

# 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8年4月1日から令和10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 20%を維持する。

協会では、正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。

近年の女性管理職比率の推移を鑑み、引き続き 20%を目標とし、次のとおり取り組む。

#### 〈取組み内容〉

- トップメッセージを発信する。
- 女性職員を対象に、ロールモデルとなる先輩職員との座談会を定期的  
に実施し、社内報等で内容を周知する。
- 仕事と家庭生活との両立支援について職員の事例集（体験談）を作成  
し、周知する。
- 管理職の時間外労働の削減を推進するなど、キャリア形成しやすい環  
境づくりを強化する。
- 管理職に向けて、育児休業や短時間勤務制度等を利用する職員やその  
周囲の職員への配慮に関する研修を行う。

## 目標② 年次有給休暇の取得率 80%以上を維持する。

協会全職員の年次有給休暇の取得率は 80%を超えているものの、正職員の取得率は 77.7%、契約職員の取得率は 89.6%と差がある状況となっている。

仕事と生活の両立には、全職員が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、正職員の取得率も 80%を目指し、次のとおり取り組む。

### 〈取り組み内容〉

- 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。
- 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。
- 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。

## 目標③ 男性職員の通算 30 日以上の子育休取得率を 80%以上とする。

協会職員における子育休取得率は、男女ともに 100%を達成したものの、平均取得日数については男女で差が大きい状況であり、男性については通算 30 日以上の子育休を取得した職員が 76.9%に留まっている。

男性の子育休取得日数の拡大を目指し、次のとおり取り組む。

### 〈取り組み内容〉

- トップメッセージを発信する。
- 男性職員の子育休の取得控えや短期間取得の要因を把握するため、個別にヒアリングを実施する。
- 把握した実態を踏まえ、子育休取得促進のための取組みを検討し、実施する。
- 職員向けに制度や分割取得の事例などを周知する。

**目標④ 一人あたりの所定外労働時間（月平均）を正職員 10 時間未満、  
管理職 18 時間未満を維持する。**

協会における正職員の所定外労働時間は平均約 10 時間／月、そのうち管理職層の平均は約 18 時間／月であり、適切な労働時間管理がなされている状況にある。今後も残業時間の抑制に継続的に取り組み、所定外労働時間（月平均）を正職員 10 時間未満、管理職 18 時間未満とすることを目標とする。

一方で、一般職層の平均は約 6 時間／月であり、管理職層と開きがあることや、拠点ごとに所定外労働時間の差が大きいことが課題であるため、次のとおり取り組む。

#### 〈取り組み内容〉

- トップメッセージを発信する。
- 職層ごとの所定外労働時間をモニタリングし、状況を把握する。
- 協会全体のノー残業デーを設定する。
- 残業の多い支部に対し実態及び是正策の報告を求め、改善に取り組む。