

衆議院法制局特定事業主行動計画

令和8年3月31日

衆議院法制局長

第1 総論

1 趣旨

「衆議院法制局特定事業主行動計画」（以下「本行動計画」という。）は、全ての職員が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図りつつ責任と誇りを持って生き生きと働ける職場環境の実現を目指すため、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」（以下「次世代法」という。）第19条及び「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）」（以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき策定するものである。

これまで衆議院法制局（以下「法制局」という。）では、平成17年3月に次世代法に基づく「衆議院法制局特定事業主行動計画」を策定し、その後、平成27年8月の女性活躍推進法の成立を受け、平成28年3月に次世代法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画を一体のものとして策定した。令和3年3月には、その後の状況の変化を踏まえつつ、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする新たな行動計画を策定した。法制局では、従来から女性職員の採用に積極的に取り組み、女性職員の登用の拡大も着実に進めてきたが、それに加えて、これらの行動計画に基づき、次世代の育成及び女性の活躍のためにより良い職場環境の整備と職員の意識改革を推進してきた。その結果、女性職員は職員全体の3割を超えるとともに、仕事と育児を両立させている職員の数が着実に増えている。また、男性職員の育児への参画に対する職場及び当事者である男性職員自身の意識も変化してきている。

本行動計画は、令和6年の次世代法の改正及び令和7年の女性活躍推進法の改正を踏まえつつ、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員がその能力や経験を最大限発揮して活躍できる職場環境を整備するために、令和8年度から令和12年度までの5年間において法制局が取り組むべき事項について定めるものである。本行動計画を推進するに当たっては、職員の意識改革を進めるとともに、業務の質の向上と効率化の両立を図ることにより、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を一層推進していくことが重要である。本行動計画に基づき、法制局全体で、働き方改革、女性の活躍の推進及び職員の職業生活と家庭生活の両立の推進に積極的に取り組むこととする。

2 計画期間

本行動計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、必要に応じて改定を行う。

3 推進体制

本行動計画に基づく取組が着実に実施されるよう、法制局の幹部職員により構成される会議において本行動計画を周知するとともに、全ての職員に周知する。

管理監督職員は、各部課室内での本行動計画に基づく取組の実施について、責任を持って取り組む。

法制次長の下に、本行動計画を推進するためのプロジェクトチームを設置し、毎年度1回、数値目標の達成状況や本行動計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果に基づき必要な本行動計画の見直しについて検討する。併せて、女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても点検・評価を実施する。プロジェクトチームにおいては、女性職員や子育て世代の職員を含む、若手職員・中堅職員・幹部職員の幅広い意見を集め、本行動計画の見直しの検討に反映させる。

法制企画調整部総務課は、本行動計画の実施状況等の把握のために必要な資料の収集・整理を行う。

上記の点検・評価の結果及び本行動計画の見直しについての検討の結果は、法制局の幹部職員により構成される会議において報告する。

4 実施状況の公表

毎年度1回、本行動計画に基づく取組の実施状況を公表するとともに、法制局における女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績及び職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績を公表する。これらの公表は、法制局ウェブサイトへの掲載により行う。

第2 取組内容①（女性に対する職業生活に関する機会の提供）

1 女性職員の採用の拡大

女性職員の採用については、採用者に占める女性の割合が40%以上（計画期間における平均）となることを目標とする。

この数値目標の達成に向けて、職員採用試験等の女性受験者数を増やすため、採用活動において以下の取組を行う。

- ① 職員採用パンフレットに女性職員の活躍について掲載する。
- ② 法制局ウェブサイトの採用情報に、女性職員の活躍やキャリアパス、妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度とその利用状況、テレワーク、フレックスタイム、時差出勤等の柔軟な働き方に資する制度について、分かりやすく掲載する。
- ③ 業務説明会の説明者として女性職員を積極的に起用し、自らの体験を学生等に直接伝え、質疑応答を通じて疑問点や不安を解消することができるようにする。
- ④ 採用活動の一環として行う個別相談について、女性職員による対応が可能

であることを周知する。

2 女性職員の登用拡大及びキャリア形成支援

女性職員の登用については、各役職段階に占める女性職員の割合が以下のとおりとなることを目標とする。

- ・ 指定職相当（特別給料表又は指定職給料表の適用職員）：10%以上
- ・ 課室長相当職（行政職給料表(一)7級以上の職員）：15%以上
- ・ 課長補佐相当職（行政職給料表(一)5級及び6級の職員）：40%以上
- ・ 係長相当職（行政職給料表(一)3級及び4級の職員）：40%以上

この数値目標の達成に向けて、以下の取組を行う。

- ① 人事院が実施する行政研修（女性管理職養成コースを含む。）、キャリア支援研修等に要件を満たす職員（女性職員を含む。）を積極的に参加させる。
- ② メンター制度を導入し、職員のキャリア形成や職業生活と家庭生活の両立に関する悩みを気軽に先輩職員に相談できる体制を整備する。
- ③ 管理職員と部下の職員の1 on 1 ミーティング（個別面談）を定期的を実施し、職員（女性職員を含む。）のキャリア形成支援を行う。
- ④ 下記第3の2(1)により、妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度を利用しやすい環境を整備するとともに、下記第3の2(2)により超過勤務の縮減に努める。

3 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等のハラスメント対策を進めるため、以下の取組を行う。

- ① 全ての管理職員に毎年1回ハラスメント防止研修を受講させるとともに、他の職員についてもハラスメント防止研修を受講させるよう努める。
- ② 職員が安心して相談し、カウンセリングを受けられるように設置されている外部機関相談員の電話相談窓口の利用方法について、周知を徹底する。
- ③ ハラスメントについて総務課長に直接メールで相談できることについて、周知を徹底する。
- ④ ハラスメント苦情相談を担当する総務課長その他の職員について、担当者向けの研修を受講させ、苦情相談への対応の能力の向上を図る。
- ⑤ ハラスメント事案が生じた場合の人事上の対応等を担当する職員について、担当者向けの研修を受講させ、ハラスメント事案への対応の能力の向上を図る。

4 女性の健康上の特性に係る取組

女性職員が健康で生き生きと働き続けることができるよう、女性の健康上の特

性に対応し、以下の取組を行う。

- ① 衆議院共済組合で実施する女性向けの検診（乳がん・子宮がん・骨密度）の積極的な受診を勧奨する。
- ② 生理休暇、不妊治療のために利用できる出生サポート休暇等の休暇制度とその利用方法を女性職員や管理職員を含む全ての職員に周知する。
- ③ 健康管理医への健康相談に加えて、女性看護師への健康相談も随時利用可能であることを周知する。
- ④ 女性職員が休養、搾乳等のために利用できる休養室とその利用方法について、女性職員に周知する。
- ⑤ 少なくとも毎年1回、課長以下の全ての職員に対して人事意向調査を行う。その際に、職員の健康状態等に関し、働き方についての配慮を必要とするかどうかを確認し、本人の意向を踏まえつつ、必要な場合には配置換え等の対応を行う。

第3 取組内容②（職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備）

1 男性職員の育児への参画促進

男性職員の育児への参画を一層促進するため、以下の目標の達成を図る。

- ・ 男性職員の育児休業取得率：100%（計画期間における平均）
- ・ 男性職員の1月超の育児休業取得率：90%以上（計画期間における平均）
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇取得率：100%
- ・ 男性職員の育児参加休暇取得率：100%
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計平均取得日数：6.5日以上（計画期間における平均）

この数値目標の達成に向けて、以下の取組を行う。

- ① 法制局全体として、男性職員の育児への参画を当然とする意識改革を進める。
- ② 下記2(1)により育児と仕事の両立支援制度を利用しやすい環境を整備するとともに、下記2(2)により超過勤務の縮減に努める。
- ③ メンター制度を導入し、職員のキャリア形成や職業生活と家庭生活の両立に関する悩みを気軽に先輩職員に相談できる体制を整備する。（再掲）

2 職業生活と家庭生活との両立を支援するための環境の整備

(1) 両立支援制度や柔軟な働き方に資する制度等を利用しやすい環境の整備

性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員がその能力や経験を最大限発揮して活躍できる職場環境を整備するため、以下の取組を行う。

- ① 管理職員は、子の出生が予定されている職員、育児休業から復帰する予定の職員、子が3歳になる前の職員、親族の介護が必要となった職員と面談し、利用することが可能な両立支援制度について説明を行うとともに、制度利用

の意思確認を行う。その際に制度利用を促す。

また、職員の抱える事情を把握するとともに制度利用の申出をしやすくするため、管理職員と部下の職員の1 on 1 ミーティング（個別面談）の回数を増やす。

- ② 少なくとも毎年1回、課長以下の全ての職員に対して人事意向調査を行う。その際に、職員の健康状態、家族の状況等に関し、働き方についての配慮を必要とするかどうかを確認し、本人の意向を踏まえつつ、必要な対応を行う。
- ③ 育児休業・介護休暇中の職員に対し、人事異動情報をメールで知らせることで、スムーズな復帰につなげる。
- ④ 法制局長は、両立支援制度を利用する職員の所属部課における業務の状況を把握し、他の職員の負担が過大なものとならないよう、必要な人員配置や業務配分の見直しを行う。
- ⑤ 職場に近隣し、職員の利用が可能と考えられる保育施設について、職員に情報を提供する。
- ⑥ 妊娠、出産、育児、介護等の事情の有無を問わず、あらゆる職員が仕事と生活の調和を図ることができるよう、テレワーク、フレックスタイム、時差出勤等の柔軟な働き方に資する制度を利用しやすい環境を整備する。

(2) 超過勤務の縮減

職員の健康を維持するとともに職業生活と家庭生活の両立のための環境を整えるため、超過勤務の縮減に努め、以下の目標の達成を図る。

- ・ 管理職以外の職員の一人当たりの年間の超過勤務時間：270 時間以下
- ・ 管理職員の一人当たりの年間の超過勤務時間：300 時間以下
- ・ 管理職以外の職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合：15%以下
- ・ 管理職員に占める超過勤務の上限を超えた職員の割合：20%以下
- ・ 管理職以外の職員に占める超過勤務時間月 100 時間以上の職員の割合：0%

この数値目標の達成に向けて、以下の取組を行うほか、下記(4)の業務の質の向上と効率化の両立のための取組を実施する。

- ① 管理職員は、職員の超過勤務の状況を常に把握し、超過勤務の上限を超過することが見込まれる場合には、直ちに法制局長に報告し、部課間の業務配分の見直し等の措置を要請する。
- ② 法案審査部に法案支援課を設置し、繁忙課に人員を派遣する、繁忙課の業務を法案支援課に割り当てる等の支援を行う。
- ③ 法制局長は、国会が開会中の繁忙期においても超過勤務の上限を超えることのないよう、繁忙課と業務量に余裕のある他の部課との間で柔軟に業務の配分を見直す。
- ④ 勤務間のインターバルを 11 時間を目安として確保することを目標とし、

国会情勢等のために11時間のインターバルを確保できない場合であっても、確保できない日が連続することのないように努める。

管理職員は、11時間のインターバルを確保できない日が連続することが見込まれる場合には、法制局長に報告する。

(3) 年次休暇の取得の促進

職員の健康を維持するとともに職業生活と家庭生活の両立のための環境を整える等のため、年次休暇の取得に関し、以下の目標の達成を図る。

- ・ 任期の定めのない常勤職員の年次休暇の平均取得日数：16日（80％）以上（毎年）
- ・ 年次休暇取得日数5日未満の職員の割合：0％（毎年）

この数値目標の達成に向けて、以下の取組を行うほか、下記(4)の業務の質の向上と効率化の両立のための取組を実施する。

- ① 法制局長から職員に年次休暇の取得を呼びかけ、年次休暇の取得は、職員の健康を維持・回復し、職務への意欲や能率を維持・増大させるとともに、職業生活と家庭生活を両立させるために重要であるとのメッセージを発する。
- ② 管理職員は自ら進んで年次休暇を取得するとともに、職員が積極的に年次休暇を取得するよう促す。特に、前年の年次休暇取得日数が10日を下回る職員に対し、年次休暇の取得を指導する。
- ③ 管理職員は、9月末時点で年次休暇取得日数が5日未満の職員に対し、年次休暇の取得の計画を出させる。

(4) 業務の質の向上と業務の効率化の両立

業務の質の向上と効率化の両立を図ることにより、職員の仕事と生活の調和を一層推進するため、以下の取組を行う。

- ① 業務の質の向上と効率化の両立を担当する部署を設け、業務の質の向上と効率化に資する取組について、法制局内外の情報を集め、法制局全体に共有する。
- ② 法制局全体で、引き続き生成AIの活用による業務の質の向上と業務の効率化の両立に取り組む。更に、令和8年度においては、法制局の立案業務等の時間短縮と品質の向上のための生成AI活用に向けた有効性調査を実施するとともに、政府職員向け生成AI利用環境大規模実証事業に参加する。
- ③ 業務改善に関し、毎年1回職員の意見を聴く機会を設け、その結果を法制局全体に共有する。

第4 取組内容③（その他の次世代育成支援に関する取組）

1 子どもの職場見学

子どもが親の働いているところを実際に見ることを通じて、親の仕事への理解を深めるとともに親子のコミュニケーションや絆を深める機会として、職員の子どもを対象に、毎年1回職場見学を実施する。

2 若者への業務説明

高校生、大学生等が法制局への訪問を通じて、立法過程や議員立法、法制局の役割や業務内容についての理解を深めることができるよう、高校生、大学生等の訪問の要請を受けて、業務内容の説明や国会見学を実施する。