

社会保険診療報酬支払基金

一人一人がワーク・ライフで輝ける行動計画

すべての職員の仕事と生活の両立を支援するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 6 年 4 月 1 日から 令和 8 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 課題

- ・女性の管理職が少ない
(採用者及び継続勤務年数の男女差は少ないが、管理職に占める女性割合が低い)
- ・男性の育児休業(休暇)取得者が少ない
(男性の育児休業(休暇)取得について、制度は整っているものの、取得しづらさを感じている男性職員が多い)
- ・諸制度の浸透・理解が少ない
(仕事と生活の両立を支援するための雇用環境や働き方を選べる労働条件などの制度は整備されているが職員に理解・浸透していない)
- ・在宅勤務及びフレックスタイム制の利用には一部制限がある
(在宅勤務及びフレックスタイム制の導入により個人の状況に応じた働き方を選択できるようになったが、制度利用に当たっての対象者及び勤務条件に制限がある)

3. 目標及び取組内容

【女性活躍推進に関する目標及び取組内容】

目標 1 管理職に占める女性の割合を 15%以上にする

<取組内容>

- (1) 管理職を目指す者に対する能力開発及びキャリア形成支援
 - ・令和 7 年度に、管理職を目指す者を対象に管理職として必要なスキルの習得を目的とした研修を実施する。

(2) 自身のキャリア形成に対する意識の醸成

- ・令和 7 年度に、すべての職員を対象に、自身のこれまでの経験を振り返り、自分の強みや課題を明確にし、今後のライフイベントも含めて、自分のありたい姿を実現するため、階層別にキャリア形成支援研修（仮称）を実施する。
- ・令和 7 年度後期に、女性職員と女性管理職との座談会を実施する。
- ・令和 6 年 9 月、令和 7 年 2 月、9 月、令和 8 年 2 月に多様な働き方をしながら活躍するロールモデルを紹介する。（令和 4 年度から継続実施）

(3) 取組内容の見直し

- ・令和 6 年度に、令和 5 年度に実施した女性活躍に関するアンケート結果を踏まえ、キャリア相談窓口の設置、管理職同士によるネットワーク構築、育児・介護等により退職した職員が正規職員として再雇用する制度導入について検討する。

【女性活躍推進・次世代育成支援対策推進法に関する目標及び取組内容】

目標 2 男性の育児参画を男性自身の生活改革や働き方改革につなげるため、男性の育児休暇取得率 100% を維持する。また、男性の育児休業取得率を 85% 以上にする

< 取組内容 >

(1) イクボスの推進

- ・令和 6 年 4 月以降、新たに管理職となった者はイクボス宣言を実施する。（令和 4 年度から継続実施）

(2) 男性の育児休業等の取得推進

- ・令和 6 年度後期に、育児休業給付の給付率引き上げの内容について、通知や社内広報誌によりすべての職員へ周知する。
- ・令和 6 年度以降、配偶者が出産した職員に対して、育児休業に係る制度を説明するとともに、地方組織長からも育児休業の取得を促進する。
- ・令和 6 年度に、育児休業により不足する労働力の補填について検討する。
- ・令和 6 年 7 月に、男性の育児休暇や育児休業の内容、育児休業給付金及び育児休業中の社会保険料免除などの情報を社内広報誌等に掲載する。
- ・令和 6 年度後期に、育児休業を取得した者の経験談を社内広報誌等に掲載する。

(3) 管理職に対する諸制度の理解促進

- ・令和 6 年 8 月に、管理職を対象に男性の育児休暇や育児休業の制度についての講義を含めた管理職研修を実施する。

(4) 男性の育児休業取得者及び取得予定者のネットワーク構築

- ・令和 6 年度に、令和 5 年度に実施した女性活躍に関するアンケート結果を踏まえ、育児休業取得者との情報交換ができる場の提供について検討する。

【次世代育成支援対策推進法に関する目標及び取組内容】

目標 3 次世代育成支援の内容として定められている事項の中で、既に導入している諸制度について、職員に周知・啓発を図り、支払基金で働くすべての職員が仕事と生活の調和がとれるよう働きやすい環境の質の向上を目指す

<取組内容>

諸制度の周知・啓発

- ・令和 7 年度に、各種研修及び社内ネットワーク等を活用し、職員に対し次世代育成支援のための諸制度について周知・啓発を図り、活用促進を目指す。

【次世代育成支援対策推進法に関する目標及び取組内容】

目標 4 より柔軟な働き方に対応するため、在宅勤務及びフレックスタイム制について改善を図り、就労環境の充実を目指す

<取組内容>

(1) 在宅勤務の改善

- ・令和 6 年度に、在宅勤務の利用対象者の範囲や要件の拡大を検討する。

(2) フレックスタイム制の改善

- ・令和 6 年度に、フレックスタイム制の利用対象者の範囲や要件の拡大を検討する。