

令和7年度

参議院特定事業主行動計画 年度報告

令和8年6月

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は、次世代育成行動計画及び女性活躍推進行動計画の両者を「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）」として一体的に策定している。

本報告は、「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）」の令和7年度における実施状況を取りまとめ、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条第6項に基づき公表するものである。

## 令和7年度 次世代育成支援及び女性活躍推進に関する取組

### ★ 「子ども職場見学デー」の開催

令和7年8月22日（金）、「子ども職場見学デー」を開催しました。

この行事は、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こと等を目的として実施するものです。

当日は、職員とその子ども等が参加し、第一委員会室において予算委員会担当者から説明を受けた後、模擬質疑を行いました。

### ★ 「子育て用品譲渡会」の開催

令和8年2月17日（火）～20日（金）、「子育て用品譲渡会」を開催しました。

この行事は、家庭で使用しなくなったおもちゃ・衣類等のリユースを通じて子育てに関する職員間の情報交換の場を提供することを目的として実施するものです。

事前に子育て用品の提供を呼びかけ、当日は、職員間で情報交換をしながら子育て用品を選び、それぞれの自宅へ持ち帰りました。

### ★ 「定時退庁日のお知らせ」の実施

毎週金曜日は、院内の電子掲示板に「定時退庁日のお知らせ」を掲載して、定時退庁を促しています。※裁判官弾劾裁判所事務局の定時退庁日は毎週火曜日

当日中に行わなければならない仕事がある場合を除き、極力速やかに退庁し、仕事と生活の調和がとれる職場環境を実現するよう、また、日頃から超過勤務の縮減に努めるよう呼びかけています。

## ★ 「仕事・子育て両立サポーター」制度

平成22年度に創設された「仕事・子育て両立サポーター」には、有志の職員が妊娠中及び子育て中の職員の相談相手になっているほか、後輩ママ・後輩パパに役立つ子育て情報の提供、次世代育成関連のイベントの周知等の協力をお願いしています。

※仕事・子育て両立サポーターは、仕事と子育ての両立等に関する相談窓口の一つであり、職員の妊娠、出産、育児休業、その他子育て時の疑問や不安に対して、子育て経験のある職員が自身の知識や経験に基づきアドバイスを行うものです。

相談を希望する職員は、院内電子掲示板の「仕事・子育て両立サポーター一覧（プロフィール）」から、話を聞いてみたい、聞いてもらいたいサポーターを選び、直接連絡を取ることができます。（相談内容等のプライバシー情報は、当該サポーターにおいて厳守します。）

## ★ 「育児休業中の職員に対する情報提供」の実施

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、希望者に対して、産前産後休暇及び育児休業期間中、随時、各種情報（人事異動情報、次世代育成支援関連情報等）をメール配信しています。

## ★ ハラスメント防止のための取組

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、ハラスメント相談員を配置するとともに、階層別研修等において、ハラスメント防止のための研修を実施し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図っています。

また、院内電子掲示板に人事院主催のハラスメント防止研修の資料及びハラスメント防止リーフレットを掲載しました。

## ★ 組織の長によるメッセージの発信

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、局内の会議等において、管理職や職員に対し年次休暇の積極的な取得や超過勤務の縮減について呼びかけるなど、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ています。

## ★ 「子育て・介護等のための両立支援ハンドブック」の改訂

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や支援措置の内容、手続等を一冊にまとめた「子育て・介護等のための両立支援ハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）を改訂しました。改訂したハンドブックは、院内電子掲示板に掲載するとともに、人事課において配付するなど、各種制度の周知及び利用促進を図っています。

## ★ 子育てサポートのための冊子「ともそだてともそだち」の作成

子育てを経験した職員からの経験談を集めた子育てアイデア集のほか、男女別の子育て奮闘座談会、子育て経験のある管理職の経験談及び先輩パパママからの応援メッセージ等を記載した冊子を作成し、院内電子掲示板に掲載しました。

現に子育て等を行う職員の疑問や不安を解消することや、子育て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整備を主な目的としていますが、将来的に子どもを持つことを検討している方や子育てを行う職員を部下・同僚に持つ職員が子育てに対して理解を深めるための役割も担っています。

また、冊子に参議院事務総長及び参議院特定事業主行動計画策定・実施委員長のメッセージを掲載し、仕事と生活を両立させることの重要性について発信しています。

**令和7年度 特定事業主行動計画の目標の進捗状況及び取組実績、  
各制度の利用状況等について**

**【目標の進捗状況及び取組実績】**

★育児休業 … 3歳未満の子を養育するために休業できる制度

**【参議院特定事業主行動計画 目標（令和7年度）】**  
 男性職員の育児休業取得率85%以上、  
 女性職員の育児休業取得率100%の水準維持

**【利用状況】**

年度	女性職員			男性職員		
	取得対象 職員数※1	育児休業		取得対象 職員数※2	育児休業	
		新規取得者数 (うち前年度出産)	取得率 ※3		新規取得者数 (うち前年度出産)	取得率 ※3
令和 7年度	11人	16人 (5人)	145%	18人	17人 (2人)	94%

※1 当該年度に出産した女性職員から、産後休暇中等の者を除いた数

※2 当該年度に妻が出産した男性職員数

※3 取得率 = 当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の数（a）  
 に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した職員数（b）の割合  
 (b/a) (注)

(注：育児休業が取得可能となった年度には取得せずに、翌年度になって新たに取得した職員を含むことがあるため、取得率が100%を超える場合がある。)

**〔参考〕過去の利用状況**

年度	女性職員			男性職員		
	取得対象 職員数	育児休業		取得対象 職員数	育児休業	
		新規取得者数 (うち前年度出産)	取得率 ※		新規取得者数 (うち前年度出産)	取得率 ※
令和 6年度	11人	14人 (3人)	127%	11人	10人 (1人)	91%
令和 5年度	13人	14人 (1人)	108%	22人	20人 (2人)	91%
令和 4年度	7人	10人 (3人)	143%	22人	23人 (3人)	105%

★配偶者出産休暇（２日間）及び育児参加休暇（５日間）

…「配偶者出産休暇」は、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に認められる休暇。

「育児参加休暇」は、妻の出産予定日の６週間前の日から出産の日以後１年を経過する日までの期間中に、当該出産に係る子又は未就学児を養育する男性職員に認められる休暇。

**【参議院特定事業主行動計画 目標】**

配偶者出産休暇又は育児参加休暇の合計平均取得日数５日以上、  
取得率１００％

**【利用状況】**

年	取得要件を満たす男性職員数	配偶者出産休暇		育児参加休暇		いずれか一方又は両方の休暇取得者数(取得率)	合計平均取得日数
		取得者数(取得率)	平均取得日数	取得者数(取得率)	平均取得日数		
令和7年度	18人	15人(83%)	1.9日	10人(56%)	4.5日	16人(89%)	4.6日

[参考] 過去の利用状況

年	取得要件を満たす男性職員数	配偶者出産休暇		育児参加休暇		いずれか一方又は両方の休暇取得者数(取得率)	合計平均取得日数
		取得者数(取得率)	平均取得日数	取得者数(取得率)	平均取得日数		
令和6年度	13人	12人(92%)	1.9日	10人(77%)	4.4日	12人(92%)	5.6日
令和5年度	24人	21人(88%)	2.0日	18人(75%)	3.7日	21人(88%)	5.2日
令和4年度	24人	18人(75%)	1.7日	16人(67%)	4.1日	19人(79%)	5.1日

【配偶者出産休暇、育児参加休暇及び男性職員の育児休業の取得日数・取得率の向上に向けた主な取組】

- ・ 仕事と子育ての両立等に関する相談窓口として設置されている仕事・子育て両立サポーターの周知を図った。
- ・ 育児休業をしている職員が円滑に職場復帰できるよう、希望する育児休業中の職員に対し各種情報をメール配信した。
- ・ 両立支援諸制度等の内容及びその利用について、ハンドブックの作成、院内LANの活用、階層別研修等を通じた周知・啓発を図った。

男性職員及び女性職員の育児休業取得率は目標を達成しています。一方で、配偶者出産休暇・育児参加休暇の合計取得日数及び取得率は目標に届きませんでした。

これらの休暇等は子育てのための貴重な機会ですので、取得対象となる職員は、制度を積極的に利用してください。

あわせて、各課室の所属長は、職員が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、必要に応じて業務配分を見直すなど、制度の利用促進に向けた配慮をしてください。

また、これらの制度の利用には、周囲の理解と協力が不可欠です。各職場における御理解と御協力をお願いします。

## ★超過勤務時間

### 【参議院特定事業主行動計画 目標】

管理職員以外の職員一人当たりの超過勤務時間について、  
国会情勢を踏まえつつ、過去3年度平均を下回る

### 【状況】

年度	超過勤務時間数		過去3年度比
	対象年度	過去3年度平均	
令和7年度	194.3時間	213.8時間	-19.5時間

### 【超過勤務の縮減に向けた主な取組】

- ・ 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内で必要最小限の超過勤務を命令することとし、特例業務により上限を超えて超過勤務を命じた場合には、要因の整理、分析及び検証を行った。
- ・ 各職員に対して、①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ること、②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した上で見直し、簡素合理化できるものは簡素合理化するなど、職場全体で超過勤務の縮減に取り組むこと等呼び掛けた。
- ・ 定時退庁日を設定し、同日における定時退庁を呼びかけるとともに、当日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促進した。
- ・ 国会日程により定時後に参議院全体に関わる業務が発生することが明らかになった際に、参議院事務総長から各課室の所属長に対して、必要最小限の業務体制とするよう呼びかけた。

超過勤務時間の縮減は目標を達成しています。

超過勤務の縮減は、職員が子育て・介護等に関わることができる時間を作るだけでなく、職員の心身の健康確保及びワークライフバランス推進の観点から、全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業務に取り組んでください。また、既存業務の目的・効果・必要性について、所属長とともに十分検討した上で、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・効率化に取り組んでください。

また、各課室の所属長及び庶務担当者は、特に定時退庁日に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てください。

## ★年次休暇（暦年）

### 【参議院特定事業主行動計画 目標】

年次休暇の平均取得日数 15日以上

### 【利用状況】

年次休暇 平均取得日数（令和7年）

… 15.38日（前年比±0日）

### 〔参考〕過去の利用状況

年	年次休暇 平均取得日数	前年比
令和6年	15.38日	+0.02日
令和5年	15.36日	+1.51日
令和4年	13.85日	-0.86日

### 【年次休暇の取得促進のための主な取組】

- ・ 特定事業主行動計画年度報告において年次休暇の取得を促すほか、随時年次休暇の取得に関する呼びかけを行った。
- ・ 各職員が年5日以上年次休暇を取得することができるよう、所属長に年次休暇の計画表の作成・活用や各職員への配慮を求めるなど、年次休暇の取得促進のための環境整備を図った。
- ・ 年次休暇の取得日数が年5日未満であった職員に対して積極的な年次休暇の取得を呼びかけるとともに、年次休暇取得促進のための実態調査を行った。また、当該職員が所属する部課室の所属長に対して年次休暇の取得状況について共有し、年5日以上年次休暇を取得することができるよう、より一層の配慮を求めた。

年次休暇の平均取得日数は、目標を達成しています。

年次休暇については、夏季休暇等に続けての連続取得、子どもの学校行事や家族の記念日などに合わせた取得など、計画的な取得に努めるほか、各部課室における業務の状況に応じ積極的かつ柔軟な取得をお願いします。

また、以上に限らず、時間単位での取得等も活用し、私生活面の充実、心身のリフレッシュを図るよう心がけてください。

あわせて、各課室の所属長は、年次休暇の計画表を活用することなど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、自らも進んで年次休暇を取得するよう努めてください。

## ★職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合

### 【参議院特定事業主行動計画 目標】

職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合：  
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

### 【状況】

職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合（令和7年度）

… 47.0%

### 〔参考〕過去の状況

年度	女性の割合
令和6年度	60.0%
令和5年度	51.5%
令和4年度	45.2%

※ 職員採用試験による採用者（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

### 【目標達成のための主な取組】

- ・ 業務説明会や採用パンフレット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た。

職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合は、目標を達成しています。

今後も、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、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。

## 【その他の各制度の利用状況等（令和7年度）】

### ★育児時間

…未就学児を養育するため、1日につき2時間まで又は1年につき10日相当の時間まで勤務しないことが認められる制度

#### 【利用状況】

育児時間を取得した職員数	…	男性	5人
		女性	<u>38人</u>
		合計	43人

### ★育児短時間勤務

…未就学児を養育するため、常勤職員のまま、通常より短い勤務時間で希望する日及び時間帯を選択して勤務することができる制度

#### 【利用状況】

育児短時間勤務を開始した職員数	…	男性	0人
		女性	<u>2人</u>
		合計	2人

### ★早出遅出勤務

…未就学児、小学生の子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員が、勤務時間帯を前後にスライドさせて勤務する制度

#### 【利用状況】

早出遅出勤務を利用した職員数	…	男性	3人
		女性	<u>27人</u>
		合計	30人

★深夜勤務制限・超過勤務制限

…未就学児を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の勤務を制限する制度

【利用状況】

深夜勤務制限を請求した職員数 …………… 0人  
超過勤務制限を請求した職員数 …………… 0人

★超過勤務免除

…未就学児を養育する職員の超過勤務を免除する制度

【利用状況】

超過勤務免除を請求した職員数 …………… 0人

※令和7年度の実績は令和7年4月1日～令和8年3月31日の実績。  
暦年とあるものは令和7年1月1日～令和7年12月31日の実績。