公益財団法人名古屋産業振興公社次世代育成支援行動計画

１．はじめに

公益財団法人名古屋産業振興公社は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備や、子育てをしていない職員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組み、仕事と生活の調和されたワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を目指します。

２．計画期間

令和４年４月１日～令和７年３月３１日までの３年間

３．基本方針

（１）子どもが産まれる前から子育てが終わるまで、職員が気がねなく、各段階で子育て支援制度を利用できるよう取り組みます。

（２）子育て中の職員や家族の介護を行う職員をはじめ、すべての職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組みます。

４．具体的な方策

（１）引き続き子育て支援制度の周知・情報提供を行い、制度の認知度を高めるとともに制度を利用しやすい雰囲気の醸成や、子育て中の職員の事務分担及びローテーションへの配慮などに努める。

【取り組み内容】

- 子育て支援制度に関するチラシの作成配布や制度周知の研修を行う。
- 各所属において、定期的に制度内容を確認する機会を設け、制度の利用しやすい環境を作る。
- 制度の認知状況を把握するため、適宜、認知度アンケートを実施し、職員の周知状況（下記制度の簡単な説明ができる程度）を確認する。
- 子育て中の職員や家族の介護を行う職員に対し、上司との面談の機会等を捉え職員の状況を適切に把握し、利用できる制度について共有するほか、必要に応じて職員の状況を職場内で共有する等、制度の利用について職場内での理解を深めるよう努める。

（周知対象となる子育て支援の制度）

【産前産後の制度】

〇妊産婦の健康診断職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第９条別表３第１５号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１５号》
妊娠中又は出産後１年以内の女性職員は、保健指導又は健康診査の受診のため、一定の頻度で１回につき必要と認められる時間、職免を取得することができる。

〇妊娠時の通勤緩和職免
《就業規則第２３条及び就業要綱第９条別表３第１６号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１６号》
通勤に利用する交通機関等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して、医師等の指導を受けた妊娠中の女性職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりに、１日を通じて１時間以内で必要な時間、職免を取得することができる。

〇妊娠時の業務一部休止職免
《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第17号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１７号》
母体又は胎児の健康保持のため医師等の指導のあった妊娠中の女性職員は、休養のため必要な時間、職免を取得することができる。

〇妊娠障害特別休暇
《就業規則第１９条第１項第１号及び就業要綱第６条第1項第１号、嘱託員就業規則第２８条第1項第１号》
女性職員が妊娠に伴う障害のため勤務が著しく困難な場合には、妊娠の期間を通じて2週間以内の特別休暇を取得することができる。（時間単位の取得も可）

〇産前産後特別休暇
《就業規則第１９条第１項第2号及び就業要綱第６条第1項第2号、嘱託員就業規則第２８条第1項第２号》
出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は１４週間前）の日から出産後８週間を経過する日まで特別休暇を取得することができる。

【配偶者のための制度】
〇 出産時の子の養育職免
《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第１３号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１３号》
配偶者の出産予定日の８週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産日後８週間以内において５日以内の職免を取得できる。

（半日単位又は時間単位での取得も可）

○分べん看護職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第１４号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１４号》

配偶者が出産のために入院する日（入院しない場合は出産日）から出産日後４週間以内において、２日以内の職免を取得できる。（半日単位での取得も可）

【育児のための制度】

○育児休業

《就業規則第２４条、定年制嘱託員就業規則第２条、育児休業要綱》

３歳に満たない子と同居し、養育している職員は、当該子が３歳に達する日まで、育児休業を取得することができる。（給与不支給　定年制以外の嘱託員については、原則1歳に達する日まで取得可）

○部分休業

《就業規則第２４条の２、嘱託員就業規則第３０条の６、育児休業要綱》

小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育している職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりに、１日を通じて２時間を超えない範囲内（３０分単位）で部分休業を取得できる。（給与減額あり）

○子の保育職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第９号、嘱託員就業規則第３２条別表２第９号》

生後満２歳６月に達しない子のある職員は、１日を通じて６０分以内の２回又は１２０分以内で必要な時間、職免を取得することができる。

○子の養育職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第９号の2、嘱託員就業規則第３２条別表２第９号の2》

小学校就学の始期に達する日から満９歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のある職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりに、１日を通じて2時間以内で必要な時間、職免を取得することができる。

（給与減額あり）

○子の看護職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第１１号、嘱託員就業規則第３２条

別表２第１１号》
満１２歳に達する日以降の最初の３月３１日までの間にある子のある職員は、当該子の傷病の看護又は疾病の予防を図るために必要な世話のために、１年度につき５日以内（子が２人以上の場合は１０日以内）の職免を取得することができる。（半日単位又は時間単位での取得も可）

（２）子育てや家族の介護等、家庭の状況から時間的制約を抱えている職員の仕事と生活の両立を支援するため、公社全体で超過勤務の縮減に努めるとともに、該当職員が職場に気がねすることなく、家庭での子育てや介護をできるようにする。

【取り組み内容】

- 令和７年３月３１日までに、職員（事務職に限る。）の平均超過勤務時間を、１人当たり年間１５０時間未満とする。
- 各所属において、定期的に制度内容を確認する機会を設け、制度の利用しやすい環境を作る。
- 制度の認知状況を把握するため、適宜、認知度アンケートを実施し、職員の周知状況（下記制度の簡単な説明ができる程度）を確認する。

（周知対象となる制度等）

【介護支援の制度】

〇介護休暇

《就業規則第 20 条及び就業要綱第７条、嘱託員就業規則第 28 条の 2》
負傷、疾病（心身の機能の障害を含む）、老齢により日常生活に支障がある配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他理事長が定める者（以下「要介護者」という。）の介護のため、通算して６月を超えない範囲で必要と認められる期間（最小単位は２週間）介護休暇を取得できる。（給与減額あり。条件により半日又は時間単位の取得可）

〇介護職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第9条別表３第１２号、嘱託員就業規則第３２条別表２第１２号》
要介護者の介護その他の世話のため、１年度につき５日以内（要介護者が２人以上の場合は１０日以内）の職免を取得することができる。（半日単位又は時間単位での取得も可）

〇介護時間職免

《就業規則第２３条及び就業要綱第９条別表3第１２号の2、嘱託員就業規則第３２

条別表２第１２号の２》
要介護者の介護をする場合に、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する３年の期間又は要介護者のうち特別支援学校の小学部及び中学部（※１）に在学する者の当該学校に在学する期間内において、正規の勤務時間の始め又は終わりに、１日を通じて２時間以内で必要な時間、職免を取得することができる。
（給与減額あり）
（※1）学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第７２条に規定する障害がある者で特別支援学校に在学しないものにあっては、小学校及び中学校

【深夜業勤務・超過勤務の制限】

〇深夜業勤務の制限

《育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第１９条・第20条》
小学校就学前の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、及び要介護者のある職員が要介護者を介護するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後１０時から午前５時まで）において勤務時間を割り振り又は超過勤務をさせてはならない。

〇超過勤務の制限

《育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第17条・第18条》
小学校就学前の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、及び要介護者のある職員が要介護者を介護するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、１月に２４時間、１年に１５０時間を超えて超過勤務を命じてはならない。

５．おわりに

この行動計画を実行するために、すべての職員が子育てや介護を自分自身の問題として計画の推進につとめ、子育てや介護を行う職員を支援し、全職員が働きやすい職場環境の整備を目指します。