

## 独立行政法人自動車事故対策機構一般事業主行動計画

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 8 条第 1 項の規定に基づき、独立行政法人自動車事故対策機構の女性職員（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に係る女性職員）が活躍できる雇用環境の更なる整備を図るため、次のとおり行動計画 を策定する。

### I. 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 3 1 日までの 1 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。

育児休業の取得期間を 28 日間以上とする。

○女性職員：現状の育児休業取得率（100%）を維持する。

育児休業の期間を子が 1 歳に達するまでの期間以上とする。

#### <取組内容>

##### 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

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。）。

#### <実施時期>

令和 8 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 3 1 日の 1 年間

（次世代育成法に関する一般事業主行動計画との期間のばらつきがあるため、計画期間を統一化する。）

## 目標2 常勤職員に占める女性職員の割合を 30%程度に引き上げる。

### <取組内容>

- ① 管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発  
管理職が対象となる定例会議等の場を利用し、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」等を用いて制度についての理解を図るとともに、職員が制度を利用しやすい環境整備に努めるよう意識啓発を図る。
- ② 求職者に対する積極的な広報  
主管支所において大学へ出向いてナスバについて広報活動を行う他、HP等に社内で活躍する女性職員を紹介する等積極的な広報に努める。
- ③ 職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援  
年に一度、職階等に応じた女性職員同士の交流（オンライン等）の機会を提供し、共有した課題を吸い上げ、女性が働きやすい環境の整備に努める。
- ④ 育児休業や看護休暇等、利用可能な両立支援制度に関する周知  
制度を取得した職員の体験談等をサイボウズガルーンに掲載し、職員が制度を利用しやすい環境を整備する。

### <実施時期>

令和8年4月1日～令和9年3月31日の1年間

（次世代育成法に関する一般事業主行動計画との期間のばらつきがあるため、計画期間を統一化する。）