

女性活躍推進法に基づく社会保険診療報酬支払基金行動計画（第2回）

女性がいきいきと働き続けられる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画（第2回）を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

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）
- ・男性の育児休業取得者が少ない
（女性活躍を推進する上で重要となる男性の育児休業取得について、制度内容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）

3. 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3年4月～ 管理職を目指す者に対して、管理職として必要なスキルの習得を目的とした研修を企画・実施
令和3年4月～ 管理職に対して、部下育成に関する意識啓発
- (2) 自身のキャリア形成に対する意識の醸成
令和3年4月～ 全ての職員に対して、キャリア形成支援を目的とした研修を企画・実施
令和3年10月～ 女性職員と女性管理職との交流会や座談会を企画・実施
令和4年4月～ 多様な働き方をしながら活躍する職員をロールモデルとして周知
令和4年4月～ 子育てをしながらキャリア形成をしていくイメージ・意欲の醸成をするための研修を企画・実施
- (3) 管理職になるためのキャリア形成支援及び管理職になることへの不安の解消等
令和4年4月～ キャリア相談窓口設置についての検討結果を踏まえた対応

- (4) 管理職における社内コミュニケーションの活性化
令和3年10月～ 管理職同士によるネットワーク構築のための対応
- (5) 多様な働き方への柔軟な対応
令和4年4月～ 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の検討結果を踏まえた対応
- (6) 取組内容の結果を分析・検証の上、取組内容の見直し
令和6年4月～ 女性活躍推進に関する意識調査を実施し、状況の把握及び調査結果を検証の上、取組内容を見直すなど、必要に応じた対応

| |
|----------------------------|
| 目標2 男性の育児休業取得者の割合を50%以上にする |
|----------------------------|

<取組内容>

- (1) イクボスの推進
令和4年4月～ 役員及び管理職によるイクボス宣言の実施
- (2) 育児休業取得対象者に対する制度内容の説明
令和3年4月～ 取得対象者に対する個別の制度説明
- (3) 育児休業取得に対する理解促進のための取組
令和3年4月～ 階層別研修において制度内容等の講義を継続実施
令和3年10月～ 全職員を対象に制度内容等について理解度把握の企画・実施
令和4年4月～ 取得者の体験談等を広報誌に掲載
- (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4年4月～ 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・実施