

次世代育成支援及び女性活躍推進のための参議院特定事業主行動計画
～仕事と生活の調和、女性活躍の推進を目指して～
(令和3年度～令和7年度)

令和3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
令和7年3月31日一部改正

I. 総論

1. 行動計画の趣旨

少子化の進行等を背景として、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。

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は、同法に基づき、「特定事業主」として、職員を雇用する事業主の立場から、平成17年度以降、数次にわたり、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、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は、平成28年度以降は、「次世代育成行動計画」と「女性活躍推進行動計画」を一体的に策定し、女性の職業生活における活躍の推進にもより積極的に取り組んできたところです。

本行動計画は、令和3年度からの新たな「次世代育成行動計画」及び「女性活躍推進行動計画」を一体的に策定するものであり、平成28年度から令和2年度までを対象期間としていた前計画の取組を引き続き維持しつつ、男女の別を問わず全ての職員が公務を遂行しながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を円滑かつ継続的に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「仕事と生活の調和、女性活躍の推進を目指して」は、男性も、女性も、出産・子育て・介護等を行う時期を含む全てのライフステージを通じて、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、次代の社会を担う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。男女を問わず全ての職員が、仕事に励みながら生活も楽しみ、安心して将来の夢や希望を思い描くことができるように、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、男女を問わず全ての職員の仕事と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

本行動計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間で対象期間とします。

3. 実施時期

本行動計画の各項目については、その実施時期を令和3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、その目標を達成すべき年度を明記します¹。

4. 行動計画の推進体制

- (1) 参議院事務総長、参議院法制局長及び裁判官弾劾裁判所事務局長による行動計画の推進
参議院事務総長、参議院法制局長及び裁判官弾劾裁判所事務局長は、本行動計画の積極的な実施に、主導的に取り組みます。

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。

(2) 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。

(3) 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はそれを所管する又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、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、仕事と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。

(4) 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、子育て等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、両立サポーターについては、子育て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、使ったことのある制度等を紹介しています。

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します。

1．勤務環境の整備に関する事項

(1) 子育て・介護等に関する制度の周知・啓発 ＜次＞、＜女＞

仕事と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、妊娠中や子育て・介護・不妊治療等を行う職員が利用できる制度の意義・必要性について、男女を問わず、全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、育児休業、介護休暇、フレックスタイム制、共済組合事業等の、妊娠中や子育て・介護・不妊治療等を行う職員が利用できる制度、支援措置、関連法規等について、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、またこれから出産・子育て・介護・不妊治療等を行うことが想定される職員を始めとする全ての職員に対して、制度の周知に関する研修を行うとともに、実際に制度を利用して子育て・介護等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提供等に努め、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等を行い、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・公表

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、全ての職員に対して院内LAN等を通じて周知するとともに、参議院ホームページを通じて公表します。

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>

仕事と生活の調和や女性の職業生活における活躍が可能な勤務環境を構築するためには、出産・子育て・介護・不妊治療等を行う職員が、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必要であり、このような環境整備は、今後の組織の持続可能性を考える上でも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、職場から子育て、介護、家事等は女性が行うべきとする従来の固定観念を取り除き、男女を問わず、全ての職員が仕事と子育て・介護等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。こうして整備された勤務環境において、制度を利用する職員も最大限能力を発揮することが期待されます。

職員一人一人は、制度の積極的な利用を心掛けてください。また、父親又は母親となることが分かったとき、家族が介護を要する状況になったとき等には、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・介護等に関する制度について理解しておくとともに、職員が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ます。また、適宜、業務の配分の見直しを行い、職員が制度を利用できるよう指導するとともに、職員が最大限に能力を発揮し、充実感を持って仕事と生活を両立できるよう、勤務時間等が異なる職員間でも情報共有を行うことができる仕組み等、職場全体がチームとなって円滑に業務を遂行できる体制を構築します。さらに、必要に応じて課室内の職

員に、制度を利用する職員に対する配慮を促します。

人事課は、直接又は各課室の庶務担当者を通じ、制度の利用が想定される職員に対して、ハンドブックや院内LANの内容の周知を図るとともに、制度の活用を検討するよう助言します。

i) 男性職員の育児休業・子育て目的の休暇等の取得促進

男性の子育てへの参画促進は、その配偶者等の職業生活における活躍や子どもの健やかな成長等の観点から、社会的に重要な課題です。

男性職員が育児休業・子育て目的の休暇等を取得して子育てに参画することは、本人の仕事と生活の調和に資するだけでなく、職場全体にとっても、特定の職員に頼らない、チームとして柔軟・効率的に機能する職場となるきっかけになり得るほか、子育て等の家庭生活に理解のある職場風土の形成により、多様な人が働きやすい魅力ある職場として優秀な人材の確保にもつながることが期待されます。さらに、子育て等を行う職員に対する理解が広がることにより、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止にもつながるものであると考えられます。

男性職員の育児休業については、令和6年度までは取得率30%以上、令和7年度は取得率85%以上を目標とします。なお、女性職員の育児休業については、取得率100%の水準を維持することを目標とします²。

[目標達成年度：令和7年度までの各年度]

配偶者の出産時に認められる特別休暇（配偶者出産休暇：2日間）又は配偶者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（育児参加休暇：5日間）の取得について、平均取得日数5日以上、取得率100%³を目標とします。

[目標達成年度：令和7年度までの各年度]

² 男性職員の育児休業の取得率（令和元年度又は令和元年）は、対象者が0人又は1人の主体を除き、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における成果目標（30%）以上の水準でした。

「こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）」において、男性の育児休業取得率の政府目標が、従来の「2025年までに30%」から「2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）」に引き上げられたことを踏まえ、令和7年度の目標を引き上げます。

政府目標において取得期間が明記されたことを踏まえ、育児休業の内容にも留意しつつ、男性職員が十分な期間の育児休業を取得できるように取り組みます。

³ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の、いずれか一方又は両方の取得について、参議院事務局の取得率は88%、平均取得日数4.8日（令和元年度）、参議院法制局の取得率は100%、平均取得日数4.8日（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。

各課室の所属長は、対象職員の把握に努め、ハンドブック等を活用し、合計1か月以上の休暇・休業の取得を前提に、対象職員に配偶者の出産前後の休暇や育児休業の取得を促すとともに、休暇・休業が取得できるよう、職場全体で支援できる環境の形成に努めます。

さらに、育児休業や配偶者の出産前後の休暇にとどまらず、子の看護休暇、年次休暇等、その後の子育て目的の休暇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・介護休暇等を取得しやすい環境の整備

各課室の所属長は、職員の育児休業・介護休暇等取得中の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、職員が安心して制度を利用できる環境の形成に努めます。

人事課は、育児休業・介護休暇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。各課室の所属長に対しては、長時間勤務の是正、部下の年次休暇等の取得促進、両立支援制度の活用に向けた取組が、管理職の人事評価において重視されること等について、周知を行います。

また、制度を含めた子育て・介護等に関する情報を発信するとともに、より多くの職員が制度を利用できるよう、育児休業・介護休暇等の取得に際しての手續について、できる限り柔軟な運用を行うよう努めます。

iii) 育児休業・介護休暇取得中の職員への支援及び円滑な復帰への支援

人事課は、育児休業・介護休暇取得中の職員が安心して子育て・介護を行い、円滑に復帰できるよう、育児休業・介護休暇取得中の職員に対する情報の提供等に努めます。また、各課室の庶務担当者を通じて、復帰時に必要な手續等、様々な情報の提供に努め、円滑な復帰を支援します。

さらに、復帰後の職員の仕事や勤務環境に対する意見を聴取し、子育て・介護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体制については、育児短時間勤務、保育時間及び育児時間等の取得、早出遅出勤務制度やフレックスタイム制の利用等について、介護休暇から復帰する職員の勤務体制については、介護時間の取得、早出遅出勤務制度やフレックスタイム制の利用等について、あらかじめ職員と相談し、職員の希望に応じた制度を利用できるよう必要な手續を取ります。

各課室の所属長は、円滑な復帰に資するため、業務に関する情報を、育児休業・介護休暇取得中の職員に適宜提供するよう努めます。

また、育児休業・介護休暇から復帰した職員等が、子どもや要介護者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。

iv) 仕事と子育て・介護等を両立する職員への支援

職員が、子の看護休暇、保育時間及び育児時間、短期介護休暇、介護時間等を取得する場合や、子育て・介護・不妊治療等のために年次休暇やフレックスタイム制等を利用する場合には、その取得・利用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・利用の促進により一層努めます。

両立サポーターは、子育て等に関する疑問や不安を解消するために、自身の知識や経験に基づき、適宜アドバイス等を行います。

(3) ハラスメントの防止 <次>、<女>

職員の利益の保護を図るとともに、職員がその能率を十分発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントを防止するための措置を講じます。

ハラスメントに関する苦情相談員を設置し、院内LANの活用等により職員に周知します。

人事課は、ハラスメント防止のため、必要な研修等を実施し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図ります。

(4) 超過勤務の縮減 <次>、<女>

超過勤務の縮減は、職員が子育て・介護等にかかわることができる時間を作るだけでなく、仕事と生活の調和の観点から、全ての職員に密接にかかわる課題です。

管理職以外の職員一人当たりの超過勤務時間については、国会情勢を踏まえつつ、過去3年度平均を下回ることを目標とします。

[目標達成年度：令和7年度]

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、業務の実態や業務量を適切に把握し、業務の廃止を含めた既存業務やその業務プロセスの見直しを不断に行うとともに、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。また、超過勤務を命ずる場合には、原則として、定められた上限時間を超えない範囲で、必要最小限の超過勤務のみを命ずることとします。

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。

（５）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：令和７年度までの各年度〕

参議院事務総長、参議院法制局長及び裁判官弾劾裁判所事務局長を始めとする幹部職員は、積極的に休暇を取得するとともに、職員に対する年次休暇の取得を促します。

各課室の所属長も、自ら進んで年次休暇を取得するよう努めます。

各課室の所属長は、年次休暇取得計画表の活用等を通じて職員の年次休暇の取得状況や業務量を適切に把握し、休暇の取得促進のための配慮を行うとともに、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、年次休暇のより一層の計画的な使用を図り、年次休暇の取得を促進するため、年次休暇取得計画表の作成・活用の有用性について周知徹底するとともに、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。

職員一人一人は、時間単位での取得も含め、積極的に年次休暇を取得するようにしてください。

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。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等 <次>

人事課は、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(7) 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。

(8) 人事評価への反映 <次>

各評価者は、仕事と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。

(9) その他 <次>、<女>

i) 院内保育施設等

厚生課は、衆議院議員会館内等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、共済組合福利厚生事業の各種子育て・介護関連メニューについても、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整備を行います。また、新型コロナウイルス感染症の感染リスクの軽減及び感染拡大の防止のための特例措置として導入された在宅勤務制度の実施状況等も踏まえ、テレワークについて、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ための検討を行うこととします。

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>

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、人事課は、業務説明会等の広報活動の機会を通じて、本行動計画の取組を広く周知することなどにより、職員採用試験を受験する女性の増加に努めます。

こうした取組を進めつつ、職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合⁴については、平等取扱・成績主義の基本原則を前提とした上で、35%以上を維持することを目標とします⁵。

[目標達成年度：令和7年度までの各年度]

(2) 女性職員の育成・登用 <女>

管理職への登用については、男女を問わず全ての職員について、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（指定職相当は8%、本省課室長相当職は10%）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⁶。

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、仕事と生活の円滑かつ継続的な調和に配慮しつつ、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を付与するため、出産・子育て期に入る以前の時期に職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組むとともに、出産・子育て期やその後の時期においても、キャリア形成の機会の確保や意欲が維持できるような環境整備に努めるなど、諸般の取組を行います。

3. その他の事項

⁴ 職員採用試験を実施していない主体については、採用者全体に占める女性の割合とします。

⁵ 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の成果目標は35%以上となっているところ、令和元年度における職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合は、採用人数がごく少数の主体を除き、35%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や毎年度採用を実施していない主体については、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ります。

⁶ 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標は、指定職相当が8%、本省課室長相当職が10%となっているところ、令和2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、指定職相当が1名のみ主体における指定職の女性割合を除き、同水準を上回る結果となっています。

(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。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てください。

(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・障がい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、職場全体で子育てを支援する意識を高めるよう努めます。

(4) 各組織の長によるメッセージの発信 <次>、<女>

参議院事務総長、参議院法制局長及び裁判官弾劾裁判所事務局長は、管理職及び職員一人一人に対し、様々な機会を通じて、仕事と生活の調和の推進や、女性活躍の推進に関するメッセージを発信します。

(5) 仕事と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、仕事と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、少子高齢化の進行が今後社会にもたらす影響を認識し、子どもたち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、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、男女を問わず全ての職員が、仕事と生活の円滑かつ継続的な調和の下、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。

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。参議院で働く全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。