

## 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

平成 27 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日までの 10 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：子供が出生した際に、育児休業又は育児参加のための特別休暇を取得する職員を、平成 37 年度までに年間 2 人以上とする。

○女性職員：現状の育児休業取得率（100%）を踏まえて、引き続き育児休業の取得を促進する。

#### <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、サイボーズガー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

本部の人事担当マネージャー及び主管支所・支所の総務担当マネージャーを、仕事と子育ての両立等に係る相談員とし、相談しやすい体制を確保する。

##### ③育児休業の円滑な取得

職員から育児休業の取得の申出があった場合、管理職員は、業務分担の変更、非常勤職員の採用等の応援体制の整備を検討し、必要に応じ本部又は主管支所と相談するなどして職員が育児休業を取得できるような環境整備に努める。

##### ④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（配偶者の出産又は子供の看護）を取得しやすい職場の環境作り、職員の意識改革及び支援体制の充実を図る。

##### ⑤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、休業中の職員に広報誌等を送るなど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、育児休業から復帰した職員に対しては、業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するなど、職場全体でのサポートに努める（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。

休暇取得の少ない職員の取得を促進し、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合を、平成37年度までに12日以上（平成25年平均8.4日）とする。

### <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、給料日を機構の「健康と家庭の日」とし、管理職員は「健康と家庭の日」又はその前後を含めて、月に1日程度は、職員が休暇を取得できるよう声をかける等配慮する。

#### ②計画的な休暇の取得促進

各職場において四半期毎に休暇計画表を作成し、職場内で意思の疎通を図ることにより計画的な年次休暇等の取得に努める。また、職員は、ゴールデンウィーク、子供の春休み、夏休み、冬休み期間、年末年始や入学式などの学校行事やPTA活動、家族の誕生日や結婚記念日などの際に休暇を積極的に取得するよう務める。

さらに、管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、業務分担の工夫など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子供の看護のための特別休暇の取得促進

就学前の子供の看護のための特別休暇制度（年5日まで。1日単位又は時間単位で取得可能。）を利用して、子供の突発的な病気の際には特別休暇を取得できるよう、職場全体で支援する。

#### ④男性職員の育児参加のための特別休暇の取得促進

男性職員の育児参加のための特別休暇（配偶者の産前産後の期間に5日の範囲内。1日単位又は時間単位で取得可能。）を利用して、男性職員が子供の出生時にこの特別休暇を取得できるよう職場全体で支援する。

#### ⑤非常勤職員の年次有給休暇の取得促進

非常勤職員として採用された初年度の年次有給休暇について、夏季（7月～9月）に一定日数を前倒しで使用できるよう弾力的な措置を講じる。

## 目標3 超過勤務の縮減を図る。

超過勤務の縮減は、職員の健康維持だけでなく、仕事と子育てを両立する上で効果が大きいと考えられ、育児支援の観点からも超過勤務の縮減を図る。

### <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」及び毎月給料日を「健康と家庭の日」と指定し、当日は本部総務部人事グループから全職員に一斉メールを送って周知及び定着に努める。

#### 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」には、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ーズガー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15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
	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日の範囲内の期間（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上いる場合は10日）（休暇の取得単位は、1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
	妊娠中である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17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)		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4、5）

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）	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額の50%相当額を毎月支給。 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）。 (例：休業開始前賃金月額が20万円の場合) ・180日まで 200,000円×0.67=134,000円 ・181日から 200,000円×0.5=100,000円