全国健康保険協会 一般事業主行動計画

1. 課題

・管理職に占める女性の割合が少ない。
・年次有給休暇の取得率を向上させる必要がある。
・男性の育児休業取得者が少ない。

2. 目標

(1) 女性管理職比率を 20%以上とする。

当協会の女性職員の年齢構成は、中堅以上の年齢層が少ない。一方で、新規採用者において、女性の採用が進んでいることから、30 代半ばまでの女性職員が多い。

したがって、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねていける環境づくり、意識づくりが必要であると考え、次の取組みを行う。

〈取組〉

令和３年 10 月～　育児休業・育児短時間の利用状況を把握するため、育児休業制度等についての改善点等のアンケートを実施する。

令和４年４月～　仕事と家庭を両立するために利用可能な両立支援制度（育児・介護休業や休暇）を周知するため、職員向けの手引きを作成する。

令和４年４月～　職員のキャリア形成を計画的かつ効果的に行う観点から、役職に応じた階層別研修及び業務遂行上必要となる専門的なスキル等を習得する業務別研修を実施する。

(2) 年次有給休暇の取得率を 70%以上とする。

協会においては、年間平均 10 日間程度の有給休暇取得状況となっているが、政府の有給休暇取得率の目標が、2025(令和７)年までに 70%とされていることを踏まえ、取得しやすい環境づくり、意識づくりが、仕事と生活の両立に必要であると考え、次の取組みを行う。

〈取組〉

令和３年 10 月～　年次有給休暇の取得状況を把握するためのアンケートを実施する。

令和４年４月～　各事業場におけるアンケート結果を踏まえ、年次有給休暇の取得推進のための取組みを検討し、改善計画を策定する。

(3) 男性の育児休業取得率を 30%以上とする。

協会の男性職員の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの、取得人数そのものは横ばいである。

政府目標が、2025(令和 7)年までに 30%とされていることを踏まえ、協会においても、同様に 30%を目標とし、育児休業を取得しやすい環境づくり、意識づくりが必要であると考え、次の取組みを行う。

〈取組〉

令和４年１月～　令和４年４月に施行される育児・介護休業法の改正内容を踏まえ、職員への個別周知にかかるリーフレットを作成する。

令和４年４月～　各事業場においてアンケートを実施し、令和３年度の取得状況を踏まえ、取得率向上のための改善計画を策定する。

3.　計画期間

令和３年度から令和７年度までの５か年度