

## 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

全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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

### 2. 課題

(1) 女性の管理職が少ない

管理職に対する誤った認識がある。仕事と生活の両立が難しい、「管理職＝大変」という思い込みが強い、責任の重さ等で昇格に前向きになれない。

(2) 男性の育児休暇・休業取得に際し、取得しづらさを感じている

制度は整っているが、休暇・休業を取得することで周りの負担が増えることに心苦しさを感じている。

(3) 有給休暇取得に際し、取得しづらさを感じている

業務が輻輳する中で、休暇を取得することで周りの負担が増えることに心苦しさを感じている。

(4) 管理職の長時間労働

管理職の長時間労働の実態が、「管理職の負担が大きい」という印象につながり、非管理職における昇格意欲の低下の一因となっている。また、健康維持の観点からも、管理職の労働時間の適正化に向けた取組が必要である。

### 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20%以上にする
---------------------------

#### <取組内容>

(1) 自身のキャリア形成に対する意識の醸成

ア 役員等からのメッセージを発信する。

イ 令和7年度に実施した「職員と管理職との座談会」のアンケート結果を踏まえ、「職員と管理職との座談会」を令和9年度後期に実施し、非管理職に対して管理職のやりがいや役割、子育てとの両立について伝える。

ウ 多様な働き方をしながら活躍するロールモデルを定期的に紹介する。  
(令和 4 年度から継続実施)

エ 計画的年次有給休暇(7日)とリフレッシュ休暇(6日)の完全取得や所定外労働時間の削減を推進するなど子育てしながらでも働きやすい環境づくりを強化する。(目標 3 及び目標 4 を新設)

(2) 能力開発やキャリア形成支援

令和 8 年度からこれまで階層別研修等で扱っていた研修資料等を全ての職員が必要に応じて閲覧できるようにするとともに、職員の多様な学習ニーズに応えるため、主体的に学べる e ラーニングを導入する。

**【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、男性職員の育児休業取得率を 100%にするとともに、育児休業取得期間を 30 日以上にする(育児休業取得期間は個々の事情に配慮)

<取組内容>

(1) イクボスの推進

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

ア 配属者が出産した職員に対して、育児休業等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等の取得を促進する。  
(令和 2 年度から継続実施)

イ 育児休業等を取得した者の経験談を社内広報誌等に掲載する。  
(令和 2 年度から継続実施)

ウ 育児休業を取得するための環境整備

育児休業を取得しなかった又は取得期間が 30 日未満だった職員に対しアンケートを行い、取得率 100%とするための施策(取組)を考える情報を収集する。

(3) 育児休業の取得促進(男女ともに)

育児休業を取得する職員とサポートする職員がそれぞれ前向きな気持ちで子育てや業務を行えるような施策(取組)を検討する。

## 【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 3 全職員における計画的年次有給休暇（7日）とリフレッシュ休暇（6日）の取得率を100%にする

### <取組内容>

(1) 管理職研修等による役割等に係る周知

業務の進捗を管理しながら部下職員の健康維持や心身のリフレッシュのため、休暇を取得しやすい環境の整備に努めるよう研修等において周知する。

また、業務の棚卸や断捨離などにより管理職自身の休暇取得率の向上や労働時間の縮減を進め、部下職員の管理職への昇格意欲を高めさせるよう併せて周知する。

(2) 各拠点の休暇取得状況の確認

毎月、各拠点の休暇取得状況を拠点長にフィードバックし、年度後期に向けて取得が低調な拠点については、職員個々の取得予定と取得状況を正しく把握しているかなど、理由を拠点長へ確認の上、拠点内の全職員が取得率100%となるよう徹底を図る。

## 【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 4 地方組織及び本部における管理職一人当たりの月平均所定外労働時間を45時間未満にする

### <取組内容>

(1) 管理職研修等による役割徹底等に係る周知

自身がプレイヤーとにならないよう管理職としての役割を徹底するとともに、所定外労働時間の縮減に取り組むよう研修等において周知する。

(2) 各拠点の所定外労働時間の確認

各拠点の所定外労働時間を毎月確認し、複数月に跨る長時間労働が認められた場合はその要因等を拠点長にヒアリングし、臨時的なものでなければ改善に取り組むよう対策を講じる。

(3) ノー残業デーの確実な実施