

次世代育成支援及び女性活躍推進のための国立国会図書館行動計画 2016-2020

I 総論

1 趣旨

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を図る目的で制定された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。)における特定事業主として、国立国会図書館は「次世代育成支援のための国立国会図書館行動計画」(平成 17 年国図人 050318009 号)及び「次世代育成支援のための国立国会図書館行動計画(後期計画)」(平成 22 年国図人 100323002 号。平成 27 年国図人 1503263 号で平成 28 年 3 月 31 日まで延長)を策定し、これらに基づき次世代育成の諸施策に取り組んできた。

これらの取組は、これまでにおおむね優良な成果を挙げている。

他方、今般、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。)が成立した。

この法律は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)の基本理念(男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立並びに国際的協調)にのっとり、女性が職業生活において個性と能力を十分に発揮し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とするもので、次世代法と同様に国及び地方公共団体の機関等は特定事業主として行動計画の策定を義務付けている。

国立国会図書館においては、女性職員の採用及び登用や男性職員を含めた育児休業等の取得状況等は、他府省に比していずれも高い割合となっているが、現在の職場環境を維持し、更に良いものとするために、不断の努力が必要である。

今後 5 年間について、平成 36 年度まで有効期限が延長した次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえて、新たに次世代育成支援及び女性活躍を推進するための行動計画を策定し、各種の取組を進めて行くこととする。

なお、女性の職業生活には結婚、妊娠、出産、育児、介護その他家庭生活に関する事由が与える影響が大きく、女性が仕事において十分に活躍するために、家庭生活における男女の協力が不可欠であることから、女性活躍推進法の趣旨には男女双方の働き方の改革及びそれを通じた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進が含まれている。これに基づく行動計画は先行する次世代法に基づく行動計画と重なる部分が多くあり、一本化することで総合的な一貫した施策を示すことができることを考慮し、今回、異なる二つの法律に基づく計画を一つに統合して策定することとした。

本計画においては、次世代法に基づく計画、女性活躍推進法に基づく計画のうち、いずれの計画に係る事項であるかを、以下のとおり各項目の末尾に【墨付き括弧】で示す。

・次世代法に基づく計画に係る事項:【次】

- ・女性活躍推進法に基づく計画に係る事項:【女】
- ・次世代法と女性活躍推進法両方に基づく計画に係る事項:【次・女】

2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。次世代法は平成 17 年度から平成 36 年度まで、女性活躍推進法は平成 28 年度から平成 37 年度までの時限法であるが、本計画は当面 5 年間を計画期間とする。ただし、期間の途中においても必要に応じて見直すこととする。

3 計画を推進するための基盤

(1)この計画は国立国会図書館の職員全員を対象としている。この計画の実施に関わる者を以下のとおり区分し、各項目の末尾に[角括弧]で示す。

- ・総務部人事課
- ・総務部人事担当主任参事
- ・業務管理者(部局長、課・室の長)
- ・庶務担当者(勤務時間管理員)
- ・子育て中の職員(子育てを行う予定の職員及び育児休業中の職員も含む。)
- ・子育て中の職員の周囲の職員
- ・その他関係部局(課)

(2)計画の実施状況を把握するため、必要に応じて各部局(課)又は職員に対して適宜ヒアリングを行う。また、特に子育て中の職員に関する統計数値の把握については、プライバシーに十分配慮しつつ行う。[総務部人事課、総務部人事担当主任参事]【次・女】

(3)行動計画への理解を深めるため、職員、特に管理職に対する研修・講習等を実施する。[総務部人事課]【次・女】

(4)行動計画の内容を周知するとともに情報提供に資するため、館内ホームページ「次世代育成支援・女性活躍推進のページ」を維持管理する。[総務部人事課]【次・女】

(5)仕事と子育ての両立支援やハラスメント等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施する。[総務部人事担当主任参事]【次・女】

4 計画を推進する上での留意点

(1)家族を構成する男女が、性別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家族の一員としての役割を円滑に果たし、職業生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な環境の整備等を行う。【次・女】

(2)「仕事を優先して家庭・家族を顧みない」働き方を見直し、また、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、取り組むものとする。【次・女】

(3)育児について、次世代法における特定事業主が策定する行動計画では、小学校就学始期に達するまでの子ども(以下「未就学児童」という。)を持つ職員の勤務環境についての施策が中心となるが、

成年になるまでの子どもの育成についても視野に入れる。【次】

- (4) 育児に限らず介護・病気療養等も含めて「サポートする側」が、やがて「サポートされる側」に変わり、さらに再び「サポートする側」になるというサイクルを意識して、世代を継いで、常に相互に配慮しあう職場の雰囲気を醸成する。【次・女】
- (5) 女性に対し、積極的に採用、昇進等の機会、すなわち活躍の機会を提供し、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響へ配慮する。【女】
- (6) 「1 趣旨」で述べたとおり、特に女性については結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響が大きいことを踏まえ、女性の職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境を整備し、両者の円滑かつ継続的な両立を図る。両立に関しては、本人の意思が尊重されるよう配慮する。【女】

II 具体的な取組内容

1 次世代育成支援に関する内容

(1) 妊娠中及び出産後の女性職員に対する配慮【次・女】

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から、設けられている特別休暇等の制度、超過勤務の制限、出産費用の給付等の経済的支援措置は、当事者への周知はもちろんのこと、当事者以外の職員への周知にも留意する。[総務部人事課、子育て中の職員]
- ② 原則として妊娠中の女子職員に対しては超過勤務を命じないこととしているが、やむを得ず超過勤務を行った者がいる場合には、当該職員に対し必ず健康相談を行う。また、必要に応じて、業務管理者に対して人事課がヒアリングを行う。[総務部人事課、業務管理者]

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進【次・女】

- ① 子どもの出生が予定される男性職員は、子育て関連の諸制度の円滑な運用のため、その旨を庶務担当者及び業務管理者に伝える。[子育て中(予定)の職員]
- ② 男性職員が取得できる2日間の配偶者出産休暇及び5日間の育児参加のための特別休暇については十分周知を図り、当該職員がもれなく取得することを目指す。取得率の目標は、それぞれ政府職員の目標数値80%（「第4次男女共同参画基本計画」平成27年12月25日閣議決定）以上の数値を維持することとする。また、生後1年に達しない子を育てる職員が授乳その他保育のために取ることができる特別休暇（いわゆる「保育時間」）は、女性職員のみならず男性職員も取得可能であることについて、特に男性職員への周知を図る。[総務部人事課、業務管理者、庶務担当者、子育て中の職員]

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次・女】

- ① 以下の取組を通じて、職員個々の事情に配慮しつつ、育児休業、育児短時間勤務及び育児時間（以下「育児休業等」という。）の目標取得率を、女性職員については100%に近い数値、男性職員については政府職員の目標数値13%（「第4次男女共同参画基本計画」）以上の取得率を維持することを目指す。[総務部人事課、業務管理者]
- ② 育児休業等の制度については、人事課から当事者に対し十分な周知を図るほか、職員研修な

どの機会を活用し、当事者以外の職員へも制度の趣旨を継続的に浸透させる。[総務部人事課]

- ③ 未就学児童を養育している職員は、育児休業等の予定期間を業務管理者に示し、必要な休業等を取得する。業務管理者は休業等を取得しやすい職場の雰囲気の醸成に留意する。[子育て中の職員、業務管理者]
- ④ 業務管理者の責任において、育児休業中の職員が円滑な職場復帰ができるよう職務に関連する情報を定期的に提供する。また、必要に応じ、職務復帰直後には、OJT・Off-JT含め、休業期間中における業務の幅広いフォローアップを行う。[業務管理者]
- ⑤ 育児休業等の取得率を年度単位で取りまとめ公表する。取得率が低い場合、必要に応じて、部局(課)又は個人に対してヒアリングを行い、原因を分析し、対策を検討する。[総務部人事課、総務部人事担当主任参事]
- ⑥ 子育て中の職員の活躍をサポートするため、育児等経験職員と経験を共有する機会を提供するとともに、育児等経験職員のうち協力を得られる者を相談職員として登録し、子育てを行う職員に対して仕事と子育て等に関する職員の相談相手となり、アドバイスを行う取組を開始する。なお、介護等の経験者についても同様の枠組で実施する。[総務部人事課]

(4) 子育てと仕事を両立しやすい環境の整備【次・女】

- ① 育児中の職員が職場にいる場合、業務分担などを配慮し、職場全体でサポートする。例えば、子どもの発熱等による突然の休暇、子どもの予防接種実施日や授業参観日、入学式、卒業式等学校行事へ参加する際の休暇を取得しやすいよう、業務のカバー体制や合理化について各職場で工夫し、休みやすい雰囲気の醸成を図る。また、未就学児童の看護のための特別休暇について館内に周知する。[総務部人事課、業務管理者、周囲の職員]
- ② 未就学児童のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度(職員の請求により月 24 時間、年 150 時間に超過勤務が制限される。)や 3 歳に満たない子を養育する職員の超過勤務を制限する制度(職員の請求により超過勤務免除)について周知を図る。[総務部人事課]
- ③ 育児のための早出遅出制度については、希望者が円滑に制度を利用できるよう業務管理者は職場の雰囲気を醸成する。[業務管理者]
- ④ 育児時間取得中及び育児短時間勤務中の職員の出役・出張については、母性保護及び労働時間管理の観点に立ちながら、業務上の必要性に基づき、可否を柔軟に判断する。[業務管理者、総務部人事課]
- ⑤ テレワーク(情報通信技術(ICT)を利用した、場所や時間にとらわれない働き方)については、多様な働き方の選択肢を拡大するものとして、行政府の動きを見ながら、導入可能な業務の切り出し、府省等の実施状況の調査等、導入に向けた検討を行う。[総務部人事課、その他関係部局(課)]
- ⑥ 東京と京都との間の転勤を命じる場合、意向調査や業務管理者による当該職員からのヒアリングを参考にした上で、仕事と子育ての両立ができるよう状況に応じた人事上の配慮を可能な範囲で行う。また、人事課は当該地の子育てについての情報提供に努める。[総務部人事課、業務管理者]

- ⑦ 公務員宿舎の貸与に当たっては、貸与可能な職務の類型に基づいた上、子育て中の職員の仕事と子育ての両立に配慮するよう努める。[総務部人事課]
- ⑧ 駐車場の使用については、車で保育園の送迎を行っている職員等に対して配慮する。[総務部管理課]
- ⑨ 衆議院第二議員会館内に設置された保育所(キッズスクウェア永田町)及び関西館近辺の保育所情報等、保育施設等の情報を適宜職員に提供するほか、職員のニーズの把握に努め、支援方策を充実させる。[総務部人事課]
- ⑩ 職員が出産又は育児に伴う通勤緩和措置、産前産後休暇、育児休業等を取得する際は、業務管理者が当該職場の業務の配分等を検討し、周囲の職員に過重な負担にならないよう配慮する。必要な場合、人事課は業務管理者に対し、ヒアリングを行う。[業務管理者、総務部人事課]

(5) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的取得の促進【次・女】

- ① 事務の簡素化・合理化、勤務時間外の会議・打合せの自粛、マニュアル整備による業務の共有化、定時退庁日の実施などを通じて、人事院指針等に定める超過勤務の上限目安時間(年間 360 時間)を超える職員が減少するよう努める。[総務部人事課、業務管理者]
- ② 毎月第 3 水曜日を全館定時退庁日とし、特に当日でなければならない業務を除き原則として超過勤務を行わないこととする。また、この日とは別に、毎月各人が定時退庁する日(マイ定時退庁日)を設定し、課内で共有して、当該日に当該職員が定時退庁できるように努める。なお、当日定時退庁できない場合は、別の日に定時退庁することで対応する。[総務部人事課、業務管理者]
- ③ 上限目安時間を超えて超過勤務を行っている職員に対しては健康相談の活用を促すとともに、特に、継続して月 45 時間を超えて超過勤務を行っている職員については、当該業務管理者に対して人事課がヒアリングを行う。[総務部人事課、業務管理者]
- ④ 年次休暇の計画的取得は、仕事と生活の調和を図るため、子育て中の職員のみならず、すべての職員に関わる問題である。各職員は、計画的な年次休暇取得に努める。業務管理者は自己の管理下にある職員の年次休暇取得状況を把握するとともに、業務計画・業務予定を部署内の職員に周知して職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。これを通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数が 14 日(取得率 70%)となることを目指す。[業務管理者]

(6) 人事評価への反映【次・女】

同僚職員等による子育て中の職員のサポート及び管理職による効率的な業務運営や良好な職場環境づくり等の行動を、それぞれ人事評価において適切に評価する。[業務管理者、周囲の職員]

(7) 子どもと触れ合う機会の充実【次】

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、毎年夏休みの時期に各省庁が協力して行っている「子ども霞が関見学デー」に協力し、子どもを対象とした職場見学ツアーを東京本館で実施している。このような行事を職員が子どもと触れ合う機会としても活用する。[総務部総務課]

- ② 職員の希望を踏まえ、職員の子ども等を対象とした職場見学会等の催しを実施する[総務部人事課]
- ③ 子どもの育成に対する当館の貢献活動として、国際子ども図書館において見学会、おはなし会等の子ども向け行事を実施している。今後もこれを継続する。[国際子ども図書館]

2 女性活躍推進に関する内容【女】

(1) 職業生活と家庭生活の両立

職業生活と家庭生活の両立をしやすい職場の雰囲気醸成するためには、「1 次世代育成支援に関する内容」で述べてきた取組を進めていくこととし、育児のみならず介護等の事情を抱えた職員に対しても、必要な配慮を行うこととする。また、男性の家庭生活における協力を支援するため、現状他府省に比して高率である男性職員の育休等取得率を維持するほか、超過勤務の縮減、年休取得率の増加を促進していく。男性職員の育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率の目標は、「1 次世代育成支援に関する内容」で述べたとおりである。[総務部人事課]

(2) 女性職員の採用・登用

女性職員の採用・登用については、平成 27 年度時点で既に政府職員における目標が達せられている。今後も採用全体に占める女性の割合 30%以上、管理職登用(管理職員全体に占める女性職員の割合)7%以上を維持するよう努める。

採用に当たっては、現在も、男女を問わず有為の人材を当館に誘致するため、多様で実効性のある啓発活動、人材確保活動を積極的に推進しているところであり、例年女性の受験者も全体の半数以上を占めている。今後もこのような取組を継続し、魅力ある職場であることをアピールしていくこととする。[総務部人事課ほか]

3 計画の公表【次・女】

本計画は当館ホームページ等で公開するほか、年1回、以上に掲げた数値目標の達成率を公表する。これにより、当館が次世代育成支援その他を目的とする家庭生活と職業生活との両立支援、また女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組んでいることを広く周知し、優秀な人材の確保に資するよう努める。[総務部人事課]