

社会保険診療報酬支払基金行動計画（第6回）

基金で働く全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的向上を図り、ひいては、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2 内 容

目標1 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、基金で働く全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的向上を目指す。

《対策》

- 令和2年4月～ ・各種研修及びイントラネット等を活用し、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。
- 令和5年10月～ ・諸制度の概要等に関する理解度、上司からの説明状況、制度を利用しなかった理由等を把握するため、諸制度に関する意識調査(アンケート)を実施する。
- ・アンケート結果を基に諸制度の効果的な周知・啓発を検討し実施する。

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を令和7年度までに100%にする。

参考：過去3年間における男性の育児休暇取得率

令和元年度 43.3%、平成30年度 26.9%、平成29年度 7.0%

《対策》

- 令和2年5月～ ・男性の育児休暇や育児休業の制度内容、育児休業給付金、育児休業中の社会保険料免除などの情報、育児休暇や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。
- ・取得対象者に対して個別に制度を説明し、取得促進を図る。
- 令和3年2月～ ・管理職を対象とした研修において、男性の育児休暇や育児休業の制度内容や取得促進についての講義を実施する。

目標3 長距離（長時間）通勤の育児・介護を行っている職員に対する負担を緩和するため、就労環境整備について検討する。

《対策》

- 令和2年4月～
- ・令和4年10月からの組織の見直しに伴い、柔軟な勤務時間制度の導入を検討する。
 - ・制度導入後は、イントラネット等を活用し周知する。