休暇等、その後の子育て目的の休暇等を随時取得するための環境の整備に努めます。

ii) 育児休業等の取得促進

育児休業については、職員個々の事情に配慮することを前提に、女性職員については、取得率１００％の水準を維持することを目標とし、男性職員については、取得率１３％以上を目標とします。

[目標達成年度：平成３２年度]

各課室の所属長は、職員の育児休業取得中業務に支障が出ないように、適宜業務の配分の見直し等を行い、休業中の職員が安心して子育てできる環境の形成に努めます。

人事課は、育児休業取得中の代替要員について、国会職員の職務の特殊性も踏まえつつ、配置換や非常勤職員の採用等を検討し、適切に確保するよう努めます。

人事課は、育児休業中の職員が安心して子育てできるよう、各種制度を含めた子育てに関する情報を発信するとともに、育児休業中の職員に対する情報の提供等に努めます。また、円滑に復職できるよう、各課室の庶務担当者及び両立サポーターを通じて、育児休業取得者の復職時における不安を解消するために、復職時に必要な手続等、様々な情報の提供に努めます。

また、復帰後の職員の仕事や勤務環境に対する意見を聴取し、育児など各職員の個別の事情に配慮した人事運用や適切なキャリア形成の支援に努めます。

各課室の所属長又は庶務担当者は、育児休業から復帰する職員の勤務

^２ 例えば、配偶者出産休暇について、参議院事務局の取得率は９５％（平成２６年度）、参議院法制局の取得率は１００％（同年度）となっています。なお、裁判官弾劾裁判所事務局は、同年度において対象者がゼロでした。

体制について、あらかじめ職員と育児短時間勤務、保育時間及び育児時間等の取得、早出遅出勤務制度の利用等について相談し、職員の希望に応じた制度を利用できるよう必要な手続を取ります。

また、各課室の所属長は、育児休業などから復帰した職員等が、子どもの突発的な病気や怪我等の緊急時等にも安心して休暇取得ができるよう、柔軟な対応が可能な職務体制の整備等に努めます。

iii) 子どもの看護休暇の取得促進

子どもの看護休暇については、その取得が必要な職員の事情に配慮し、各課室の所属長を中心として、職場全体で支援する等、取得促進により一層努めます。

(3) 超過勤務の縮減 <次>、<女>

超過勤務の縮減は、職員が育児にかかわることができる時間を作るだけでなく、仕事生活と家庭生活の調和の観点から、すべての職員に密接にかかわる課題です。

職員一人一人は、業務の効率的な遂行を心掛け、超過勤務を減らす意識を持って仕事に努めてください。また、現在行っている業務を、その目的、効果、必要性について、所属長とともに十分に検討の上で見直し、簡素合理化できるものは簡素合理化する等、職場全体で超過勤務の縮減に取り組んでください。

各課室の所属長は、職員の超過勤務状況や業務量を適切に把握するとともに、特定の職員や係に業務が集中しないよう、各課室内全体の繁忙度に応じて、業務の配分や人員配置等を適宜柔軟に見直すことにより、職員の超過勤務の縮減を推進します。

定時退庁日（参議院事務局及び参議院法制局は毎週金曜日、裁判官弾劾裁判所事務局は毎週火曜日）には、職員は周りの職員と声を掛け合うなどして定時退庁に努めるとともに、定時退庁ができなかった場合には、別の日に定時退庁を行うよう努めてください。また、各課室の所属長及び庶務担当者は、職員に定時退庁を促し、自らも率先して定時退庁に努めます。

(4) 年次休暇の取得促進 <次>、<女>

年次休暇の取得促進は、職員が心身のリフレッシュを図り、健康で文化的な生活を実現するためにも重要な課題です。

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日以上とします。

[目標達成年度：平成32年度]

各課室の所属長は、自ら進んで年次休暇を取得するよう努めます。

また、職員の年次休暇の取得状況や業務量を適切に把握し、年次休暇を取得していない職員、取得が少ない職員に対しては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りを奨励するほか、状況に応じて時間単位での取得も促す等、休暇の取得促進のための指導を行うよう努めます。

人事課は、各職員が年次休暇の取得目標を定めて計画的に取得し、年次休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図るため、各課室において、それぞれの実情に応じて、四半期毎等の年次休暇取得計画表を作成するよう奨励するとともに、年次休暇の取得が少ない職員のいる課室がある場合には、所属長若しくは本人に対して、実情を調査し、必要があればその改善を指導します。

また、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間における連続休暇の取得等、年次休暇の取得促進に向けた様々なアドバイスの提供に努めます。

特に、子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事、家族の誕生日、結婚記念日などでの休暇取得は、子育てや家族の繋がりにおいて大切な機会となりますので、計画的に、是非取得してください。

(5) 宿舍の貸与における配慮 <次>

管理課は、職員宿舍の貸与について、子育てをしている個々の職員の実情に配慮しつつ、仕事上の必要性や家族構成などを考慮して、その適切な運営に努めます。

(6) 人事評価への反映 <次>

各評価者は、職業生活と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価を行います。

(7) その他 <次>、<女>

i) 院内保育施設等

厚生課は、衆議院議員会館内に設置されている保育施設について、職員が施設を利用しやすいよう、必要な情報を院内LAN等を通して周知するよう努めます。また、ベビーシッター利用助成制度、保育所等利用助成制度のほか、各種共済組合事業についても、十分な情報提供に努めます。

ii) 多様な勤務形態

人事課は、フレックスタイム制の利用を促進する環境を整備するとともに、裁量労働制、短時間勤務、テレワークの実施等次世代育成支援・女性の職業生活における活躍の推進に効果的と思われる諸制度について、国会職員の職務の特殊性を考慮し、参議院という職場に適したものとして整備する必要性を踏まえ、他の国会関係機関や行政官庁の今後の動向を注視しながら、検討していくこととします。

2. 女性職員の採用・登用等に関する事項

(1) 女性職員の採用 <女>

i) 採用試験受験者に占める女性割合

より多くの女性が国会職員として活躍できる環境を整えるため、本行動計画を推進することに加えて、採用説明会等の広報活動の機会を通じて、公務員試験受験生に対して本行動計画の取組を広く周知し、採用試験受験者に占める女性割合の増加に努めます。

ii) 女性職員の採用割合

女性職員の採用割合については、採用試験受験者に占める女性割合の影響を受ける点に留意が必要ですが、i) の取組を進めつつ、行政府における数値目標（30%）も念頭に置きながら、平等取扱・成績主義の基本原則に則った上で、適切な運用を行います³。

(2) 女性職員の育成・登用 <女>

管理職への登用については、男女を問わずすべての職員について、勤務成績の評価や職務遂行能力・適性によって判断されるものです。行政府における数値目標（7%）も念頭に置きながら、平等取扱・成績主義の基本原則に則った上で、適切な運用を行います⁴。

³ 行政府における女性職員の採用割合の数値目標は30%となっているところ、平成28年度期首見込み（平成28年度期首に採用予定がない又は数値が確定していない主体・職種については、平成26年度実績値又は平成27年度実績見込み値）における女性職員の採用割合は、一部の主体・職種を除き、30%を上回る結果となっています。なお、採用人数がごく少数の主体・職種や毎年度採用試験を実施していない主体・職種については、年度毎に数値に大きなバラツキが生じるため、複数年度間で、相当程度、幅を持って見る必要がある点に留意を要します。

⁴ 行政府における管理職に占める女性職員の割合の数値目標は7%となっているところ、平成28年1月時点で、参議院事務局、参議院法制局及び裁判官弾劾裁判所事務局のいずれの主体も同水準を上回る結果となっています。

この点に関して、意欲と能力ある女性職員が活躍できる環境を整えるためには、その育成段階も重要となります。キャリア形成のプロセスにおいては、職員の能力・適性等に応じて、男女間で隔たりのない多様な職務経験の付与に配慮するよう努めるほか、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和に配慮しつつ、出産・子育て期に一区切りがついた後に相対的に繁忙度が高いポストを経験させることによりキャリア形成の機会を確保するよう努めるなど、諸般の取組を行います。

3. その他の事項

(1) 子育てバリアフリー <次>

子どもを連れた人が安心して参議院を訪れることができるよう、利用者のニーズに応じ、それに沿った対策を取ります。具体的には、職員一人一人は、実際に子どもを連れた人が参議院を訪れた際には、それらの人々が快適に過ごせるように、常に親切、丁寧な対応を心掛けます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 <次>

職員一人一人は、地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行うNPOや地域団体等、子ども・子育てに関する地域貢献活動に努めるとともに、子どもが参加する地域の活動を積極的に支援するよう努めてください。また、そうした活動に参加、支援しやすい職場環境づくりに、各課室の所属長を中心として、職場全体で取り組みます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実 <次>

人事課は、子どもの夏休みと重なる国会の閉会期間を利用して、職員の子ども等家族を対象とした職場見学会の実施等、職員が子どもと触れ合える機会を作るとともに、職場で子育てを支援する意識を高めるよう努めます。

(4) 職業生活と家庭生活の調和や女性の職業生活における活躍に向けた研修・啓発活動 <次>、<女>

人事課は、職業生活と家庭生活の調和や女性の職業生活における活躍を推進するため、必要な研修を実施するほか、関連する講座や座談会等を開催するなど職員の啓発機会の提供に努めます。

III. むすび

本行動計画が誠実に実施され、次世代育成支援のための一層の環境整備がなされていくためには、まず、職員一人一人が、少子高齢化の進展が今後社会にもたらす影響を認識し、自らの子どもに受け継ぐべき将来の社会に対して自らが何らかの対策を取るという気持ちを持つことが重要です。

さらに、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和の下、こうした次世代育成支援の取組に加えて、女性の職業生活における活躍を推進する取組を一体的に実施・加速させることにより、男女を問わずすべての職員が生き生きと活躍できるより良い環境が整備され、その結果、様々な社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現に貢献することができます⁵。

今後、そのために策定された本行動計画の重要性を認識し、自覚し、職員が相互に助け合いながら行動していくことが必要になります。参議院で働くすべての職員の理解と協力こそが、この行動計画を実りあるものにしていきます。今後とも引き続き職員の皆様の御理解と御協力をお願いいたします。

⁵ 本行動計画の直接の対象とはなりませんが、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な調和を図り、男女を問わずすべての職員が活躍できる環境を整備する際の留意事項として、近年、増加傾向にある介護に従事する職員への配慮も重要となっています。就労環境を整備する上で、今後、こうした視点にも十分に配慮することが、豊かで活力ある社会の実現に必要となります。