

全国健康保険協会

次世代育成支援・女性活躍推進に関する行動計画

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. 目標及び取組み内容

目標① 女性管理職の比率を20%以上とする。

協会では、正規職員全体に占める女性職員の割合に比べて、管理職に占める女性職員の割合が低い。さらに、新規採用者において女性の採用が進んでいることから、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねていける環境づくり、意識づくりが必要であるため、以下のとおり取り組む。

〈取組み内容〉

令和6年5月～	キャリアデザインに関する意識や、仕事と生活との両立支援制度のニーズなどを把握するため、職員ヒアリング等を実施する。
令和6年10月～	仕事と家庭生活との両立支援制度について職員向けの手引きを作成し周知する。
令和7年4月～	女性職員を対象に、キャリアアップ促進を目的とした研修や、ロールモデルとなる先輩職員との座談会などを実施する。

目標② 年次有給休暇の取得率を 80%以上とする。

仕事と生活の両立には、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが必要であるため、以下のとおり取り組む。

〈取組み内容〉

令和 6 年 4 月～	トップメッセージを発信する。
令和 6 年 5 月～	直近年度における全職員の年次有給休暇取率を確認し、実態を把握する。
令和 6 年 10 月～	管理職が率先して取得計画を示す、取得日数の目標を設定するなどして、全員が休暇を取りやすい雰囲気醸成する。
令和 6 年 10 月～	把握した実態を踏まえ、年次有給休暇の取得促進のための取組みを検討し、実施する。

目標③ 男性職員の育児休業取得率を 70%以上とする。

協会における男性職員の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの、女性職員の取得率（100%）に比べると低い状況にあるため、以下のとおり取り組む。

〈取組み内容〉

令和 6 年 4 月～	トップメッセージを発信する。
令和 6 年 5 月～	育児に関する意識や制度利用に係る障害を確認するため、育児休業を取得しなかった男性職員などに対してヒアリング等を実施する。
令和 6 年 10 月～	把握した実態を踏まえ、育児休業取得促進のための取組みを検討し、実施する。

目標④ 長時間労働の是正に取り組む。

協会においては、一般職層に対し、管理職層の所定外労働時間が多い状況となっている。

管理職層の多くは、子育て世代であるとともに家族の介護等も増える年代であり、仕事と生活の両立を支援するためには、管理職層の長時間労働の是正が必要である。また、このような状況を改善することで、一般職層の職員が管理職を目指すモチベーション向上につながると考えられるため、以下のとおり取り組む。

なお、取組みにあたっては一般職層の所定外労働時間が増えることのないように留意し、最終的には全職員の所定外労働時間を削減することを目指すこととする。

〈取組み内容〉

令和6年4月～	トップメッセージを発信する。
令和6年5月～	職層ごとの所定外労働時間を見える化する。
令和6年5月～	管理職層の所定外労働時間が多い職場でヒアリング等を実施し、状況を確認する。
令和6年10月～	ヒアリング等で把握した実態を踏まえた取組みを検討し、実施する。