

## 独立行政法人自動車事故対策機構一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 12 条第 1 項の規定に基づき、機構の職員（独立行政法人自動車事故対策機構就業規則（平成 15 年機構規程第 4 号）第 2 条に規定する職員、独立行政法人自動車事故対策機構の嘱託に関する達（平成 15 年理事長達第 21 号）第 2 条に規定する嘱託及び非常勤職員の就業等に関する達（平成 15 年理事長達第 22 号）第 2 条に規定する非常勤職員）が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい職場環境をつくることにより、全職員がその能力を十分に発揮できるようにすることを目指し、次の行動計画を策定する。

### I. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 31 日までの 2 年間

### II. 内 容

目標 1 育児休業等の取得促進に努める。

○男性職員：積極的な育児参加を促進するため、育児休業の取得を 50%以上、及び配偶者が出産する場合の特別休暇（2 日間）の取得を 100%とする。

○女性職員：現状の育児休業取得率（100%）を維持する。

#### <対策>

##### ①支援制度の周知

職員の妊娠・出産・育児に関する様々な支援制度（別紙）について、サイボウズガルーンへの掲載や定例会議等の場を利用して周知し、職員の理解を図る。

##### ②相談員の設置

育児休業等制度担当として人事マネージャー、各主管支所長を、また、出産・育児経験者（本部、各主管支所からそれぞれ 1 名以上）を仕事と子育ての両立等に係る相談員として指定し、出産を控える職員、育児休業中の職員及び育児休業から復帰後に、相談しやすい体制を確保する。

##### ③男性職員の育児休業等の取得促進

女性職員だけでなく、男性職員が育児休業を取得し、又は育児参加のための特別休暇（配偶者の出産時、配偶者の出産前後の子の養育及び子の看護）を取得しやすい職場の環境作りのため、職員の意識改革及び支援体制の充実を図るとともに、管理職員は、職員から申出があった場合、業務分担の変更、代替要員の確保を検討し、必要に応じて本部又は主管支所へ相談するなど、職員が積極的に育児休業等を取得できるような環境整備に努める。

##### ④育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員は職場の情報から疎遠になり、復帰について不安を感じる事が考えられるため、各職場では、育児休業中の職員へ定期的にメールなどを活用して情報提供を心がける。また、管理職員は、育児休業から復帰しやすい職場の雰囲気醸成するとともに、育児休業中の職員に対して、オンライン等を活用した面談やカウンセリングを実施する。さらには、育児休業から復帰した職員に対しては、業務に慣れるまで業務分担に配慮するなど、職場全体でサポートに努めるよう配慮する（職員は、育児休業等を理由として不利益な取扱いを受けない。）。

## 目標2 休暇の取得促進に努める。

年次休暇の取得を促進するため、当該年で付与された年次休暇日数の70%の取得率に加え、夏季休暇（5日）は100%の取得率とする。また、育児参加のための特別休暇（配偶者の出産時、配偶者出産前後の子の養育及び看護）を積極的に取得する。

### <対策>

#### ① 健康と家庭の日

職員の健康の維持・増進のため、また、育児や家庭に親しむため、毎月給料日（8日、16日）を「健康と家庭の日」と指定し、サイボウズガルーンの全職員のスケジュールへ「健康と家庭の日」を表記し、職員の意識の醸成及び当該取組の浸透を推進する。なお、管理職員は、「健康と家庭の日」及びその前後の日に、職員が休暇を取得しやすいよう声をかける等配慮する。

#### ② 計画的な休暇の取得促進

大型連休前後、ライフイベント等の際に、休暇を積極的に取得するよう努める。また、夏季休暇取得の際は、職場内で意思疎通を図り、年次休暇を加えて長期の連続した休暇取得に努める。

なお、管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、職場内で四半期毎等の休暇計画表の作成やサイボウズガルーンのスケジュール等を活用して共有を図り、必要に応じて業務分担や計画期間等を工夫するなどして、職員の計画的な休暇の取得が促進されるよう配慮する。

#### ③ 男性職員の育児参加のための特別休暇の取得促進

男性職員は、育児参加のための特別休暇（配偶者の出産時、配偶者出産前後の子の養育及び看護）の取得に努め、管理職員は、職員が積極的に特別休暇を取得できるよう、職場全体で支援する体制を構築するなど配慮する。

## 目標3 超過勤務の縮減を図る。

仕事と子育ての両立のみならず、健康の維持の推進のため、1人あたり月平均12時間（管理職を含む）（令和6年度は12.4時間）以下の超過勤務時間とする。

### <対策>

#### ① 「ノー残業デー」及び「健康と家庭の日」

毎週水曜日と金曜日を機構の「ノー残業デー」及び毎月給料日（8日、16日）を「健康と家庭の日」と指定し、サイボウズガルーンの全職員のスケジュールへ、「ノー残業デー」及び「健康と家庭の日」を表記して意識の浸透、推進を図る。

#### ② 職員及び管理職員の意識の改善

職員は、日頃から超過勤務の縮減に心がけるとともに、「ノー残業デー」及び「健康と家庭の日」の実現に向けて計画的に業務を処理し、定時に退所できるよう努める。また、管理職員は、自ら超過勤務縮減の意識を高めるとともに、適正な勤務時間管理の徹底に努め、超過勤務を行っている職員の業務内容を把握するほか、特定の職員に業務が集中している場合には業務分担の見直しを検討するとともに、「ノー残業デー」や「健康と家庭の日」には、業務の状況を踏まえ、自ら率先し職員が退所しやすい職場の雰囲気作りに努める。さらに、超過勤務の縮減についてサイボウズガルーンへの掲載や定例会議等の場を利用して周知し、職員及び管理職員の意識の改善を図る。

## 仕事と子育ての両立を図るための職員の出産・育児等に係る支援制度（概要）

## 1. 出産・育児等に係る特別休暇制度（就業規則第17条）

区 分		日数又は時間
出 産 の 場 合	本人が出産する場合	出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週）及び出産後8週間
	配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が出産する場合	2日（休暇の取得単位は、1日又は1時間）
	配偶者が出産する場合であつて、出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）及び出産後8週間の期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下同じ。）を養育する職員が、これらの子を養育する場合	当該期間内における5日の範囲内の期間（休暇の取得単位は、1日又は1時間）
育 児 の 場 合	生後満1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回、1回30分 （男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親がこの休暇又は労働基準法第67条の規定による育児時間を請求した場合は、当該請求に係る期間を差し引いた期間を超えない期間）
	小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学校に就学している子（配偶者の子を含む。以下この区分において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又は予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）、若しくは感染症に伴う学校閉鎖等になったその子の世話をを行うこと又はその子の入園（入学）式若しくは卒園（卒業）式への参加のため勤務しないことが相当と認められる場合	一暦年において5日（（小学校就学の始期に達するまでの子又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学校に就学している子が二人以上の場合にあつては、10日）（休暇の単位は、1日、半日又は1時間）
妊 娠 中 の 場 合	妊産婦である女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保険指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠満23週まで：4週間に1回（回＝日） 妊娠満24週から満35週まで：2週間に1回 妊娠満36週から出産まで：1週間に1回 出産後1年まで：その間に1回 （ただし医師等の特別な指示があつた場合は、その指示された回数）

	妊娠中である女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	通勤時間の始め又は終わりにつき 1 日を通じて 1 時間
	妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があり、適宜の休息又は捕食が必要であると認められる場合	必要時間

## 2. 育児休業制度（就業規則第 19 条、育児休業等に関する達）

育児休業等	対象者	休業期間等	給与等
育児休業	3 歳に満たない子と同居し、養育する場合	子が 3 歳に達する日までを限度とし、申し出た期間	無給。 社会保険料は育児休業中免除
部分休業 (育児短時間)	小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する場合	1 日の勤務時間の一部を勤務しないことができる。	勤務しない時間 1 時間につき、勤務時間 1 時間当たりの給与を減額支給

## 3. 育児休業給付制度（雇用保険法第 61 条の 6、7）

育児休業等	対象者	給付額等
育児休業給付金	1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得した者（一定の要件あり）	<p>育児休業開始日から 180 日までは休業開始前の賃金の 67%、181 日目からは休業開始前の賃金月額 of 50% 相当額を毎月支給。</p> <p>母親とともに父親も休業する場合も支給（1 歳 2 ヶ月まで）。</p> <p>（例：休業開始前賃金月額が 20 万円の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 180 日まで <math>200,000 \text{円} \times 0.67 = 134,000 \text{円}</math></li> <li>・ 181 日から <math>200,000 \text{円} \times 0.5 = 100,000 \text{円}</math></li> </ul>